

INTISARI

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengamanatkan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi didasarkan pada seleksi terbuka yang kompetitif sehingga melalui sistem ini maka seluruh ASN memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan pada level pusat maupun daerah dengan memperhatikan syarat jabatan dan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kabupaten Sanggau telah melaksanakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada tahun anggaran 2019 pada 7 (tujuh) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, namun selama ini belum terdapat evaluasi pelaksanaannya. Apakah pelaksanaannya sudah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta sejalan dengan tujuan khususnya untuk mewujudkan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses promosi/pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Berdasarkan hal tersebut, tesis ini akan berfokus untuk mengevaluasi pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau dan apa saja kontribusi serta kendala dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi serta dokumentasi. Yang selanjutnya data tersebut dianalisis menggunakan pendekatan analisis data kualitatif melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau pada tahun anggaran 2019 sudah dilaksanakan dengan baik. Hal tersebut terlihat pada kesesuaian antara pelaksanaan pada setiap tahapan seleksi terbuka JPTP di Kabupaten Sanggau dengan tata cara seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan didukung pula dengan tidak adanya intervensi dari pihak KASN selaku lembaga yang berwenang dalam pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi terhadap Pemerintah Kabupaten Sanggau selaku penyelenggara seleksi terbuka. Upaya sistem merit, mempercepat regenerasi, dan transparansi menjadi kontribusi nyata pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sanggau. Namun disisi lain juga terdapat kendala dalam pelaksanaannya yaitu berkaitan dengan kurangnya minat/motivasi ASN yang berkompeten, waktu pelaksanaan yang cukup lama, serta biaya pelaksanaan seleksi yang mahal.

Kata kunci: *sistem merit, seleksi terbuka, jabatan pimpinan tinggi pratama, manajemen ASN*

ABSTRACT

Law Number 5 of 2014 mandates that the filling of the High Leaders' Positions (*Jabatan Pimpinan Tinggi*) is based on a competitive open selection. Through this system, all State Civil Apparatus (*Aparatur Sipil Negara*) have the same opportunity to occupy positions at the central and regional levels by taking into account the job requirements and competency standards that have been set. Sanggau Regency has carried out an open selection of Primary High Leaders' Positions in the 2019 fiscal year for 7 (seven) Primary High Leadership Positions (JPTP), but so far there has been no evaluation of its implementation. Is the implementation following applicable regulations and in line with the specific objectives of realizing objectivity, transparency, and accountability in the promotion/filling process for the Primary High Leaders' Position? Based on this query, this thesis will focus on evaluating the implementation of the open selection of Primary High Leaders' Positions within the Sanggau Regency Government and what the contributions and obstacles in its implementation are.

This research used a case study method with a qualitative approach. The data collection was done through interviews, observation, and documentation. Furthermore, the data were analyzed using a qualitative data analysis approach through data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of the study showed that the implementation of the open selection of the Primary High Leaders' Position within the Sanggau Regency Government in the 2019 fiscal year had been carried out well. This could be seen in the compatibility between the implementation at each stage of the Primary High Leaders' Position (JPTP) open selection in Sanggau Regency with the selection procedure for filling the High Leadership Position. It had been regulated in the applicable laws and regulations and was also supported by the absence of intervention from the State Civil Apparatus Commission (KASN) as the authorized institution in supervision implementation of the open selection of High Leaders' Positions (JPT) against the Sanggau Regency Government as the organizer of the open selection. The efforts of a merit system, accelerating regeneration, and transparency had become evident in the implementation of the open selection of Primary High Leaders' Positions (JPTP) within the Sanggau Regency Government. However, there were also obstacles in its implementation. It was related to the lack of interest/motivation of competent State Civil Apparatus (ASN), the implementation time was quite long, and the cost of implementing the selection was expensive.

Keywords: *merit system, open selection, primary high leaders' positions, State Civil Apparatus (ASN) management*