

REKRUTMEN PEJABAT ESELON III DAN IV KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

*Fernando Alva Edison*¹
*Ronny Gosal*²
*Frans Singkoh*³

Abstrak

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian ASN di daerah. Pemindahan ASN di Kabupaten atau Kota merupakan kewenangan Bupati atau Walikota. Dengan adanya kebijakan tersebut harapannya akan terbangun dan tercipta pegawai negeri yang kompeten, profesional, dan memiliki kapasitas yang dapat menunjang kinerja dalam birokrasi, sehingga dapat bertugas dengan baik dalam melayani masyarakat. Namun berlakunya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 telah menimbulkan masalah baru. Hal itu dikarenakan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memungkinkan kepala daerah untuk melakukan pengangkatan dan pemindahan aparat birokrasi di daerah secara sepihak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengangkatan dan pemindahan pejabat struktural di Kabupaten Sangihe tidak lepas dari kepentingan politik. Partai pemenang pilkada berasal dari partai Golkar dan merupakan pemenang pada pemilihan kepala daerah, disamping itu, Bupati Kabupaten Kepulauan Sangihe menduduki jabatan politik sebagai orang nomor satu dalam partai Golkar. Pengangkatan dan pemindahan pejabat struktural di Kabupaten Sangihe saat ini tengah terjadi, misalnya pejabat Staf Ahli Bupati dipindahkan sebagai Asisten Satu Setkab, Kepala BPP dipindahkan sebagai Kepala Dinas Pariwisata, Kepala BKD dan PP dipindahkan sebagai Kepala Dinas Sosnakertrans, tepatnya ada 62 nama pejabat eselon mulai dari Eselon II-IV yang telah mendapat jabatan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas

Kata Kunci : Rekrutmen, Pejabat, Eselon III dan IV.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

Pendahuluan

Proses pengangkatan dan pemindahan pejabat struktural di Kabupaten Sangihe tidak lepas dari kepentingan politik. Partai pemenang pilkada berasal dari partai Golkar dan merupakan pemenang pada pemilihan kepala daerah, disamping itu, Bupati Kabupaten Kepulauan Sangihe menduduki jabatan politik sebagai orang nomor satu dalam partai Golkar. Misalnya pejabat Staf Ahli Bupati dipindahkan sebagai Asisten Satu Setkab, Kepala BPP dipindahkan sebagai Kepala Dinas Pariwisata, Kepala BKD dan PP dipindahkan sebagai Kepala Dinas Sosnakertrans, tepatnya ada 62 nama pejabat eselon mulai dari Eselon II-IV yang telah mendapat jabatan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas.

Birokrasi digunakan sebagai alat politik untuk dapat mempengaruhi masyarakat dan mempertahankan partai politik. Sementara, pejabat birokrasi yang sudah dianggap tidak loyal dan dianggap tidak patuh kepada pejabat politik (Bupati) serta dianggap membahayakan masa depan partai akan dimutasi atau dipindahkan dari organisasi perangkat daerah atau bahkan di-non-job-kan.

Pandangan politik mengarah pada kegiatan mencari dan mempertahankan kekuasaan dalam masyarakat, dan mengarah pada kegiatan untuk memengaruhi proses perumusan dan pelaksanaan kebijakan umum untuk mendapatkan dan mempertahankan nilai-nilai. Dalam mengkaji dan memahami politik, perlu dipahami juga bahwa kekuasaan selalu dipandang sebagai gejala yang selalu terdapat dalam proses politik. Salah satu realitas politik kita adalah politik juga berada di dalam birokrasi. Kehidupan birokrasi yang ditumpangi atau bahkan

didominasi muatan politis penguasa negara menjadikan tujuan birokrasi melenceng dari arah yang semula dikehendaki. Akibatnya, orientasi pelayanan publik yang semestinya dijalankan, menjadi bergeser kearah orientasi yang sifatnya politis.

Dalam kondisi ini birokrasi tidak lagi akrab dan ramah dengan kehidupan masyarakat, namun justru menjadi jarak dengan masyarakat sekelilingnya. Birokrasi yang kental dengan aspek politik inilah yang pada gilirannya melahirkan stigma “politisasi birokrasi” (Tjokrowinoto, 2001:113). Politisasi birokrasi terjadi karena adanya intervensi partai politik dalam birokrasi maupun adanya kepentingan pejabat politik atau karir untuk mempertahankan jabatan atau kekuasaannya. Bahkan berkaca pada praktik seperti ini, Thoha (2010:167) menekankan bahwa politik bisa menjadi master dari birokrasi, dan master itu bisa berasal dari kalangan partai politik.

Thoha (2010:153) mengidentifikasi model administrasi politik yang dapat menjelaskan hubungan pejabat birokrasi dan pejabat politik yaitu Model Executive Ascendency dan Model Bureaucratic Sublation. Model Executive Ascendency muncul dari anggapan bahwa jabatan politik didasarkan atas kepercayaan bahwa supremasi mandate yang diperoleh oleh kepemimpinan politik itu berasal dari Tuhan atau berasal dari rakyat atau berasal dari public interest. Supremasi mandate ini dilegitimasi melalui pemilihan atau kekerasan atau penerimaan secara de facto oleh rakyat. Dalam sistem liberal, kontrol perjalanan dari otoritas tertinggi rakyat melalui perwakilannya kepada birokrasi. Jika diterapkan di daerah, Model Executive Ascendency ini mengatur hubungan DPRD

memengaruhi kepala daerah dan birokrasi dalam menyelenggarakan pemerintah daerah dan DPRD memengaruhi kepala daerah, sementara itu kepala daerah sebagai pejabat politik memengaruhi birokrasi.

Model kedua adalah Model Bureaucratic Sublation muncul dari pendapat bahwa birokrasi pemerintah suatu negara itu bukan hanya berfungsi sebagai mesin pelaksana. Birokrasi mempunyai kedudukan yang seimbang dengan pejabat politik. Oleh karena itu, kedudukan birokrasi tidak sekadar sebagai subordinasi dan mesin pelaksana, melainkan sebanding atau co-equality with the executive. Bureaucratic Sublation mendudukan birokrasi sederajat dengan kedudukan pejabat politik dalam hal kompetensi dan pengalaman dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dominasi pejabat politik dalam menentukan pejabat karier merupakan sebuah dilemma bagi para aparat birokrasi itu sendiri (Kumorotomo, 2010:215). Hal ini dikarenakan di satu sisi aparat adalah pegawai yang mengabdikan pada kepentingan masyarakat sehingga seharusnya netral. Di sisi lain, kedekatan pegawai daerah dengan penguasa juga menentukan posisinya dalam struktur kepegawaian yang ada.

Di era otonomi daerah, kepala daerah berperan besar menciptakan politisasi birokrasi. Karena kepala daerah memiliki seperangkat kewenangan yang dapat membuat aparatur negara sipil mau tidak mau harus tunduk kepada Bupati atau Walikota, kecuali bersedia menanggung risiko kariernya di birokrasi menjadi terhambat.

Utomo (2006:202) berpendapat bahwa dengan adanya kekuatan politik (praktis) yang memengaruhi birokrasi pemerintahan dalam melayani

masyarakat, maka hal demikian itu akan memberikan dampak terhadap birokrasi. Pertama, birokrasi dan birokrat kita menjadi tidak netral lagi. Formulasi dan implementasi kebijakan lebih ditentukan oleh kekuatan dapur partai politik daripada dapur pemerintah. Kedua, birokrasi dan birokrat lebih berorientasi kepada kepentingan partai politik daripada masyarakat. Ketiga, birokrat dan birokrasi melakukan tindakan yang tidak profesional dan elegan, tetapi bergerak seperti massa sebagaimana politik praktis. Untuk itu, Tjokrowinoto (2001:131) menjelaskan ada tiga hal yang berkenaan dengan upaya menghilangkan jejak politisasi birokrasi. Pertama, birokrasi harus steril dari orang-orang partai politik, khususnya untuk posisi jabatan karier mulai dari eselon tertinggi sampai eselon terendah. Kedua, birokrasi harus terus mengedepankan prinsip meritokrasi dalam hal rekrutmen personilnya. Ketiga, birokrasi harus semakin terpacu dibandingkan masyarakat yang dilayaninya.

Mutasi pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak lepas dari kepentingan politik karena pejabat-pejabat yang memiliki kekuasaan memengaruhi birokrasi sampai ke level yang paling rendah untuk memperjuangkan kepentingan partai bahkan masih banyak modus-modus lain yang tidak mampu untuk pemindahan jabatan ini. Perekrutan maupun mutasi pejabat struktural yang sarat dengan kepentingan politik tentu sangat mengganggu kinerja birokrasi. Hal ini menyebabkan terhambatnya program kerja tiap instansi perangkat daerah. Organisasi perangkat daerah dapat dengan mudah dikelola oleh pejabat yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi di bidangnya

sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja birokrasi. Intervensi politik membuat birokrasi mengesampingkan kepentingan rakyat. Hal tersebut sangat bertentangan dengan tugas birokrasi melayani kepentingan masyarakat. Lebih lanjut, perekrutan atau mutasi pejabat struktural yang sarat dengan kepentingan politik berkaitan dengan eksistensi partai politik. Sebab, dengan masuk kedalam birokrasi pemerintahan, partai politik lebih mudah memengaruhi kebijakan-kebijakan pemerintahan agar sejalan dengan kepentingan pribadi, kelompok dan kepentingan partai.

Tinjauan Pustaka

Menurut Samsudin (2009:17) rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Schermerhorn (2000:13) mendefinisikan rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Adapun rekrutmen pejabat merupakan proses pengisian jabatan-jabatan pada lembaga-lembaga politik termasuk partai politik dan administrasi atau birokrasi oleh orang-orang yang akan menjalankan kekuasaan politik (Suharno, 2004:12). Sedangkan menurut Cholisin (2007:60), rekrutmen adalah seleksi dan pengangkatan seseorang atau kelompok untuk melaksanakan sejumlah peran dalam sistem politik pada umumnya dan pemerintahan pada khususnya. Ada dua macam mekanisme rekrutmen pejabat, yaitu rekrutmen yang terbuka dan

tertutup. Dalam model terbuka, semua warga Negara yang memenuhi syarat tertentu seperti, kemampuan, kecakapan, umur, keadaan fisik mempunyai kesempatan yang sama untuk menduduki posisi-posisi yang ada dalam lembaga negara/pemerintah. Suasana kompetisi untuk mengisi jabatan biasanya cukup tinggi, ujian tersebut biasanya menyangkut visinya tentang keadaan masyarakat atau yang dikenal sebagai platform politiknya serta nilai moral yang melekat dalam dirinya termasuk integritasnya. Sebaliknya dalam sistem rekrutmen tertutup, kesempatan tersebut hanyalah dinikmati oleh sekelompok kecil orang. Ujian oleh masyarakat terhadap kualitas serta integritas tokoh masyarakat biasanya sangat jarang dilakukan, kecuali oleh sekelompok kecil elite itu sendiri. Rekrutmen politik atau representasi politik memegang peranan penting dalam sistem politik memegang peranan penting dalam sistem politik suatu negara. Hal ini dikarenakan proses ini menentukan siapa sajakah yang akan menjalankan fungsi-fungsi sistem politik negara itu melalui lembaga-lembaga yang ada. Oleh karena itu, tercapai tidaknya tujuan suatu sistem politik yang baik tergantung pada kualitas rekrutmen pejabat.

Dengan menduduki suatu jabatan struktural seorang pegawai mendapatkan akses kemudahan memperoleh fasilitas, misalnya kendaraan dinas, otoritas, kepanitiaan dalam kegiatan, memiliki bawahan, dan sebagainya. Pengangkatan dalam jabatan struktural diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000, Peraturan Pemerintah Tahun 2002, dan Peraturan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2002. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab,

wewenang, dan hak seorang ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural seorang ASN harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Berstatus Aparatur Sipil Negara
2. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
6. Sehat jasmani dan rohani

Disamping persyaratan sebagaimana diatas, dalam pengangkatan pejabat struktural perlu pula mempertimbangkan beberapa faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Senioritas dalam kepangkatan
2. Usia
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan
4. Pengalaman

Birokrasi bisa dipahami dengan jalan memahami artinya secara kebahasaan atau etimologi. Menurut kamus secara etimologi, birokrasi berasal dari dua kata, yakni kata "biro" atau "bureau", dan kras atau "cracy" atau "krate". Biro berarti kantor atau dinas, sedangkan kras berarti pemerintahan. Dari pengertian birokrasi secara etimologi ini, dapat dipahami bahwa birokrasi adalah kantor dinas pemerintahan. Namun arti ini dapat diperdalam lagi secara terminology.

Birokrasi secara lebih mendalam dapat dipahami sebagai suatu sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah yang sangat terikat pada aturan sehingga membuat urusan

jadi lebih panjang karena harus melalui jenjang atau jabatan-jabatan penguasa dengan tata kelola pemerintahan, maka ada aturan yang baku dan mengikat yang harus dilalui. Aturan-aturan ini membuat suatu proses dalam pemerintahan jadi lebih panjang dan lambat.

Menurut Bintoro Tjokroamidjojo (2005), birokrasi ditujukan untuk mengorganisir secara teratur suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh banyak orang. Dengan demikian sebenarnya tujuan dari hadirnya birokrasi yakni agar kegiatan bisa diselesaikan dengan cepat dan terorganisir. Bagaimana suatu pekerjaan yang banyak jumlahnya harus diselesaikan oleh banyak orang sehingga tidak terjadi tumpah tindih di dalam penyelesaiannya, itulah yang sebenarnya menjadi tugas dari birokrasi.

Menurut Ismani (2006:12), bahwa birokrasi terdapat aturan-aturan yang rasional, struktur organisasi dan proses berdasarkan pengetahuan teknis dan dengan kemampuan dan setinggi-tingginya, dari paradig yang demikian tidak sedikitpun alasan untuk menganggap birokrasi itu buruk dan tidak efisien.

Kemudian menurut Blau dan Page (2006:10), birokrasi seperti tipe dari suatu kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tugas-tugas administrative yang besar dengan cara mengkoordinir secara terstruktur pekerjaan dari banyak orang. Jadi menurut Blau dan Page (2005:55), birokrasi malah untuk melakukan dasar-dasar organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi administratif.

Menurut Fritz Morstein Marx dalam Bintoro Tjokroamidjojo (2006:20), bahwa birokrasi yakni jenis organisasi yang difungsikan pemerintahan modern untuk

pelaksanaan berbagai tugas-tugas yang bersifat khusus, dilaksanakan dalam sistem administrasi yang khususnya oleh aparatur pemerintahan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bodgan dan Taylor dalam Moleong (2006:12) bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan politisasi pejabat struktural eselon III dan IV di Kabupaten Kepulauan Sangihe dengan menguraikan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan, mutasi dan promosi, dan kompetensi pejabat.

Penelitian ini memfokuskan pada Rekrutmen pejabat eselon III dan IV di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Sangihe yang dikaji melalui keterkaitan dengan salah satu faktor yang ada dalam perencanaan sumber daya aparatur yaitu rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (attract) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perancangan kepegawaian (Kumorotomo, 2010:12).

Informan dalam penelitian ini melibatkan orang-orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Wakil Bupati Kabupaten Kepulauan Sangihe
- Sekda Kabupaten Kepulauan Sangihe

- Kepala Kepegawaian Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe
- Pejabat yang dimutasi
- Organisasi atau kelompok masyarakat (LSM)

Hasil Penelitian

Undang-Undang 63 Tahun 2009 tentang kepegawaian antara lain mengamatkan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Pengangkatan ASN dalam suatu jabatan dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan. Menurut Pramusinto (2009:325-327) terdapat beberapa alternative proses rekrutmen SDM birokrasi untuk mengisi lowongan jabatan. Pertama, prosedur rekrutmen SDM birokrasi dengan "sistem ijon". Secara proaktif pemerintah memberikan beasiswa kepada mahasiswa terbaik universitas-universitas terbaik yang setelah lulus mereka menjadi pegawai pemerintah. Dalam tugas akhir mereka sudah diarahkan untuk melakukan penelitian di tempat mereka akan bekerja sehingga mereka lebih paham dan siap untuk melakukan tugas setelah selesai belajar. Kedua, rekrutmen secara terbuka dan kompetitif untuk jabatan strategis. Di sektor swasta, rekrutmen pegawai dilakukan melalui 2 jalur: jalur staf dan jalur manajemen. Untuk jalur pertama biasanya untuk kebutuhan staf. Sedangkan jalur manajemen direkrut untuk disiapkan menjadi pimpinan menengah yang terlibat dalam keputusan strategis. Ketiga, rekrutmen SDM birokrasi berdasarkan position-based dengan jalur karir yang konsisten. Di Indonesia, hal ini sudah mulai

dikenalkan dalam proses rekrutmen SDM birokrasi. Seseorang mendaftar sesuai kebutuhan formasi pemerintah yang ditentukan berdasarkan latar pendidikan dan posisi yang akan dipegangnya. Keempat, rekrutmen pegawai berdasarkan sistem kontrak dalam jangka waktu tertentu. Di negara-negara maju, status pegawai negeri pada umumnya berdasarkan kontrak. Karenanya, statusnya akan selalu dievaluasi apakah telah bekerja dengan baik atau tidak. Apabila dalam waktu kontrak 2 tahun tidak menunjukkan kinerja yang baik, maka yang bersangkutan tidak akan diperpanjang. Seseorang akan mendapatkan tawaran menjadi permanent employee setelah beberapa kali kontrak menunjukkan komitmen yang baik.

Saat ini rekrutmen jabatan struktural pada instansi pemerintah baru dimungkinkan bagi kalangan dalam organisasi (internal). Professional diluar ASN belum diberikan kesempatan. Hanya pegawai yang berstatus ASN yang berhak diangkat menjadi pejabat struktural. Bahkan, di era otonomi daerah saat ini, hanya ada sedikit peluang pengangkatan jabatan struktural lintas daerah, misalnya jabatan Sekretaris Daerah.

Proses promosi maupun pemindahan jabatan struktural yang dijalankan di Kabupaten Kepulauan Sangihe dimulai dari informasi lowonganannya jabatan yang diberikan Satker kepada BKD. Lowongannya jabatan ini biasanya karena adanya pegawai yang pensiun (termasuk pula meninggal). Selanjutnya Satker di BKD dan Baperjakat. Namun tak jarang pula, pegawai yang memiliki akses langsung melobi kepada Kepala Daerah, karena hasil akhir menjadi otoritas Kepala Daerah. Dalam banyak kasus sering ditemukan kesulitan untuk memilih

orang yang tepat dalam menduduki jabatan tertentu. Disinilah muncul peluang terjadinya praktek KKN dalam rekrutmen jabatan-jabatan strategis yang ada di pemerintahan. Namun, seiring dengan terjadinya proses reformasi di Indonesia, keinginan untuk mewujudkan good governance di semua bidang menjadi keinginan banyak pihak. Oleh karenanya istilah Fit and Proper Test bagi suatu jabatan, baik dalam kaitannya untuk meningkatkan prestasi maupun sebagai bagian dari proses mutasi jabatan, begitu populer (Kusumasari, 2007:338-339).

Nyatanya di Pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe pun ditemukan adanya kesulitan untuk memilih orang yang tepat dalam menduduki jabatan tertentu atau jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan basic pendidikan. Dari data yang didapatkan dari BKD lewat penelitian yang dilakukan, jumlah pegawai pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe yang jabatan atau bidang yang tidak sesuai baik dari basic pendidikan maupun bidang pekerjaan sebelumnya yaitu sebanyak 62 pegawai dari 393 pegawai yang ada di pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dan yang terbanyak penempatan yang tidak tepat pada pegawai eselon III dan IV. Penempatan yang paling disoroti yang tidak ada korelasinya sama sekali yaitu pada pejabat ALVINSON IRENEUS SENTINUWO,SE.AK, ME. Basicnya sudah jelas pada bagian ekonomi khususnya pembukuan keuangan, kemudian ditempatkan pada bagian lingkungan hidup. Sedangkan pada bagian keuangan ditempatkan

Pada proses pelaksanaan tugasnya, seorang ASN harus dievaluasi dan dinilai kinerja serta potret kompetensi dan potensi yang dimilikinya. Apabila kompetensi dan

potensinya cenderung pada kompetensi manajerial atau leadership maka dia akan dikembangkan di jalur struktural, apabila kompetensi dan potensi yang dimilikinya cenderung kompetensi teknis maka dikembangkan di jalur fungsional. Untuk jabatan struktural harus memperhatikan ada tidaknya peluang untuk jabatan tersebut di dalam organisasi karena jabatan struktural jumlahnya sangat terbatas dan semakin tinggi tingkatnya semakin sedikit jumlahnya. Pengembangan karir di jalur struktural ini harus benar-benar selektif (Putranto, 2009:139).

Fenomena pola rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe kurang memperhatikan sepenuhnya mekanisme Peraturan Pemerintah No mor 13 Tahun 2002, dalam hal ini Peraturan Pemerintah hanya diterapkan sebatas memperhatikan sisi keangkatan, padahal dalam aturan dijelaskan bahwa disamping melihat keangkatan, juga memperhatikan kompetensi dan diklat kepemimpinan. Berdasarkan kajian di lokasi bahwa bentuk penerapan rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe seperti halnya lebih mengarah pada nuansa politis daripada aturan yang berlaku.

Mendukung pendapat Islamy (2002) dan Asnawaty (2003) yang mengatakan bahwa segala pengangkatan atau pemilihan pejabat birokrasi nampaknya sudah menghilangkan prinsip merit system, sehingga kebiasaan asal mengangkat tanpa didasari catatan karir seseorang calon harus diakhiri.

Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe dalam merekrut Aparatur Sipil Negara dalam jabatan struktural masih mengacu pada pangkat, jabatan, masa kerja, latihan jabatan, pendidikan dan usia. Peran Baperjakat

hanya sebatas membahas calon pejabat yang akan direkrut dalam jabatan struktural, keputusan siapa yang akan direkrut sangat ditentukan oleh Bupati. Peranana Bupati selaku pejabat Pembina kepegawaian Kabupaten dan juga sebagai pejabat politis, sangat dominan dalam merekrut Aparatur Sipil Negara dalam jabatan struktural, karena Bupati dapat menentukan lain atau berpendapat lain, bahkan menyimpang dari pertimbangan dan saran Baperjakat. Baperjakat dalam hal ini, merupakan instrument politik oleh penguasa untuk mempertahankan atau melanggengkan kekuasaannya dengan mendikte hasil siding Baperjakat. Mekanisme rekrutmen dalam jabatan struktural nama-nama calon pejabatnya diserahkan kepada pengambil kebijakan dalam hal ini Bupati dan Baperjakat.

Dalam hal ini, pendapat yang dikemukakan oleh Woodrow Wilson dalam Frederckson (2008) berpendapat bahwa politik tidak seharusnya mencapuri administrasi dan sebaliknya. Artinya bahwa antara politik dan administrasi ada pemisahan yang jelas. Dengan demikian, selama teori administrasi masih tidak bisa dipisahkan oleh politik maka penerapan administrasi khususnya administrasi kepegawaian yang dalam hal ini berhubungan dengan rekrutmen pejabat tidak akan berjalan dengan semestinya bahkan dapat berdampak pada profesionalnya pejabat yang direkrut.

Proses lelang jabatan ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam proses rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Agar supaya perekrutan pejabat-pejabat dapat sesuai kompetensi dan kebutuhan bidang yang ditempatkan. Melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pemerintah memberikan petunjuk

tentang tata cara pengisian jabatan struktural yang lowong secara terbuka dilingkungan instansi pemerintah, yakni dengan Surat Edaran Nomor 16 Tahun 2012. Pengisian jabatan yang lowong inilah yang kemudian terkenal dengan istilah lelang jabatan.

Proses ini sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan 9 Program percepatan reformasi birokrasi yang salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi ASN secara terbuka. Guna lebih menjamin para pejabat struktural memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu diadakan promosi ASN atau pengisian lowongan jabatan berdasarkan sistem merit dan terbuka, dengan mempertimbangkan kesinambungan karir ASN yang bersangkutan.

Tahapan lelang jabatan dimulai dengan proses pengumuman yang dilakukan secara terbuka kepada instansi lain, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, media cetak, atau media elektronik. Pada instansi Pemerintah Kabupaten untuk mengisi jabatan struktural eselon II diumumkan terbuka kepada seluruh instansi pemerintah kabupaten/kota yang bersangkutan atau instansi pemerintah provinsi di wilayah provinsi yang bersangkutan. Apabila tidak terdapat calon yang memenuhi kompetensi yang dibutuhkan agar lowongan diumumkan kepada instansi pemerintah kabupaten/kota di wilayah provinsi yang bersangkutan. Untuk mengisi jabatan struktural eselon III dan IV diumumkan terbuka kepada internal instansi pemerintah kabupaten yang bersangkutan. Apabila tidak terdapat calon yang memenuhi kompetensi yang dibutuhkan agar lowongan diumumkan kepada instansi pemerintah lainnya.

Selanjutnya untuk tata cara pelaksanaan, diawali dengan pembentukan panitia seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Panitia seleksi melaksanakan seleksi dengan dibantu oleh tim penilai kompetensi yang independen. Jumlah panitia seleksi paling banyak 5 orang dari unsur terkait internal dan eksternal instansi, yaitu:

1. Pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan
2. Pejabat dari instansi lain yang jenis dan kompetensi jabatannya sesuai dengan jabatan yang akan diisi
3. Akademisi/pakar/professional sesuai dengan bidang jabatan yang akan diisi

Pelaksanaan seleksi terbagi menjadi seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi administrasi dilakukan dengan penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan. Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan obyektif antara kualifikasi/latar belakang pendidikan/ijazah, pengalaman kerja, serta rekam jejak yang bersangkutan dengan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki. Selanjutnya ditetapkan minimal 3 calon pejabat struktural yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 lowongan jabatan struktural. Tahap berikutnya adalah seleksi kompetensi yang terdiri dari kompetensi manajerial dan kompetensi bidang. Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial diperlukan metode:

1. Untuk jabatan eselon I dan II, menggunakan metode assessment center sesuai kebutuhan masing-masing instansi, tidak boleh kurang dari jumlah atau jenis metode yang digunakan bagi penilaian untuk

- menduduki jabatan struktural dibawahnya.
2. Untuk jabatan struktural eselon II, paling kurang menggunakan psikometri, wawancara kompetensi, dan analisis kasus presentasi.
 3. Untuk jabatan struktural eselon IV dan V, paling kurang menggunakan psikometri dan kuesioner.
 4. Standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
 5. Kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.

Dalam melakukan penilaian kompetensi bidang dilakukan dengan cara menggunakan metode tertulis dan wawancara. Standar kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau bila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.

Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi yang selanjutnya disampaikan kepada Ketua Baperjakat. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap seleksi secara terbuka melalui papan pengumuman, media cetak, atau media elektronik. Hasil penilaian jabatan struktural eselon II, III dan IV dipilih oleh Baperjakat sebanyak 3 calon sesuai dengan urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

Kesimpulan

1. Fenomena pola rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe kurang memperhatikan sepenuhnya mekanisme Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002,

dalam hal ini Peraturan Pemerintah hanya diterapkan sebatas memperhatikan sisi kepangkatan, padahal dalam aturan dijelaskan bahwa disamping melihat kepangkatan, juga memperhatikan kompetensi dan diklat kepemimpinan. Berdasarkan kajian di lokasi bahwa bentuk penerapan rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe sepertinya lebih mengarah pada nuansa politis daripada aturan yang berlaku.

2. Dari data yang didapatkan dari BKD lewat penelitian yang dilakukan, jumlah pegawai pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe yang jabatan atau bidang yang tidak sesuai baik dari basic pendidikan maupun bidang pekerjaan sebelumnya yaitu sebanyak 62 pegawai dari 393 pegawai yang ada di pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dan yang terbanyak penempatan yang tidak tepat pada pegawai eselon III dan IV.
3. Proses lelang jabatan ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam proses rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Agar supaya perekrutan pejabat-pejabat dapat sesuai kompetensi dan kebutuhan bidang yang ditempatkan.

Saran

1. Perlu adanya perbaikan dalam proses pengisian jabatan dalam pemerintahan agar pemerintah lebih efektif dalam melaksanakan tupoksi, kinerja yang lebih maksimal.
2. Dalam rekrutmen pejabat perlu memperhatikan basic pendidikan agar proses birokrasi dalam masyarakat dapat berjalan lebih baik.
3. Perlu adanya langkah konkrit dari pemerintah dalam memperbaiki

rekrutmen yang sudah dilaksanakan sehingga masing-masing instansi lebih baik dalam hal pelayanan kepada masyarakat.

4. Menjadikan basic pendidikan seorang ASN dalam prosedur rekrutmen pejabat sehingga suatu instansi pemerintah dapat dijalankan dengan baik oleh pegawai ASN yang ada.
5. Pemerintah lebih selektif dalam pengisian jabatan struktural eselon III dan IV.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari. (2011). *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia, Studi Intervensi Pejabat Politik terhadap Pejabat Birokrasi di Indonesia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Budiarjo. (2006). *Dasar-dasar Ilmu Politik Edisi Revisi*. Gramedia. Jakarta.
- Efriza. (2008). *Ilmu Politik: Dari Ilmu Politik sampai Sistem Pemerintahan*. Alfabeta. Bandung.
- (2016). *Kekuasaan Politik, Perkembangan Konsep, Analisis dan Politik*. Intrans Publishing. Malang
- Gadjong, A dan Salim, A. (2007). *Pemerintahan Daerah Kajian Politik dan Hukum*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Ismail, H.M. (2007). *Politisasi Birokrasi*. Averroes Press. Malang
- Jeddawi, M. (2010). *Karir PNS di Persimpangan Jalan, Sebuah Refleksi Atas Kebijakan Kepegawaian di Era Otonomi Daerah*. Gallery Ilmu. Yogyakarta.
- Komarudin, S. (2011). *Memahami Sosiologi Politik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Kumrotomo, W. (2010). *Reformasi Aparatur Ditinjau Kembali*. Gava Media. Yogyakarta.
- Moleong, L. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi 20. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pasolong, H. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V dan Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Siagan, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Thoha, M. (2010). *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Edisi ke 7. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sumber-sumber lain:
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125.
 - Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169.
 - Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan dan Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negara Sipil.
 - Surat Keputusan Kepala BKN Nomor 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural

- Peraturan Menteri Pendayagunaan
Aparatur Negara dan Reformasi
Birokrasi tentang Tata Cara

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
Secara Terbuka Di Lingkungan
Instansi Pemerintah.