

**LELANG JABATAN SEBAGAI KEBIJAKAN PUBLIK
DALAM MEMILIH PEJABAT DAERAH DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA,
KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2017**

Oleh : **Nanik Pujiastuti**

Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

=====

ABSTRACT

The researcher is willing to know the process of the position bidding .The location of the reserch is in Tenggarong. The method of it is qualitative one by obeserving, interview and library by taking the news fromthe local dailynews papers. The results of the research is that the Regent of Kutai Kartanegara will get the competitive and qualified high officers depends on the below criterias, (1).To have high competitiveness and leadership, 2).To have quick and precise to make decision, (3).Nomort tbe afraid towards the risk then to be brave in making decision in any difficulty, (4).To have selfff-confidence and No more to be afraid to action, (5).The bidding process has to objective and high trade mark in academic level, (6).To have the skill in explaining the problem to the staff clearly and distingly .The suggestions of the researcher about the process of position bidding are (1).T do the bidding in reality no more only just show-off, (2).To combat the colusion, corruption and nepotism ain the area here in all levels (4).No more discrimination anyway, (5).The officer who is passed the test has to make a program which is practised in 100 days working if he or she fails the he or she has to resign.

Keywords : *bidding, competence, discrimination, leadership, position*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur masalah kepegawaian di Republik Indonesia yaitu Pegawai Negeri (PNS). Mereka sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebelum menjelaskan pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil maka perlu dijelaskan tentang pengertian Manajemen Aparatur Sipil Negara. Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam rangka menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara dibentuklah Badan Kepegawaian Negara (BKN).

B. Rumusan Masalah

Akhir-akhir ini pemerintah mengadakan lelang jabatan dalam mengangkat pejabat dengan harapan agar menghasilkan rekrutmen yang berkualitas. Dengan fenomena itu maka peneliti akan melakukan penelitian di salah satu Kabupaten di Kalimantan Timur yaitu Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong. Yang diteliti adalah prosesnya, materi test dan lain-lainnya.

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimana proses lelang jabatan di Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara di Tenggarong berjalan dengan obyektif bukan pencitraan. Ini penting disampaikan karena merupakan rambu-rambu obyektivitas yang harus dilakukan sehingga peneliti tidak gamang dalam mencari data. Dengan demikian akan memperoleh pejabat yang mumpuni mengelola tugasnya. Perlu diketahui bahwa proses seleksi amat menentukan hasilnya.

II. Kerangka Dasar Teori

A. Dasar Hukum

Berdasarkan Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 47 BKN memiliki fungsi :

- a. Pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
- b. Penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan
- c. Penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Adapun BKN bertugas :

- a. Mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
- b. Membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;
- c. Membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian;
- d. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;
- e. Menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;
- f. Menyenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan
- g. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

Selanjutnya untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di Daerah maka dibentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD), yang merupakan perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah (Pasal 34A Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999), yang kemudian diatur dalam peraturan pelaksanaan yaitu Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Keputusan Presiden tersebut diamanatkan kepada seluruh Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk membentuk Badan Kepegawaian Daerah.

B. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Menurut Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi

pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

C. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Pemerintah

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 30 Maret 2017, juga mengatur tentang masalah pangkat dan jabatan. Menurut Peraturan Pemerintah ini, pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

“Pangkat sebagaimana dimaksud diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS” bunyi Pasal 46 ayat (2) Peraturan Pemerintah tersebut. Disebutkan dalam Peraturan Pemerintah ini, jabatan PNS terdiri atas: a. Jabatan Administrasi (JA); b. Jabatan Fungsional (JF); dan c. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).

Nomenklatur Jabatan dan pangkat JPT utama dan JPT madya, menurut Peraturan Pemerintah ini, ditetapkan oleh Presiden atas usul Instansi Pemerintah terkait setelah mendapat pertimbangan Menteri. Sementara Nomenklatur Jabatan dan pangkat JPT pratama, JA, dan JF untuk masing-masing satuan organisasi Instansi Pemerintah ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah setelah mendapat persetujuan Menteri.

Pengisian Jabatan pelaksana, JF keahlian jenjang ahli pertama, JF keterampilan jenjang pemula, dan JF keterampilan jenjang terampil, menurut Peraturan Pemerintah ini, dapat dilakukan melalui pengadaan PNS. Adapun pengisian Jabatan administrator, Jabatan pengawas, JF keahlian jenjang ahli utama, JF keahlian jenjang ahli madya, JF keahlian jenjang ahli muda, JF keterampilan jenjang penyelia, JF keterampilan jenjang mahir, dan/atau JPT, menurut Peraturan Pemerintah ini, dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS yang tersedia, baik yang berasal dari internal Instansi Pemerintah maupun PNS yang berasal dari Instansi Pemerintah lain.

Peraturan Pemerintah ini menyebutkan, jenjang JA dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas: a. Jabatan administrator; b. Jabatan pengawas; dan 2. Jabatan pelaksana.

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan administrator, menurut Peraturan Pemerintah ini, adalah: a. berstatus PNS; b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV; c. memiliki integritas dan moralitas yang baik; d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki; e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan g. sehat jasmani dan rohani.

“Persyaratan sebagaimana dimaksud dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan,” bunyi Pasal 54 ayat (2) Peraturan Pemerintah tersebut. Sedangkan persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pelaksana adalah: a. berstatus PNS; b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara; c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas

dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi; d. memiliki integritas dan moralitas yang baik; e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan f. Sehat jasmani dan rohani.

Bagi PNS yang berasal dari daerah tertinggal, perbatasan, dan/atau terpencil yang akan diangkat dalam Jabatan administrator pada Instansi Pemerintah di daerah tertinggal, perbatasan, dan/atau terpencil, dikecualikan dari persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud. Namun PNS sebagaimana dimaksud wajib memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan paling lama 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam Jabatan.

“Setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam JA yang lowong,” bunyi Pasal 56 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 11 Tahun 2017 itu. Menurut Peraturan Pemerintah ini, PNS diberhentikan dari JA apabila: a. mengundurkan diri dari Jabatan; b. diberhentikan sementara sebagai PNS; c. menjalani cuti di luar tanggungan negara; d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan; e. ditugaskan secara penuh di luar JA; atau f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

D. Pejabat Fungsional

Peraturan Pemerintah ini menegaskan, bahwa pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF.

“JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu,” bunyi Pasal 68 Peraturan Pemerintah ini. Kategori JF terdiri atas: a. JF keahlian; dan b. JF keterampilan.

Sedangkan jenjang JF keahlian terdiri atas: a. ahli utama; b. ahli madya; c. ahli muda; dan d. ahli pertama.

Jenjang JF keterampilan sebagaimana dimaksud, terdiri atas: a. penyelia; b. mahir; c. terampil; dan d. pemula.

Menurut Peraturan Pemerintah ini, JF ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas Instansi Pemerintah;
- b. mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi dan/atau penilaian tertentu;
- c. dapat disusun dalam suatu jenjang Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi;
- d. pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesinya; dan
- e. kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk angka kredit.

PNS diberhentikan dari JF, menurut Peraturan Pemerintah ini, apabila:

- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
- b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
- c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. ditugaskan secara penuh di luar JF; atau f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

“Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPT, kecuali untuk JA atau JPT yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF,” bunyi Pasal 98 Peraturan Pemerintah ini.

Ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah ini, setiap JF yang telah ditetapkan wajib memiliki 1 (satu) organisasi profesi JF dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal penetapan JF, dan setiap Peraturan Pemerintah jabatan fungsional wajib menjadi anggota organisasi profesi JF. “Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan,”

bunyi Pasal 364 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang telah diundangkan oleh Menteri Hukum dan HAM Yasonna H. Laoly pada 7 April 2017 itu. **(JDIH Kemenkumham/ES)**

E. Lelang jabatan

Akhir-akhir ini para pejabat persisnya Gubernur, Walikota dan Bupati mengadakan sistem baru agar obyektif dalam memilih para pembantunya yang dikenal lelang jabatan. Di dalam maksud yang baik sering belum jelas pemahannya apa artinya lelang jabatan. Di sisi lain sistem ini disalahgunakan untuk pencitraan pejabat padahal orang yang mereka pilih sudah ada dan rakyat tahu itu.

Istilah lelang jabatan berarti ditulis di Surat Kabar Harian republika.co.id, mataram -- Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Yuddy Chrisnandi menegaskan semua kepala daerah tanpa terkecuali, wajib melaksanakan lelang jabatan tingkat eselon I dan II secara terbuka. Menurut Menteri Yuddy di Mataram, pada hari Sabtu (21/3). "Lelang jabatan ini untuk menjamin pejabat mendapatkan posisi sesuai dengan kompetensinya. Sekaligus, memberikan jaminan kepada gubernur untuk bisa melihat pejabatnya memang memiliki kompetensi yang sesuai. Menurutnya, lelang jabatan wajib dilaksanakan oleh setiap kepala daerah, tidak hanya di NTB melainkan di seluruh Indonesia sejalan dengan Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Ia menjelaskan, pengisian posisi melalui lelang dikhususkan untuk pejabat setingkat eselon I dan II. Sedangkan, untuk jabatan eselon III dan IV, cukup menggunakan mekanisme yang sudah ada, melalui seleksi di Baperjakat.

Semua aparatur negara memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk bisa mengisi jabatan struktural di pemerintahan. Bahkan di dalam Undang - Undang diatur proporsi pengisian jabatan terbuka ini 45 persen dari dalam pemerintahan dan 55 persen boleh dari luar pemerintahan. Namun, promosi terbuka itu melalui sejumlah proses panjang, mulai dari persyaratan administratif seperti pangkat dan golongan, *track record*, membuat makalah, presentasi, wawancara, sampai dengan *assessment*. Selain sejalan dengan kehendak Undang - Undang, ujar Yuddy, pengisian jabatan secara terbuka, akan membuat kepala daerah memiliki alternatif yang banyak untuk menempatkan pejabat struktural di jajarannya.

Kalau pejabatnya banyak maka kompetisi akan menjadi lebih bagus dan baik. Ia menambahkan, promosi jabatan secara terbuka ini, memungkin PNS tidak hanya berkarier di daerah tetapi juga bisa berkarier hingga ke tingkat pusat. Salah satu contoh hasil lelang jabatan dari produk dan promosi terbuka adalah Kepala Biro Pemerintahan di Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN dan RB), yang sebelumnya Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Sumedang. Dengan adanya Undang - Undang ASN memungkinkan para pejabat melakukan pengembangan karier hingga ke tingkat pusat. Promosi jabatan secara terbuka menjadi salah satu pengungkit keberhasilan reformasi birokrasi, yang bisa mencegah terjadinya politisasi birokrasi, praktik kolusi, korupsi dan nepotisme, atau sikap pemimpin yang memilih pejabat atas dasar suka atau tidak suka. Melalui promosi terbuka akan tercipta sistem yang baik dalam karier PNS. Bagi yang ada hubungan keluarga, misal adik, kakak, suami atau istri duduk di pemerintahan bisa mengikuti lelang jabatan, asalkan sesuai dengan mekanisme yang berlaku tidak dengan melakukan KKN. Sistem promosi jabatan secara terbuka, akan menghilangkan konflik kepentingan, namun tetap pengajuannya harus sesuai dengan mekanisme yang baik dan benar.

F. Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian ialah segala macam bentuk kegiatan atau aktivitas yang berhubungan dengan masalah pemakaian tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai tujuan. Sedangkan tujuan dari administrator adalah untuk menyusun dan mengontrol semua kegiatan untuk memelihara, mengembangkan, mendapatkan ataupun menggunakan seluruh tenaga kerja sesuai dengan beban kerja sehingga tujuan dari organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat tercapai.

Fungsi administrasi kepegawaian dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Fungsi manajerial yaitu suatu fungsi yang berhubungan dengan penggunaan pikiran, seperti : perencanaan, penegosiasian, pengarahan, dan pengendalian,
2. Fungsi teknis yaitu suatu fungsi yang berkaitan tentang teknis atau berbagai macam aktivitas yang berhubungan dengan penggunaan fisik, misalnya : pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, maupun pemensiunan.

Di samping itu ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu : (1). Fungsi umum administrasi kepegawaian merupakan suatu proses untuk menentukan segala macam kebutuhan yang diperlukan oleh pegawai dimasa depan atas dasar dari perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga kerja yang telah ada. Perencanaan pegawai adalah hal yang sangat penting, karena bisa membantu sebuah perusahaan atau organisasi dalam memilih sumber yang diperlukan dan bisa membantu untuk menentukan hal apa saja yang dapat dicapai dari sumber yang telah ada, (2). Pengorganisasian Kepegawaian merupakan penggolongan, penetapan dan pengaturan segala macam kegiatan yang dianggap sangat penting, contohnya seperti : menetapkan tugas seseorang, menetapkan wewenang seseorang dan lain-lain ke dalam sebuah pola khusus yang sedemikian rupa sehingga tenaga kerja atau pegawai yang bekerja di dalamnya bisa saling bekerja sama dan tentu saja agar bisa mempermudah suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya, (3). Ada banyak sekali teori dan keyakinan yang berhubungan dengan motivasi pegawai, tetapi secara keseluruhannya tidak ada kesepakatan tentang apa saja yang dapat membuat pegawai termotivasi. Apalagi bagi sebuah perusahaan membuat analisis yang mendalam tentang apa saja yang bisa membuat pegawainya termotivasi merupakan hal yang tidak praktis, akan tetapi terdapat berbagai aturan yang praktis yang dapat diikuti setidaknya untuk bisa membantu memotivasi seluruh tenaga kerjanya dan tentu saja dapat meningkatkan kepuasan kerja, antara lain seperti : (a). Jelaskan apa itu yang dimaksud dengan kinerja efektif dan pastikan bahwa mereka (tenaga kerja) mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, (b). Pastikan terdapat hubungan yang jelas antara kinerja dan penghargaan, dan juga pastikan bahwa setiap dari hubungan seperti itu bisa di informasikan kepada tenaga kerja, (c). Perlakukan seluruh tenaga kerja dengan adil dan penilaian tentang kinerja harus obyektif artinya sesuai dengan fakta yang ada, (d). Kembangkan berbagai macam penghargaan yang berbeda-beda, sebab tidak semua orang dapat dinaikkan pangkatnya, (e). Pampalah semangat pegawai di dalam lingkungan kerja sebaik mungkin dan juga kembangkan gaya manajemen yang mudah diserap dan dapat diubah-ubah menyesuaikan orang dan lingkungannya, (f). Kembangkan juga suatu sistem manajemen kinerja atau paling tidak tetapkan target yang dapat dicapai tapi bisa terus berkembang, (g). Yang terakhir perhitungkan faktor lingkungan dan sosial, seperti : kenyamanan tempat kerja, sarana kerja, lingkungan kerja, interaksi sosial antar pegawai dan lain sebagainya.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Natsir (2000:63), metode penelitian diartikan sebagai penyelidikan yang hati-hati dan kritis dalam mencari fakta-fakta dan prinsip-prinsip penyelidikan yang cerdas untuk menetapkan sesuai serta untuk menggambarkan realitas yang ada.

Sesuai dengan permasalahan maka metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2008 : 4) mendefinisikan bahwa “metodologi pendekatan kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti.

Data yang diteliti dapat diperoleh dari sumber data sekunder berupa surat kabar, laporan-laporan, jurnal dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

IV. PEMBAHASAN

Salah satu contoh lelang jabatan adalah di Kabupaten Kutai Kartanegara yang nama Bupatinya adalah Ibu Rita Widyasari. Ia membuat statement bahwa nilai yang obyektif menjadi acuan dan memiliki jiwa kepemimpinan. Misalnya proses lelang jabatan 7 (tujuh) pejabat eselon II (dua). Perlu diketahui bahwa di pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota ada eselon IV yaitu Kepala Seksi (Kasi) dan Kepala Sub Bagian, kemudian eselon III yaitu Kepala Bidang atau Kepala Bagian dan yang tertinggi adalah eselon II yaitu Sekretaris daerah dan atau Kepala Dinas.

Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara melalui tahapan mulai dari test tertulis, membuat makalah dan terakhir test wawancara. Dari 7 (tujuh) calon tersisa 3 (tiga) peraih nilai tertinggi atau ranking 1 sampai 3 lalu nama ketiganya diserahkan ke Bupati. Jadi ranking 1 sampai dengan 3 dilihat lagi mana yang mempunyai jiwa kepemimpinan. Di eselon II anggaplah Kepala SKPD (Satuan Kerja Aparatur Daerah) harus cermat dalam mengambil keputusan. Selain itu harus cepat serta tepat dalam situasi yang sulit (Rita,2017). Jangan sampai Kepala SKPD bingung kalau mengambil keputusan dan takut-takut. Pendeknya jangan selalu bertanya kepada Bupati. Uji kompetensi terus dilakukan ada berhasil ada yang gagal. Dari 52 (lima puluh dua) peserta, yang gagal 19 (sembilan belas) orang.

Tabel 1. Eselonisasi Pejabat Pemerintah Kota/Kabupaten

No.	Jenis jabatan	Eselon	Keterangan
01.	Kepala Seksi / Kepala Subbagian	Eselon IV/B	Jabatan karir
02.	Kepala Bidang/Bagian	Eselon III/B	Jabatan karir
03.	Sekretaris Daerah/Kepala SKPD/Dinas	Eselon II/B	Jabatan karir
04.	Bupati/Walikota	Non-eselon	Jabatan politik

Dalam tabel di atas dijelaskan bahwa eselonisasi mulai dari pejabat Kepala seksi yang menduduki eselon IV sampai dengan eselon II. Jabatan ini adalah jabatan karir artinya pegawai mulai masa kerja 0 tahun sampai batas pensiun . Sedangkan Gubernur , Walikota dan Bupati merupakan jabatan politik sehingga syarat pencalonan pasangan calon minimal lulus SLTA dan memenuhi syarat sesuai dengan peraturan dimana Presiden Joko Widodo (Jokowi) pada 1 Juli 2016 lalu telah mengesahkan Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016. Sebelumnya Rancangan Undang-Undang tersebut telah disahkan oleh Sidang Paripurna DPR-RI, di kompleks Parlemen, Senayan, Jakarta (Kamis,2/6/2017). Namun eselon di tingkat Pemerintah Kabupaten/Kota tingkatannya eselon IV/B, II/B dan II/B.

Tabel 2. Eselonisasi Pejabat Pemerintah Provinsi

No.	Jenis jabatan	Eselon	Keterangan
01.	Kepala Seksi / Kepala Subbagian	Eselon IV/A	Jabatan karir
02.	Kepala Bidang/Bagian	Eselon III/A	Jabatan karir
03.	Sekretaris Daerah/Kepala SKPD/Dinas	Eselon II/A	Jabatan karir
04.	Sekretaris Daerah	Eselon I/B	Jabatan karir
05.	Gubernur	Non-eselon	Jabatan politik

Di tingkat provinsi eselonnya level IV/A, III/A dan II/A namun sebutannya sama, Kepala Biro, Kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Sub-Bagian, Kepala Bidang, Kepala Subbidang. Khusus Sekretaris Daerah Provinsi adalah eselon I/B.

Dalam lelang jabatan ditekankan bahwa nilai kompetensi tertinggi yang dipilih. Keuntungan dari Lelang jabatan adalah :

1. Lelang jabatan akan terpilih yang terbaik
2. Siapapun boleh mengikuti lelang jabatan
3. Lelang jabatan Seleksi akan obyektif
4. Lelang jabatan Seleksi akan mendorong kejujuran , integritas , profesional
5. Lelang jabatan Seleksi demikian akan berdampak positif yaitu memberantas KKN

Tabel 3. Materi Test Yang Diusung Dalam Lelang Jabatan

No.	Jenis test	Materi	Keterangan
01	Kompetensi akademik	Pancasila, Perkantoran, IPA terpadu, IPS terpadu, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Makalah	Skore 10 sampai dengan 100
02	Test Wawancara	Kecerdasan, Kecepatan dan penguasaan situasi, Komunikasi	Reaksi menjawab
03	Kepemimpinan	Managemen, pemecahan masalah	Implementasi di lapangan

Dari tabel di atas bahwa para peserta lelang jabatan harus siap dalam menghadapi tes karena hasilnya terukur dan bobotnya jelas. Dalam pengetahuan tentang Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, NKRI dan Bhineka Tunggal Ika sebagai empat pilar bangsa harus dikuasai. Kemudian ilmu pendamping untuk profesionalisme harus kuasai juga. Dalam wawancara jangan grogi karena calon pimpinan harus tangguh, yakin dan percaya diri.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Bupati Kutai Kartanegara, Rita Widayarsi bercita-cita untuk memilih pejabat di daerahnya melalui lelang jabatan sehingga menghasilkan pejabat (1). Yang kompeten dan memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi, (2). Yang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, (3). Yang tidak cengeng sehingga berani mengambil keputusan dalam keadaan sulit apapun, (4). Yang percaya diri dan tidak penakut, (5). Yang dipilih secara obyektif dan nilai akademik yang tinggi, (6). Yang cakap dalam menjelaskan persoalan sehingga staf mudah mengimplementasikan.

B. Saran-saran

Saran – saran dari peneliti setelah memperoleh hasil penelitian bahwa lelang jabatan (1). Benar-benar dilaksanakan, jangan hanya pencitraan saja, (2). Dapat memberantas Kolusi, Korupsi dan Nepotisme di segala tingkatan dan wilayah, (3). Harus transparan hasil seleksinya, (4). Tanpa pilih kasih semua diberi kesempatan mengikuti , (5). Bagi yang terpilih harus membuat program dan dipraktekkan dengan diberi waktu tenggang 100 hari kerja bila gagal harus diganti.

DAFTAR PUSTAKA

Surat Kabar Harian Kalimantan Timur Post, 2017, Lelang jabatan Kutai Kartanegara, Tenggarong

Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Kolusi, Korupsi dan Nepotisme

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah (PERATURAN PEMERINTAH) Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 30 Maret 2017, juga mengatur tentang masalah pangkat dan jabatan

Undang-undang (UNDANG- UNDANG) Nomor 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Peraturan Pemerintah) Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota Menjadi Undang-undang Nomor 10 Tahun 2016