

Standar dan Kriteria Penetapan Kompetensi Manajerial serta Impikasinya dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Kota Bekasi

**Oleh:
Rizalul Fikri
E1A014125**

ABSTRAK

Bagian dari reformasi birokrasi salah satunya adalah untuk mewujudkan penerapan sistem merit, yang didalamnya terdapat pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan melalui seleksi terbuka. Permasalahan yang akan dibahas adalah standar dan kriteria kompetensi manajerial pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan implikasi hukum yang timbul dengan diterapkannya standar dan kriteria kompetensi manajerial dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di pemerintah kota bekasi.

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundangan-undangan dan pendekatan analisis. Data yang digunakan adalah data sekunder yang dilengkapi data primer.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa standar dan kriteria kompetensi manajerial masih mempergunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 07 Tahun 2013 yang didalamnya terdapat 5 (lima) standar kompetensi manajerial dan 33 (Tiga Puluh Tiga) kriteria kompetensi manajerial. Implikasi hukum standar dan kriteria kompetensi manajerial dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan pemerintah kota Bekasi didasarkan kepada kewenangan, prosedur, dan substansi. Berdasarkan pelaksanaan seleksi terbuka pada tahun 2017 terdapat adanya ketidaksesuaian mengenai prosedur pengisian jabatan pimpinan tinggi yaitu tidak dilaksanakannya tes tertulis kompetensi (*assessment*) oleh panitia seleksi, bahwa pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi tersebut dapat dibatalkan.

Kata Kunci: Standar, Kriteria, Kompetensi Manajerial.

Standard and Criteria of Managerial Competence and Its Implication in the Selection of Top Leadership Pratama in Bekasi Government.

**by:
Rizalul Fikri
E1A014125**

ABSTRACT

One of the parts of bureaucratic reform is to realize the application of merit system, which includes the selection of leader in the top position by using open selection. Furthermore, the issues that will be discussed are the standard and criteria of managerial competence of the selection based on Law Number 5 Year 2014 and the implications that arise after the application of standard and criteria of managerial competence in pratama city government.

During this research, the method used is normative juridical with approach of law approach and law analysis. The data used is secondary data which has completed by primary data.

The results of this study indicate that the standard and criteria of managerial competence still based on the Regulation of the Head of Personnel Agency No. 07 of 2013 in which there are 5 (five) standards of managerial competence and 33 (Thirty Three) criterias of managerial competence. Implication of law standard and criteria of managerial competence in the selectuon in Bekasi government are based on authority, procedure, and substance. Based on the implementation of open selection in 2017 there is a discrepancy regarding the procedure, that there was no implementation of a written test of competence (assessment) by thecommittee, that the execution of open selection of high leadership position can be canceled.

Keywords: Standard, Criteria, Managerial Competence.