

OPEN BIDDING JABATAN DALAM UPAYA MENJARING PIMPINAN KEARSIPAN YANG PROFESIONAL

Sumrahyadi

Abstract

The idea of open bidding for some officers in government employees as a public servant actually is very good concept. However, the appointment criteria and standard minimum to the qualified positions is demanded. An independent consultant for selecting a competent and profesional employee as a leader of the position to be the best officer is required. Similarly, for the top manager of Archival position or level one position (Deputy and Director General) at The National Archives of Indonesia, the candidates must have the ability to both manage records and archives activities professionally and have the capacity as a top manager. The political and other vested interests should be avoided to acquire best leader for archival institutions.

Keywords: *open bidding, profesional, competention.*

A. Latar Belakang

Dalam upaya menjaring pimpinan lembaga khususnya untuk eselon I baik setingkat Deputi ataupun tingkat pimpinan tertinggi lembaga di lingkungan instansi yang dikoordinasikan oleh Kementerian PAN dan RB, telah dilakukan perekrutan sistem terbuka melalui “open bidding” secara nasional. Program ini sebetulnya bukanlah hal yang baru untuk jabatan di lingkungan pegawai negeri, sebelumnya pernah dilakukan di lingkungan kaum akademisi misalnya untuk Jabatan Rektor perguruan tinggi negeri khususnya dan Dekan. Untuk pimpinan tingkat komisioner

juga sudah beberapa kali dilakukan misalnya untuk jabatan komisioner pada KPK, Komisi Informasi Pusat (KIP) dan jabatan pimpinan Lembaga Nonstruktural lainnya. Kemudian untuk tingkat perusahaan juga dilakukan baik tingkat pusat maupun tingkat daerah juga mencoba perekrutan sistem ini, misalnya yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Bahkan belakangan pada tingkat daerahpun dilakukan lelang jabatan setingkat pejabat eselon III dan IV, seperti yang dilakukan oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yaitu untuk jabatan Camat dan Lurah, hanya bedanya lelang tersebut hanya terbuka untuk pegawai DKI Jakarta yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Tidak lama lagi akan ada lelang untuk tingkat Kepala Sekolah.

Konsep open bidding ini pada prinsipnya baik karena dengan tujuan untuk mendapatkan pimpinan atau jabatan tertentu yang diharapkan mempunyai kompetensi dan profesionalisme yang tinggi. Untuk memangku jabatan tersebut dilakukan dengan cara dibuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada seluruh warga negara yang mempunyai kemampuan dan minat pada bidang tersebut. Tetapi dalam implementasinya perlu ada dasar hukum yang kuat, selain perlu adanya komitmen serta "*fairness*" dalam arti betul-betul diangkat sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki bukan untuk kepentingan politis tertentu atau kepentingan kelompok dan golongan tertentu. Dalam hal ini perlu ada kriteria dan syarat minimal untuk memangku jabatan tersebut sehingga tidak diisi oleh calon pejabat yang latar belakang keahliannya berbeda dengan jabatan yang akan dilelang. Apalagi untuk instansi yang sifatnya teknis seperti Arsip Nasional yang merupakan salah satu lembaga Non-Kementerian yang mempunyai tugas teknis dan tidak dilakukan oleh fungsi kementerian. Calon untuk memangku jabatan tersebut hendaknya yang mempunyai pengalaman teknis kearsipan dan didukung dengan keahlian serta pendidikan kearsipan yang memadai.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah tim penguji. Tim ini hendaknya juga yang betul-betul independen yang bebas dari pengaruh

kepentingan tertentu, misalnya dari konsultan manajemen yang sudah profesional serta memahami tugas, fungsi dan kegiatan Arsip Nasional. Kemandirian tim ini untuk menghindarkan dari kemungkinan yang tidak diinginkan seperti kemungkinan intervensi kepentingan politis atau kepentingan golongan tertentu.

Atas dasar tersebut persyaratan jabatan perlu ditentukan dan tim penguji yang profesional diutamakan, sehingga hasil yang diperoleh akan sesuai dengan harapan. Dalam artikel ini akan dilakukan kajian secara ringan pelaksanaan open bidding di lingkungan pimpinan lembaga kearsipan, dengan melihat secara konsep dan teori serta implementasinya.

B. Kerangka Teori

Sebagai landasan teori dalam artikel ini maka dikemukakan beberapa pengertian tentang SDM secara umum, SDM kearsipan, serta peningkatan kualitas SDM kearsipan tersebut secara lebih khusus. **Soekidjo Notoatmodjo** dalam bukunya *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”* mengemukakan bahwa pada prinsipnya secara umum untuk melakukan pembangunan dibutuhkan asset pokok yang disebut sumber daya, yang kemudian dibedakan menjadi sumber daya alam dan sumber daya manusia. Kemudian lebih lanjut lagi dikemukakan bahwa dari kedua sumber daya tersebut maka sumber daya manusia lebih penting dibandingkan dengan sumber daya alam. SDM (Sumber Daya Manusia) itu sendiri pada prinsipnya adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan yang berperan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi.

Notoatmodjo secara khusus mengemukakan bahwa kalau bicara masalah SDM maka tidak dapat terlepas dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas. Yang dimaksudkan dengan **kuantitas** adalah jumlah pegawai, yang relatif tidak begitu penting dibandingkan dengan kualitas.

Adapun **kualitas SDM** juga menyangkut dua aspek yaitu aspek kualitas fisik dan kualitas nonfisik yang berhubungan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan lainnya, sehingga upaya meningkatkan

kualitas SDM ini juga dapat diarahkan pada dua aspek tersebut. **Notoatmodjo** lebih tegas lagi mengatakan bahwa *untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kemampuan kualitas nonfisik maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan.*

Buchari Zainun lebih khusus mengatakan bahwa *“Sumber daya manusia yang bermutu adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerjaan tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi semua syarat kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan itu dapat benar-benar diselesaikan menurut yang dikehendaki. Syarat-syarat kualitatif yang dikehendaki itu umpamanya kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku”.*

Suyadi Prawiro Sentono, mengatakan bahwa *“Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang produktif dan mampu bekerja secara efisien disamping potensial mempunyai keunggulan kompetitif”*

Dengan melihat beberapa pengertian kualitas Sumber Daya Manusia, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kemampuan kualitas SDM kearsipan maka perlu diberikan pendidikan dan pelatihan kearsipan, sehingga kemampuan teknis, keterampilan, sikap dan perilaku pengelola kearsipan sesuai dengan yang diharapkan untuk mendukung tujuan kearsipan.

Sejalan dengan teori dan konsep tersebut di atas, SDM yang dimaksudkan dalam **Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan, pasal 30** adalah arsiparis dan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalitas di bidang kearsipan. Kemudian lebih tegas lagi disebutkan dalam Pasal 147 dari **Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 28 Tahun 2012 tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan**, bahwa SDM kearsipan

adalah pejabat struktural di bidang kearsipan, arsiparis dan fungsional umum di bidang kearsipan.

Sedangkan pasal yang sebelumnya yaitu **pasal 29** Undang-Undang Nomor 43, menyebutkan bahwa unit kearsipan pada pencipta arsip dan lembaga kearsipan harus dipimpin oleh sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pendidikan dan pelatihan kearsipan.

Dengan melihat kedua pasal dalam Undang-Undang Nomor 43 serta PP tersebut di atas jelas bahwa pimpinan lembaga kearsipan yang terdiri dari ANRI sebagai lembaga kearsipan tingkat pusat, lembaga kearsipan daerah serta Lembaga Kearsipan Perguruan Tinggi harus dipimpin oleh SDM yang mempunyai kemampuan atau latar belakang pendidikan khusus di bidang kearsipan.

Pada beberapa negara yang segi kearsipannya lebih maju, persyaratan untuk memangku jabatan manajer kearsipan dinamis (records manager) sangatlah berat seperti apa yang dikemukakan oleh **Susan Diamond**:

“To become certified records manager (CRM), you must have a degree from a four-year accredited college and three years of full time profesional experience in records management or the equivalent, and you must pass a series of examinations on the various aspects of records management. Under certain circumstances, additional years of work experience may be substituted for years of education. Becoming a CRM is difficult and should be attempted only by those individuals planning to make records management their career. Because of the difficulty of obtaining certification, the CRM designation is highly respected and makes advancement within the records management profession much easier”.

Dengan melihat pendapat tersebut di atas jelas bahwa untuk memangku jabatan Records Manager (manajer arsip dinamis) yang kurang lebih setara dengan pimpinan unit Kearsipan untuk wilayah Indonesia, diperlukan suatu keahlian dan pendidikan khusus yang tidak

mudah, selain harus memperoleh gelar pada perguruan tinggi yang telah terakreditasi juga harus didukung pengalaman kerja secara teknis profesional di bidang kearsipan paling tidak selama tiga tahun. Itu untuk persyaratan menjadi manajer kearsipan dinamis yang sifatnya masih instansional pada pencipta arsip. Dengan asumsi yang sama seharusnya untuk memangku jabatan pimpinan Lembaga Kearsipan yang mempunyai kewenangan pembinaan secara nasional termasuk membina pencipta arsip, hendaknya memiliki profesionalisme dan kompetensi di bidang kearsipan.

C. Metodologi Penelitian

Dalam penulisan artikel ini penulis menggunakan metode deskriptif analitis dalam arti menggambarkan secara langsung dari pelaksanaan open bidding yang telah dilakukan khususnya untuk jabatan eselon I pada lingkungan lembaga yang dikoordinasikan oleh Kementerian PAN dan RB, dan lebih khusus lagi pelelangan jabatan di lingkungan lembaga kearsipan nasional. Kemudian dengan membandingkan konsep serta teori yang berasal dari beberapa literatur baik dalam bentuk buku, peraturan perundangan maupun data pendukung lainnya. Dari data yang ada dan pelaksanaan kegiatan di lapangan kemudian dianalisis secara mendalam.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan telaah dokumen yang ada dari data lapangan baik yang diperoleh dari sumber data maupun dari hasil pengamatan ketika dilakukan kegiatan open bidding. Selain itu juga dengan melakukan telaah dokumen yang ada seperti dari laporan, buku literatur, peraturan perundangan yang kemudian dianalisis dengan melihat kenyataan yang ada untuk diperoleh alternatif serta rekomendasi.

D. Pembahasan Dan Analisis

1. Dasar Hukum Open Bidding

Pelaksanaan *open bidding* atau lelang jabatan secara terbuka ini sebetulnya masih baru berupa ide yang kemudian dirumuskan ke dalam Surat Edaran dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, karena dasarnya berupa surat edaran maka sebetulnya secara hukum tidak kuat hanya berupa himbauan. Sehingga dalam ujicobanya masih diberlakukan di lingkungan Kementerian PAN dan RB, walaupun tidak sepenuhnya diberlakukan secara sama, misalnya ketika adanya lowongan jabatan Sekretaris Utama di salah satu lembaga yang masih berada di lingkungan koordinasi Menpan dan RB yang tiba-tiba dilantik tanpa melalui proses *open bidding*.

Secara hukum positif, pengangkatan PNS dalam jabatan struktural sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, hanya dalam pelaksanaannya masih sangat kental dengan aroma KKN, uang, pencalonan yang tertutup, pemberian jabatan karena balas jasa, atau kedekatan dengan orang tertentu secara politis atau bahkan kemungkinan kedekatan dengan penguasa. Berdasarkan kenyataan dan fenomena tersebut, nampaknya Menpan dan RB berusaha mencari terobosan untuk melakukan pelaksanaan lelang jabatan khususnya untuk pejabat struktural setingkat eselon I dan eselon II.

Konsep lelang jabatan nampaknya diilhami dari pelaksanaan pengisian jabatan tertentu di beberapa negara maju yang memang secara sistem dan nuansa politik serta aroma KKN nya rendah, sehingga jabatan yang diangkat memang betul-betul sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan, berkompeten dan profesional, tanpa ada unsur kepentingan tertentu yang masuk.

Selain itu, nampaknya pelaksanaan lelang jabatan ini juga sekaligus sebagai persiapan terhadap pelaksanaan dari RUU ASN

(Aparatur Sipil Negara) yang sudah beberapa kali mengalami perubahan karena alotnya pembahasan antara pihak pemerintah dengan DPR. Dalam usul revisi pembahasan dari pihak pemerintah memberikan masukan beberapa waktu yang lalu misalnya Jabatan Eksekutif Senior (untuk jabatan eselon I dan II) berubah menjadi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). JPT merupakan salah satu dari jenis jabatan dalam ASN, yang lain adalah Jabatan Administratif dan Jabatan Fungsional. Kemudian JPT dikelompokkan kedalam tiga kelompok besar yaitu JPT Utama yaitu untuk jabatan pimpinan Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Sekretaris Menteri, dan Sekretaris Jenderal. Sementara untuk JPT Madya adalah untuk jabatan Direktorat Jenderal, Deputy, dan pejabat eselon I lainnya serta Sekretaris Daerah Propinsi, sedangkan untuk JPT Pratama bagi pemangku jabatan setingkat eselon II.

Disebutkan pula bahwa untuk memangku JPT ditetapkan beberapa syarat antara lain kompetensi, mengikuti diklat tertentu, rekam jejak (*track records*) yang baik, serta mempunyai integritas yang tinggi. Melihat persyaratan tersebut nampaknya secara umum tidak jauh berbeda dengan persyaratan untuk memangku jabatan Pimpinan Unit Kearsipan dan Lembaga Kearsipan sesuai amanat peraturan perundangan kearsipan yang telah disebutkan di atas. Walaupun lebih rendah dibandingkan persyaratan untuk memangku jabatan Records Manager seperti yang disebutkan oleh **Susan Diamond**, tetapi intinya sama yaitu harus mempunyai kompetensi sesuai jabatan yang akan dipangku serta mempunyai pengalaman serta persyaratan diklat tertentu.

Kemudian dalam salah satu Pasal dalam RUU ASN disebutkan bahwa untuk menduduki jabatan setingkat JPT Utama dan Madya yang di dalamnya termasuk jabatan pimpinan Lembaga Non Struktural dan tingkat Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan syarat mempunyai kompetensi, mempunyai

kualifikasi dan kepangkatan seperti yang dipersyaratkan, telah mengikuti diklat tertentu, dengan rekam jejak yang baik serta integritas yang tinggi dan dilakukan secara nasional. Nampaknya pasal ini yang nantinya dijadikan dasar hukum untuk melakukan kegiatan lelang jabatan secara terbuka. Tetapi sekali lagi dasar hukum untuk melakukan lelang jabatan yang berdasarkan kepada Surat Edaran Menpan dan RB serta RUU tersebut tidaklah kuat karena itu lebih banyak bersifat himbauan.

2. Pelaksanaan Open Bidding

Walaupun dasar hukum pelaksanaan **open bidding** atau lelang jabatan itu tidak kuat tetapi sudah dilaksanakan beberapa kali pada instansi yang dikoordinasikan oleh Kementerian PAN dan RB, bahkan belakangan juga diikuti oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk lelang jabatan setingkat Camat dan Lurah (eselon III dan IV) serta salah satu jabatan Direktur Jenderal di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Dari pelaksanaan beberapa kali lelang jabatan yang telah dilakukan nampaknya ada beberapa hal yang perlu dianalisis dan dievaluasi untuk perbaikan kedepan yang lebih baik lagi.

Yang pertama jelas harus adanya dasar hukum yang tegas sehingga dapat menguatkan pelaksanaan lelang jabatan khususnya untuk tingkat eselon I dan eselon II yang dapat diacu dan dijadikan payung hukum bagi seluruh instansi di seluruh Indonesia, sehingga dapat meminimalisir kemungkinan pengangkatan jabatan yang beraroma KKN dan yang diangkat memang betul-betul mempunyai kompetensi dan profesional sesuai yang dipersyaratkan. Secara umum hal ini akan mendukung program nasional dalam pelaksanaan reformasi birokrasi khususnya dari segi sumber daya manusia yang lebih khusus lagi dari segi birokratnya.

Komitmen dari panitia pelaksana juga sangat dibutuhkan sehingga memang calon yang terbaik yang memenuhi dari segala persyaratan

baik dari segi persyaratan administratif, persyaratan manajerial maupun persyaratan kompetensi lah yang nantinya akan diangkat. Jangan diangkat karena adanya unsur politis atau pengaruh partai politik, atau pengaruh kepentingan lainnya seperti kepentingan golongan maupun kepentingan pribadi.

Selain itu adanya konsistensi penguji dalam melakukan lelang jabatan ini, jangan tiba-tiba mengangkat seorang wakil kepala tanpa melalui test open bidding dengan apapun alasannya. Atau tiba-tiba mengangkat pejabat eselon I yang dilelang, tetapi yang bersangkutan tidak mengikuti proses open bidding, karena hal ini akan menyakitkan bagi peserta tes lainnya. Akibatnya tingkat kepercayaan peserta terhadap pelaksanaan lelang jabatan ini diragukan, jangan ada kesan seolah-olah lelang ini dikemas sedemikian rupa tetapi sebetulnya tidak serius dan calon pemangku jabatan sudah ada sebelumnya. Kalau hal ini masih terjadi, maka sebaiknya tidak perlu dilakukan open bidding yang seolah-olah terbuka secara nasional, cukuplah dengan sistem lama dimana instansi mengadakan seleksi secara internal baru menyodorkan tiga calon langsung ke Presiden. Janganlah terlalu banyak jalur birokrasi yang justru menimbulkan peluang untuk munculnya KKN modus baru, belum lagi adanya pemborosan dari segi biaya, waktu dan tenaga.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah keterbukaan, dalam arti hasil seleksi diumumkan secara terbuka berapa nilai yang didapat, siapa yang diajukan ke Tim Penilai Akhir (TPA), sehingga betul-betul adanya *fairness*, soal yang diangkat oleh presiden bukan yang ranking pertama tidak jadi masalah karena itu hak prerogatif. Tetapi hal itu cukup *fair* sehingga calon tahu apa kelemahan dan kekurangannya, sehingga dapat dijadikan sebagai alasan untuk melakukan pengembangan diri.

3. Open Bidding pada Lembaga Kearsipan

Sekali lagi dapat disampaikan bahwa Lembaga Kearsipan pusat (ANRI) merupakan lembaga khusus yang mempunyai tugas khusus yang belum dilakukan oleh kementerian atau lembaga lainnya, sehingga seharusnya untuk memangku jabatan pada level pucuk pimpinan juga pejabat karier yang secara teknis kearsipan sudah paham serta dibekali pengetahuan atau diklat baik diklat kepemimpinan ataupun diklat teknis lain. Dengan demikian selain akan memotivasi bagi pegawai yang memang mempunyai kemampuan juga diharapkan akan menjalankan pekerjaannya secara lebih profesional.

Barangkali kita bisa belajar dari pengalaman pada negara lain, misalnya di Belanda dimana untuk memangku jabatan Kepala Arsip Nasional Belanda harus mempunyai kompetensi di bidang kearsipan serta latar belakang pendidikan kearsipan dan mempunyai pengalaman dalam mengelola kearsipan selama beberapa tahun. Sehingga ketika diangkat seorang pimpinan Lembaga Kearsipan yang tidak mempunyai latar belakang seperti tersebut di atas, yang bersangkutan harus mengikuti pendidikan kearsipan pada lembaga atau perguruan tinggi yang mempunyai program kearsipan. Dalam pelaksanaan sehari-harinya sebelum menyelesaikan pendidikannya yang bersangkutan hanya mempunyai kewenangan dalam memutuskan hal-hal yang sifatnya administratif, sementara untuk penetapan yang sifatnya substantif seperti penetapan jadwal retensi arsip dari lembaga lain serta keputusan untuk pemusnahan arsip negara belum bisa ditetapkan oleh pimpinan lembaga kearsipan tersebut.

Uraian tersebut nampaknya sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Susan Diamond seperti apa yang dikutip di atas, walaupun yang dikemukakan adalah untuk jabatan manajer kearsipan dinamis. Demikian pula tentunya untuk pimpinan lembaga kearsipan yang

memang mempunyai kewenangan pembinaan secara nasional baik untuk kearsipan dinamis maupun kearsipan statis, jelas pastinya dibutuhkan persyaratan seperti yang dikemukakan oleh Susan Diamond serta amanat Undang-Undang Nomor 43 tahun 2009. Dengan adanya pengakuan tersebut, maka dengan sendirinya lembaga kearsipan mempunyai kekhususan yang tidak semua orang dapat menduduki jabatan sebagai top manajernya.

Dengan melihat contoh tersebut jelas bahwa memang untuk memangku jabatan pimpinan lembaga kearsipan nasional dibutuhkan persyaratan tidak saja yang sifatnya akademis tetapi tentu saja didukung oleh persyaratan ketrampilan serta latar belakang pengalaman yang memadai, agar keputusan substantif yang diambil tidak menimbulkan hal-hal yang kontroversial atau menyalahi perundangan yang berlaku.

Unsur lain yang tidak kalah pentingnya adalah panitia seleksi, dalam konsep RUU ASN panitia penguji berasal dari eksternal dan internal instansi. Untuk internal instansi dapat ditunjuk pimpinan lama yang akan diganti atau dapat pula pimpinan yang sebelumnya yang dianggap mempunyai kompetensi dan mempunyai komitmen untuk kemajuan dan kepentingan organisasi. Sementara dari unsur eksternal akan lebih baik jika dilakukan oleh konsultan manajemen yang profesional yang memang mempunyai kemampuan dalam merekrut pejabat yang disyaratkan. Tetapi hendaknya jika dilakukan oleh lembaga konsultan yang independen, tentunya harus mempelajari dan memahami terlebih dahulu tugas fungsi dan kegiatan dari jabatan yang dilelang sehingga calon yang terpilih memang pantas untuk memangku jabatan tersebut. Janganlah tim seleksi adalah pimpinan lembaga yang sama-sama berada di bawah koordinasi Menpan dan RB, karena hal ini menimbulkan kesan bahwa seolah-olah bahwa jabatan Lembaga Kearsipan ada di bawah lembaga lain sebagai pengujinya.

Barangkali perlu pemikiran bahwa untuk tim penguji jabatan pimpinan lembaga yang dilelang perlu dilakukan dengan sumpah seperti ketika pengadaan atau rekrutmen PNS secara instansional dimana dilakukan dalam bentuk pakta integritas, hal ini sebagai wujud bahwa lelang jabatan ini memang dilakukan dengan sungguh-sungguh, dengan komitmen dan calon yang dipilih memang mempunyai integritas yang tinggi. Sehingga unsur-unsur kepentingan, keterwakilan atau unsur KKN lainnya dapat diminimalisir.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di atas maka secara khusus dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan lelang jabatan untuk jabatan setingkat eselon II dan I merupakan ide yang baik, hanya dalam implementasinya perlu adanya komitmen dan keseriusan, bukan semata-mata untuk kepentingan kelompok tertentu atau kepentingan politis tertentu. Selain itu juga perlu didukung dengan dasar hukum yang kuat sebagai landasan dan payung hukum bagi instansi lain dalam pelaksanaan lelang jabatan tersebut. Demikian pula untuk jabatan pimpinan lembaga kearsipan yang memang merupakan lembaga khusus yang mempunyai tugas khusus, sehingga pejabat karier yang mempunyai latar belakang pendidikan kekhususan, pengalaman pekerjaan yang khusus yang harus dipertimbangkan sebagai calon pimpinan tertinggi.

Amanat peraturan perundangan juga harus diperhatikan baik dalam Undang-Undang tentang Kearsipan maupun Peraturan Pemerintah pelaksanaannya dimana untuk memangku pimpinan lembaga kearsipan harus yang mempunyai kompetensi dan profesionalisme di bidang kearsipan yang diperoleh dari latar belakang pendidikan ataupun dari diklat kearsipan lainnya. Secara konsep juga dipersyaratkan bahwa jabatan pimpinan lembaga kearsipan memang harus memahami teori dan

kaidah-kaidah kearsipan yang berlaku bukan jabatan yang hanya sekedar bersifat administratif.

Tim seleksi hendaknya memahami tugas, fungsi serta kegiatan dari lembaga kearsipan sehingga dapat menilai calon peserta secara obyektif. Tim penilai ini akan lebih bagus kalau dilakukan secara mandiri dalam arti dilakukan oleh lembaga yang bersifat independen dan netral dari berbagai kepentingan, sehingga memang calon yang terbaiklah yang akan diusulkan kepada presiden.

Untuk membuktikan tingkat integritasnya, tim penilai dapat dilakukan dengan sumpah atau sejenis pakta integritas seperti yang dilakukan dalam perekrutan PNS beberapa waktu yang lalu, hal ini untuk menjaga kredibilitas dan obyektivitas dari pelaksanaan seleksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Diamond, Susan. 1983. *Records Management A Practical Guide*. Amacom. New York.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Bandung.
- Republik Indonesia. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/3/M.PAN/3/2009, Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- _____. 2008. *Undang-Undang No. 14 Tahun 2008, Tentang Keterbukaan Informasi Publik*, Jakarta.
- _____. 2009. *Undang-Undang No. 43 Tahun 2009, Tentang Kearsipan*. Jakarta.
- _____. 2012. *Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2012, tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Kearsipan*, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1995. *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang*. BPFE. Yogyakarta.

- Westerman, John dan Donoghue, Pauline. 1992. *Sumber Daya Manusia*.
Terjemahan Suparman. Bumi Aksara. Jakarta.
- Zainun, Buchari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Haji
Masagung, Jakarta.