

Pengisian jabatan pimpinan tinggi dalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara: analisis seleksi terbuka dan kompetitif serta talent pool = The filling of senior executive services in law number 5 of 2014 regarding state civil apparatus: analysis of open and competitive selection and talent pool

Nanang Subiyanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20492210&lokasi=lokal>

Abstrak

Tesis ini membahas tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Analisis Seleksi Terbuka dan Kompetitif serta Talent Pool). Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pengisian jabatan pimpinan tinggi dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan bagaimana keunggulan serta kelemahan pengisian jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi terbuka dan kompetitif serta talent pool. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian penelitian yang diperoleh adalah pertama, pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan melalui dua cara yaitu melalui seleksi terbuka dan kompetitif serta talent pool. Pengisian jabatan melalui seleksi terbuka dan kompetitif dari aspek pengaturan sudah memadai karena telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pelaksanaannya sedangkan pengisian jabatan dari talent pool tidak disebutkan secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tetapi hanya menyebutkan bahwa pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan terhadap instansi pemerintah yang telah menerapkan sistem merit dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara. Salah satu persyaratan sistem merit adalah setiap instansi harus memiliki kelompok rencana suksesi yang dihasilkan oleh manajemen talenta. Kelompok rencana suksesi inilah yang disebut dengan talent pool. Kedua, Keunggulan seleksi terbuka dan kompetitif dilaksanakan melalui serangkaian tahapan seleksi sehingga hanya orang-orang terpilih yang sesuai dengan persyaratan jabatan saja yang dapat mengisi jabatan yang lowong. Kelemahannya adalah seleksi terbuka dan kompetitif memerlukan biaya yang besar dan waktu yang lama, kredibilitas panitia seleksi masih diragukan dan seleksi terbuka hanya dianggap sebagai formalitas karena masih adanya intervensi dari pejabat pembinaan kepegawaian yang masih ingin mempertahankan spoil system. Keunggulan seleksi melalui talent pool adalah talent pool dilakukan melalui sistem manajemen talenta dengan mencari pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi dan potensi yang terbaik sehingga hanya pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi dan potensi tertinggi yang dapat menduduki jabatan pimpinan tinggi termasuk juga jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Kelemahannya yaitu talent pool dilaksanakan di lingkungan internal organisasi sehingga masih rentan terhadap intervensi kepentingan terutama oleh pejabat pembina kepegawaian yang berasal dari proses politik.

.....This thesis addresses the Filling of Senior Executive Services Position in Law Number 5 of 2014 regarding State Civil Apparatus (Analysis of Open and Competitive Selection and Talent Pool). The subject assessed is the method in filling Senior Executive Services position in Law Number 5 of 2014 regarding State Civil Apparatus and the advantages and disadvantages of filling Senior Executive Services positions through open and competitive selection and talent pool. This study uses normative juridical study method

with statutory approach. The results of the study obtained are as follows: first, the filling of Senior Executive Services position is carried out by two methods, i.e. through open and competitive selection as well as through talent pool. The filling of positions through open and competitive selection is satisfactory from a regulatory aspect as it is governed in Law Number 5 of 2014 regarding State Civil Apparatus along with its implementing regulations, whereas the filling of positions by talent pool is not specifically provided in Law Number 5 of 2014 regarding Civil State Apparatus, it merely states that the filling of positions in an open and competitive manner may be excluded from government agencies that have implemented a merit system with the approval of the State Civil Apparatus Commission. One of the criteria of the merit system is that each agency shall have a succession plan group produced by talent management. This succession plan group is what meant as talent pool. Secondly, the advantage of open and competitive selection is that it is carried out through a series of selection stages hence only selected people qualifying for the requirements of the position may fill vacant positions. The disadvantage is that open and competitive selection is great in cost and also time consuming, the credibility of the selection committee is still doubtful and open selection is considered merely formality as intervention still takes place by staff development officials favoring spoil system. The advantage of selection through talent pool is that it is carried out through talent management system by seeking employees with best competence and potential hence only employees having the highest competence and potential may fill Senior Executive Services positions including administrative and functional positions. The disadvantage is that talent pool is carried out internally within the organization therefore it is exposed to intervention of interests, particularly by staff development officials originating from political process.