

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 10, November 2025, P. 255-264
E-ISSN: 2986-6340
Licensed by CC BY-SA 4.0
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17799629>

Evaluasi Sistem Rekrutmen Non-ASN Berbasis *Region-Lock* di Kelurahan Pungkur Dengan Pendekatan OECD-DAC

Ferdian Al Ghifari Ganda Utama^{1*}, Dzaki Alwan Fauzi², Holis Ukasyah³, Fawwaz Indra Fatta⁴, Nayla Bunga Safa Felisa⁵, Nayla Nur Syamila⁶

^{1,2,3,4,5,6}UIN Sunan Gunung Djati, Jl. AH Nasution No. 105, Cibiru, Bandung

*Email korespondensi: gandahutama@outlook.com

Abstrak

Keterbatasan jumlah aparatur negara di tingkat daerah mendorong pemerintah menggunakan tenaga kerja non aparatur melalui berbagai mekanisme rekrutmen. Di Kelurahan Pungkur, penerapan sistem rekrutmen berbasis wilayah atau *region-lock* menjadi strategi utama untuk memenuhi kebutuhan pelayanan sekaligus menekan pengangguran lokal. Namun kebijakan tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip tata kelola sumber daya manusia berbasis sistem merit. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga non aparatur di Kelurahan Pungkur menggunakan kerangka OECD-DAC yang mencakup relevansi, efektivitas, efisiensi, dampak, dan keberlanjutan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam dan observasi dengan melibatkan informan tingkat kebijakan, pelaksana, dan sasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *region-lock* memiliki relevansi sosial yang kuat karena memberikan prioritas kepada warga lokal dan meningkatkan akses kerja melalui mekanisme distribusi informasi yang mudah dijangkau. Efektivitas kebijakan terlihat dari terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, adaptasi pegawai yang cepat, serta penerimaan masyarakat yang tinggi. Dari sisi efisiensi, proses rekrutmen berlangsung sederhana dan berbiaya rendah, meskipun belum didukung standar kompetensi yang memadai. Dampak kebijakan bersifat positif bagi pengurangan pengangguran dan penguatan hubungan sosial, namun belum menghasilkan peningkatan kualitas pelayanan secara signifikan. Keberlanjutan kebijakan relatif stabil karena telah diterapkan dalam jangka waktu panjang dan mudah dijalankan, tetapi masih menghadapi keterbatasan pada aspek profesionalisme, evaluasi kinerja, dan pengembangan kapasitas pegawai.

Kata kunci: *Evaluasi, Sistem Rekrutmen, OECD-DAC, Non ASN*

Abstract

The limited number of state apparatus at the regional level has encouraged the government to employ non-civil personnel through various recruitment mechanisms. In Pungkur Subdistrict, the implementation of a region-lock-based recruitment system has become the main strategy to meet service needs while reducing local unemployment. However, this policy does not fully align with the principles of human resource governance based on a merit system. This study aims to evaluate the recruitment and placement policy for non-civil personnel in Pungkur Subdistrict using the OECD-DAC framework, which includes relevance, effectiveness, efficiency, impact, and sustainability. This research employs a descriptive qualitative method through in-depth interviews and observations involving informants at policy, implementation, and beneficiary levels. The findings show that the region-lock system has strong social relevance because it prioritizes local residents and increases employment access through easily accessible information distribution mechanisms. The policy's effectiveness is reflected in the creation of a harmonious work environment, rapid employee adaptation, and strong community acceptance. In terms of efficiency, the recruitment process is simple and low-cost, although it is not yet supported by adequate competency standards. The policy generates positive impacts on reducing unemployment and strengthening social relations, but it has not significantly improved service quality. The sustainability of the policy is relatively stable due to its long-standing application and easy implementation, though it still faces limitations in professionalism, performance evaluation, and capacity development.

Keywords: *Evaluation, Recruitment System, OECD-DAC, Non-Civil Personnel (Non-ASN)*

Article Info

Received date: 25 Oktober 2025

Revised date: 15 November 2025

Accepted date: 25 November 2025

PENDAHULUAN

Pada reformasi birokrasi di Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia di instansi milik negara masih menghadapi pelbagai persoalan struktural, terutama menyangkut keterbatasan jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di tingkat pemerintah daerah (Febrina, 2021). Ketidakseimbangan antara kebutuhan pelayanan publik yang selalu meningkat dan jumlah ASN yang terbatas membuat pemerintah mengambil langkah dengan membuat kebijakan perekrutan pegawai non ASN sebagai solusi pemenuhan tenaga kerja (Setyawati et al., 2024). Namun demikian, praktik ini menghadapi beberapa kendala yaitu tidak adanya regulasi yang kuat serta tidak sepenuhnya berbasis sistem merit. Hal ini menimbulkan sejumlah masalah yaitu rendahnya transparansi rekrutmen, potensi nepotisme, serta ketidaksesuaian kompetensi dengan posisi kerja (Ramadhani, 2025). Secara nasional, fenomena ini bahkan semakin mengkhawatirkan karena meskipun telah diberlakukan kebijakan pelarangan pengangkatan pegawai non-ASN, jumlah tenaga non-ASN justru terus meningkat hingga mencapai lebih dari dua juta orang, mencerminkan adanya ketidaksinkronan antara regulasi formal dan praktik implementasi kebijakan di tingkat daerah (Rahman, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa persoalan rekrutmen non-ASN bukan semata-mata isu administratif, tetapi juga persoalan kebijakan publik yang berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan publik dan stabilitas sosial di daerah.

Meninjau hal tersebut, studi terdahulu telah mengkaji persoalan rekrutmen dan penempatan non-ASN dari berbagai perspektif. Rahman (2023) dalam studinya menemukan bahwa ketiadaan regulasi yang jelas menyebabkan praktik rekrutmen non-ASN cenderung tidak profesional, sarat kepentingan politis, serta kurang berbasis analisis kebutuhan pegawai dan kompetensi jabatan. Sementara itu studi yang dilakukan oleh Sakti (2025) pada tingkat pemerintahan desa menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berbasis wilayah (*lock-regional*) mampu menekan pengangguran lokal dan meningkatkan keharmonisan sosial, tetapi belum disertai mekanisme seleksi kompetensi dan evaluasi kinerja yang memadai. Lebih lanjut studi yang dilakukan oleh Setyawati et al. (2024) yang mengkaji tata kelola tenaga honorer di pemerintahan daerah menyoroti lemahnya sistem perencanaan SDM dan ketiadaan standar penempatan pegawai, sehingga penyerapan tenaga non-ASN lebih didorong oleh kebutuhan jangka pendek tanpa memperhatikan kesesuaian beban kerja dan kompetensi pegawai.

Meskipun ketiga studi penelitian tersebut menunjukkan pemahaman penting atas persoalan regulasi rekrutmen, dampak sosial kebijakan lokal, serta kelemahan perencanaan SDM daerah, kajian yang ada masih didominasi pendekatan deskriptif dan normatif yang memotret satu atau dua aspek kebijakan secara terpisah. Belum ditemukan penelitian yang secara mendalam melakukan evaluasi kinerja kebijakan rekrutmen dan penempatan non-ASN sebagai sebuah program publik menggunakan kerangka evaluasi multidimensional yang terstruktur. Hal ini menimbulkan *research gap* berupa ketiadaan studi yang menganalisis kebijakan non-ASN secara holistik mulai dari relevansi kebijakan terhadap kebutuhan daerah, efektivitas pencapaian tujuan pelayanan, efisiensi pemanfaatan sumber daya, dampak sosial yang timbul, hingga keberlanjutan kebijakan dalam jangka panjang dalam satu kerangka analisis terpadu dengan model OECD-DAC (OECD, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berfokus pada evaluasi kebijakan rekrutmen dan penempatan tenaga non-ASN yang diterapkan di Kelurahan Pungkur, Kota Bandung sebagai lokus penelitian. Pemilihan lokus ini didasarkan pada penerapan sistem *lock-regional* yang hadir sebagai tujuan pemenuhan kebutuhan tenaga pelayanan sekaligus masih menghadapi tantangan dalam aspek kompetensi, penempatan jabatan, dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan OECD-DAC untuk memperoleh gambaran mendalam atas efektivitas dan kualitas implementasi kebijakan tersebut serta menghasilkan rekomendasi perbaikan tata kelola SDM pemerintah daerah yang lebih profesional, adil, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi lapangan (*field research*) melalui wawancara mendalam dan observasi (Creswell & Creswell, 2014). Data diperoleh dari tiga tingkat informan di Kelurahan Pungkur berdasarkan Edward III yaitu: Informan Tingkat Kebijakan, Informan Tingkat Pelaksana, Informan Tingkat Sasaran (Edwards III, 1980). Ketiga informan tersebut menjadi sumber data untuk wawancara mendalam terkait evaluasi rekrutmen di Kelurahan Pungkur. Adapun rincian informan dapat dilihat pada tabel informan berikut :

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Nama	Status/Jabatan	Tingkat Informan
1.	Iin Indriyani	Kepala Lurah	Informan Tingkat Kebijakan
2.	Rosidah Sulsilawati	Staff IT Kelurahan Pungkur	Informan Tingkat Pelaksana
3.	Muchamad Adam Saefullah	Karyawan Non-ASN Kelurahan Pungkur	Informan Tingkat Pelaksana
4.	Alwan Fatta	Masyarakat Kelurahan Pungkur	Informan Tingkat Sasaran
5.	Indra Utama	Masyarakat Kelurahan Pungkur	Informan Tingkat Sasaran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen Karyawan Non-ASN di Kelurahan Pungkur

Rekrutmen merupakan proses bagi Perusahaan maupun organisasi untuk menarik serta menyediakan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan jabatan tertentu (Sobari & Rony, 2025). Fungsi ini menjadi tahap awal dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kualitas pegawai yang direkrut akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Hermawan, 2020). Secara umum, sistem perekrutan modern telah menerapkan model sistem merit yang mana rekrutmen perlu mencakup transparan, objektif, dan sesuai dengan bidang yang diperlukan (Khobiburrohman et al., 2020).

Namun di Kelurahan Pungkur, pelaksanaan rekrutmen non-ASN berjalan dengan pendekatan yang berbeda. Berdasarkan hasil temuan lapangan, rekrutmen dilakukan

menggunakan sistem *lock-regional*, yang mana memprioritaskan warga yang tinggal di wilayah Pungkur. Mekanisme ini tidak menggunakan seleksi terbuka, melainkan disebarkan melalui ketua RW untuk kemudian diinformasikan kepada warga. Sistem ini telah diterapkan sejak tahun 2015 dan secara konsisten digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tambahan. Tujuan utamanya adalah mengurangi pengangguran lokal serta memastikan bahwa kesempatan kerja diberikan terlebih dahulu kepada masyarakat yang tinggal di wilayah yang sama. Kepala Lurah Iin Indriyani menegaskan bahwa pendekatan ini dianggap paling relevan dengan kondisi sosial masyarakat Pungkur, Iin menuturkan :

“Ya kita sih oke untuk karyawan non ASN mah pengennya ya sebanyak banyaknya tapi kan kita prioritasin yang di daerah sendiri dulu masa iya kita rekrut orang wilayah lain sedangkan di daerah sendiri masih ada yang pengangguran, ya untuk mengurangi pengangguran di sini jadi kita ambil aja tentunya yang sesuai ya, kalo ga sesuai missal ada yang tidak benar pasti kita lakukan evaluasi juga” (Wawancara Mendalam 17 November 2025)

Pola rekrutmen berbasis wilayah ini tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga memberi efek langsung pada dinamika sosial organisasi. Hubungan antarpegawai menjadi lebih dekat, komunikasi lebih mudah, dan konflik internal relatif minim karena sebagian besar pegawai sudah saling mengenal. Karyawan non-ASN Muchamad Adam Saefullah menuturkan bahwa bekerja dengan sesama warga Pungkur menciptakan suasana kekeluargaan yang kuat dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, ia menuturkan :

“Kita sih malah lebih suka sama sistem yang seperti ini ya, selain mudah akrab juga karena satu wilayah jadi lebih enak aja. Terus juga karena kita ya niatnya juga membantu mengurangi pengangguran di wilayah Pungkur ya hitung hitung membantu juga lah dan menambah rasa kekeluargaan di Pungkur.” (Wawancara Mendalam, 17 November 2025)

Selain itu, Staff IT Rosidah Sulsilawati mengungkapkan bahwa mekanisme ini mencegah munculnya kecemburuan sosial karena masyarakat melihat bahwa peluang kerja diberikan secara prioritas kepada warga local, ia menuturkan :

“Ya untuk masalah yang ada sih sejauh ini tidak ada yang aneh aneh ya, dan karyawan pun juga nurut dan baik selama mereka kerja di sini, ya pokoknya gada yang tidak efektif. Terus juga kita menyebar lowongan tuh biasanya ke RW setempat karna kita ada 9 RW ya kita sebar ke ketua RW nya yang nanti disampaikan ke warga setempat. Bahkan dulu pernah sampe 30 karyawan non ASN di bagian kebersihan. Ya hitung-hitung mengurangi pengangguran.” (Wawancara Mendalam, 17 November 2025)

Rekrutmen non-ASN yang dilakukan oleh Kelurahan Pungkur juga mendapat respon positif dari masyarakat yang menjadi target utama atas kebijakan tersebut. Warga setempat menilai bahwa mekanisme penyebaran informasi melalui ketua RW mempermudah mereka mendapat informasi tentang rekrutmen non-ASN tanpa proses administratif yang rumit. Alwan Fatta mengungkapkan bahwa sistem tersebut membuka kesempatan kerja terasa lebih terbuka bagi semua warga, karena informasi disampaikan secara serentak dan tidak hanya diketahui oleh orang-orang tertentu. Ia menuturkan:

“Kalau info lowongan itu lewat RW jadi semua orang tahu, nggak ada yang didahulukan karena dekat sama orang kelurahan. Kita tinggal daftar aja kalau merasa mampu. Jadi enak, jelas, dan terbuka.” (Wawancara Mendalam, 17 November 2025)

Selaras dengan pernyataan dari Alwan Fatta, Indra Utama selaku warga setempat menuturkan bahwa prioritas terhadap warga lokal dinilai sangat membantu, terutama bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan tetapi memiliki keterbatasan pendidikan maupun pengalaman. Menurutnya, warga merasa sangat terbantu karena kelurahan memberikan ruang bagi masyarakat sendiri sebelum membuka kesempatan kepada pihak dari luar wilayah. Ia mengungkapkan:

“Ya bagus sih kalau didahulukan warga sini. Masih banyak juga yang belum kerja, jadi kalau ada lowongan dan dikasih dulu ke warga sendiri kan itu ngebantu banget. Soal seleksinya juga wajar, yang penting ada kesempatan dulu.” (Wawancara Mendalam 17 November 2025)

Berdasarkan temuan tersebut terlihat bahwa sistem rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur tidak hanya dipahami sebagai proses administratif, tetapi juga berfungsi sebagai kebijakan sosial yang memberikan manfaat langsung bagi warga, khususnya dalam memperluas akses terhadap peluang kerja di lingkungan mereka sendiri.

Mekipun demikian, pelaksanaan rekrutmen karyawan non-ASN di Kelurahan Pungkur belum sepenuhnya menerapkan sistem merit yang umum digunakan dalam manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan. Standar kompetensi hanya diterapkan pada posisi tertentu seperti operator IT, sementara untuk linmas dan petugas kebersihan, persyaratan pendidikan bahkan sangat longgar (Malik & Prasajo, 2023). Kebijakan ini membuat rekrutmen lebih inklusif bagi warga berpendidikan rendah, tetapi secara administratif menunjukkan bahwa proses rekrutmen belum memiliki parameter objektif yang kuat (Febrina, 2021). Hal ini membuat rekrutmen di Pungkur lebih menonjol sebagai kebijakan sosial daripada kebijakan kepegawaian berbasis kompetensi.

Evaluasi Rekrutmen Dengan Pendekatan OECD-DAC

Model OECD-DAC atau *Organisation for Economic Co-operation and Development - Development Assistance Committee* merupakan kerangka evaluasi yang digunakan secara luas untuk menilai kualitas suatu program atau kebijakan public (OECD, 2020). Model ini menilai kebijakan dengan lima dimensi utama yaitu: Relevansi (*Relevance*), Efektivitas (*Effectiveness*), Efisiensi (*Efficiency*), Dampak (*Impact*), Keberlanjutan (*Sustainability*). Model ini juga membuat evaluasi yang menyeluruh dengan tidak hanya melihat pencapaian tujuan, melainkan juga kesesuaian kebijakan dengan kebutuhan, hasil yang diberikan, penggunaan sumber daya, hingga potensi keberlangsungan dalam jangka panjang (OECD, 2020). Dengan demikian, penggunaan Model OECD-DAC dinilai relevan untuk mengevaluasi bagaimana kebijakan rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur.

Dimensi Relevansi

Pada model evaluasi OECD-DAC, relevansi merupakan kesesuaian antara kebijakan dengan kebutuhan, permasalahan, serta konteks tempat kebijakan tersebut diterapkan. Berdasarkan temuan penelitian, rekrutmen non-ASN berbasis *lock-regional* di Kelurahan Pungkur, menunjukan tingkat relevansi yang tinggi pada kondisi lokal, meskipun belum selaras dengan prinsip tata kelola berbasis sistem merit.

Pada aspek kebutuhan masyarakat atau *need-based alignment*, kebijakan ini dibuat sebagai respon atas tingginya pengangguran lokal (Minaya et al., 2022). Kepala Lurah menyatakan bahwa prioritas dari program ini ialah memberikan kesempatan kerja bagi warga lokal Pungkur, dengan demikian, kebijakan ini memiliki justifikasi sosial yang kuat. Kemudian relevansi kebijakan ini diperkuat oleh tingginya penerimaan masyarakat sebagai kelompok sasaran. Sistem penyebaran informasi rekrutmen melalui ketua RW dinilai tepat secara struktural karena mengikuti pola komunikasi yang lazim dalam organisasi kemasyarakatan tingkat kelurahan. Warga menilai mekanisme ini memberikan akses yang merata, mengurangi asimetri informasi, dan mencegah terjadinya eksklusivitas akses kerja.

Lebih lanjut dari perspektif organisasi, kebijakan *lock-regional* relevan dengan kebutuhan internal kelurahan dalam menciptakan integrasi sosial di lingkungan kerja. Pegawai dengan latar belakang yang sama serta wilayah yang sama menunjukkan adaptasi yang lebih cepat karena telah saling mengenal sebelumnya (Van Geet et al., 2021). Hal ini juga meminimalkan potensi konflik dan mempermudah koordinasi antar pegawai.

Namun, relevansi kebijakan ini belum sepenuhnya memenuhi prinsip relevansi administratif yang menuntut keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan standar kompetensi jabatan (Wang et al., 2024). Penerapan kriteria kompetensi yang tidak merata di mana hanya jabatan tertentu yang mensyaratkan kemampuan teknis menunjukkan bahwa kebijakan lebih menunjukan relevansi sosial dibandingkan relevansi profesional (Hermawan, 2020). Dalam evaluasi OECD-DAC, hal ini menandakan adanya relevansi sepihak karena terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan sosial masyarakat dan kebutuhan kapasitas birokrasi untuk memberikan layanan secara optimal.

Dimensi Efektivitas

Efektifitas merupakan penilaian akan sejauh mana kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta memberikan hasil nyata bagi target dari kebijakan tersebut maupun penyelenggara kebijakan (Kennan et al., 2021). Dalam rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur, efektifitas terlihat pada keberhasilan kebijakan dalam menghadirkan peluang kerja bagi warga lokal. Penerapan *lock-regional* membuat rekrutmen lebih mudah dijangkau oleh masyarakat karena informasi disampaikan melalui ketua RW. Temuan penelitian menemukan bahwa warga menilai rekrutmen ini memberikan akses yang baik bagi warga lokal yang hendak melamar. Persepsi tersebut mengindikasikan bahwa kebijakan mampu memenuhi harapan masyarakat untuk mendapatkan kesempatan kerja, sehingga tujuan sosialnya tercapai.

Lebih lanjut, efektivitas juga terlihat dari bagaimana pegawai non-ASN menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan yang berasal dari lingkungan sosial yang sama cenderung bekerja lebih akrab dan saling mendukung, sehingga tugas operasional di kelurahan dapat dijalankan tanpa banyak hambatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan cocok dengan karakter komunitas yang kuat secara sosial, sehingga hasil implementasinya berjalan tanpa friksi berarti pada tataran kerja praktis.

Namun efektivitas kebijakan belum sepenuhnya terwujud dalam aspek peningkatan profesionalisme birokrasi. Rekrutmen pada beberapa jabatan tidak didasarkan pada persyaratan kompetensi yang jelas sehingga kualitas kerja sangat bergantung pada

kemampuan masing-masing individu. Selain itu, ketiadaan mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur membuat kelurahan belum memiliki alat untuk memastikan bahwa kontribusi pegawai sudah selaras dengan kebutuhan pelayanan publik (Betke & Wu, 2022). Kekosongan instrumen ini membatasi kemampuan organisasi untuk meningkatkan mutu layanan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, efektivitas kebijakan rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur lebih berorientasi pada pencapaian tujuan sosial penyediaan kesempatan kerja dan terciptanya hubungan kerja yang kondusif. Sementara itu, efektivitas dalam kerangka penguatan kapasitas administratif masih memerlukan perhatian, terutama pada aspek seleksi berbasis kompetensi dan pengawasan kinerja pegawai.

Dimensi Efisiensi

Efisiensi menilai sejauh mana kebijakan menggunakan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan (Sakti, 2025). Pada rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur, efisiensi muncul melalui sistem perekrutan yang sederhana dan dengan biaya yang relatif rendah. Penyampaian informasi melalui ketua RW menggantikan kebutuhan akan proses seleksi formal yang biasanya memerlukan anggaran, tenaga penilai, dan tahapan administratif berlapis. Cara ini memungkinkan kelurahan memperoleh tenaga kerja tambahan secara cepat tanpa menguras sumber daya kelembagaan.

Meskipun demikian, efisiensi administratif belum sepenuhnya tercapai. Rekrutmen yang tidak berbasis standar kompetensi menciptakan risiko ketidaksesuaian antara kemampuan pegawai dan tuntutan pekerjaan (Sobari & Rony, 2025). Ketidaktepatan ini dapat menimbulkan kebutuhan pengawasan tambahan, perbaikan pekerjaan, atau redistribusi tugas, yang pada akhirnya mengurangi optimalitas penggunaan sumber daya. Ketiadaan sistem evaluasi kinerja memperluas tantangan tersebut karena kelurahan tidak memiliki perangkat untuk mengidentifikasi dan mengoreksi area kerja yang kurang efektif. Dengan demikian, kebijakan ini efisien dari sisi biaya dan kecepatan, serta menunjukkan efisiensi operasional berbasis kedekatan sosial pegawai. Namun efisiensi administratif masih memerlukan penguatan melalui penyusunan standar kompetensi dan pembentukan mekanisme evaluasi kinerja yang lebih terstruktur.

Dimensi Dampak

Dalam model evaluasi OECD-DAC, dampak merupakan perubahan yang muncul sebagai hasil dari suatu kebijakan, baik perubahan yang diharapkan maupun yang tidak direncanakan (Betke & Wu, 2022). Pada rekrutmen non-ASN melalui *lock-regional* di Kelurahan Pungkur menunjukkan dampak yang positif bagi kelurahan maupun masyarakat setempat. Bagi masyarakat, pembukaan peluang kerja bagi warga setempat melalui sistem *lock-regional* ini memberi pengaruh langsung akan pengurangan pengangguran. Warga menilai bahwa kesempatan kerja diberikan kepada warga lokal membuat kepercayaan mereka meningkat kepada kelurahan. Kondisi ini membuat suasana sosial yang lebih stabil karena masyarakat merasa mendapat manfaat nyata dari kelurahan.

Pada pihak kelurahan, kebijakan ini membawa perubahan yang signifikan karena memudahkan pelaksanaan akan berbagai kegiatan rutin. Pegawai yang berasal dari

lingkungan sosial yang sama lebih mudah bekerja sama, lebih cepat memahami cara kerja internal, dan jarang mengalami konflik interpersonal. Pola hubungan yang demikian mengurangi potensi hambatan teknis dan memungkinkan kegiatan pelayanan tetap berjalan meskipun struktur kerja tidak diperkuat melalui prosedur formal yang kompleks (Hermawan, 2020).

Namun dampaknya tidak seluruhnya bersifat progresif. Ketika rekrutmen lebih menekankan kedekatan sosial dibanding pertimbangan kemampuan, kualitas kerja yang dihasilkan cenderung bervariasi. Pada beberapa fungsi, keluaran kerja tidak mengalami peningkatan signifikan karena tidak ada mekanisme yang memastikan bahwa pegawai dipilih berdasarkan keterampilan yang paling relevan. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi membuat kelurahan hanya bergerak dalam pola kerja yang stabil tetapi tidak berkembang. Secara keseluruhan, kebijakan ini menghasilkan dampak sosial yang kuat, dampak operasional yang mempermudah pekerjaan, namun tidak mendorong peningkatan kapasitas kerja secara substansial.

Dimensi Keberlanjutan

Keberlanjutan dalam model OECD-DAC merupakan sejauh mana manfaat kebijakan dapat bertahan dalam jangka panjang, baik setelah program berjalan lebih lama maupun ketika kondisi eksternal berubah (Betke & Wu, 2022; OECD, 2020). Pada rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur, keberlanjutan sistem ini terlihat pada dampak sosial yang dihasilkan serta rentang waktu diterapkannya kebijakan ini yaitu dari tahun 2015 hingga sekarang yang mana sudah 10 tahun berjalan. Hal ini menunjukkan tren positif dalam penerapan sistem rekrutmen berbasis *lock-regional* di Kelurahan Pungkur. Sistem yang sederhana dan kedekatan sosial antara pegawai dan masyarakat juga membuat kebijakan ini relatif mudah dipertahankan tanpa menuntut pemenuhan prosedur administratif yang berat. Hal ini memungkinkan kelurahan menjaga stabilitas operasional sekaligus mempertahankan kepercayaan publik.

Namun keberlanjutan kebijakan dari sisi kualitas kerja masih terbatas. Tanpa standar kompetensi, sistem seleksi, serta evaluasi kinerja yang jelas, keberlanjutan manfaat non-ASN bagi peningkatan mutu pelayanan tidak dapat dipastikan. Kebijakan ini berisiko menciptakan ketergantungan jangka panjang pada pola rekrutmen berbasis kedekatan sosial, bukan pada pemenuhan kebutuhan profesional (Khobiburrohman et al., 2020). Ketika tuntutan pelayanan publik meningkat atau terjadi perubahan regulasi terkait status pegawai non-ASN, pola rekrutmen yang sekarang dipraktikkan berpotensi tidak lagi memadai untuk menjaga kualitas layanan.

Dengan demikian, keberlanjutan rekrutmen non-ASN di Kelurahan Pungkur masih bersifat selektif meskipun telah berjalan cukup lama. Kebijakan ini berkelanjutan dalam hal manfaat sosial dan kemudahan operasional, tetapi belum berkelanjutan dalam hal penguatan kapasitas kerja dan profesionalisme jangka panjang. Untuk menjadikannya lebih tahan terhadap perubahan, penguatan pada aspek kompetensi dan mekanisme evaluasi diperlukan agar manfaat sosial yang tercipta tidak berakhir pada stagnasi kualitas layanan.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen non-ASN berbasis *lock-regional* di Kelurahan Pungkur memiliki relevansi sosial yang kuat sehingga mampu memperluas akses kerja bagi warga lokal dan menjaga stabilitas sosial melalui mekanisme informasi yang merata. Namun, kebijakan ini belum sepenuhnya memenuhi standar profesionalisme birokrasi karena belum dilengkapi standar kompetensi yang konsisten serta mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik masih terbatas meskipun keberlanjutannya cukup terjaga dari sisi sosial.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan akan penguatan standar kompetensi, penerapan evaluasi kinerja yang lebih sistematis, dan integrasi prinsip merit dalam rekrutmen agar manfaat sosial dapat berjalan beriringan dengan peningkatan kapasitas pelayanan publik. Keberlanjutan kebijakan juga perlu didukung pelatihan pegawai serta pedoman rekrutmen yang lebih jelas. Penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas kajian pada beberapa kelurahan lain guna memperoleh perbandingan implementasi yang lebih menyeluruh.

REFERENSI

- Betke, M., & Wu, Z. (2022). Evaluation criteria. In *Data Association for Multi-Object Visual Tracking* (pp. 29–35). Springer.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2014). *Research desing: qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (Vol. 54). United State of America: Sage Publications.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Quartely Press.
- Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73–88.
- Hermawan, S. (2020). Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional. *Umsida Press*, 1–65.
- Kennan, D., Brady, B., Forkan, C., & Tierney, E. (2021). Developing, implementing and critiquing an evaluation framework to assess the extent to which a child's right to be heard is embedded at an organisational level. *Child Indicators Research*, 14(5), 1931–1948.
- Khobiburrohma, E. N., Margareta, P. S., & Hasbullah, M. S. H. (2020). Penerapan sistem merit dalam birokrasi Indonesia untuk mewujudkan good governance. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(2), 139–148.
- Malik, K. J., & Prasajo, E. (2023). Determinant Factors in the Implementation of Merit System: An Overview of Indonesian Case. *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(03), 665–675.
- Minaya, V., Agasisti, T., & Bratti, M. (2022). When need meets merit: The effect of increasing merit requirements in need-based student aid. *European Economic Review*, 146, 104164.
- OECD. (2020). *Improving governance with policy evaluation*. OECD Publications Centre.
- Rahman, R. (2023). Recruitment of Non-State Civil Servant Human Resources in Local Governments in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 2023(5), 628–646.

- <https://doi.org/10.18502/kss.v8i17.14156>
- Ramadhani, N. A. (2025). *Penerapan asas akuntabilitas dalam proses rekrutmen Aparatur Sipil Negara untuk mencegah terjadinya nepotisme perspektif Masalah Mursalah: Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Sakti, F. T. (2025). EFFECTIVENESS OF NON-ASN RECRUITMENT IN HUMAN. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 23(1), 654–661.
- Setyawati, R., Sujianto, S., & As'ari, H. (2024). Strategi Implementasi Kebijakan Penataan Pegawai Non ASN di Kabupaten Bengkalis. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 3543–3554. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/4724>
- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 3(1), 10–20.
- Van Geet, M. T., Verweij, S., Busscher, T., & Arts, J. (2021). The importance of policy design fit for effectiveness: a qualitative comparative analysis of policy integration in regional transport planning. *Policy Sciences*, 54(3), 629–662.
- Wang, Z., Xie, D., Yang, Y., & Liu, Y. (2024). A process-based evaluation framework for environmental impacts of policy making. *Environmental Impact Assessment Review*, 104, 107351.