

**MERITOKRASI PADA SELEKSEI TERBUKA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI WILAYAH PROVINSI JAWA TENGAH
(Studi di Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Magister Administrasi Publik**



Oleh :

**Ari Mukti
S241308003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
2018**

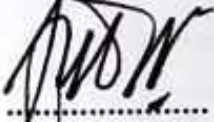

HALAMAN PERSETUJUAN

**MERITOKRASI PADA SELEKSI TERBUKA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI WILAYAH PROVINSI JAWA TENGAH
(Studi di Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta)**

Oleh:

Ari Mukti

S241308003

Komisi Pembimbing	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Drs. SUDARMO, MA, Ph.D NIP. 196311011990031002		22 / 1 18
Pembimbing II	Dr. RINA HERLINA H, S.Sos., M.Si NIP. 197911202006042001		22 / 1 18

Telah dinyatakan memenuhi syarat
pada tanggal 22 - 1 - 2018

Mengetahui,

Kepala Program Studi Magister Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sebelas Maret




Dr. DIDIK G. SUHARTO, S.Sos., M.Si
NIP. 19741107 200312 1 001

**MERITOKRASI PADA SELEKSI TERBUKA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI WILAYAH PROVINSI JAWA TENGAH
(Studi di Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta)**

TESIS

Ari Mukti

S241308003

Tim Penguji

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. KRISTINA SETYOWATI, M.Si NIP. 196306131990032001	
Sekretaris	Dr. DIDIK G SUHARTO, S.Sos., M.Si NIP. 197411072003121001	
Anggota	Drs. SUDARMO, MA, Ph.D NIP. 196311011990031002	
	Dr. RINA HERLINA H, S.Sos., M.Si NIP. 197911202006042001	

Telah dipertahankan di depan penguji

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Pada tanggal 31 - 1 - 2018

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sebelas Maret



Prof. Dr. ISMI DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si
NIP. 196108251986012001

Kepala Program Studi Magister
Administrasi Publik



Dr. DIDIK G. SUHARTO, S.Sos., M.
NIP. 19741107 200312 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS DAN PUBLIKASI ISI TESIS

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis yang berjudul Meritokrasi Pada Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Wilayah Provinsi Jawa Tengah (Studi di Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta), merupakan karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis digunakan sebagai acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber acuan serta dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat unsur plagiat dalam karya ilmiah ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Publikasi sebagian atau keseluruhan isi tesis pada jurnal ilmiah atau forum ilmiah harus seijin dan menyertakan tim pembimbing sebagai *author* dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret sebagai institusinya. Apabila saya melakukan pelanggaran dari ketentuan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 31 Januari 2018

Mahasiswa



Ari Mukti

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segenap rahmat yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Meritokrasi Pada Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Wilayah Provinsi Jawa Tengah (Studi di Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta). Penyusunan tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) dalam bidang Ilmu Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Proses penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, baik moril maupun materiil. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Drs. Sudarmo, M.A, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah dengan penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, serta dorongan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Dr. Rina Herlina Haryanti, S.Sos, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan saran, masukan, dan motivasi kepada penulis.
3. Dr. Kristina Setyowati, M.Si dan Dr. Didik G Suharto, S.Sos, M.Si, selaku tim penguji tesis yang memberikan arahan dan masukan untuk perbaikan tesis ini.
4. Segenap Tenaga Kependidikan Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, yang telah membantu penulis dalam melengkapi berbagai kebutuhan administrasi untuk mendukung penulisan tesis ini.
5. Segenap Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik angkatan 2013, yang telah menjadi rekan belajar, berdiskusi, berbagi pengalaman, pendapat, dan pengetahuan selama menempus studi.
6. Bp. Tuhana, SH, M.Si, selaku pimpinan, atas perkenan yang diberikan untuk menempuh studi lanjut.

7. Ibu Izza Mafruhah, SE, M.Si, selaku pimpinan yang dengan segala kebijaksanaannya telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi yang sangat berarti bagi kehidupan penulis.
8. Segenap Peergroup dan Staf Pusat Pengkajian Kebijakan Daerah dan Kelembagaan, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Universitas Sebelas Maret, atas dukungan yang diberikan.
9. Keluarga besar penulis yang telah senantiasa aktif dalam mendorong penyelesaian studi.
10. Segenap informan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan moril maupun materiil kepada penulis selama penyusunan tesis.

Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini masih terapat kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan pada diri penulis. Oleh karena itu saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan kedepannya. Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan.

Surakarta, 31 Januari 2018

Mahasiswa

Ari Mukti

NIM. S241308003

MOTTO

Kalau ining mutiara, harus berani terjun ke
lautan yang dalam
(Bung Karno)

Dimanapun engkau berada, selalulah menjadi
yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang
engkau bisa berikan.

(BJ Habibie)



PERSEMBAHAN

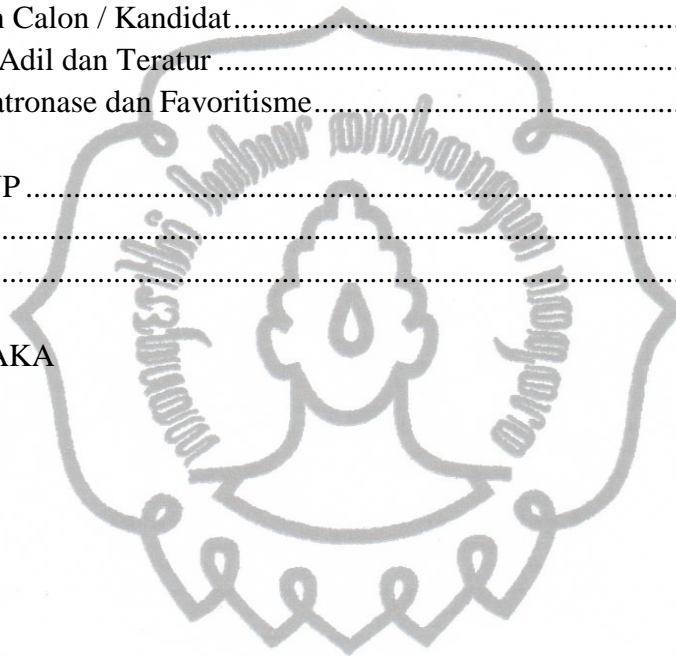


Penulis mendedikasikan karya ilmiah ini untuk keluarga penulis, Universitas Sebelas Maret, dan para pelaksana seleksi terbuka di lingkungan instansi pemerintah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	10
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Manajemen Kepegawaian	17
C. Promosi	19
D. Seleksi	25
E. Meritokrasi	29
F. Jabatan Pimpinan Tinggi	39
G. Kerangka Pikir	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Jenis Data	45
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Teknik Penentuan Informan	47
F. Validitas Data	48
G. Metode Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
1. Kabupaten Boyolali	50
2. Kota Surakarta	53
B. Kepatuhan Terhadap Hukum.....	57
1. Tahapan Persiapan.....	64
2. Tahapan Pelaksanaan.....	76
3. Monitoring dan Evaluasi	91
C. Kompetisi Terbuka	93
D. Perbandingan Calon / Kandidat.....	97
E. Proses Yang Adil dan Teratur	101
F. Tidak Ada Patronase dan Favoritisme.....	109
 BAB V PENUTUP.....	 112
A. Kesimpulan.....	112
B. Saran.....	113
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Model MSDM Berbasis Merit.....	36
Gambar II.2	Kerangka Pikir.....	43
Gambar III.1	Model Analisis Interaktif.....	49
Gambar IV.1	Komposisi PNS Kabupaten Boyolali Menurut Golongan.....	51
Gambar IV.2	Komposisi PNS Kota Surakarta Menurut Golongan.....	54
Gambar IV.3	SK Pembentukan Panitia Seleksi JPT Pratama Kota Surakarta	59
Gambar IV.4	SK Pembentukan Panitia Seleksi JPT Pratama Kabupaten Boyolali	60
Gambar IV.5	Persyaratan Umum Pelamar JPT Pratama Kota Surakarta.....	62
Gambar IV.6	Persyaratan Pelamar JPT Pratama Kabupaten Boyolali.....	63
Gambar IV.7	Surat Bupati Boyolali ke KASN Terkait Rencana Seleksi.....	72
Gambar IV.8	Surat Walikota Surakarta ke KASN Terkait Rencana Seleksi	73
Gambar IV.9	Standar Kompetensi JPT Pratama Kabupaten Boyolali	75
Gambar IV.10	Pengumuman Seleksi di Website Pemkab Boyolali.....	78
Gambar IV.11	Pengumuman Seleksi Terbuka di Koran Solopos	79
Gambar IV.12	Pengumuman Seleksi Terbuka di Website BKD Surakarta	80
Gambar IV.13	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama Kota Surakarta	81
Gambar IV.14	Susunan Acara Uji Kompetensi Kota Surakarta.....	83
Gambar IV.15	Berita Acara Hasil Pleno Wawancara Akhir Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama Kabupaten Boyolali	85
Gambar IV.16	Berita Acara Hasil Rekam Jejak Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama Kota Surakarta	86
Gambar IV.17	Surat Perihal Laporan dan Permohonan Rekomendasi dari Bupati Boyolali dan Lembar Disposisi KASN.	92
Gambar IV.18	Surat Walikota Surakarta perihal Laporan Seleksi JPT Pratama dan Lembar Disposisi KASN.	93
Gambar IV.19	Pengumuman Seleksi di Website Pemkab Boyolali.....	94
Gambar IV.20	Pengumuman Seleksi di Website Pemkot Surakarta.....	96
Gambar IV.21	Pengumuman Hasil Uji Kompetensi Pemkot Surakarta Tanpa Skor.....	97

Gambar IV.22	Perubahan Hasil Uji Kompetensi Pada Seleksi Pengisian JPT Pratama Kabupaten Boyolali Tahun 2015.....	104
Gambar IV.23	Hasil Uji Kompetensi Seleksi Pengisian JPT Pratama Kota Surakarta Tahun 2016.....	107



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Penelitian Terdahulu Mengenai Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	13
Tabel IV.1	Daftar Posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Boyolali .	52
Tabel IV.2	Daftar Posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kota Surakarta	55
Tabel IV.3	Daftar Personil Panitia Seleksi JPT Pratama Kabupaten Boyolali	66
Tabel IV.4	Daftar Personil Panitia Seleksi JPT Pratama Kota Surakarta	67
Tabel IV.5	Hasil Akhir Seleksi Terbuka Pengisian JPTP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2015	88
Tabel IV.6	Hasil Akhir Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Boyolali Tahun 2017.....	88
Tabel IV.7	Hasil Akhir Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama Kota Surakarta	89
Tabel IV.8	Rekap Peserta Gugur Seleksi Terbuka Pengisian JPTP Kabupaten Boyolali Tahun 2015	98
Tabel IV.9	Rekap Peserta Gugur Seleksi Terbuka Pengisian JPTP Kabupaten Boyolali Tahun 2017	99
Tabel IV.10	Rekap Peserta Gugur Seleksi Terbuka Pengisian JPTP Kota Surakarta Tahun 2016	100
Tabel IV.11	Peserta Peringkat Pertama Uji Gagasan Pada Seleksi Pengisian JPT Pratama Kabupaten Boyolali Tahun 2017.....	103
Tabel IV.12	Inisial Peserta Dikehendaki Lolos Pada Seleksi JPT Pratama Kabupaten Boyolali Tahun 2015.....	105
Tabel IV.13	Inisial Peserta Dikehendaki Lolos Pada Seleksi JPT Pratama Kabupaten Boyolali Tahun 2017.....	106
Tabel IV.14	Inisial Peserta Dikehendaki oleh Walikota	108
Tabel IV.15	Hasil Penentuan Akhir Seleksi Pengisian JPT Kota Surakarta Tahun 2016.....	108

ABSTRAK

Ari Mukti, NIM : S241308003, 2018, Meritokrasi Pada Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Wilayah Provinsi Jawa Tengah (Studi di Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta). Tesis. Pembimbing I : Drs. Sudarmo, MA, Ph.D, Pembimbing II : Dr. Rina Herlina Haryanti, S.Sos, M.Si. Program Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Latar Belakang : Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai wujud promosi jabatan, penting adanya bagi pengembangan Pegawai Negeri Sipil dan regenerasi kepemimpinan di lingkungan birokrasi pemerintah. Meskipun secara turun temurun pengisian jabatan telah diatur oleh pemerintah semenjak era orde baru hingga reformasi, realitanya masih banyak ditemui praktek penempatan dan promosi pejabat yang tidak mengacu pada kompetensi yang dimiliki pegawai dan tidak mengindahkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan cenderung menggunakan *spoil system*. Di era reformasi pengisian dan penataan posisi-posisi jabatan birokrat banyak dilakukan hanya menyesuaikan keinginan dan kepentingan kepala daerah, tanpa mengindahkan etika dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Setara Eselon II) dimaksudkan untuk mewujudkan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian.

Metode : Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Kabupaten Boyolali dan Kota Surakarta dipilih karena kedua daerah tersebut masuk dalam Provinsi Jawa Tengah, sebagai salah satu wilayah provinsi yang dianggap baik dalam pelaksanaan seleksi terbukanya oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Selain itu telah ada penelitian sebelumnya terhadap kedua pemerintah daerah tersebut yang menyatakan bahwa pengangkatan jabatan struktural di wilayah tersebut dilakukan dengan mengedepankan faktor-faktor non meritokrasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Teknik penentuan informan menggunakan secara *purposive*. Validitas data menggunakan teknik triangulasi metode, sedang teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif.

Hasil : Meskipun Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama telah dilakukan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat indikasi ketidakadilan dan patronase. Dalam seleksi tersebut, kepala daerah baik walikota maupun bupati telah memiliki nama-nama yang dikehendaki dan dititipkan kepada Panitia Seleksi. Pelaksanaan seleksi tidak mengedepankan faktor kompetensi dan kinerja kandidat, namun mengedepankan kepentingan kepala daerah tersebut. Dengan demikian tidak ada jaminan mereka yang lolos seleksi merupakan kandidat dengan kompetensi terbaik.

ABSTRACT

Ari Mukti, NIM : S241308003, 2018, Meritocracy In The Open Selection of Local Government Officials in Central Java Province (Study in Boyolali Regency and Surakarta Municipality). Thesis. First Counselor : Drs. Sudarmo, MA, Ph.D, Second Counselor : Dr. Rina Herlina Haryanti, S.Sos, M.Si. Magister of Public Administrasi, Faculty of Social and Political Science, Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Introduction : Open selection for the promotion of local government officials has an important role on developing the local government apparatus and regeneration of leadership. Eventhough promotion of officers position in Indonesia has been regulated by law since the new order era to the refomartion regime, the reality its still widely encountered practice placement and promotion of officials who do not refer to the competence of employees and do not heed the provisions of legislation and tend to use the spoil system. In the reformation era filling and structuring the positions of bureaucrat done only adjust the interests of the head of the region, regardless of ethics and regulations that apply, until The Government of Indonesia enacted Law on State Civic Apparatus which ordered an open selection mechanism to build and realize a merit system.

Methods : This is a is qualitative descriptive research, which done in the Regency of Boyolali and Surakarta Municipality. Both region was chosen because they are included in Central Java Province, as one of the provinces considered good in the implementation of open selection policy according to State Civic Apparatus Commission. In addition, there have been previous studies of both local governments which stated that the appointment of structural positions in the regions was carried out by promoting non meritocracy factors. Techniques of data collection using interviews, participant observation, and documentation. The technique of determining informants using purposive sampling. Data validity using technique of triangulation method, meanwhile data analyst technique use interactive analysis model.

Result : Although the open selection has been conducted in accordance with the procedures set forth in the legislation, but in practice there are still indications of injustice and patronage. In the selection, the head of the region both the mayor and the regent already have the names desired and entrusted to the Selection Committee. Implementation of selection did not emphasize the competence and performance factors of the candidates, but prioritizes the interests of the regional head. Thus there is no guarantee that those who pass the selection are the candidates with the best competence.