

INTISARI

Pengisian jabatan yang selama ini dilaksanakan secara tertutup dirasakan tidak lagi ideal untuk dilaksanakan karena pemilihan pejabat tersebut tidak didasarkan pada kompetensi yang dimiliki tetapi lebih kepada unsur-unsur lainnya seperti politis, kedekatan pribadi dan lain sebagainya. Munculnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengamanatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi harus dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit juga ternyata tidak secara langsung dapat mengatasi berbagai permasalahan yang ada.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai mekanisme pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama melalui seleksi terbuka di Kabupaten Kubu Raya. Fokus pada penelitian ini adalah pada proses serta tahapan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dan apa saja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama melalui seleksi terbuka secara umum sudah berjalan dengan baik, hal ini didasarkan atas kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan tata cara dan pedoman serta tidak ditemukannya praktek-praktek transaksional dalam penentuan pejabat yang terpilih. Selain itu hasil dari pelaksanaan seleksi juga dijadikan sebagai acuan bagi Kepala Daerah dalam melaksanakan promosi dan mutasi pejabat.

Namun disisi lain masih terdapat kendala dalam pelaksanaan dimana masih ditemukan. Sedikitnya jumlah pelamar yang memutuskan ikut dalam proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dikarenakan beberapa hal yaitu masih adanya keraguan bahwa proses seleksi terbuka akan dilaksanakan secara murni dan transparan serta masih terdapat pihak-pihak yang merasa bahwa jabatan adalah merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja sehingga merasa kurang sesuai apabila jabatan harus dilamar. Kendala lainnya ialah pada besarnya alokasi anggaran yang harus dipersiapkan dalam pelaksanaan seleksi terbuka serta pada peraturan pemerintah mengenai pelaksanaan seleksi terbuka yang sampai saat ini belum disahkan.

Kata kunci: *Pengisian jabatan, jabatan pimpinan tinggi pratama, seleksi terbuka, merit sistem.*

ABSTRACT

Filling the position of officials that had been held in closed system is no longer perceived ideal to be carried out because election officials are not based on their competence but rather on other elements such as political, personal closeness and others. The emergence of Law No. 5 of 2014, which mandates that charging high leadership positions should be conducted openly and competitively on the basis of the merit system also did not directly able to overcome the various problems that exist.

This study was conducted to determine the mechanisms of filling the positions of high leadership through an open selection in Kubu Raya. The focus of this research is in the process and stage charging of filling leadership positions and stage charging and what are the constraints facing. The method used in this study is a qualitative research method with data collection was conducted through interviews, observation and documentation.

The results showed that the implementation of filling high leadership positions through an open selection in general has been running well, it's based on the suitability of the activities with the procedures and guidelines and there is no transactional practices in the determination of elected officials. In addition the results of the implementation of selection is also used as a reference for the Regional Head in carrying out promotions and transfers of officials.

On the other hand, there are still obstacles in the implementation of filling high leadership positions which is still found. The small number of applicants who decide to participate in the selection process that caused by they still doubt that the selection process will be implemented in a pure and transparent and there are those who feel that the position is a appreciation is the result of the work performance so they feel less appropriate when the position should be proposed to. Another constraint is the size of budget allocations to be prepared in an open selection and implementation of government regulations regarding the implementation of open selection that until now have not been ratified.

Keywords: Filling positions, Officials high leadership, open recruitment, merit system