

REALISASI PEMILIHAN BEBERAPA NAMA UNTUK MENGISI SATU JABATAN SEBAGAI PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PEKANBARU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Nurhadi & Almadison

Kopertais XII Riau ; Universitas Pasir Pengaraian
alhadijurnal@gmail.com ; Almadison03@gmail.com

Abstract

The implementation of regional autonomy in Indonesia has resulted in a paradigm shift and a centralized monolithic government system in the Central Government towards a decentralized system of government in the Regional Government. This kind of government provides flexibility to regions in the form of broad and responsible regional autonomy, to regulate and manage the interests of local communities based on democratic principles, participation, initiatives and the aspirations of the people themselves on the basis of equity, justice and in accordance with the conditions, potential and regional diversity. Efforts to support the success of regional autonomy must be supported by state apparatus as implementers of government policies or regulations. The State Civil Apparatus (ASN) as human resources in charge of serving the public interest has a role in realizing the implementation of government duties and the implementation of national development. The implementation of national development is very dependent on the ability and perfection of the state apparatus which in essence also depends on the perfection of the ASN. Therefore, ASN should have good quality in order to be able to carry out their duties in a professional, fair, responsible, precise and correct manner.

Keywords: Implementation, Election, Leadership, Height

Abstrak : Pemberlakuan otonomi daerah di Indonesia berdampak pada terjadinya pergeseran paradigma dan sistem pemerintahan yang bercorak monolitik sentralistik di Pemerintah Pusat ke arah sistem pemerintahan yang desentralistik di Pemerintah Daerah. Pemerintahan semacam ini memberikan keleluasaan kepada daerah dalam wujud otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab, untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta, prakarsa dan aspirasi masyarakat sendiri atas dasar pemerataan, keadilan serta sesuai dengan kondisi, potensi dan keragaman daerah. Upaya untuk mendukung keberhasilan otonomi daerah tersebut harus didukung oleh aparatur negara sebagai pelaksana kebijakan atau peraturan pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya

tergantung juga dari kesempurnaan ASN. Oleh karena itu ASN sudah semestinya memiliki kualitas yang baik agar mampu menjalankan tugasnya secara profesional, adil, bertanggung jawab, tepat dan benar.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Pemilihan, Pimpinan, Tinggi

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara yang berlandaskan atas hukum. Konsep negara hukum di Indonesia secara normatif dirumuskan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 Ayat 3 yang berbunyi “*Negara Indonesia adalah negara hukum*”. Konsekuensi dari ketentuan ini adalah bahwa setiap sikap, pikiran, perilaku, tindakan, dan kebijakan pemerintahan negara dan penduduknya harus didasarkan atau sesuai dengan hukum, oleh karena itu terjaminnya kepastian hukum haruslah menjadi jaminan dalam penyelenggaraan segala urusan yang berkaitan dengan kenegaraan.

Negara merupakan organisasi tertinggi dalam kehidupan masyarakat dalam suatu wilayah. Sebagai sebuah organisasi, negara memiliki tujuan yang dimuat dalam konstitusi, negara merupakan kesatuan organisasi jabatan-jabatan (*ambtenorganisatie*) yang menjalankan fungsinya berdasarkan tataran organ yang disusun sedemikian sistematisnya agar mampu mencapai tujuan negara secara kolektif dan berkesinambungan. Pencapaian tujuan tersebut diwujudkan melalui tindakan pemerintah yang merupakan penggerak nyata dari negara dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakatnya.¹

Dalam konteks kekinian negara tidak hanya sekedar bertindak sebagai penjaga malam yakni hanya sekedar menjaga ketertiban dan melaksanakan hukum tetapi lebih dari itu negara memiliki tugas untuk mensejahterakan rakyatnya. Untuk mencapai cita-cita atau tujuan nasional tersebut perlu disepakati dasar-dasar organisasi dan penyelenggaraan negara.²

Tidak bisa dipungkiri, semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat saat ini juga mendorong semakin berkembangnya tindakan pemerintah yang mampu mewadahi berbagai kompleksitas tersebut. Hal inilah yang diamini oleh Satjipto Rahardjo yang mengungkapkan

¹C.S.T. Kansil dan Christine S.T., *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Cet. Pertama edisi revisi, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 13.

²Moh. Mahfud MD., *Penataan Hukum Dalam Rangka Menuju Good Governance*. Makalah disampaikan pada orasi ilmiah Dies Natalis Universitas Udayana, (Bali: 29 September 2010), hlm. 1

bahwa hukum tidak berada dalam ruang hampa (*vacuum*) melainkan harus melayani masyarakat tertentu. Dalam artian bahwa hukum bukanlah sesuatu yang *rigid*, melainkan terus bergerak menyesuaikan diri dengan berbagai dinamika kehidupan masyarakat agar senantiasa mampu berjalan dengan efektif dalam memenuhi rasa keadilan bagi rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.

Tujuan dibentuknya pemerintahan adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan memberikan pelayanan terbaik (*service excellent*) untuk memberi rasa kepuasan (*service satisfaction*). Kebutuhan dasar masyarakat berupa keamanan dan kenyamanan, makanan, pakaian, perumahan pendidikan, kesehatan, sarana prasarana dan lain sebagainya. Sedangkan pelayanan terbaik adalah pemerintah yang bisa menjawab kebutuhan dan keinginan masyarakatnya tersebut, semakin banyak kebutuhan terpenuhi maka semakin baik pelayanan pemerintahannya.

Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang demikian, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Prinsip profesionalisme mengandung makna bahwa penyelenggaraan pemerintahan harus mengutamakan keahlian yang berdasarkan kompetensi, kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terwujudnya Tata Pemerintahan yang baik (*good governance*) tidak terlepas dari konsistensi pemerintah dalam menegakkan prinsip prinsip supremasi hukum, profesionalisme, akuntabilitas, transparansi dan partisipasi masyarakat baik dalam konteks pengelolaan berbagai kebijakan sebagai regulasi pemerintah maupun ketika memberi pelayanan kepada masyarakat. Dalam menunjang pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat (*excellent services*) tuntutan untuk menjadi profesional merupakan pra syarat yang tidak dapat diabaikan. Karenanya, seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara mempunyai kewajiban untuk memiliki kompetensi yang menunjang kinerjanya sebagai Aparatur yang profesional.

Perbaikan kinerja aparat pelaksana yang berada di dalam pemerintahan merupakan suatu keharusan jika dikaitkan dengan perkembangan dan tuntutan *good governance* yaitu : profesionalisme, transparansi, akuntabilitas, penegakan etika dan moral dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pada dasarnya, *Good governance* diarahkan untuk mempraktikkan tata kelola pemerintahan yang ideal. Semua prinsip-prinsip *good governance*

harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan calon Aparat Sipil Negara, khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi “*The right man on the right place*” (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan calon Aparat Sipil Negara.³

Jabatan sebagai sebuah organ yang menentukan dalam suatu pemerintahan pada dasarnya dibagi kedalam jabatan fungsional dan jabatan struktural. Baik jabatan fungsional maupun jabatan struktural sudah seharusnya diisi dengan cara-cara yang baik, jujur dan adil sehingga tidak melanggar hak asasi setiap orang untuk memperoleh kesempatan yang sama untuk ikut serta dalam pemerintahan.⁴ Secara konstitusional hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan telah mendapat jaminan yang kuat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berbagai mekanisme pengisian jabatan pemerintahan telah diimplementasikan dalam era pemerintahan pasca reformasi, namun demikian masih belum dapat menjamin terwujudnya pengisian jabatan yang bersih. Dalam prakteknya selama ini, pengangkatan pegawai kedalam jabatan struktural masih diwarnai praktek-praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme sehingga untuk mendapatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat belum dapat diwujudkan. Prinsip-prinsip profesionalisme, keterbukaan, tidak diskriminatif, keselarasan gender dan berbasis kompetensi dalam proses seleksi belum dapat diwujudkan. Terbukti dengan masih cenderung dilakukan sistem “bagi-bagi” jabatan kepada keluarga maupun kerabat dari Kepala Daerah di berbagai daerah.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam rangka pembinaan ASN disusun manajemen ASN yang diselenggarakan berdasarkan *sistem merit*. *Sistem merit* dimaksud adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam kaitan ini, upaya pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah.

³Nelson Bastian Nope, 2015, *Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah*, (Yustisia Edisi 92 Mei - Agustus 2015), hlm. 67.

⁴Sri Hartini, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 149.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengubah pengembangan ASN dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan. Regulasi ini meletakkan dasar kompetisi terbuka diantara ASN dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga mengamanatkan bahwa pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi baik di instansi Pusat maupun Daerah harus dilakukan secara terbuka untuk semua pegawai ASN yang memenuhi syarat-syarat jabatan dan standar kompetensi jabatan.

Jabatan Pimpinan Tinggi terbagi atas 3 (tiga) kelas jabatan, pertama, Jabatan Pimpinan Tinggi Utama (eselon Ia), jabatan ini hanya ada pada tingkatan kementerian dan lembaga, kedua Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (eselon Ib), kelas jabatan ini selain terdapat di tingkat kementerian dan lembaga juga terdapat di daerah yaitu Jabatan Sekretaris Daerah tingkat Provinsi sedangkan yang ketiga adalah jabatan Jabatan Pimpinan Pratama (eselon II) jabatan ini banyak terdapat di daerah Kabupaten atau Kota mulai dari jabatan Kepala Dinas, Badan hingga Sekretaris Daerah Tingkat Kabupaten/ Kota.

Dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka di beberapa pemerintah daerah terdapat berbagai hambatan dalam pelaksanaannya, salah satu daerah yang telah melaksanakan seleksi terbuka yaitu Pemerintah Kota Bandung pada Tahun 2020, meskipun sudah berjalan dengan cukup baik, masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya, dimana Pemerintah Kota Bandung hanya mampu memenuhi 4 aspek yang ada yaitu aspek kebijakan, aspek komunikasi, aspek transparansi dan aspek panitia seleksi. Sedangkan untuk aspek sistem merit, kepala daerah yang dalam hal ini adalah walikota masih menggunakan cara-cara *spoil sistem*, dimana lebih mengedepankan pemilihan kandidat terpilih berdasarkan kedekatan secara personal yang dalam hal ini karena peraturan yang digunakan pun belum secara murni berdasarkan sistem merit. Aspek berikutnya yang belum terpenuhi oleh adalah aspek tantangan yang sangat berkaitan erat dengan pelaksanaan sistem merit. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya komitmen yang dipegang oleh pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan rekrutmen terbuka ini di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung⁵.

Untuk Pemerintah kota Pekanbaru sendiri memiliki sebanyak 38 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, dimana pengisian jabatan tersebut sejak diberlakukannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara harus melalui mekanisme seleksi terbuka. Pada tahun 2014 hingga

⁵Nunik Herawati, *Ilmu Pemerintahan*, (Jurnal Ilmiah Vol 2, No.2, Maret 2016)

Tahun 2020, Pemerintah kota Pekanbaru telah melakukan pengisian jabatan tinggi Pratama melalui seleksi terbuka sebanyak 5 (lima) kali, yaitu pada tahun 2015, tahun 2016, tahun 2018, tahun 2019 dan tahun 2020.

Pada tahun 2020, Pemerintah Kota Pekanbaru melaksanakan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama dan membuka 4 (empat) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan pengumuman yang dikeluarkan oleh Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama Kota Pekanbaru Tahun 2020 Nomor : 02/PANSEL/2020 tanggal 21 September 2020 tentang Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama Kota Pekanbaru Tahun 2020, namun setelah beberapa tahapan seleksi dan uji kompetensi dilaksanakan hanya tiga jabatan yang dapat dilanjutkan ketahap seleksi selanjutnya, dikarenakan terdapat satu jabatan tidak ada yang melamar di jabatan tersebut. Dari 3 (tiga) Jabatan tersebut Panitia Seleksi memilih 8 (delapan) nama yang dinyatakan Memenuhi Syarat (MS) untuk direkomendasikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian, namun pada Pengumuman Panitia Seleksi Jabatan Tinggi Pratama Kota Pekanbaru Nomor : 15/PANSEL/2020 tentang Hasil Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2020, terdapat hanya 2 (dua) nama untuk menduduki salah satu jabatan yang lowong, sedangkan menurut Pasal 115 Ayat 2 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara jelas dan tegas mengatakan bahwasanya Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) nama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.

Berdasarkan realitas tersebut, peneliti merasa “tergelitik atau tertarik” untuk mengkaji lebih dalam dalam pelaksanaannya melalui sebuah penelitian yang berjudul : *Pelaksanaan Pemilihan Tiga Nama Untuk Mengisi Satu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Lalu bagaimanakah pelaksanaan pemilihan tiga nama untuk setiap satu lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?. Apakah yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pemilihan tiga nama untuk setiap satu lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yang membahas berlakunya hukum positif mengenai pelaksanaan pemilihan tiga nama untuk setiap satu lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian hukum sosiologis menurut Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) lebih diarahkan pada suatu penelitian yang membahas :

1. Berlakunya hukum positif.
2. Pengaruh berlakunya hukum positif terhadap kehidupan masyarakat.
3. Pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap terbentuknya ketentuan-ketentuan hukum positif.
4. Pengaruh faktor-faktor non hukum terhadap berlakunya ketentuan-ketentuan hukum positif. Lokasi penelitian ini adalah di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, alasan dipilihnya lokasi ini karena Pemerintah Kota Pekanbaru merupakan kota administratif terbesar di Propinsi Riau yang juga sekaligus sebagai tolak ukur keberhasilan bagi penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten/ Kota lainnya di Propinsi Riau.⁶

Maka adapun respondenya adalah:

- 1) Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 5 Orang.
- 2) Kepala BKPSDM Kota Pekanbaru, 1 Orang.
- 3) Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, 1 Orang.
- 4) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, 38 Orang.

Maka adapun sampelnya sebagai berikut:

- 1) Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, 1 Orang, ditetapkan dengan metode random.
- 2) Kepala BKPSDM Kota Pekanbaru, 1 Orang ditetapkan dengan metode sensus.
- 3) Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, 1 Orang ditetapkan dengan metode sensus.

⁶Panduan penulisan skripsi dan artikel ilmiah program studi hukum Fakultas Hukum Universitas Pasir Pengaraian, Pasir Pengaraian, 2017, hlm. 11.

- 4) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, 1 Orang ditetapkan dengan metode random

Dalam penelitian ini data bersumber dari data primer. Data tersebut terbagi atas: Data Primer, yakni data yang diperoleh dari responden di lapangan. Data Sekunder, yakni data yang berasal dari berbagai literatur dan peraturan perundang undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Data Tertier, yakni data yang berfungsi sebagai pendukung data primer dan sekunder yang berupa kamus dan ensiklopedi.

Penulisan ini dilakukan dengan studi pustaka yaitu dengan cara membaca peraturan perundang-undangan, buku-buku dan mempelajari literatur-literatur yang selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasannya.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah Negara yang berlandaskan atas hukum, yang berarti semua tindakan aparatur negara harus berdasarkan hukum. Hukum menjadi koridor dan rambu bagi setiap perbuatan hukum pemerintah termasuk didalamnya rekrutmen dan pemberhentian seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Rekrutmen pegawai atau pejabat secara terbuka untuk memperoleh orang-orang yang kompetensi dan komitmennya kuat sebenarnya bukan hal baru. Pada akhir tahun 1990-an beberapa BUMN sudah mengembangkan pola rekrutmen jabatan strategis setingkat Direktur dengan membuat pengumuman terbuka dan mengundang tokoh-tokoh profesional untuk mendaftarkan diri.⁸

Sebelum lahirnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, mekanisme pengisian jabatan diatur dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana terdapat ketentuan perihal wewenang Kepala Daerah untuk menentukan struktur Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan pengisian jabatannya. Adapun dalam Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor

⁷*Ibid.*, hlm. 2

⁸Wahyudi Kumorotomo, *Lelang Jabatan, Analisis, Kedaulatan Rakyat, Manajemen dan Kebijakan Publik* (Jogjakarta: Jurnal Fisipol UGM), 2013, hlm. 21

8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian juga mengatur tentang persyaratan pengisian jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu pada pasal 17 ayat (2) disebutkan bahwa “Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan. berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.”

Seleksi terbuka atau sering disebut dengan istilah *job tender* sebenarnya bukan hal baru dalam perspektif administrasi publik. Dalam konsep *New Public Management* (NPM), seleksi terbuka sudah dikenalkan dan dipraktekkan di negara-negara Barat, dengan istilah yang berbeda-beda. Tujuannya adalah untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien.

Seleksi terbuka merupakan salah satu cara untuk memperkecil potensi Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) karena rekrutmen jabatan dilakukan secara transparan, menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten melakukan seleksi. Seleksi terbuka sebagai implementasi kebijakan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Definisi ini menyiratkan adanya upaya mentransformasikan keputusan kedalam kegiatan operasional, serta mencapai perubahan seperti yang dirumuskan oleh keputusan kebijakan.⁹

Pandangan tersebut di atas menunjukkan implementasi kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri target group, melainkan menyangkut lingkaran kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya membawa konsekuensi logis terhadap dampak yang diharapkan (*intended*) maupun dampak yang tidak diharapkan (*spillover/ negatif effects*).¹⁰

Untuk dapat mengimplementasikan kebijakan secara sempurna maka diperlukan beberapa persyaratan, antara lain: kondisi eksternal yang dihadapi oleh Badan/Instansi pelaksana; tersedia waktu dan sumber daya; keterpaduan sumber daya yang diperlukan; implementasi didasarkan pada hubungan kausalitas yang handal; hubungan kausalitas

⁹ Malayu S.P. Hasibuan. *Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Rajawali Press. 2004), hlm. 23

¹⁰Harbani Passolong. *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: . Alfabeta, 2007), hlm. 13

bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubung; hubungan ketergantungan harus dapat diminimalkan; kesamaan persepsi dan kesepakatan terhadap tujuan; tugas-tugas diperinci dan diurutkan secara sistematis; komunikasi dan koordinasi yang baik; Pihak-pihak yang berwenang dapat menuntut kepatuhan pihak lain.¹¹

Pengisian jabatan dalam pemerintahan berkaitan erat dengan hak setiap orang, yang merupakan penanggung jawab dari hak politik sebagai bagian dari hak asasi manusia yang harus diakui dan di lindungi oleh negara. Demikian halnya Indonesia, yang mengatur hak tersebut secara mendasar dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas mengamanatkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan. Hal ini mengindikasikan bahwa negara sepatutnya memberikan peluang yang setara kepada setiap warga negara untuk mengisi jabatan yang tersedia dalam pemerintahan, termasuk dalam jabatan struktural, yang diwujudkan melalui mekanisme pengisian jabatan yang mampu mewadahi peluang tersebut secara terbuka.¹²

Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai negeri, yaitu mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.¹³

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Daerah dilaksanakan secara berjenjang berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja. Lowongan jabatan pada suatu unit organisasi diutamakan diisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan pada unit organisasi yang bersangkutan. Pegawai Negeri Sipil yang akan dipromosikan dalam suatu jabatan yang lebih tinggi, diprioritaskan bagi yang sekurang-kurangnya yang setingkat dengan jabatan yang terakhir yang didudukinya.

¹¹Solichin Abdul Wahab. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm. 16

¹² Andi Anisa Agung, *Analisis Yuridis Mekanisme Pengisian Jabatan Struktural Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintahan* (Universitas Hasanuddin: Jurnal), 2014.

¹³Mohamad, Ismail, *Aktualisasi Pelayanan Prima Dalam Kapasitas PNS sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat*, (Mandar Maju, Bandung. 2003), hlm. 32.

Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural menurut Pasal 68 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara :

- a. PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.
- b. Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.
- c. Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

Menurut Pasal 19 Ayat (1) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:

- a. Jabatan pimpinan tinggi utama;
- b. Jabatan pimpinan tinggi madya; dan
- c. Jabatan pimpinan tinggi pratama.

Menurut Pasal 108 Ayat (3) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 108 Ayat (4) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama hanya dapat diisi oleh Pegawai Negeri Sipil dengan persyaratan sebagai berikut :

- a) Pendidikan paling rendah S1 atau DIV
- b) Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan
- c) Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 tahun
- d) Sedang menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 tahun

- e) Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik
- f) usia paling tinggi 56 tahun
- g) sehat jasmani dan rohani.

Selain itu mekanisme teknis Pengisian Jabatan Pimpinan tinggi juga diatur dalam Pasal 115 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut :

- a) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.
- b) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.
- c) Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.
- d) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.
- e) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/ kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

Pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, sebagai berikut :

- a. Persiapan Seleksi Terbuka. Persiapan seleksi terbuka dilaksanakan dengan pembentukan Panitia Seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Daerah dengan berkoordinasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dalam hal KASN belum terbentuk maka Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- b. Pelaksanaan Seleksi terbuka. Pelaksanaan seleksi terbuka dengan prosedur pengumuman lowongan jabatan, Seleksi Administrasi dan Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi. Tahapan seleksi/penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang (substansi tugas) Penilaian kompetensi manajerial dilakukan dengan menggunakan metodologi psikometri,

wawancara kompetensi dan analisa kasus dan presentasi. Sedangkan penilaian kompetensi bidang dilakukan dengan metode tertulis dan wawancara (Standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

- c. Monitoring dan Evaluasi Seleksi terbuka. Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan. Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundangundangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pemilihan Tiga Nama Untuk Setiap Satu Jabatan.

Ketentuan pemilihan 3 (tiga) nama untuk setiap satu kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diatur dalam Pasal 115 ayat (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagai berikut *“Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.”*

Dalam ketentuan tersebut dapat terlihat bahwa undang-undang memerintahkan bahwa dalam pemilihan dan seleksi secara terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Panitia Seleksi harus merekomendasikan 3 (tiga) orang nama yang akan dipilih oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mengisi 1 (satu) jabatan yang lowong tersebut. Jika dalam pemilihan tersebut terdapat beberapa lowongan jabatan maka masing-masing lowongan jabatan tersebut memiliki 3 (tiga) nama yang akan diusulkan untuk mengisi lowongan tersebut.

Untuk menciptakan *good governance* dan *clean goverment* hal ini sangat diperlukan, bagaimana 3 (tiga) orang nama dalam setiap jabatan tersebut menjadi kandidat untuk mengisi satu jabatan, hal ini tentunya memberikan manfaat bahwa apabila nama yang ditetapkan nantinya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian tidak dapat melaksanakan tugas sebagaimana mestinya atau berhalangan tetap, maka 2 (dua) nama yang kandidat lainnya dapat mengisi jabatan tersebut tanpa perlu lagi dilakukan seleksi terbuka, hal ini diperlukan dalam hal efisiensi dan kemanfaatan karena pemilihan melalui mekanisme seleksi terbuka

ini selain memerlukan waktu yang panjang juga menggunakan alokasi anggaran daerah yang cukup besar.

Dalam mencapai visi dan misi daerah guna mempercepat pembangunan di daerah, Pejabat Pembina kepegawaian juga tidak dapat senantiasa melakukan seleksi terbuka terhadap jabatan yang lowong oleh karenanya 3 (tiga) nama hasil seleksi yang sebelumnya diumumkan Panitia Seleksi dapat digunakan apabila dalam rentang waktu 1 (satu) tahun terdapat kekosongan jabatan pimpinan tinggi.

“ Dalam pelaksanaan Pemilihan 3 (tiga) nama untuk mengisi 1 (satu) jabatan yang lowong di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru memang masih ada kendala dalam memenuhi untuk memenuhi 3 (tiga) nama dalam satu jabatan tersebut yakni pada pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama pada Tahun 2020 dikarenakan hanya ada 2 (dua) orang pelamar yang memenuhi dan direkomendasikan untuk menduduki jabatan tinggi pratama yang kosong” .¹⁴

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Landasan Filosofis.

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 4 ayat (1) menetapkan Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang Undang Dasar. Artinya, Presiden merupakan penyelenggara Negara yang tertinggi. Dalam menjalankan pemerintahan Negara, kekuasaan dan tanggungjawab sepenuhnya berada pada Presiden.

Dalam Alinea Kedua Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dicantumkan tugas konstitusional Pemerintah Negara Republik Indonesia adalah “...*melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.*”

Pemerintahan Negara yang diperintahkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 adalah pemerintahan demokratis, desentralistis, bersih dari praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, serta yang mampu menyelenggarakan pelayanan publik secara adil. Ketentuan tentang bentuk pemerintahan seperti tersebut

¹⁴Hasil Wawancara Dengan Bapak Prof.Dr.Ilyas Husti M.Ag, selaku Ketua Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama Kota Pekanbaru, 4 Januari 2021, di UIN Suska Riau Pekanbaru

tertuang dalam berbagai Undang-Undang sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yang merupakan sublimasi cita-cita luhur bangsa sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 tentang tata pemerintahan yang baik atau good governance. Untuk menyelenggarakan pemerintahan seperti tersebut perlu dibangun aparatur negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, berintegritas tinggi, serta berkemampuan dan kinerja tinggi.¹⁵

Landasan Yuridis.

Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Pokok Kepegawaian yang mengatur tentang manajemen kepegawaian Negara yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran bahwa pegawai sebagai individu dan sebagai korp adalah bagian integral dari pemerintahan Negara. Karena itu setiap pegawai sipil dituntut agar memiliki loyalitas penuh kepada pemerintah Negara. Ketentuan seperti tersebut dipandang tidak sesuai lagi dengan pemerintahan yang semakin demokratis dan desentralistis, pemerintahan yang semakin terbuka, serta ekonomi yang semakin kompetitif.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 sudah mengamanatkan pembentukan Komisi Kepegawaian Negara sebagai otoritas independen untuk menjaga profesionalitas, netralitas, dan apolitisasi SDM Aparatur Negara. Namun, karena berbagai kesibukan Pemerintah, 12 (dua belas) Tahun setelah diamanatkan oleh Undang-Undang, Komisi independen tersebut belum dibentuk. Sementara Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, dan Lembaga Administrasi Negara semakin terkungkung oleh rutinitas dan kurang mampu menjadi pendorong reformasi aparatur negara. Reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh beberapa kementerian dan lembaga non kementerian sejak 2008 lebih merupakan inisiatif bottom up oleh para pimpinan kementerian tersebut, bukan karena adanya suatu kebijakan nasional reformasi aparatur Negara. Undang-Undang ini merupakan ketetapan pokok pokok bagi pengaturan manajemen kepegawaian bagi seluruh aparatur Negara yang mendapat gaji dari Negara, di samping secara khusus mengatur mengenai aparatur sipil Negara.

Sementara desentralisasi kepegawaian yang diamanatkan oleh Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam perkembangannya telah dilaksanakan dengan semangat yang

¹⁵ Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, 2011), hlm, 1-2.

berbeda dan telah menyimpang dari semangat yang mendasari desentralisasi kepegawaian. Pembentukan PNS Daerah pada Undang-Undang tersebut pada esensinya adalah untuk mendelegasikan kewenangan kepada pemerintah daerah agar mampu menyesuaikan jumlah dan mutu pegawai daerah dengan fungsi dan tugas pemerintah daerah. Tapi dalam kenyataan, setelah pelaksanaan desentralisasi kepegawaian sejak Tahun 2000, dari 509 (lima ratus sembilan) kabupaten dan kota dan 34 (tiga puluh empat) provinsi, hampir tidak ada yang melaksanakan manajemen kepegawaian dengan semangat seperti yang diharapkan, yaitu mengangkat pegawai yang jumlah, komposisi dan kualifikasinya sesuai dengan beban tugas dan fungsi daerah. Sebaliknya, setiap tahun formasi calon PNS yang diberikan kepada kabupaten dan kota berjumlah 250 orang. Pada provinsi mungkin mencapai 2 (dua) kali jumlah tersebut.¹⁶

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari Universitas Internasional Adgers, Norwegia¹⁷ dan oleh Bank Dunia melalui proyek Decentralization Support Fund, menunjukkan adanya praktek jual beli formasi pegawai antara oknum-oknum otoritas kepegawaian di Pusat dengan para pimpinan daerah. Formasi yang diperoleh dengan modal Rp 5 sampai Rp 10 juta per pegawai tersebut kemudian dijual oleh Pejabat Yang Berwenang di daerah dengan harga berlipat lebih mahal, berkisar antara Rp 75 juta sampai dengan Rp 150 juta tergantung dari jabatan. Praktek perdagangan calon pegawai ini selain bernilai sangat besar, sekitar Rp 20 sampai 25 triliun per tahun, juga telah merusak sendi-sendi moralitas pegawai aparatur sipil Negara. Praktek perdagangan jabatan terjadi juga dalam pengisian posisi kepala Satuan Kerja Pemerintah Daerah dan pengisian posisi jabatan politik lokal.

Landasan Sosiologis.

Publikasi Bank Dunia yang baru saja dirilis, *Investing in Indonesia's Institutions for Inclusive and Sustainable Development* menunjukkan konsekuensi dari transformasi Indonesia menjadi negara berpendapatan menengah. Permintaan masyarakat akan pelayanan publik bermutu, dan cepat akan mengalami peningkatan. Untuk merespon the rising demand tersebut sektor publik harus mampu menyediakan pelayanan publik yang diperlukan masyarakat pendapatan menengah, seperti infrastruktur yang lebih baik, transportasi publik lebih baik,

¹⁶*Ibid.*

¹⁷Kristiansen, Stein. Recovering the costs of power: Corruption in local political and civil service positions in Indonesia. Jakarta. CSIS. 2009.

perpanjangan pendidikan wajib menjadi 12 (dua belas) tahun, pendidikan tinggi berkualitas internasional, pelayanan kesehatan standar internasional, dan sistem jaminan sosial yang memadai, termasuk sistem asuransi kesehatan untuk membiayai pelayanan kedokteran yang lebih modern. Reformasi aparatur negara yang lebih cepat diperlukan untuk membangun kapasitas public service, Indonesia menyediakan pelayanan publik yang lebih tinggi yang memerlukan tingkat pertumbuhan ekonomi tinggi.

Sebagai bangsa berpendapatan menengah dan memiliki tingkat pendidikan semakin tinggi, serta mempunyai kehidupan politik yang semakin demokratis yang rakyatnya punya kesadaran politik semakin tinggi. Dalam kondisi seperti tersebut masyarakat Indonesia akan menuntut pelayanan publik yang semakin baik, semakin terjangkau dan bermutu tinggi, antara lain pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan bermutu tinggi, sarana dan prasarana transportasi yang lebih baik, dan saran komunikasi yang state of the art. Untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang setara dengan negara maju lainnya sangat diperlukan aparatur negara yang profesional, mampu menggalang kemitraan dengan pihak swasta, berkinerja tinggi, akuntabel, bersih dari praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, sehingga perlu dijamin tingkat kesejahteraannya.

Pelaksanaan Pemilihan Tiga Nama untuk Kekosongan Satu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2020 secara umum telah sesuai amanah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yakni diawali dari :

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal ini adalah Walikota Pekanbaru akan menetapkan Jabatan yang akan diseleksi (jabatan yang kosong) di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang mana dalam hal ini telah mendapatkan rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

**Tabel 1 Nama – Nama Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kosong/ Lowong
Di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru**

NO	JABATAN	KETERANGAN
1	Sekretaris Daerah	Mutasi/Rotasi pada Mei 2020
2	Sekretaris DPRD	Mutasi/Rotasi pada Mei 2020
NO	JABATAN	KETERANGAN
3	Kepala Satuan Polisi PP	Pensiun Juli 2020
4	Kepala Dinas Pendidikan	Pensiun Agustus 2020

Sumber Data : BKPSDM Kota Pekanbaru

- b. Setelah Pejabat Pembina Kepegawaian mendapatkan rekomendasi dari KASN, PPK membentuk Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama yang terdiri dari 5 Orang Panitia Seleksi (1 orang Ketua 1 orang Sekretaris dan 3 orang anggota panitia) dan membentuk Tim Sekretariat Pansel yang bertugas untuk membantu Panitia Seleksi Terbuka secara Administratif, melalui Surat Keputusan Walikota.
- c. Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama, Panitia akan menyusun pedoman Penilaian, tahapan dan jadwal dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka JPTP.

Hal ini senada dengan hasil wawancara Peneliti dengan Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru:

“Setelah terbentuknya Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama, Panitia akan menyusun jadwal, tahapan, dan pedoman Penilaian Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru yang berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah.”¹⁸

- a. Setelah seluruh Tahapan Seleksi berjalan maka Panitia akan melaporkan dan mengeluarkan rekomendasi hasil kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).
- b. Setelah PPK menerima laporan dan rekomendasi dari Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama, akan meminta rekomendasi ke KASN untuk mengisi

¹⁸Hasil Wawancara Dengan Bapak Helmi SH MH, selaku Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, 4 Januari 2021, di Kantor Walikota Pekanbaru.

kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama bersama laporan hasil pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama.

- c. Setelah Rekomendasi dari KASN telah diterima maka Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mengisi kekosongan jabatan yang lowong tersebut dengan Surat Keputusan Walikota.

Hambatan dalam Pemilihan Tiga Nama untuk Kekosongan Satu Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2020, menemukan kendala dan hambatan dalam pelaksanaannya, hal ini diakui oleh Ketua Tim Sekretariat Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama Kota Pekanbaru, Bapak Baharuddin S.Sos M.Si (Kepala BKPSDM Kota Pekanbaru) yakni Jumlah nama yang di usulkan dan direkomendasi oleh Panitia tidak mencukupi untuk melamar di satu jabatan (2 nama dalam 1 jabatan), hal ini tentu tidak sesuai pada Pasal 115 Ayat 2 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara jelas dan tegas mengatakan bahwasanya Panitia Seleksi memilih 3 (tiga) nama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.

Tabel 2 Jumlah Pelamar

NO	JABATAN	KET	REKOMENDASI
1	Sekretaris Daerah	2 Orang	2 orang
2	Sekretaris DPRD	1 orang	-
NO	JABATAN	KET	REKOMENDASI
3	Kepala Satpol PP	4 Orang	3 Orang
4	Kepala Dinas Pendidikan	3 Orang	3 Orang

Sumber Data : BKPSDM Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil usulan dan rekomendasi oleh Panitia Seleksi kepada PPK, Walikota menerima dan meneruskan hasil pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kota Pekanbaru Tahun 2020, untuk mendapatkan rekomendasi dari KASN, sehingga jabatan yang hanya terdapat dua nama dalam satu jabatan tetap diterima

dan dapat diisi, dikarenakan dua nama tersebut telah mengikuti tahapan seleksi serta memang layak dan merupakan jabatan yang sangat strategis demi jalannya roda pemerintahan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru untuk dapat memberikan pelayanan yang kepada masyarakat.

“Pada dasarnya Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dengan beberapa tahapan Uji Kompetensi ini telah dilaksanakan secara kompetitif, adil, terbuka, tidak memandang status, latar belakang dan asal tanpa berpihak kemanapun (netral) sehingga pemerintahan yang bersih dapat terwujud tanpa ada indikasi KKN”¹⁹

KESIMPULAN

Dari Penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru telah sesuai dalam tahapan pelaksanaannya berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Pelaksanaan pemilihan 2 (dua) nama untuk mengisi satu jabatan yang kosong di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru secara umum tidak menimbulkan dampak/implikasi hukum yang menyimpang, dikarenakan pengisian jabatan yang kosong tersebut memang merupakan jabatan yang sangat strategis dan harus diisi demi jalannya roda pemerintahan yang baik dan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Azhary, *Negara Hukum Indonesia (Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya)*, Universitas Indonesia : UI Press, 2015

Bagio. Kadaryanto, Pemekaran wilayah di era otonomi daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2007 Tentang Tata cara pembentukan, penghapusan dan penggabungan daerah, dalam *Jurnal Hukum Respublica*, Vol. 15, No. 1, November 2015.

¹⁹Hasil Wawancara Dengan Bapak H. Abdul Jamal, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, 4 Januari 2021, di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

- Bagir. Manan, *Hubungan Kewenangan Pusat dan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta : Rajawali Press, 2015
- Djarmiko. Anom, Kedudukan Lembaga Negara Sampiran Dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia, dalam *Jurnal konstitusi* P3KHAM UNS Volume I. No. 1. 2008.
- Encik Muhammad. Fauzan, Pelayanan Dasar Pemerintah Daerah dalam Dimensi Hak Konstitusional Warga Negara, dalam *Jurnal Hukum Respublica*, Vol. 14, No. 2, Mei 2015.
- Fatkhurohman, Dian Aminudin dan Sirajudin, *Memahami Keberadaan Mahkamah Konstitusi di Indonesia*, Bandung : Citra Aditya Bakti, 2014
- Hartini. Sri, dkk., *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, 2010
- Herawati. Nunik, *Ilmu Pemerintahan*, (Jurnal Ilmiah Vol 2, No.2, Maret 2016)
- Hetifa. Sumarto Sj., *Inovasi, Partisipasi dan Good Governance*, Bandung: Yayasan Obor Indonesia, 2013
- Indroharto, *Usaha Memahami Undang-undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara*, Buku II, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2014.
- Kansil C.S.T. dan Christine S.T., *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Cet. Pertama edisi revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2013
- Mahfud. Moh. MD., *Penataan Hukum Dalam Rangka Menuju Good Governance*. Makalah disampaikan pada orasi ilmiah Dies Natalis Universitas Udayana, Bali : 29 September 2010.
- Martin. Albrow, *Birokrasi*. Cet. IV, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2017
- Mochtar. Akil, *Pembalikan Beban Pembuktian Tindak Pidana Korupsi*, Jakarta : Mahkamah Konstitusi, 2019.
- Nelson Bastian. Nope, *Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah*, Yustisia Edisi 92 Mei-Agustus, 2015
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*. Cet. VI. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011

Sibuea. Hotma P, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan, & Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik*. Jakarta : Erlangga, 2010

Sofian. Rayanto, *Pembangunan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta: Yayasan Obor, 2011

Tim. Reality, *Kamus Terbaru Bahasa Indonesia*. Surabaya : Reality Publisher, 2018

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.