

SKRIPSI

REKRUTMEN PEJABAT DAERAH DI KABUPATEN FLORES TIMUR

*(Suatu Study Deskriptif Kualitatif Penerapan Azas Merit Syatem Pada
Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur, Provinsi Nusa
Tenggara Timur)*



Disusun Oleh :

Nama : Gaspar Stefanus Krowe

No Mhs : 13520023

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”

YOGYAKARTA

2018

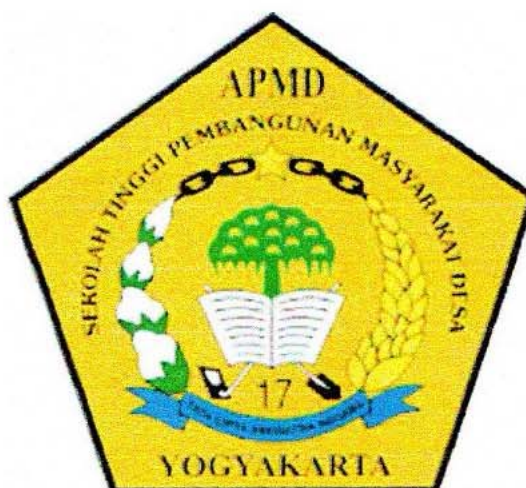
SKRIPSI

REKRUTMEN PEJABAT DAERAH DI KABUPATEN FLORES TIMUR

(Suatu Study Deskriptif Kualitatif Penerapan Azas Merit Syatem Pada

Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur,

Provinsi Nusa Tenggara Timur)



Disusun Oleh :

Nama : Gaspar Stefanus Krowe

No Mhs : 13520023

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD”

YOGYAKARTA

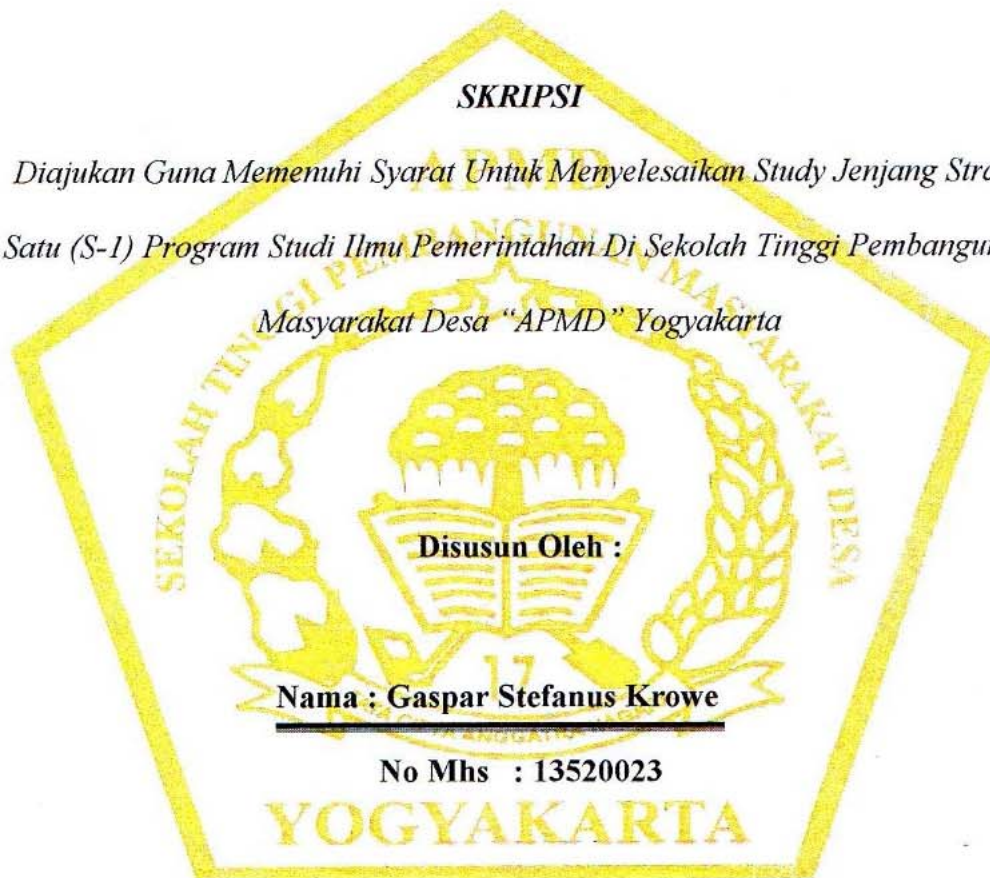


REKRUTMEN PEJABAT DAERAH DI KABUPATEN FLORES TIMUR

*(Suatu Study Deskriptif Kualitatif Penerapan Azas Merit System Pada
Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur, Provinsi Nusa
Tenggara Timur)*

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Menyelesaikan Study Jenjang Strata
Satu (S-1) Program Studi Ilmu Pemerintahan Di Sekolah Tinggi Pembangunan
Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta*



Disusun Oleh :

Nama : Gaspar Stefanus Krowe

No Mhs : 13520023

YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"

YOGYAKARTA



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta;

Pada hari : Selasa

Tanggal : 27 Maret 2018

Jam : 12.45 WIB

Tempat : Ruang Ujian Skripsi Kampus STPMD' APMD" Yogyakarta

Tim Penguji

Nama

Tandatangan

1. Dr. R. Widodo Tripurto, MM.,M.Si

Ketua Penguji / Dosen Pembimbing

2. Dr. Supardal, M.Si

Penguji Samping I

3. Dra. B Hari Saptaning Tyas, M.Si

Penguji Samping II



Mengetahui ;

Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan

Gregorius Sandan, S.IP,M.A

**SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang Bertanda Tangan Di Bawah Ini :

Nama : Gaspar Stefanus Krowe

No Mhs : 13520023

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya penulis sendiri dan belum terdapat karya lain yang pernah diajukan di suatu perguruan tinggi untuk memperoleh gelar kesarjanaan. Apabila dalam karya tulis ini terdapat kutipan yang sama maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku secara tertulis dalam naskah akademik dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dan apabila di kemudian hari terbukti ada yang melakukan plagiat (penjiplakan) maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 28 February 2018

Penulis

Gaspar Stefanus Krowe

MOTTO HIDUP

***“Tongkat Kerajaan Tidak Akan Beranjak Dari Jehuda Atau Lambang Pemerintahan Dari Antara Kakinya, Sampai Ia Datang Berhak Atasnya Maka Kepadanya Akan Takluk Bangsa-Bangsa”
(Alkitab suci, Kejadian 49:10)***

***“Biarkanlah Aku Mencium Ayahku Dan IbuKu Dahulu, Lalu Aku Akan Mengikuti Engkau”
(Alkitab Suci, Raja-Raja 19:20)***

***“Jika Pikiran Dan Perkataan Bahasa Manusia Itu Melahirkan Seisi Dunia Maka Aku Ada Untuk Itu”
(Penulis)***

***“ Kita Tak Dapat Mengatur Gelombang Hanya Badailah Yang Dapat Merubah Kompas Kehidupan”
(Penulis)***

***“Hebat Orang Itu Menurutmu, Tapi Bagiku Belum Tentu Sebelum Mendengar Ucapanya”
(Penulis)***

***“Jangan Buat Sahabatmu Terluka Hatinya, Tetapi Hanya Biarkan Saja Sikapmu Ketika Semuanya Terjadi Karena Keadaan Bisa Merubah segalanya”
(Penulis)***

***“Hikmah Belajar itu ujian Tepat Pada Waktunya Dan Sukses Tepat Waktu”
(Penulis)***

***“Jika Sebuah Karya Tulis Selesai, Penulisnya Tak Akan Mati Maka Gunakan Kaki Terbaikmu Menuju Sukses”
(Penulis)***

***“Pejuang pasti Terluka”
(Penulis)***

***“Bukan Akhir Dari Perjalanan Kita Hari Ini, Selebihnya Di Senayan Kita Bertemu... Merdeka !!!”
(Penulis)***

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penuh hikmat dan sungguh-sungguh penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang empunya menciptakan bumi dan langit serta segala isinya baik yang hidup maupun yang mati. Juga kepada Tuhan Yesus Kristus, Sang Juru Selamat bagi manusia, dan Lera Wulan Tanah Ekan (Maha Tinggi). Kepada Lewot Tanah Kote Wulu Matan Tanah Baloni Bala Sina (Tanah Adat dan Peradapan Lamaholot, Tanjung Bunga Flores Timur) yang selalu menyertai, menuntun dan membimbing saya dalam setiap langkah dan perjuangan, sehingga saya dapat menyelesaikan study di kampus tercinta SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA “APMD” YOGYAKARTA.

Oleh karena itu dengan penuh rasa syukur dan terima kasih atas segala karunia, rahmat dan berkat kepedulian, campur tangan dan dukungan dari berbagai pihak baik berupa materi maupun moril kepada saya selama menempuh pendidikan di Kota Yogyakarta, maka karya tulis ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua yang telah menjadikan dan melahirkan saya ke dunia ini yakni Yoseph Rido Kote (Almahrum) ayah tercinta dan Maria Ina Maran, ibu ku yang selalu kuat dan tegar membesarkan dan mendidik anak-anaknya kami dalam pelukan kasih sayang. Tak bisa saya gambarkan sosok keduanya yang punya energy mulia untuk kami terkhusus saya. Juga kepada saudara-saudara kandung ku Nona Lema dan Aba Julius, Musa dan Oa Astin, Nona Semi dan Nong Arnold, Nona Maris dan Nong Vikus yang selalu mendukung, menuntun dan mengarahkan saya selama ini. Juga keponakan saya Nona

Gracella, Nong Julius, Nong Oris, Oa Febriana, Oa Intan dan Nong Oscar yang selalu merindukan kehadiran saya.

2. Bapak Bajulus Reba Lamatokan, S. Pd (Aba Julius) dan Mama Veronika Lema Koten (Ema Ti) adalah kedua orang tua yang telah merangkul, mendekap, memelihara, mendidik dan membesarkan saya seperti anak kandung sendiri semenjak masih kecil sampai dengan detik ini dalam belaian kasih sayang, serta dengan susah paya membiayai pendidikan mulai dari sekolah dasar (SD) sampai di perguruan tinggi (PT) di Yogyakarta pada hari ini dengan harapan kelak saya berhasil dan menjadi anak yang baik bagi keluarga, masyarakat dan negara. Tak bisa saya lukiskan dan uraikan dengan kata-kata syukur hanya mendoakan kalian selalu bersama dengan ku sampai kelak nanti sebagai orangtu terhebat ku.
3. Bapak Andreas Sira Koten, S. Ag dan Mama Chatarina Sri Astuti, Amd. Kedua orang tua yang mendukung dan juga membiayai kuliah saya dengan harapan kelak saya menjadi anak yang berguna bagi keluarga, masyarakat dan negara. Semoga berkat terbaik Tuhan menghampiri seisi keluarga dan menuntun jalan yang bijaksana buat Nona Mayona Koten, Nona Tea Koten dan Nona Thilde Koten serta Nong Tenshy Koten yang selalu merindukan kak Gaspar Koten.
4. Kakak Andreas Bapa Musa Koten, S. Pd dan Kaka Astin Kwuta yang selalu mendukung dan juga membiayai kuliah saya bersama sikecil buah hati Nona Maria Febriana Koten.
5. Saudari Methilde Peni Koten dan Nong Lodovikus Munghing Kesin yang selalu mendukung juga membiayai kuliah saya dengan harapan kelak saya

menjadi orang yang berguna bagi keluarga dan masyarakat. Dan juga saudari Elishabet Erlin Semi Koten dan Nong Arnoldus Wruin yang selalu mendukung saya selama saya di kota Yogyakarta. Kakak Siprianus Pua Koten bersama keluarganya, Saudari Fransiska Nene koten bersama kelaurganya yang selalu mendukung dalam doa dengan harapan saya berhasil. Juga bapak Kristoforus Watun Unagolok S.pd dan Mama Maria Buda Koten yang selalu mendukung saya dalam amanah dan doa.

6. Bapak Liberius angsinus (Bung Sila) Pejuang Pancasila Sakti Keliling Nusantara. Beliau adalah guru bijak dan sang motifator serta spirit perjuangan yang telah merangkul saya dalam barisan Pejuang Pancasila demi mempertahankan Negara Kesatuan republik Indonesia. Beliau juga menganggap saya sebagai saudara sendiri sehingga selalu memperhatikan dan mendukung saya dalam proses dialektika, kreativitas dan sportivitas perjuangan selama saya berada di kota Yogyakarta.
7. Keluarga Besar Suku Koten dan Suku Maran yang selalu mendoakan dan mengharapkan agar saya cepat berhasil. Bapak Petrus Begu Koten dan mama Burak sekosi dengan amanah adatnya juga bapak Petrus Lo'o Koten dan mama Burak Belaja. Tuan Tanah Bapak Bunga Koten. Mamang Frans dan Ua Desi yang telah menganggap saya sebagai anak sendiri, Nong Tino, Mamang Yohanes Maran dan Ua Ana yang telah memberi banyak makna kehidupan bagi saya. Bapak Petrus Penana Koten dan mama Dete yang menganggap saya seperti anak sendiri. Bapak Daniel Daeng Koten dan mama Ana Sekosi, Bapak Teodorus Kopong Koten bersama keluarga yang menganggap saya sebagi anak sendiri.

8. Keluarga Besar Bapak Sakharias Suban Koli Lamatoka dan Nenek Benga Ina di Wato One, Witihama Adonara Timur atas doa restu yang tulus selama ini.
9. Almahmater tercinta saya SDK Koten Walang, SDI Tone, SMP N 2 Tanjung Bunga, SMANSA Larantuka dan juga umat Pastoral Paroki Koten Walang, masyarakat desa Latonliwo I (Desa Koten), masyarakat desa Latonliwo II (Desa kolotobo), masyarakat desa Aran Sina, Masyarakat Desa Pati Sira Walang (Basira dan Tone) yang telah memberikan saya kesempatan dan ruang belajar bersosial. Semoga atmosfer perjuangan saya seperti yang diharapkan tetap terparti untuk bersuara membela masyarakat yang tertindas.
10. Keluarga besar suku Koten yang ada di Mauroke, Papua yang selalu mendokan keberhasilan saya sampai pada hari ini.
11. Rumpun Mahasiswa Lamaholot APMD Yogyakarta (Rumahlama). Saudara-saudara ku yang sudah saya anggap sebagai adik dan keluarga sendiri di Yogyakarta dari kabupaten Flores Timur (Larantuka daratan, pulau Adonara, Pulau Solor) dan kabupaten Lembata; Cester, Arivin, Arnold, Tekson Tokan, Ferdi, Fandri, Arzonto, Bence Maran, Charles, Oa Udis, Oa Rin, Ade Zheva, Vino, Fiktor Kebo, Sam lamabelawa, Andre, Ani, Erik, Farlan, Rio Wayan, dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Kalian adalah terhebat yang pernah saya ketemui. ***Tiang hidup yang ditancapkan pada tanah yang subur akan mengakar-menjalar dan tumbuh beranak pinak.*** Semoga organisasi yang saya dirikan dan besarkan bersama kalian tetap menjadi wadah intelektual muda yang kreatif, proaktif, dedikasi dan revolusioner serta terus berkontribusi di kampus tercinta STPMD” APMD” Yogyakarta, kota Yogyakarta dan di kampung halaman masing-masing.

12. Kerabat kenalan dan keluarga di DIY Om Kelik dan keluarga Pak Jupriadi di Boro Kali Bawang, Kulon Progro. Terima kasih atas nasehat dan amanah yang diberikan selama saya di Yogyakarta. Ibu-ibu kelompok Jamu di Klewonan, Desa Ganjuran, Godean Yogyakarta. Bapak Junaidi dan semua tetangga kontrakan baru saya di godean yang selalu baik hati memberi amanah dan doa. Juga kepada kepala dukuh Sono desa Parangtritis dan kepada semua orang terkasih yang tidak saya sebutkan namanya satu persatu yang sempat saya ketemui dan diskusi baik di Gunung Kidul, Sleman, Bantul dan Kulonprogo sepanjang saya berada di kota Yogyakarta. Dari sinilah saya belajar arti kebijaksanaan dalam perjuangan hidup dan banyak mendapat amanah budayah Kromo yang penuh dengan spritualitas. Terima Kasih Jogja yang telah banyak mengajarkan tentang kebaikan hidupku sopan, santun, senyum, sapa, ramah, nyaman dan bahagia.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
SINOPSIS.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang	1
B Rumusan Masalah	15
C Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	15
D Kerangka Teori.....	16
1. Birokrasi Daerah.....	16
2. Rekrutmen Pejabat Daerah.....	24
E Ruang Lingkup Penelitian.....	69
F Metode Penelitian	70
1. Jenis Penelitian	70
2. Unit Analisis.....	71
3. Teknik Pengumpulan data.....	72

4. Jenis data	77
5. Teknik Analisis Data	77
BAB II PROFIL BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD)	
KABUPATEN FLORES TIMUR.....	79
A Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur.....	79
1. Gambaran Umum Pemerintahan Daerah Kabupaten Flores Timur Dari Data Statistik Tahun 2016.....	82
2. Adapun Tugas, Wewenang, Kewajiban, dan Hak Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	98
B. Gambaran Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	101
1. Tugas dan Kewenangan	102
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, Strategi dan Kebijakan	106
3. Sumber Daya Badan Kepegawaian Daerah (BKD).....	110
4. Kinerja Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD).....	114
C. Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	116
D. Isu-isu Strategis Berdasarkan Tugas dan Fungsi.....	120
BAB III ANALISIS DATA TENTANG REKRUTMEN PEJABAT	
DAERAH DI KABUPATEN FLORES TIMUR.....	126
A Deskripsi Informan	127
1. Deskripsi Informan Menurut Jenis Kelamin	127
2. Deskripsi Informan Berdasarkan Umur	128
3. Deskripsi Informan Berdasarkan Kedudukan	129

4. Deskripsi Informan Berdasarkan Pendidikan.....	130
5. Deskripsi Informan Menurut Pekerjaan / Jabatan	131
6. Kaitan Antara Tingkat Pendidikan, Usia, Dan Pekerjaan/Jabatan	132
B Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur.....	134
C Penerapan Azas Merit System Pada Rekrutmen Pejabat Daerah di Kabupaten Flores Timur Periode 2017-2022.....	160
1. Kepastian Hukum	161
2. Profesionalitas	164
3. Proporsionalitas	171
4. Transparansi	175
5. Akuntabilitas.....	178
6. Netralitas	180
7. Nondiskriminatif (Keadilan)	182
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	184
A Kesimpulan	184
B Saran	187

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.c.	Syarat Jabatan Untuk Kepala Dinas Berdasarkan Pedoman yang Baru	67
Tabel II.2a	Penjelasan tentang Visi dan Misi	107
Tabel	Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Pelayanan SKPD	108
Tabel 2.3a	Jumlah PNSD Berdasarkan Kulifikasi Pendidikan	110
Tabel II	Jumlah PNSD BKD Berdasarkan Pangkat Dan Golongan	111
Tabel 2.3a	Jumlah PNSD BKD Berdasarkan Jabatan Struktural Dan Fungsional;	112
Tabel II.3b	Sarana Dan Prasarana Kerja BKD Kabupaten Flores Timur	113
Tabel	Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Flores Timur.....	115
Tabel II.4	Identifikasi faktor Internal dan Eksternal.....	124
Tabel III.1	Deskripsi informan berdasarkan umur.....	128
Tabel III.2	Deskripsi Informan Informan berdasarkan Kedudukan.....	129
Tabel III.3	Deskripsi informan berdasarkan pendidikan.....	130
Tabel III.4	Deskripsi informan berdasarkan nama dan jabatan	131
Tabel III.b	Syarat Jabatan untuk kepala dinas berdasarkan pedoman yang baru	

SINOPSIS

Pada dasarnya dalam penelitian skripsi ini penulis membahas mengenai Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur. Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur dilakukan untuk mempercepat pembangunan dengan meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan kinerja pelayanan yang berkualitas bagi penyelenggaraan organisasi perangkat daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Flores Timur.

Selama ini birokrasi daerah Kabupaten Flores Timur dianggap sangat buruk dimata masyarakat. Praktik kepentingan pelayanan dan kinerja organisasi perangkat daerah yang dianggap berbelit-belit dan tumpang tindih telah menjadi sorotan bagi masyarakat. Disisi lain pola perilaku birokrat yang kurang kreatif membuat organisasi perangkat daerah menjadi kaku, mandek dan tertutup bagi masyarakat yang ada di Kabupaten Flores Timur merupakan persoalan yang berimbas pada rekrutmen dan penempatan pejabat daerah . Selain itu akses penggunaan pelayanan terhadap teknologi komunikasi yang kurang menjangkau masyarakat ditambah infrastruktur dan fasilitas pelayanan publik yang belum memadai dibutuhkan kebijakan dan sistem kerja yang baru dari pemerintah untuk meretas masalah sosial dan mewujudkan pelayanan pada kesehatan, pendidikan, ekonomi, budaya dan keamanan masyarakat yang sejahtera dan mandiri dalam pembangunan fisik maupun pembangunan kemanusiaan yang ada di Kabupaten Flores Timur, melalui tugas dan kinerja pejabat yang baru.

Untuk itu perkurban pejabat daerah adalah suatu yang mutlak dilakukan di birokrasi pemerintahan daerah Kabupaten Flores Timur. Hal ini dilatar belakangi oleh kewenangan pemerintah daerah untuk mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah yang mengamanatkan pembentukan, jenis dan kriteria tipologi perangkat daerah sehingga dilakukan dengan penyesuaian kembali Nomenklatur Jabatan, Ikhtisar Jabatan, Ringkasan Tugas, Serta Syarat Jabatan untuk kepala dinas yang baru.

Selain itu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa pengisian jabatan pimpinan utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan pegawai negeri sipil (PNS) atau aparatur sipil negara (ASN) dengan memperhatikan syarat kompetisi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Termasuk di birokrasi daerah Kabupaten Flores Timur juga membutuhkan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama eselon II/b pada dinas yang dibentuk baru, perpecahan dari dinas lama ke dinas yang baru dan juga kenaikan status dari badan menjadi dinas sehingga membutuhkan penyesuaian jabatan (*Job Fit*) dan seleksi terbuka pada pejabat daerah yang akan menjabat dalam dinas tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif sehingga dengan jelas mendeskripsikan sistem dan kebijakan serta kinerja pelayanan organisasi perangkat daerah berdasarkan observasi, wawancara, dokumentasi dan pengambilan data sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas berdasarkan sumber data baik data primer maupun data sekunder yang dapat dijadikan sebagai validitas dalam menganalisis Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur.

Adapun hasil penelitian yang penulis lakukan dapat diketahui bahwa kebijakan dan sistem Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur berdasarkan kebijakan dan sistem regulasi yang didasarkan pada azas dan prinsip merit system yaitu kepastian hukum, keterbukaan (transparansi), akuntabilitas (pertanggungjawaban), profesionalitas, proporsionalitas, netralitas, nondiskriminatif (keadilan) menunjukkan konsistensi pemerintah daerah Kabupaten Flores Timur yakni pejabat bupati dan pejabat wakil bupati terpilih periode 2017-2022 dengan meletakkan misi reformasi birokrasi daerah. Hal ini menjadi langka awal pemerintah membuat grand design khusus untuk meningkatkan daya saing, kualitas pelayanan dan kinerja organisasi perangkat daerah kearah yang lebih baik. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa praktik kepentingan politik para elit politik dan birokrat yang telah lama tumbuh subur di lingkungan birokrasi menjadi tantangan utama selama ini dalam mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien seperti di daerah lainya yang sudah maju dan berkembang pesat. Hal inilah menjadi komitmen dan terobosan baru bagi pejabat berwenang kepegawaian dan pejabat pembina kepegawaian dalam menjalankan kewenangan, tugas dan tanggung jawab merekrut pejabat daerah berdasarkan azas dan prinsip dalam merit system.

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Pada masa pemerintahan orde baru dari tahun 1965 sampai dengan tahun 1998, birokrasi Indonesia hampir sebagian besar energynya lebih banyak tercurah melayani penguasa. Kekuasaan otoriter-sentralistik pada masa itu telah menimbulkan penguasaan sepihak dan praktik politik berdasarkan kepentingan yang sangat merugikan masyarakat, sehingga menimbulkan kesenjangan sosial yang berkepanjangan bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Kuatnya arus perpolitikan rezim orde baru dengan praktik korupsi, kolusi dan nepotisme telah merubah wajah birokrasi Indonesia menjadi lebih suram. Hal ini jelas telah merusak prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang dibangun oleh *the founding father* negara ini. Pada level yang lebih mikro dominasi dan intervensi golongan atau kelompok kepentingan tertentu telah membutakan birokrat untuk selalu memomorsatukan pelayanan publik yang banyak kejadian meletakkan kepentingan golongan atau kelompok lebih didahulukan daripada kepentingan negara ini.

Praktik-pratik kepentingan dalam birokrasi ini juga mengakar-merambat sampai ditingkatan birokrasi terendah yakni birokrasi daerah. Sehingga secara tidak langsung para birokrat di daerah bekerja hanya melayani penguasa ketimbang melayani masyarakat, dan menjadi permulaan penyakit birokrasi (*patology birokrasi*) di daerah. Hal inilah menimbulkan krisis kepercayaan (*Trust*) masyarakat terhadap kinerja dan sistem

penyelenggaraan pemerintahan di daerah dan sampai sekarang menjadi pembicaraan dan kajian publik yang terus dilakukan tak kunjung selesai.

Reformasi yang berlangsung di Indonesia sejak tahun 1998, membawa angin segar dan mendorong perubahan dalam sistem pemerintahan dan perpolitikan tanah air Indonesia. Salah satu perubahan yang paling signifikan adalah perubahan sistem pemerintahan dari otoriter-sentralistik menuju sistem pemerintahan yang demokrasi. Perubahan sistem pemerintahan yang otoriter-sentralistik (orde baru) menuju sistem pemerintahan yang demokrasi (reformasi) ini kemudian memunculkan penerapan sistem penyelenggaraan pemerintahan secara desentralistik. Dengan adanya sistem pemerintahan desentralisasi dan otonomi daerah memungkinkan pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengurus, mengatur serta menjalankan pemerintahannya sendiri berdasarkan prakarsa dan aspirasi lokal untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Birokrasi merupakan instrumen penting dalam masyarakat yang kehadirannya tak mungkin terelakan. Birokrasi adalah sebuah konsekuensi logis dari diterimanya hipotesis bahwa negara mempunyai misi suci yaitu untuk mensejahterakan rakyatnya melalui media birokrasi, karena itu negara harus terlibat langsung. Negara secara aktif terlibat dalam kehidupan sosial masyarakatnya melalui birokrasi dan untuk itu negara membangun sistem administrasi yang baik dengan tujuan untuk melayani kepentingan masyarakatnya karena pada dasarnya melalui birokrasi negara secara langsung menjawab kebutuhan dan kepentingan masyarakat itu sendiri.

Pada level terendah yakni birokrasi daerah yang pada hakekatnya lebih dekat dan menjangkau tuntutan kepentingan masyarakat sangat dibutuhkan kinerja birokrat yang professional. Dengan kinerja birokrat yang professional dapat menunjang penyelenggaraan dan pelayanan birokrasi di daerah menjadi efektif dan efisien untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Berkenaan dengan upaya pelayanan dan mewujudkan kesejahteraan masyarakat, secara struktural birokrasi daerah memberikan andil yang relative besar. Semua yang terdapat dalam skup penyelenggaraannya tidak terlepas dari kontes *public service* dan *public affairs*. Peran pemerintah yang strategis, akan banyak ditopang oleh bagaimana birokrasi publik mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh birokrasi daerah adalah bagaimana mereka dapat mampu melaksanakan kegiatan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien, karena selama ini birokrasi daerah diidentikan dengan kinerja yang berbelit-belit, stuktur yang tambun/tumpang tindih penuh dengan kolusi, korupsi dan nepotisme, serta tidak ada standar yang pasti. Sejumlah patologi birokrasi daerah tersebut menjadi hambatan luar biasa untuk dapat mewujudkan sebuah pelayanan yang memuaskan masyarakat. Hal inilah membuat birokrasi sangat jauh dari apa yang disebut good governance.

Sebagai organisasi modern yang konsep dasarnya dikembangkan oleh max weber (1864-1920), birokrasi adalah bentuk organisasi kekuasaan yang sepenuhnya diserahkan kepada para pejabat resmi atau aparat pemerintah yang memiliki syarat *tecnichal skill* (berkemampuan secara teknik melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya) bagi bekerjanya sistem administrasi

pemerintah. Sebagai peletak dasar konsep organisasi yakni struktur organisasi model Weber, Ia membedakan model legal rasional dari model yang lain yang dipahami, dengan nama karismatik (diarahkan pemimpin), dan tradisional (dipengaruhi oleh kebiasaan dan praktek). Gambaran birokrasi klasik (legal-rasional) adalah sebagai berikut (Eugene Mc Kenna & NK Beech dalam Sulistyani 2011: 63):

“Definisi tugas dan tanggung jawab yang jelas, spesialisasi maksimum; pola otoritas vertikal, kepatuhan kepada otoritas, pemegang saham percaya pada keahlian dan diderivasi dari pengetahuan teknik, penggunaan peraturan secara maksimum, impersonal dan administrasi gaji ditentukan oleh tingkat dan tanggung jawab kerja, promosi ditentukan oleh senioritas atau prestasi yang dibenarkan oleh superior dan pemisahan yang jelas antara kepemilikan organisasi dan pengendaliannya”. Di sini jelas bahwa hubungan antara sesama anggota (*horizontal*) atau antara bawahan dengan atasan (*vertikal*) bersifat formal yang didasarkan pada aturan-aturan atau prosedur-prosedur resmi.

Untuk dapat melakukan penataan secara komprehensif terhadap struktur organisasi pemerintah daerah yang baik maka tidak terlepas dari kajian terhadap aspek regulasi yang selama ini dijadikan sebagai pedoman. Peninjauan kembali terhadap sejumlah peraturan perundangan yang dibuat, disahkan dan diberlakukan dari waktu ke waktu yang terus dilakukan berdasarkan perkembangan zaman dan sistem birokrasi dunia modern bagaimanapun penataan organisasi birokrasi Indonesia tidak bisa lepas dari sistem legalitas perundang-undangan pemerintah Republik Indonesia.

Adapun sejumlah perundang-undangan yang terus dikaji dan diperbaharui sehubungan dengan reformasi birokrasi Indonesia seperti UU No 5/1974, ditindaklanjuti dengan UU NO 22 dan 25/1999 dan selanjutnya diperbaharui melalui UU NO 32/2004 dan diperbaharui dengan UU NO

23/2014 tentang pemerintahan daerah yang berkenaan dengan pengelolaan daerah dan sistem pemerintahan di daerah dengan adanya kebijakan otonomi daerah. Dari undang-undang tersebut diatas memiliki implikasi yang besar terhadap sistem kelembagaan di daerah. Sistem kelembagaan di daerah terus dibena dan diperbaharui oleh pemerintah untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yakni menyatakan bahwa pemerintahan daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dan diberikan otonomi yang seluas-luasnya. Maka pemberian otonomi daerah yang seluas-luasnya kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia.

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip negara kesatuan. Dalam negara kesatuan kedaulatan hanya ada pada pemerintahan negara atau pemerintahan nasional dan tidak ada kedaulatan pada daerah. Oleh karena itu, seluas apa pun otonomi yang diberikan kepada daerah, tanggung jawab akhir penyelenggaraan pemerintahan daerah akan tetap ada ditangan pemerintah pusat. Untuk itu

pemerintahan daerah pada negara kesatuan merupakan satu kesatuan dengan pemerintahan nasional. Sejalan dengan itu, kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh daerah merupakan bagian integral dari kebijakan nasional. Pembedanya adalah terletak pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas daerah untuk mencapai tujuan nasional tersebut di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan.

Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum. Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka pemerintah pusat dalam membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan sebaliknya daerah ketika membentuk kebijakan daerah baik dalam bentuk perda maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.

Penataan birokrasi pemerintah daerah, secara normatif merupakan bagian dari rekayasa sosial guna mengatasi krisis multidimensi yang melanda. Dalam skala kecil atau mikro, hal ini dilakukan untuk kepentingan memulihkan krisis kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi daerah. Dalam skala makro untuk menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang

sehat dan kondusif, sehingga tingkat kepuasan masyarakat (*customer satisfaction*) meningkat dan iklim investasi menyehat (edi siswadi, dalam pikiran rakyat, 2005).

Setiap perubahan regulasi untuk mengatur tata pemerintahan daerah membawa dampak yang sangat signifikan dalam penyelenggaraan roda pemerintahan daerah, transfer kewenangan, dan kebijakan yang diambil untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Oleh karena itu hal ini sangat membutuhkan komitmen dan budaya selektif yang tinggi dari kepala daerah dalam merekrut pejabat daerah. Karena pejabat daerah (perangkat daerah) menunjang roda pemerintahan daerah dalam penyelenggaraannya bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah setempat. Hal ini tertuang dalam UU NO. 23/2014 yang mengatur pemerintah daerah pada bab III tentang perangkat daerah, pasal 208 (1) kepala daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dibantu oleh perangkat daerah. (2) perangkat daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diisi oleh pegawai aparatur sipil negara (ASN). Pada pasal ini terlihat secara jelas bahwa dalam menyelenggarakan roda pemerintahan di daerah perlu di tunjang oleh perangkat daerah dalam melaksanakan kewenangan dan menjalankan kebijakan untuk memenuhi kesejahteraan masyarakat.

Kemudian dipertegas dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang mengkaji model pengisian jabatan berdasarkan sistem lelang jabatan, maka hal ini memberi harapan baru bagi pemerintah daerah dalam menjalankan roda birokrasi berdasarkan prinsip *good governance*. Dengan demikian yang dimaksud dengan pemerintah wajib menerapkan prinsip dan

menghindari praktek yang dilarang dalam *meryt system* pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan secara terbuka. Artinya dalam pelaksanaannya taat asas sebagaimana dimaksud pada pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 yaitu penyelenggaraan kebijakan dan manajemen aparatur sipil negara (ASN) berdasarkan pada asas, khususnya asas-asas berikut ini: (1). Kepastian hukum; (2). Profesionalitas; (3). Proporsionalitas; (4). Netralitas; (5). Akuntabilitas; (6). Keterbukaan; (7) nondiskriminatif (8). Keadilan dan kesetaraan; Sehingga dengan melalui asas ini maka tercipta iklim kerja dan pelayanan pada masyarakat yang efektif dan efisien demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat lokal.

Birokrasi bekerja atas dasar prinsip hierarki jabatan, yang diperlihatkan oleh garis komando yang sangat kaku dari atasan kepada bawahan. Atasan membawahkan dan mengawasi bawahan, berdasarkan pembagian tanggung jawab yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab bawahan. Kelebihan model birokrasi semacam ini adalah adanya kejelasan tugas, wewenang, tanggung jawab, termasuk kejelasan kepada siapa segala tugas tersebut harus dipertanggungjawabkan.

Fungsi dan peran birokrasi yang dinahkodai oleh para aparatur pemerintah sangatlah penting di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Didalam birokrasi, sumber daya manusia (SDM) yang berupa aparatur pemerintah sebagai faktor kunci terhadap proses perubahan yang meliputi segenap aspek baik itu sosial, politik, ekonomi, dan manajemen organisasi. Aparatur menjadi penentu utama dalam penyelenggaraan pelayanan yang hakekat sesungguhnya adalah untuk melayani kebutuhan dan

kepentingan masyarakat itu sendiri. Dari model birokrasi tersebut diatas maka secara jelas birokrasi daerah sangat dekat dengan masyarakat secara langsung dan memainkan peran secara langsung dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakatnya. Hal ini membutuhkan ketangkasan dari pejabat politik untuk menggerakkan pejabat karir (pejabat birokrasi) dalam peningkatan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat.

Pada umumnya implementasi birokrasi daerah selama ini cenderung mendatangkan banyak masalah bagi masyarakat. Pada dasarnya masalah itu berasal dari kecenderungan setiap organisasi untuk mengembangkan pamrih atau kepentingan sendiri (*vested interest*), bergeser dari maksud awal pembentukannya. Artinya bahwa seseorang yang ditempatkan dalam suatu jabatan organisasi, ia cenderung untuk berpikir bahwa menduduki jabatan itu sendiri adalah tujuan akhir yang dikejarinya, bukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu banyak birokrat yang memandang upaya melestarikan eksistensi birokrasi dan mempertahankan kedudukannya sendiri di dalam birokrasi itu sebagai hal yang begitu penting, sehingga mengabaikan kewajiban untuk respon terhadap kepentingan yang ada di luarnya. Itulah adanya, birokrasi cenderung untuk membuat pagar yang memisahkan dirinya dari publik yang seharusnya dilayani. Birokrasi juga bisa mengelakkan diri dari pengendalian oleh pejabat eksekutif yang mengangkat mereka atau politisi yang dipilih oleh rakyat. Dengan kata lain, dalam praktek birokrasi cenderung untuk menimbulkan masalah akibat sikapnya yang kurang tanggap terhadap kepentingan masyarakat, yaitu “majikannya”, dan terhadap kemauan pemegang wewenang pemerintahan yang dipilih oleh rakyat.

Salah satu faktor terpenting yang dapat mendukung keberhasilan pembangunan, pemberdayaan dan terwujudnya pelayanan publik yang baik adalah adanya aparat pemerintah daerah yang bekerja sesuai dengan bidang dan kealihannya masing-masing (*right man on right place*). Artinya bahwa, pembangunan daerah, pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan publik dapat berjalan dengan baik apabila aparat pemerintah daerah atau para birokrat di daerah menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing (*Meryt Syistem*). Penerapan sistem merit (*merit system*) yaitu adanya kesesuaian antara kecakapan yang dimiliki seorang pegawai dengan jabatan yang dipercayakan kepadanya, meliputi tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal/diklatpim, pendidikan dan latihan teknis, tingkat pengalaman kerja, dan tingkat penguasaan tugas dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan sistem merit (*merit system*) dalam kebijakan promosi jabatan di daerah meliputi regulasi, kontrol eksternal dan komitmen pelaku. Hal tersebut di atas perlu dilakukan oleh pemerintah daerah selain sebagai unsur profesionalitas dari birokrasi pemerintah itu sendiri, tetapi juga merupakan bagian dari penyelenggara program secara nasional, yakni penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) di daerah.

Adapun pada prinsipnya *good governance*, menurut Sedarmayanti (2004:6) meghedaki adanya (1) *Accountability*, (2) *Participation*, (3) *Prediktibility* yang sama dengan *rule of law*, dan (4) *Transparancy*. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diatas maka dalam perekrutan pejabat birokrasi di daerah harus berdasarkan merit sistem karena parameternya jelas bahwa

birokrat daerah harus melayani kepentingan untuk kesejahteraan masyarakat lokal.

Dewasa ini rekrutmen pejabat birokrasi di daerah bukan lagi sekedar upaya pengisian formasi kosong dengan tenaga kerja dengan kualifikasi minimal yang sesuai. Rekrutmen juga dibebani dengan tanggung jawab untuk mensterilisasi birokrasi dari segala praktek KKN, baik pada proses penarikannya maupun sampai lolos seleksi hendaknya juga tidak terkena polarisasi KKN saat bertugas. Pada era baru yang menuntut terjadinya good governance di lingkungan birokrasi di daerah, rekrutmen diharapkan mampu menarik tenaga kerja yang disamping memenuhi kualifikasi minimal, juga harus punya tanggung jawab, punya komitmen tinggi terhadap tugas-tugasnya, jujur dan transparan, akuntabel, mampu berperan aktif (partisipasi) dan lain-lain. Harapan tersebut sebenarnya akan dapat menjadi realita manakala proses rekrutmen dilakukan secara bersih dan bertanggung jawab, dengan mempergunakan standard rekrutmen yang jelas.

Selama ini rekrutmen yang terjadi dalam lingkungan birokrasi di daerah hanya umum saja dan pada umumnya standard yang ditentukan dari tahun ke tahun tidak mengalami perubahan dan peningkatan tuntutan mutu. Dengan demikian rekrutmen yang kurang ditopang oleh kualifikasi yang standard menjadi bersifat disfungsional, sehingga tidak memenuhi kualifikasi pekerjaan semestinya. Kondisi demikian menyebabkan permasalahan pada penempatan pegawai dilingkungan birokrasi daerah yaitu *'the wrong man in the place'*, apa yang menjadi tuntutan birokrasi daerah akan kebutuhan pegawai sesungguhnya adalah *'the right man in the right place'* supaya terjadi

efisiensi dan efektifitas. Oleh karena itu rekrutmen dengan mempertimbangkan dan memperhatikan *job analysis dan job description* yang seharusnya telah ada dan dapat dijadikan pedoman dalam perekrutan pejabat daerah.

Di sisi lain rekrutmen tidak hanya dilakukan untuk mendapat pegawai yang akan menduduki suatu jabatan atau suatu posisi yang lowong. Tetapi rekrutmen dapat dilakukan karena adanya kepentingan politik di balik penempatan jabatan tersebut. Rekrutmen yang dilakukan untuk kepentingan politik misalnya untuk mengisi lembaga-lembaga negara yang bersifat politik. (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:140). Jelas bahwa proses rekrutmen pejabat daerah juga melalui pertimbangan-pertimbangan lain selain pertimbangan berdasarkan karir dan pengalaman kerja (*classified position*) yakni pertimbangan berdasarkan politik.

Menurut Cardoso, perlu dibedakan antara *Classified position* dan *Exempt positions*. *Classified positions* di isi melalui birokrasi atau sistem pelayanan sipil. Jadi rekrutmen jenis ini merupakan pemilihan berdasarkan karier atau pengalaman kerja. Sedangkan *Exempt positions* berada diluar mekanisme birokrasi atau sistem pelayanan sipil. Maka posisi-posisi seperti ini dinamakan pemilihan secara politik. Ada pertimbangan politik dari pemilihan melalui tipe ini. (Cardoso, 1995: 108). Dengan demikian dapat dipahami bahwa rekrutmen tidak dilakukan secara umum saja, tetapi secara politik pun dapat dilakukan. Mengingat partai yang bermunculan pada saat ini, bukan tidak mungkin perekrutan akan lebih mudah apabila kandidat dari partai politik bersangkutan. Hal ini bukan merupakan masalah baru di lingkungan

birokrasi, tetapi sudah merupakan tradisi sudah dari dulu sampai sekarang hal tersebut masi berlaku.

Perlu kita ketahui selama ini bahwa setiap kali pergantian kepala daerah sebagai pejabat politik selalu diikuti oleh pergantian pejabat daerah setempat. Kepala daerah yang terpilih mengangkat kepala dinas sesuai dengan prosedur dan kebijakan dan juga dengan adanya pertimbangan-pertimbangan politik yang dilakukan oleh kepala daerah (*Exempt positions*) itu sendiri. Posisi pejabat di daerah sangat strategis bagi pejabat politik untuk melakukan manuver politik dan politisasi birokrasi. Hal ini bisa saja terjadi karena kepala daerah adalah unsur penyelenggara otonomi daerah yang membawahi beberapa struktur birokrasi. Sehingga unsur ini sering dimanfaatkan sebagai kekuatan politik kepala daerah untuk memperkuat kekuasaannya di daerah.

Kabupaten Flores Timur merupakan salah satu kabupaten kepulauan yang ada di Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Pada dasarnya sebagai kabupaten/kota tentu saja mempunyai organisasi perangkat daerah (OPD). Pada organisasi perangkat daerah (OPD) tersebut dikepalai oleh oleh seorang pejabat yang selanjutnya disebut pejabat daerah. Pada masa pemerintahan sebelum-sebelumnya terdapat beberapa pejabat yang menjabat dalam suatu organisasi perangkat daerah (OPD) tidak selaras dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja atau kariernya selama menjadi birokrat di instansi pemerintahan daerah kabupaten Flores Timur. Hal ini tidak terlepas dari proses perekrutan pejabat daerah yang cenderung memakai sistem berdasarkan pertimbangan politik (*Exempt positions*). Artinya bahwa proses perekrutan pejabat daerah dengan pertimbangan politik juga dilakukan di

Flores Timur dalam proses perekrutan pejabat daerah. Selain itu proses perekrutan juga berdasarkan kedekatan individu atau perkawanan (*spoils system*) artinya pengangkatan pejabat oleh atasan kepada seorang birokrasi adanya kedekatan individu atau perkawanan. Perekrutan ini dilakukan karena didasarkan pada afiliasi-afiliasi tertentu, biasanya berdasarkan keanggotaan partai tertentu. Ini jelasnya bahwa perekrutan pejabat daerah oleh kepala daerah tidak didasarkan pada syarat objektif (*merit system*), tetapi berdasarkan pada dukungan yang diberikan kepadanya (*spoils system*) karena adanya pertimbangan-pertimbangan politik yang dilakukan oleh kepala daerah (*Exempt positions*) tersebut.

Berdasarkan pada permasalahan tersebut di atas, maka sangat menarik sekali untuk dilakukan penelitian mengenai rekrutmen pejabat daerah yang ada di kabupaten Flores Timur. Apalagi hal ini juga berkaitan dengan pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah di kabupaten Flores Timur pada pemilihan kepala daerah (pilkada) serentak tanggal 15 maret 2017. Biasanya setiap kali pergantian kepala daerah dan wakil kepala daerah juga diikuti dengan pergantian pejabat struktural dalam organisasi perangkat daerah (OPD) yakni kepala badan maupun kepala dinas yang ada di Kabupaten Flores Timur, yang selanjutnya disebut dengan pejabat daerah. Sehingga menjadi pertimbangan penulis untuk tertarik melakukan penelitian guna mengetahui dan melihat komitmen pemerintahan baru terpilih dalam melakukan rekrutmen pejabat daerah menuju birokrasi pemerintahan yang baik Kabupaten Flores Timur 2017-2022. Oleh Karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul “Rekrutmen Pejabat Daerah Di Kabupaten Flores Timur”. Adapun alasan

mendasar untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut di atas adalah agar lebih jauh memahami bagaimana pelaksanaan azas dan prinsip merit system pada rekrutmen pejabat daerah untuk masa bakti lima tahun kedepan (periode 2017-2022) di kabupaten Flores Timur.

B Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan azas merit system pada rekrutmen pejabat daerah di Kabupaten Flores Timur?

C Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan melakukan penelitian tentang rekrutmen pejabat daerah di kabupaten Flores Timur adalah sebagai berikut;

- a Untuk mengetahui pelaksanaan perekrutan pejabat daerah di kabupaten Flores Timur

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

- a. Manfaat Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis adalah sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan dan wawasan berpikir serta pengalaman yang diperoleh dalam menganalisis pelaksanaan rekrutmen pejabat daerah di Kabupaten Flores Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Eko, Sutoro. 2003. *Membangun Good Governance di Desa*. Yogyakarta: IRE Yogyakarta.
- Emzir. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi. 1991. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Shadan, Gergorius (Ed). 2009. *Evaluasi Kritis Pilkada Penyelenggaraan Pilkada Di Indonesia*. Yogyakarta: APMD Press Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajem Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik (Teori Kebijakan dan Implementasi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukirno, Sandono. 2004. *Makro Ekonomi, Teori Pengantar, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Thoha, Miftah. 2003. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 5 Tahun 2005 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Flores Timur.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN-RB) Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Website:

[Http://Lampung.Tribunnews.Com/2015/02/09/Lelang-Jabatan-Sekda-Pringsewu-Terkendala-Anggaran](http://Lampung.Tribunnews.Com/2015/02/09/Lelang-Jabatan-Sekda-Pringsewu-Terkendala-Anggaran), Diakses Tanggal 10 Juni 2017.

[Http://Www.Pontianakpost.Com/Menuju-Mutasi-Atau-Promosi-Pegawai-Yang-Profesional](http://Www.Pontianakpost.Com/Menuju-Mutasi-Atau-Promosi-Pegawai-Yang-Profesional), Diakses Tanggal 10 Juni 2017.