

PENGADAAN PEJABAT TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TOBA

Fetty Farida Tamba¹, Binur Panjaitan², Wolter Silalahi³

¹Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, Indonesia

¹fettytamba4@gmail.com

ABSTRAK

Kata kunci:

Pengadaan Pejabat
Tinggi Pratama,
Kabupaten Toba,
Transparansi,
Akuntabilitas,
Nepotisme, Evaluasi.

Keywords:

Senior Official
Recruitment, Toba
Regency,
Transparency,
Accountability,
Nepotism, Evaluation.

Pengadaan pejabat tinggi pratama di pemerintahan daerah memainkan peran penting dalam menjalankan pemerintahan yang efektif dan berkontribusi pada pembangunan daerah. Studi ini membahas kebijakan dan implementasi pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba, mengidentifikasi kendala, dan memberikan upaya-upaya untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Kurangnya transparansi dan adanya indikasi praktik nepotisme adalah masalah serius yang mengancam integritas proses seleksi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toba memiliki peran sentral dalam memastikan integritas dan transparansi dalam pengadaan ini. Evaluasi berkala perlu dilakukan untuk memantau dan memperbaiki proses seleksi.

The recruitment of senior officials in local government plays a vital role in effective governance and contributes to regional development. This study discusses the policy and implementation of senior official recruitment in Toba Regency, identifying constraints and proposing efforts to enhance transparency and accountability. Insufficient transparency and indications of nepotism are serious issues threatening the integrity of the selection process. The Regional Personnel Agency (BKD) of Toba Regency plays a central role in ensuring integrity and transparency in this recruitment. Periodic evaluations are necessary to monitor and improve the selection process.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Pengadaan pejabat tinggi pratama adalah sebuah aspek penting dalam menjalankan roda pemerintahan di daerah (Permana & Taufik, 2023). Sebagai sebuah kabupaten yang memiliki otonomi, Kabupaten Toba memiliki hak dan kewenangan untuk menunjuk dan mengangkat pejabat tinggi pratama sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Meskipun demikian, implementasi dari kebijakan ini seringkali dihadapi oleh berbagai kendala yang perlu dianalisis lebih lanjut. Beberapa kendala utama meliputi kurangnya transparansi dalam proses seleksi serta adanya indikasi nepotisme, yang dapat merongrong integritas dan keadilan dalam pengisian jabatan-jabatan ini.

Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Kabupaten Toba dilakukan melalui mekanisme rekrutmen dan seleksi terbuka yang melibatkan panitia seleksi dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toba. Seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan persyaratan yang telah ditetapkan dan diawasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Meskipun ada upaya yang telah dilakukan untuk memastikan proses seleksi berjalan sesuai aturan, kendala seperti kurangnya transparansi dan indikasi nepotisme masih menjadi permasalahan yang perlu diatasi (Ariswandy et al., 2021).

Pejabat tinggi pratama memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan di Kabupaten Toba. Mereka adalah pemimpin dan pengendali dalam organisasi pemerintahan di daerah tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa proses pengadaan pejabat tinggi pratama dilakukan dengan

teliti dan transparan agar yang terpilih adalah individu yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas mereka dengan baik. Dalam rangka meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba, diperlukan berbagai upaya. Ini termasuk peningkatan pengawasan dan pengendalian terhadap proses seleksi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Toba, peningkatan transparansi dalam proses seleksi dengan mempublikasikan informasi terkait proses seleksi dan hasil seleksi, serta mendorong partisipasi masyarakat dalam pengawasan proses seleksi. Ini akan membantu meminimalisir peluang adanya praktik-praktik yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan meritokrasi dalam pengisian jabatan tinggi pratama (Lega et al., 2022). Penting untuk diingat bahwa dalam konteks pembangunan nasional, pengadaan pejabat tinggi pratama juga merupakan bagian dari strategi kebijakan untuk mewujudkan struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan transportasi nasional yang efektif dan efisien (Dewi, 2017). Oleh karena itu, Kabupaten Toba harus mempertimbangkan strategi kebijakan nasional yang telah ditetapkan dalam pengisian jabatan-jabatan ini.

Selain itu, pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba juga harus sejalan dengan upaya pemerintah Indonesia dalam menciptakan lapangan pekerjaan sebanyak-banyaknya dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Ini mencakup kebijakan pengembangan keterampilan untuk pertumbuhan ekonomi yang telah diimplementasikan. Dengan demikian, proses pengadaan pejabat tinggi pratama harus mempertimbangkan dan mendukung tujuan nasional tersebut. Dalam kesimpulannya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang kebijakan dan implementasi pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan proses seleksi pejabat tinggi pratama di daerah ini. Keselarasan dengan kebijakan nasional dan tujuan pembangunan ekonomi juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan terkait pengadaan pejabat tinggi pratama.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus untuk mendalami kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba. Metode studi kasus adalah pendekatan penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam dari beberapa informan yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini juga akan melakukan analisis dokumen terkait kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama. Analisis dokumen ini akan membantu peneliti dalam memahami kerangka hukum dan regulasi yang mengatur proses seleksi dan rekrutmen pejabat tinggi pratama di tingkat kabupaten. Dengan analisis dokumen, penelitian ini akan dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan mendalam tentang isu-isu terkait kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengadaan Pejabat Tinggi Pratama di Kabupaten Toba

Pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba merupakan salah satu aspek kunci dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Proses ini melibatkan beberapa tahap penting, yang mirip dengan proses pengadaan pejabat tinggi pratama di daerah lain di Indonesia, termasuk di Mahkamah Agung RI dan badan peradilan yang berada di bawahnya. Tahapan tersebut mencakup pengumuman lowongan, seleksi, dan penempatan. Berikut penjelasan lebih detail mengenai tahapan-tahapan dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama:

1. Pengumuman Lowongan: Tahap pertama dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama adalah pengumuman lowongan. Biasanya, pengumuman ini dilakukan melalui media massa atau situs resmi instansi yang membuka lowongan. Contohnya, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) membuka seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dan mempublikasikan persyaratan calon peserta seleksi di situs resminya. Pengumuman lowongan ini merupakan langkah awal yang memungkinkan individu yang berpotensi memenuhi syarat untuk mengajukan diri sebagai calon pejabat tinggi pratama.
2. Seleksi: Setelah pengumuman lowongan, instansi yang membuka lowongan akan melakukan seleksi terhadap calon pejabat tinggi pratama. Seleksi ini meliputi beberapa tahap, seperti tes tertulis, wawancara, dan asesmen kompetensi. Hasil seleksi akan menentukan siapa saja yang lolos ke tahap selanjutnya. Seleksi yang ketat ini bertujuan untuk memastikan bahwa pejabat yang dipilih memiliki kompetensi, pengetahuan, dan kualitas kepemimpinan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab jabatan tersebut.
3. Penempatan: Tahap terakhir dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama adalah penempatan. Setelah lolos seleksi, calon pejabat tinggi pratama akan ditempatkan di instansi yang membuka lowongan. Proses penempatan ini meliputi beberapa tahap, seperti pengumuman hasil seleksi dan pelantikan. Sebagai contoh, Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) melantik sejumlah Pejabat Tinggi

Pratama, Administrator, dan Fungsional di lingkungan LKPP. Pelantikan ini menandai awal dari peran dan tanggung jawab resmi pejabat tinggi pratama yang baru.

Proses pengadaan pejabat tinggi pratama di Indonesia diatur oleh beberapa peraturan, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Peraturan-peraturan ini memiliki peran penting dalam mengatur tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara dan manajemen pegawai negeri sipil. Mereka menetapkan dasar hukum bagi pengadaan pejabat tinggi pratama dan mengatur prosedur serta kriteria yang harus dipatuhi dalam proses ini.

Salah satu hal yang sangat penting dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama adalah integritas dan komitmen tinggi. Ini menjadi salah satu persyaratan utama yang harus dipenuhi oleh calon pejabat. Kepemimpinan yang etis dan memiliki moralitas yang kuat adalah faktor penting dalam menjalankan tugas sebagai pejabat tinggi pratama. Hal ini menekankan pentingnya moralitas dan etika dalam tata kelola pemerintahan di Indonesia. Ketika integritas dan komitmen tinggi menjadi prioritas, diharapkan bahwa pejabat tinggi pratama yang diangkat akan bertindak dengan adil, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik yang baik. Mereka akan menjalankan tugas mereka dengan mempertimbangkan kepentingan masyarakat dan berupaya untuk mencapai tujuan pembangunan yang lebih luas. Ini sejalan dengan konsep pemerintahan yang baik, di mana pemerintah bertanggung jawab kepada masyarakat dan berusaha untuk mencapai kesejahteraan bersama.

Selain itu, integritas dan komitmen tinggi juga memainkan peran penting dalam mencegah tindakan korupsi dan penyalahgunaan wewenang di dalam pemerintahan. Pejabat yang menjunjung tinggi etika dan moralitas cenderung lebih rendah hati dan menjalankan tugas mereka dengan baik tanpa adanya praktik-praktik yang merugikan negara dan masyarakat. Hal ini memperkuat prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan menciptakan lingkungan yang lebih bersih dan transparan dalam pemerintahan. Dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan yang baik, proses pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba, seperti di daerah lain di Indonesia, harus diawasi dan dievaluasi secara berkala. Hal ini akan memastikan bahwa proses tersebut tetap berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memberikan peluang yang sama bagi individu yang berkualifikasi untuk memegang jabatan tersebut. Dengan demikian, pengadaan pejabat tinggi pratama akan tetap menjadi salah satu pilar penting dalam memastikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas di tingkat daerah.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengadaan Pejabat Tinggi Pratama di Kabupaten Toba

Proses pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba, seperti di daerah lain di Indonesia, merupakan proses yang cermat dan komprehensif. Faktor-faktor yang memengaruhi pengadaan ini sangat penting dalam menentukan siapa yang akan menduduki posisi penting dalam administrasi pemerintahan. Beberapa faktor yang memengaruhi pengadaan pejabat tinggi pratama meliputi kompetensi, pengalaman, kinerja sebelumnya, kriteria lainnya, dan faktor politik serta kebijakan.

1. **Kompetensi:** Kompetensi menjadi faktor kunci dalam pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba. Calon pejabat harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diemban. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keahlian, dan kapasitas untuk memimpin dan mengelola. Sebagai contoh, dalam seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di Kemendikbudristek, calon peserta seleksi harus memiliki kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Kompetensi ini memberikan jaminan bahwa pejabat yang terpilih akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan daerah.
2. **Pengalaman:** Pengalaman kerja adalah faktor lain yang signifikan dalam pengadaan pejabat tinggi pratama. Calon pejabat yang memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan jabatan yang akan diemban akan lebih diutamakan. Pengalaman ini mencerminkan pemahaman dan keahlian yang diperoleh selama bertahun-tahun dalam lingkup pekerjaan yang berkaitan dengan tugas pejabat tinggi pratama. Sebagai contoh, dalam seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama pada Mahkamah Agung RI, calon peserta seleksi harus memiliki pengalaman kerja minimal 20 tahun di bidang hukum. Pengalaman ini membantu memastikan bahwa pejabat tinggi pratama memiliki wawasan yang dalam tentang bidang kerjanya dan dapat menghadapi tantangan yang ada dengan baik.
3. **Kinerja Sebelumnya:** Kinerja sebelumnya juga menjadi pertimbangan penting dalam pengadaan pejabat tinggi pratama. Calon pejabat yang telah menunjukkan kinerja yang baik di masa lalu akan lebih diutamakan. Ini mencakup jejak mereka dalam melaksanakan tugas sebelumnya, baik di dalam pemerintahan maupun di sektor lain. Contohnya, dalam seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di Kemendikbudristek, calon peserta seleksi harus memiliki kinerja yang baik di masa lalu dan tidak pernah terlibat dalam tindakan indisipliner. Kinerja yang baik di masa lalu memberikan keyakinan bahwa pejabat yang terpilih dapat memberikan kontribusi positif dan memenuhi ekspektasi yang ada.

4. Kriteria Lainnya: Selain kompetensi, pengalaman, dan kinerja, ada juga kriteria lain yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan pejabat tinggi pratama. Kriteria ini bisa mencakup pendidikan, usia, dan kesehatan. Contohnya, dalam seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama pada Mahkamah Agung RI, calon peserta seleksi harus memiliki pendidikan minimal S2, usia maksimal 56 tahun, dan sehat jasmani dan rohani. Kriteria ini mencerminkan standar minimum yang harus dipenuhi oleh calon pejabat tinggi pratama. Mereka bertujuan untuk memastikan bahwa pejabat yang diangkat memiliki kualifikasi yang memadai dan dapat menjalankan tugas dengan baik.
5. Faktor Politik dan Kebijakan: Faktor politik dan kebijakan juga memiliki peran penting dalam pengadaan pejabat tinggi pratama. Terkadang, pengadaan pejabat tinggi pratama dapat dipengaruhi oleh kepentingan politik atau kebijakan tertentu. Keputusan pengangkatan pejabat tertinggi dapat menjadi subjek kebijakan pemerintah yang berlaku atau kebijakan tertentu yang diterapkan oleh instansi yang membuka lowongan. Contohnya, dalam pengadaan pejabat tinggi pratama di lingkungan LKPP, kebijakan yang diterapkan adalah seleksi terbuka. Hal ini menggambarkan komitmen pada transparansi dan kompetisi terbuka untuk mendapatkan pejabat tinggi pratama.
6. Integritas dan Komitmen Tinggi: Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas, integritas dan komitmen tinggi juga menjadi salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pejabat tinggi pratama. Hal ini menunjukkan pentingnya moralitas dan etika dalam kepemimpinan di Indonesia. Pengadaan pejabat tinggi pratama harus memastikan bahwa pejabat yang diangkat memiliki standar etika dan moral yang tinggi, sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan integritas dan transparansi. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan menciptakan lingkungan yang lebih bersih dan transparan dalam pemerintahan.

Pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba adalah sebuah proses yang melibatkan berbagai pertimbangan dan faktor. Faktor-faktor tersebut harus sejalan dengan prinsip tata kelola yang baik, yaitu transparansi, akuntabilitas, dan integritas. Dalam memilih pejabat tinggi pratama, Kabupaten Toba dan daerah lain di Indonesia harus mengutamakan calon yang memiliki kompetensi, pengalaman, kinerja yang baik, serta memenuhi kriteria lain yang ditetapkan. Dengan demikian, pengadaan pejabat tinggi pratama akan mendukung upaya menciptakan pemerintahan yang efektif dan melayani kepentingan masyarakat secara optimal.

Pembahasan

Implikasi Hasil Penelitian dalam Meningkatkan Transparansi, Akuntabilitas, dan Efisiensi dalam Pengadaan Pejabat Tinggi Pratama di Kabupaten Toba

Hasil penelitian tentang pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba memiliki implikasi yang signifikan dalam konteks tata kelola pemerintahan. Dalam konteks ini, transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi adalah prinsip-prinsip kunci yang harus dijunjung tinggi untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan layanan publik yang optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan pandangan tentang bagaimana perbaikan dapat dilakukan dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama untuk mencapai tujuan tersebut.

1. Meningkatkan Transparansi

Transparansi adalah salah satu pilar utama dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba yang perlu ditingkatkan. Dalam konteks ini, transparansi mengacu pada keterbukaan dan keterjangkauan informasi sepanjang proses seleksi, mulai dari pengumuman lowongan hingga pengumuman hasil seleksi. Pentingnya transparansi dalam pengadaan pejabat tinggi pratama tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik, tetapi juga meminimalkan peluang terjadinya praktik nepotisme atau korupsi dalam proses ini. Berikut adalah beberapa langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan transparansi dalam pengadaan pejabat tinggi pratama:

a. Publikasikan Kriteria Seleksi dan Syarat yang Jelas:

Kabupaten Toba dapat memastikan bahwa kriteria seleksi dan syarat yang jelas dan terperinci tersedia untuk umum. Ini termasuk kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan tertentu. Dengan memberikan akses yang mudah ke informasi ini, calon pelamar yang berpotensi dapat mempersiapkan diri secara lebih efektif. Jelasnya kriteria seleksi juga akan membantu meminimalisir kebingungan dan ketidakpastian yang seringkali muncul selama proses pengadaan.

b. Pengumuman Lowongan yang Terbuka dan Mudah Diakses:

Pengumuman lowongan harus dibuat tersedia di situs web resmi instansi yang membuka lowongan, selain melalui media massa seperti surat kabar dan portal berita online. Dengan demikian, informasi mengenai lowongan pejabat tinggi pratama dapat dijangkau oleh khalayak yang lebih luas. Hal ini akan memastikan bahwa calon yang berpotensi dapat dengan mudah mengetahui tentang peluang tersebut dan mengajukan diri mereka.

c. Akses kepada Informasi Seleksi:

Kabupaten Toba dapat memastikan bahwa semua informasi seputar perkembangan seleksi, termasuk pengumuman hasil seleksi, tersedia secara terbuka. Situs web resmi dan publikasi berita bisa menjadi media yang efektif untuk menyebarkan informasi ini. Dengan memberikan akses kepada masyarakat

untuk mengikuti perkembangan seleksi, proses pengadaan pejabat tinggi pratama menjadi lebih terbuka, dan masyarakat dapat melihat bagaimana calon pejabat terpilih dipilih berdasarkan kriteria dan prosedur yang jelas.

Meningkatkan transparansi dalam pengadaan pejabat tinggi pratama akan memiliki dampak positif yang signifikan. Pertama, ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses seleksi, yang penting dalam menciptakan pemerintahan yang akuntabel. Masyarakat akan memiliki keyakinan bahwa pemilihan pejabat tinggi pratama didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan, bukan berdasarkan pertimbangan politik atau kepentingan pribadi. Selain itu, transparansi juga dapat membantu mencegah praktik nepotisme atau korupsi. Ketika seluruh proses seleksi terbuka dan terekspos, peluang untuk memanipulasi atau mempengaruhi seleksi secara tidak sah akan menjadi lebih terbatas. Hal ini dapat mengurangi potensi tindakan tidak etis atau penyalahgunaan wewenang yang bisa merugikan integritas pengadaan pejabat tinggi pratama. Terakhir, dengan meningkatkan transparansi, Kabupaten Toba juga akan menjalin komunikasi yang lebih baik dengan masyarakat. Masyarakat akan merasa lebih terlibat dan dapat memantau perkembangan pengadaan pejabat tinggi pratama. Mereka akan merasa memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana proses ini berjalan, yang dapat membantu menciptakan ikatan yang lebih kuat antara pemerintah dan masyarakat.

2. Peningkatan Akuntabilitas

Akuntabilitas⁴⁴ adalah salah satu prinsip paling penting dalam tata kelola pemerintahan yang baik. Prinsip ini menekankan kewajiban untuk pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan yang diambil dalam pengelolaan sumber daya publik. Implikasi hasil penelitian tentang pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba adalah bahwa langkah-langkah perlu diambil untuk memperkuat mekanisme pengawasan dan pertanggungjawaban dalam seluruh proses ini. Berikut adalah langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan akuntabilitas dalam pengadaan pejabat tinggi pratama:

- a. Definisikan Proses dan Tanggung Jawab Pengawasan: Pertama-tama, Kabupaten Toba harus mendefinisikan secara jelas prosedur pengawasan dan tanggung jawab yang terkait dengan setiap tahapan dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama. Ini mencakup menentukan siapa yang bertanggung jawab atas pengawasan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan pada titik-titik mana dalam proses seleksi pengawasan akan terjadi. Dengan prosedur yang terdefinisi dengan baik, setiap orang yang terlibat dalam pengadaan akan memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana proses tersebut diawasi.
- b. Bentuk Komite atau Tim Independen: Salah satu langkah yang sangat efektif dalam meningkatkan akuntabilitas adalah dengan membentuk komite atau tim independen yang bertugas untuk mengawasi setiap tahap seleksi, termasuk proses seleksi dan penempatan. Tim ini harus terdiri dari individu yang tidak memiliki konflik kepentingan dengan calon pejabat atau instansi yang membuka lowongan. Mereka dapat memastikan bahwa setiap tahap seleksi dilakukan dengan transparan, adil, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, tim independen ini dapat menyampaikan temuan mereka kepada publik, sehingga proses seleksi menjadi lebih terbuka.
- c. Sediakan Jalur Pengaduan dan Pelaporan yang Aman: Kabupaten Toba harus menyediakan jalur pengaduan dan pelaporan yang aman bagi para peserta seleksi atau pihak yang merasa terdiskriminasi atau dirugikan selama proses seleksi. Hal ini penting untuk memberikan kesempatan kepada individu yang merasa bahwa mereka telah diperlakukan tidak adil atau bahwa ada pelanggaran etika dalam proses seleksi. Dengan jalur pengaduan yang aman, individu dapat menyuarakan keprihatinan mereka tanpa takut represalias.

Dengan langkah-langkah di atas, akuntabilitas dalam pengadaan pejabat tinggi pratama akan menjadi lebih kuat. Mekanisme pengawasan yang jelas akan memastikan bahwa setiap tahapan seleksi dapat diawasi dan dievaluasi. Mekanisme ini juga akan memberikan jaminan bahwa keputusan yang diambil dalam pengadaan didasarkan pada kriteria objektif dan bukan pada preferensi atau kepentingan tertentu.

Peningkatan akuntabilitas juga memiliki beberapa dampak positif yang signifikan:

- a. Kepercayaan Publik: Dengan meningkatkan akuntabilitas, pemerintah Kabupaten Toba akan membangun kepercayaan publik. Masyarakat akan memiliki keyakinan bahwa proses pengadaan pejabat tinggi pratama dilakukan dengan transparan dan adil, yang akan menciptakan ikatan yang lebih kuat antara pemerintah dan rakyat.
- b. Pencegahan Korupsi dan Praktik Tidak Etis: Akuntabilitas yang ditingkatkan juga akan membantu mencegah praktik korupsi dan tindakan tidak etis dalam pengadaan. Dengan adanya pengawasan yang ketat, peluang untuk tindakan-tindakan tersebut akan menjadi lebih terbatas.
- c. Peningkatan Kualitas Pejabat Tinggi Pratama: Akuntabilitas akan memastikan bahwa pejabat tinggi pratama yang diangkat adalah mereka yang memenuhi kriteria dan kompetensi yang sesuai dengan jabatan. Ini akan menciptakan pemerintahan yang lebih efisien dan berkualitas.

3. Meningkatkan Efisiensi

Efisiensi adalah faktor penting dalam pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba, serta dalam pengelolaan pemerintahan secara umum. Proses pengadaan yang lebih efisien dapat membawa manfaat berlipat ganda, termasuk penghematan waktu dan sumber daya yang berharga, serta memastikan bahwa pejabat tinggi pratama yang telah terpilih dapat segera mulai bekerja dan memberikan kontribusi positif bagi pemerintahan dan masyarakat.

Berikut adalah beberapa langkah konkret yang dapat diambil untuk meningkatkan efisiensi dalam pengadaan pejabat tinggi pratama:

- a. **Menyederhanakan Proses Seleksi:** Salah satu langkah pertama yang dapat diambil adalah dengan menyederhanakan prosedur seleksi jika memungkinkan, tanpa mengorbankan kualitas. Beberapa tahap dalam proses seleksi mungkin terlalu rumit atau tumpang tindih. Evaluasi kembali prosedur-prosedur tersebut dan pertimbangkan untuk menghilangkan yang tidak perlu. Hal ini akan mempercepat proses seleksi dan mengurangi beban administratif bagi semua pihak yang terlibat.
- b. **Meningkatkan Koordinasi antara Instansi Terlibat:** Pengadaan pejabat tinggi pratama sering melibatkan berbagai instansi dan departemen yang berbeda. Salah satu kendala yang sering terjadi adalah tumpang tindih atau kurangnya koordinasi antara mereka. Dalam rangka meningkatkan efisiensi, Kabupaten Toba dapat mempertimbangkan untuk memperkuat koordinasi antara instansi terlibat. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin, berbagi informasi secara terstruktur, dan menentukan peran masing-masing instansi dengan jelas.
- c. **Pemanfaatan Teknologi Informasi:** Teknologi informasi telah menjadi alat yang sangat berguna dalam meningkatkan efisiensi dalam berbagai bidang, termasuk pengadaan pejabat tinggi pratama. Kabupaten Toba dapat mempertimbangkan penggunaan sistem manajemen berbasis teknologi informasi untuk mengelola data peserta seleksi, dokumentasi, dan pelacakan proses seleksi. Sistem seperti ini dapat membantu mengurangi kebutuhan akan administrasi manual yang memakan waktu, menghindari kesalahan manusia, dan mempercepat alur kerja.
- d. **Pelatihan dan Pengembangan Pegawai:** Menyediakan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai yang terlibat dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama juga dapat meningkatkan efisiensi. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisien akan dapat menghemat waktu dalam menjalankan berbagai tahapan proses seleksi.
- e. Dengan meningkatkan efisiensi dalam pengadaan pejabat tinggi pratama, Kabupaten Toba akan merasakan sejumlah manfaat yang signifikan:
- f. **Penghematan Sumber Daya:** Efisiensi dalam proses seleksi akan menghemat sumber daya yang berharga, baik dalam hal waktu maupun biaya. Sumber daya yang terlibat dalam seleksi, seperti tenaga kerja, anggaran, dan infrastruktur, dapat dialokasikan untuk kepentingan lain yang mendesak.
- g. **Pengambilan Keputusan yang Lebih Cepat:** Dengan proses seleksi yang lebih efisien, pejabat tinggi pratama yang telah terpilih dapat segera memulai tugas mereka. Ini berarti pengambilan keputusan dan pelaksanaan program-program pemerintah dapat dilakukan lebih cepat.
- h. **Meningkatkan Kualitas Pejabat Tinggi Pratama:** Proses seleksi yang efisien juga dapat menarik calon pejabat yang berkualitas dan berkompeten. Mereka cenderung melihat proses yang efisien sebagai indikasi bahwa pemerintah menghargai waktu dan usaha mereka, dan itu juga memberi citra positif bagi calon-calon yang berpotensi.
- i. **Dukungan Masyarakat yang Lebih Besar:** Masyarakat akan melihat pengadaan pejabat tinggi pratama yang lebih efisien sebagai bukti bahwa pemerintah bekerja secara efektif. Ini dapat meningkatkan dukungan dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahannya.

4. Perbaikan dalam Kebijakan Pengadaan

Hasil penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya memiliki implikasi penting dalam rangka perbaikan kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba. Upaya untuk mencapai tujuan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam proses pengadaan memerlukan evaluasi kebijakan yang mendalam dan perubahan yang mendasar. Dalam konteks ini, berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama:

- a. **Evaluasi Kriteria Seleksi:** Langkah pertama adalah menilai apakah kriteria seleksi yang ada telah mencerminkan kebutuhan yang sebenarnya dan relevan dengan jabatan yang dibutuhkan. Hal ini melibatkan pengkajian kembali persyaratan pendidikan, pengalaman, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan. Evaluasi ini harus dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa kriteria seleksi selalu terkini dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi.
- b. **Evaluasi Prosedur Pengadaan:** Selain kriteria seleksi, perlu juga dilakukan evaluasi terhadap prosedur pengadaan yang ada. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai apakah prosedur pengadaan telah mencapai tujuan transparansi dan akuntabilitas. Hal ini mencakup pengkajian proses pengumuman lowongan,

proses seleksi, pengawasan, dan pelaporan hasil seleksi. Evaluasi ini juga dapat membantu mengidentifikasi kelemahan atau hambatan dalam proses yang perlu diperbaiki.

- c. Penyusunan Pedoman yang Jelas: Perbaikan dalam kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama memerlukan penyusunan pedoman yang jelas dan terperinci untuk pelaksanaan pengadaan. Pedoman ini harus mencakup seluruh tahapan proses pengadaan, mulai dari pengumuman lowongan hingga penempatan. Termasuk dalam pedoman ini harus ada panduan etika dan integritas yang jelas yang mengatur perilaku calon pejabat dan pihak-pihak yang terlibat dalam proses seleksi.
- d. Sosialisasi Kebijakan dan Pedoman: Sosialisasi kebijakan dan pedoman yang telah diperbaharui adalah langkah penting dalam memastikan bahwa seluruh stakeholders memahami dan mengikuti aturan yang baru. Ini melibatkan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang terlibat dalam proses seleksi, serta penyampaian informasi kepada calon pejabat tinggi pratama dan masyarakat secara lebih luas.
- e. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan: Perbaikan kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama tidak hanya bersifat sekali julu. Evaluasi dan perbaikan harus dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Setelah perubahan kebijakan diterapkan, efektivitasnya perlu dievaluasi dan jika ditemukan masalah atau ketidaksesuaian, perbaikan lebih lanjut harus diimplementasikan.

Dengan langkah-langkah ini, Kabupaten Toba dapat memastikan bahwa kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan memberikan hasil yang optimal dalam penempatan pejabat tinggi pratama. Manfaat dari perbaikan kebijakan ini adalah sebagai berikut:

- a. Transparansi yang Lebih Tinggi: Dengan mengatur kembali kriteria seleksi dan prosedur pengadaan, dan dengan memastikan bahwa pedoman etika dan integritas yang jelas diterapkan, Kabupaten Toba dapat memastikan bahwa seluruh proses pengadaan menjadi lebih transparan. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan para peserta seleksi terhadap proses pengadaan.
- b. Akuntabilitas yang Meningkat: Dengan mengidentifikasi tanggung jawab dan kewenangan yang jelas dalam proses pengadaan, Kabupaten Toba akan memperkuat akuntabilitas dalam seluruh proses. Kejelasan ini akan memudahkan pengawasan dan pertanggungjawaban atas setiap tahap seleksi.
- c. Efisiensi yang Lebih Baik: Dengan menyederhanakan proses seleksi dan menggunakan teknologi informasi yang efisien, Kabupaten Toba dapat mencapai efisiensi yang lebih baik dalam pengadaan pejabat tinggi pratama. Hal ini akan menghemat waktu dan sumber daya yang berharga.
- d. Peningkatan Kualitas Pejabat Tinggi Pratama: Dengan memastikan bahwa kriteria seleksi mencerminkan kebutuhan yang sebenarnya, Kabupaten Toba akan dapat menempatkan pejabat yang berkualitas dan kompeten pada posisi yang sesuai dengan jabatan. Ini akan meningkatkan kualitas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.
- e. Pemberdayaan Masyarakat: Dengan melakukan sosialisasi kebijakan dan pedoman, Kabupaten Toba memberdayakan masyarakat untuk memahami dan mengawasi proses pengadaan pejabat tinggi pratama. Hal ini menciptakan hubungan yang lebih kuat antara pemerintah dan masyarakat, dan memberikan masyarakat peran yang lebih aktif dalam proses ini.

CONCLUSION

Kesimpulan dari pembahasan ini adalah Pengadaan pejabat tinggi pratama di Kabupaten Toba merupakan proses kunci dalam tata kelola pemerintahan yang baik dan melibatkan tahapan pengumuman lowongan, seleksi, dan penempatan. Proses ini diatur oleh peraturan yang mengatur tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan aparatur sipil negara dan manajemen pegawai negeri sipil. Integritas dan komitmen tinggi merupakan persyaratan utama yang harus dipenuhi oleh calon pejabat tinggi pratama. Pemimpin yang etis dan memiliki moralitas yang kuat adalah penting dalam menjalankan tugas sebagai pejabat tinggi pratama. Transparansi dalam proses pengadaan pejabat tinggi pratama akan memperkuat kepercayaan publik, mencegah korupsi, dan memastikan seleksi berdasarkan kualifikasi dan kompetensi. Akuntabilitas yang kuat dalam proses pengadaan akan meminimalkan peluang terjadinya praktik nepotisme atau korupsi, sementara juga memberikan jaminan bahwa keputusan didasarkan pada kriteria objektif.

Peningkatan efisiensi dalam pengadaan pejabat tinggi pratama akan menghemat sumber daya, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat, dan mendukung calon yang berkualitas. Evaluasi kebijakan pengadaan pejabat tinggi pratama dan penyusunan pedoman yang jelas adalah langkah penting dalam mencapai tujuan tata kelola yang baik. Dengan sosialisasi kebijakan, pihak-pihak terlibat akan memahami dan mengikuti aturan yang baru. Perbaikan kebijakan pengadaan harus bersifat berkelanjutan, dengan evaluasi terus-menerus dan perbaikan yang diterapkan jika ditemukan masalah atau ketidaksesuaian.

REFERENCES

- Ariswandy, D., Kawulusan, B., & Joni, R. (2021). ANALISIS PROSES SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PEMERINTAH KABUPATEN PESAWARAN (Studi Kasus Penetapan JPTP Tahun 2020). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1). <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1249>
- Dewi, N. K. (2017). Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Seleksi Terbuka di Kabupaten Kubu Raya. *Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada*.
- Lega, M., Beriansyah, A., & Maulana, R. Y. (2022). Konsistensi Sistem Merit Pada Pemilihan Jabatan Tinggi Pratama Di Pemerintah Provinsi Jambi. *Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan Dan Sosial*, 4(1). <https://doi.org/10.51747/publicio.v4i1.888>
- Permana, A. P., & Taufik, R. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN DAN SISTEM MERIT PADA SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA KABUPATEN BANGKA SELATAN. *Responsive*, 6(1). <https://doi.org/10.24198/responsive.v6i1.42811>