

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Standar kompetensi manajerial belum diatur secara jelas oleh Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta belum terdapat adanya pedoman penyusunan standar kompetensi manajerial yang baru setelah dibentuknya Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014. Pada saat ini standar kompetensi manajerial masih mempergunakan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 07 Tahun 2013, didalam Peraturan tersebut terdapat 5 (lima) standar kompetensi manajerial antara lain Kemampuan Berpikir, Mengelola Diri, Mengelola Orang Lain, Mengelola Tugas dan Mengelola Sosial dan Budaya. Kriteria kompetensi manajerial pegawai negeri sipil terdapat 33 (Tiga Puluh Tiga) kriteria antara lain Fleksibilitas Berpikir, Inovasi, Berpikir Analitis, Berpikir Konseptual, Adaptasi terhadap Perubahan, Integritas, Keuletan, Pengendalian Diri, Komitmen terhadap Organisasi, Inisiatif, Semangat Berprestasi, Kerja Sama, Mengembangkan Orang Lain, Kepemimpinan, Membimbing, Berorientasi Pada Pelayanan, Kesadaran Akan Keselamatan Kerja, Membangun Hubungan Kerja, Negosiasi, Kewirausahaan, Pencarian Informasi, Perhatian terhadap Keteraturan, Komunikasi Lisan, Komunikasi Tertulis, Pengambilan Keputusan, Pengorganisasian, Perencanaan, Manajcmen Perubahan, Berorientasi pada

Kualitas, Manajemen Konflik, Tanggap Terhadap Pengaruh Budaya, Empati, Interaksi Sosial. Dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi terdapat keterkaitan antara standar dan kriteria kompetensi manajerial dengan sistem merit, penerapan sistem merit dalam hal ini adalah pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tujuan dibentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pejabat pimpinan tinggi dituntut memiliki integritas, moralitas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

2. Implikasi hukum standar dan kriteria kompetensi manajerial dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi di lingkungan pemerintah kota Bekasi didasarkan kepada kewenangan, prosedur, dan substansi. Pada saat ini, pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi di lingkungan pemerintah kota Bekasi tahun anggaran 2017 terdapat adanya ketidaksesuaian mengenai prosedur pengisian jabatan pimpinan tinggi yaitu tidak dilaksanakannya tes tertulis kompetensi (*assessment*) oleh panitia seleksi. Berdasarkan analisis penulis bahwa pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi di lingkungan pemerintah kota Bekasi tahun anggaran 2017 dapat dibatalkan. Apabila hal ini ditemukan adanya pelanggaran pada seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi maka dalam proses penanganannya sesuai dengan standar operasi prosedur penanganan penyelidikan pelanggaran seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi yang dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

B. Saran

1. Pemerintah seyogyanya membentuk peraturan mengenai pedoman penyusunan standar kompetensi manjerial Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, agar standar dan kriteria kompetensi manajerial berkembang menjadi lebih baik sesuai dengan tujuan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu untuk menjadikan Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pejabat pimpinan tinggi untuk memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat.
2. Panitia seleksi dalam melakukan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi di lingkungan pemerintah kota Bekasi seharusnya lebih menekankan kepada aspek wewenang, prosedur, dan substansi sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pemerintah kota Bekasi juga sebaiknya melakukan evaluasi kepada pejabat pimpinan tinggi Pratama yang terpilih melalui seleksi terbuka.