BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Good governance pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahaan dalam suatu negara.[1]

Konsep *good governance* dapat diartikan menjadi acuan untuk proses dan struktur hubungan politik dan sosial ekonomi yang baik. *Human interest* adalah faktor terkuat yang saat ini mempengaruhi baik buruknya dan tercapai atau tidaknya sebuah negara serta pemerintahan yang baik. Sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa dipisahkan bahwa setiap manusia memiliki kepentingan. Baik kepentingan individu, kelompok, dan/atau kepentingan masyarakat nasional bahkan internasional. Dalam rangka mewujudkan setiap kepentingan tersebut selalu terjadi benturan. Begitu juga dalam merealisasikan apa yang namanya "*good governance*" benturan kepentingan selalu lawan utama. Kepentingan melahirkan jarak dan sekat antar individu dan kelompok yang membuat sulit tercapainya kata "sepakat".[2]

---

[1]Bakarudin Rosyidi Ahmad, dkk, *Good Governance and Clean Governance*, Padang, Laboraturium Ilmu Politik, 2015, hal:15.

[2]Yanwariyanidwi. Pengertian Prinsip dan Penerapan Good Governance di Indonesia, diakses melalui, *https://yanwariyanidwi.wordpress.com/* pada tanggal 12 Mei 2015

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Good Governance sebenarnya telah lama dilaksanakan oleh semua pihak yaitu Pemerintah, Swasta dan Masyarakat, namun demikian masih banyak yang rancu memahami konsep *Governance*. Secara sederhana, banyak pihak menerjemahkan *governance* sebagai Tata Pemerintahan. Tata pemerintahan disini bukan hanya dalam pengertian struktur dan manajemen lembaga yang disebut eksekutif, karena pemerintah *(government*) hanyalah salah satu dari tiga aktor besar yang membentuk lembaga yang disebut governance. Dua aktor lain adalah *private sector* (sektor swasta) dan *civil society* (masyarakat madani).

Karenanya memahami *governance* adalah memahami bagaimana integrasi peran antara pemerintah (birokrasi), sektor swasta dan *civil society* dalam suatu aturan main yang disepakati bersama. Lembaga pemerintah harus mampu menciptakan lingkungan ekonomi, politik, sosial budaya, hukum dan keamanan yang kondusif. Sektor swasta berperan aktif dalam menumbuhkan kegiatan perekonomian yang akan memperluas lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan, sedangkan *civil society* harus mampu berinteraksi secara aktif dengan berbagai macam aktifitas perekonomian, sosial dan politik termasuk bagaimana melakukan kontrol terhadap jalannya aktifitas-aktifitas tersebut.[3]

Salah satu prinsip *good governance* yang paling berpengaruh terhadap terwujudnya *good governance* adalah prinsip transparansi. Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Prinsip transparansi menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan PNS melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam

[3]Miftah Thoha, *Birokrasi dan Politik di Indonesia, Good Governance*, Jakarta, Sinar Grafika,2012, hal:61

memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas. Seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat di mengerti dan di pantau. Sehingga bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan dan berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.

Secara ringkas dapat disebutkan bahwa, prinsip transparansi paling tidak dapat diukur melalui sejumlah indikator seperti [4]:

a) Mekanisme yang menjamin sistem keterbukaan dan standarisasi dari semua proses-proses pelayanan publik.
b) Mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan-pertanyaan publik tentang berbagai kebijakan dan pelayanan publik, maupun proses-proses didalam sektor publik.
c) Mekanisme yang memfasilitasi pelaporan maupun penyebaran informasi maupun penyimpangan tindakan aparat publik didalam kegiatan melayani.

Oleh sebab itu, menyimak pembagian dari beberapa indikator di atas maka seharusnya yang menjadi sasaran utama penyelenggaraan pemerintahan adalah kepercayaan. Artinya ketika seorang kandidat calon pejabat masuk dalam sistem kepemerintahan, maka seperangkat program-program yang telah dilakukannya dalam beberapa waktu terakhir harus direalisasikan demi terbangunnya kepercayaan terhadap pimpinan yang lebih tinggi dan staf

[4] [4]Loina Lalolo Krina P, *Indikator & Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi*, Sekretariat *Good Public Governance* Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Jakarta, Piramedia, 2003, hal:45

kepegawaian atau konstituennya. Kepercayaan akan tumbuh karena pejabat yang duduk mampu dan mau untuk melakukan kegiatan yang telah dicanangkan daerah. Kemampuan untuk memenuhi segala bentuk tuntutan atau komitmen kepada orang lain atau diri sendiri tersebut adalah tanggung jawab. Untuk mewujudkan pertanggung jawaban pemerintah terhadap publik, maka salah satu cara dilakukan adalah dengan menggunakan prinsip-prinsip transparansi.

Disinilah kuncinya mengapa transparansi sangat diperlukan dalam *good governance* bahkan merupakan salah satu syarat penting. Mungkin masih segar dalam ingatan kita, bahwa salah satu yang menjadi persoalan di akhir masa masa orde baru adalah merebaknya kasus-kasus korupsi. Dan salah satu yang dapat menimbulkan dan memberi ruang gerak kegiatan ini adalah manajemen pemerintah yang tidak transparan. Transparansi secara harfiah adalah jelas, dapat dilihat secara menyeluruh dalam arti kata keterbukaan. Dengan demikian, transparansi dapat diartikan sebagai keterbukaan dalam melaksanakan suatu proses kegiatan.[5]

Di dalam penerapan prinsip transparansi, masalah yang ditimbulkan akibat tidak terlaksananya prinsip transparansi menjadi kajian yang sukar untuk dihilangkan. Keterbukaan dalam melaksanakan suatu proses kegiatan merupakan sebuah acuan dan titik terang instansi pemerintahan untuk mendapatkan label *good governance*. Sebagaimana disebutkan di atas bahwa tranparansi merupakan salah satu syarat penting untuk menciptakan *good governance.* Dengan adanya transparansi di setiap kebijakan tata kelola pemerintahan, maka keadilan dapat

[5]Ibid 64

ditumbuhkan. Dengan demikian transparansi berarti keterbukaan pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.[6]

Salah satu permasalahan transparansi di dalam Instansi Pemerintahan adalah masalah seleksi jabatan. Seleksi jabatan sudah diatur didalam UU nomor 5 Tahun 2014 pasal 108 tentang seleksi jabatan pimpinan tinggi, Permenpan RB nomor 13 tahun 2014 tentang seleksi jabatan pimpinan tinggi, dengan melihat salah satu prinsip *good governance* yaitu transparansi. Pelaksanaan prinsip transparansi memang terlihat sangat mudah untuk dilakukan, namun sukar untuk dilaksanakan, apalagi dalam permasalahan seleksi jabatan di dalam instansi pemerintahan. Dalam seleksi jabatan didalam instansi pemerintahan, badan yang akan mengawasi jalannya proses seleksi jabatan dengan mempertimbangkan kepangkatan dan jabatan adalah tim panitia seleksi.

Dalam pembagian tim seleksi pejabat di ruang lingkup pemerintahan, instansi pusat membuat bentukan tim seleksi yang bernama badan pertimbangan pangkat dan jabatan atau yang disingkat dengan Baperjakat. Baperjakat sendiri dibentuk dengan menunjuk satu pejabat Eselon I, ketua dan sekretaris baperjakat adalah pejabat eselon II dan pejabat eselon III yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dengan anggota pejabat eselon II. Ketua Baperjakat instansi daerah kabupaten/kota adalah Sekretaris Daerah kabupaten/kota dengan anggota para pejabat eselon II dan Sekretaris dijabat oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian.

---

[6]Ibid 65

Jumlah anggota tim pansel untuk menjamin objektifitas dan kepastian dalam pengambilan keputusan ditetapkan dalam jumlah ganjil. Masa keanggotaan Baperjakat paling lama 3 tahun dan dapat diangkat kembali untuk masa kenggotaan berikutnya. Dalam hal Ketua Baperjakat Insansi Pusat dan Daerah kosong, maka Pejabat Pembina Kepegawaian menunjuk salah seorang anggota yang senior untuk menjadi ketua. Berikut adalah pembagian jabatan ASN berdasarkan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur sipil Negara dan Reformasi Birokrasi No 13 Tahun 2014 tentang pembagian jabatan ASN :[7]

Tabel 1.1
Pembagian Jabatan ASN Berdasarkan PERMENPANRB No 13 Tahun 2014

No	Jabatan Administrasi	Jabatan Fungsional	Jabatan Pimpinan Tinggi
1	Jabatan Administrator (eselon III)	Jabatan fungsi keahlian (ahli utama, ahli madya, ahli muda, ahli pertama)	Jabatan pimpinan tinggi utama (setara eselon I)
2	Jabatan Pengawas (eselon IV)	Jabatan fungsi keterampilan (penyelia, mahir, terampil, dan pemula)	Jabatan pimpinan tinggi madya atau pratama (setara eselon II)
3	Jabatan Plaksanan (eselon V atau JF Umum)		

Sumber : PERMENPANRB[8]

Berdasarkan pembagian jabatan ASN berdasarkan Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2014, terdapat 3 bagian jabatan yang secara struktural adalah pembagian berdasarkan kepangkatan dan golongan. Akan tetapi kali ini, peneliti akan membahas tentang pembagian jabatan pimpinan tinggi dalam bagiannya yaitu pimpinan tinggi pratama atau eselon II. Dalam pembagian jabatan eselon II, Permenpan RB nomor 13 tahun 2014 membahas tentang proses seleksi yang

[7]Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Pembagian Jabatan
[8]Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang pembagian jabatan

kompetitif untuk menetapkan jabatan yang akan menduduki jabatan barunya. Sebelum melaksanakan seleksi, terlbih dahulu pejabat yang akan melakukan seleksi haruslah mengetahui bagaimana tata cara proses seleksi itu berlangsung.

Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 tahun 2014 tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah mengatakan bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan amanat UU No 5 Tahun 2014, maka instansi pemerintah perlu melakukan promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka. Dalam Permenpan RB diatas dilihat bahwasanya mengingat kebutuhan untuk melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi harus secara terbuka dan segera di penuhi, maka sebelum di tetapkan peraturan pemerintah sebagaimana dimaksud diatas perlu diatur tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah.[9]

Dilihat dari perspektif politik, seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama ditentukan berdasarkan beberapa golongan yang memiliki kepentingan. Persoalan seleksi pejabat dalam stuktur organisasi pemerintahan di manapun selalu menimbulkan polemik berbagai kalangan,meski pertimbangan rasional telah dilakukan. Tidak ada satu keputusan pemerintah yang dapat memuaskan keinginan semua pihak. Namun pertimbangan tarik menarik kepentingan (*bargaining politic*) dalam seleksi pejabat, menurut Seidman, pihak golongan

[9]Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 108 ayat 1

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

kepentingan mendapatkan porsi lebih besar dibandingkan aspek lainnya dalam *organizational arrangement* yakni tipe organisasi ataupun kedudukan dan kewenangan struktur organisasi (*structur agencies).*[10]

Dalam tulisan Seidman tidak diperinci secara jelas bagaimana mekanisme penempatan pejabat (posting) struktur organisasi pemerintahan dilakukan. Sementara Barbara Geddes secara jelas menguraikan bagaimana proses posting pejabat dilakukan, termasuk dasar-dasar pertimbangan strategisnya. Geddes [11]menggunakan istilah *appointment strategic* untuk menjelaskan bahwa betapa pentingnya mempertimbangkan aspek-aspek strategis dalam posting pejabat dalam rangka menjaga tiga tujuan utama politisi yakni *current survival, effective government* dan *organization*. Menurutnya strategi *appoinment* ini merupakan mekanisme penetrasi yang paling sering digunakan oleh politisi partai yang berkuasa untuk mengendalikan birokrasi melalui penempatan orang-orang pilihannya kedalam unit-unit birokrasi pada semua level.

Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu kabupaten yang sudah melakukan proses seleksi jabatan pada tahun 2016 yang lalu, banyak instansi pemerintahan daerah yang mengganti pejabat mereka guna terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik. Berikut adalah daftar instansi yang ditempati oleh pejabat yang baru dilantik berdasarkan hasil seleksi pada tahun 2016 yang lalu :

Tabel 1. 2
Daftar Instansi, Pejabat Yang Mengikuti Seleksi

---

[10]Dikutip dari seindmen tentang pihak golongan kepentingan mendapatkan porsi lebih besar dibandingkan aspek lainnya dalam *organizational arrangement* yakni tipe organisasi ataupun kedudukan dan kewenangan struktur organisasi (struktur *agencies) dalam Tesis Syaiful. tahun 2007 dengan judul Kontensasi Politik Dalam Birokrasi hal 23*
[11]*Ibid*

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

dan Pejabat Yang Terpilih

Nama Instansi	Pejabat Yang Mengikuti Seleksi	Pejabat Yang Terpilih
Sekretaris DPRD	1. Elizar, SH 2. Hernita Zaliarti, S.Sos 3.Khairuddin,S.T	Elizar, S.H
Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan	1. Drs. Alfian Jamrah, M.Si 2. Drs. Hendra Setyawan, M.Si 3. Yendri Adi Saputra, SH	Drs. Alfian Jamrah, M.Si
Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah	1. Benny Hendri S.Sos 2. Drs. Indra Kesuma, M.Pd 3. Yusnen, S.Ag, M.Si	Drs. Indra Kesuma, M.Pd
Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika	1. Drs. Armen Yudi, M.Si 2. Deddy Prihatin S.Kom 3. Erizal SH	Erizal, SH
Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga	1. Abrar Muhklis, SP 2. Edi Susanto, SH, MM 3. Drs. Riswandi	Edi Susanto, SH, MM
Kepala Dinas Pangan Dan Perikanan	1. Ir. Benny Sakti, MM 2. Ir. Refriasel 3. Ir. Yulhardi	Ir. Yulhardi
Kepala Dinas Satpol PP dan Pemadam Kebakaran	1. Drs Herison 2. Ir. Nuryeddisman 3. Syahril S.Sos	Ir. Nuryeddisman
Kepala Dinas Kesehatan	1. dr. Afrizal Hasan 2. dr. Ermon Revlin, MPH 3. dr. Yesrita Zedrianti, M.Kes	dr. Ermon Revlin, MPH
Kepala Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	1. Drs. Dadan Herdansyah 2. Khairul, S.Sos 3. Drs. Yuhardi	Drs. Yuhardi
Kepala Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja	1. Drs. Armen 2. Dafrizal, SE, M.si 3. Drs. Osman Bin Nur, M.Si	Drs. Armen
Kepala Dinas Perhubungan	1. Andi Maqbul Chairrahman,SH, MH 2. Drs. Harfian Fikri 3. Drs, Nofendril	Drs. Harfian Fikri
Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan LH	1. Ir. Dessy Tri Kurnia 2. Dra. Liza Martini 3. Ten Feri, ST, MT	Ir. Dessy Tri Kurnia

Sumber : BKPSDM Kabupaten Tanah Datar[12]

Dari daftar nama-nama pejabat yang sudah melaksanakan seleksi jabatan pada 12 Instansi pemerintah, ditetapkan juga 12 pejabat dengan jabatan yang baru pada bulan Desember 2016. Melalui surat edaran yang langsung ditandatangani oleh Sekretaris Daerah sekaligus sebagai ketua Tim Seleksi, diedarkan melalui media sosial *Whatsapp*, papan Informasi di tiap Instansi Pemerintahan Kabupaten

[12]BKPSDM Kabupaten Tanah Datar, tentang daftar nama pejabat yang akan mengikuti seleksi pimpinan tinggi pratama

Tanah Datar agar pejabat yang tertera namanya bisa menghadiri proses pemanggilan kenaikan jabatan yang bertempat di Gedung Maharaja Diraja Kota Batusangkar.

Untuk mempertegas aturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN Pasal 108 ayat (1) yang menyebutkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.[13]

1.2 Rumusan Masalah

Pemerintah Kabupaten Tanah Datar terakhir kali melakukan pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada akhir tahun 2016 kemaren. Bupati Tanah Datar Drs Irdinansyah Tarmizi didampingi oleh Asisten Administrasi Umum Azwar R, Kabag Humas Adriyanti Rustam dan Kabid Pengadaan Pegawai Desrizal. Bupati menyampaikan bahwa hal ini merupakan amanat peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah tentang pengisian Struktur Organisasi Pemerintah Daerah (SOPD) yang harus dilakukan paling lambat 6 bulan setelah keluarnya Peraturan Perundang-undangan tersebut.[14]

Bupati Tanah Datar juga mengatakan bahwa Perda SOPD yang pada bulan November 2016 lalu telah rampung dikerjakan bersama DPRD, menjadi rujukan dari struktur organisasi baru yang akan diisi, dengan melakukan beberapa tahapan

---

[13] Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 108 ayat (1) tentang Aparatur Sipil Negara

[14]Seleksi jabatan Kabupaten Tanah Datar, diakses dari *www.tanahdatar.go.id* pada tanggal 16 Januari 2017, pukul 22.36 WIB

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

hingga terpilihnya pejabat yang *qualified*. Sesuai dengan aturan yang ada, kepala daerah dilarang mengangkat pejabat dalam jangka waktu 6 bulan setelah dilantik, namun sebagai awalan, Bupati dan Wakil Bupati Tanah Datar sudah mulai menilai kinerja masing-masing kepala SKPD di ruang lingkup pemerintahan Kabupaten Tanah Datar.[15]

Sebelumya Kabupaten Tanah Datar telah melakukan uji kompetensi terhadap 132 pejabat eselon II dan III untuk melihat kemampuan, potensi dan kecakapan yang di miliki, pelaksanaan test dibantu lembaga yang berkompeten di bidang Sumber Daya Manusia.

> Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Drs. Suhermen, tujuan diadakannya proses seleksi jabatan adalah untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap aparatur sipil negara yang telah memiliki kompetensi, masa tugas, jabatan dan pendidikan untuk adil dalam mendapatkan jabatan, melalui seleksi yang cukup ketat, dari panitia seleksi, pada akhirnya akan menyisakan tiga terbaik dari satu instansi Dinas, Badan dan Kantor di Ruang Lingkup Pemerintahan Kabupaten Tanah Datar untuk diteruskan kepada pimpinan daerah (Bupati). Beliau menyebutkan, pemerintah Kabupaten Tanah Datar ingin pengisian jabatan lebih transparan dan terbuka sehingga diharapkan potensi sumber daya manusia yang ada bisa muncul. [16]

Lebih konkritnya, Pemerintah Kabupaten Tanah Datar telah membentuk Tim Pelaksana yang di ketuai Sekretaris Daerah Kabupaten Tanah Datar, Drs Hardiman dengan anggota diantaranya mantan pamong senior Yohannes Dahlan dan akademisi DR. Marjohan.[17]

Peneliti berasumsi bahwa di dalam hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Datar, bapak Drs. Suhermen di dalam pelaksanaan

---

[15]Seleksi jabatan Kabupaten Tanah Datar, diakses dari *www.tanahdatar.go.id* pada tanggal 16 Januari 2017, pukul 22.10 WIB

[16]Wawancara dengan Drs. Suhermen (kepala BKPSDM Kabupaten Tanah Datar), tanggal 14 Januari 2017, pukul 10.23 WIB

[17]Seleksi jabatan Kabupaten Tanah Datar, diakses dari *www.tanahdatar.go.id* pada tanggal 16 Januari 2017, pukul 22.14 WIB

UNIVERSITAS ANDALAS

seleksi jabatan pimpinan tinggi di Kabupaten Tanah Datar, proses pelaksanaan seleksi berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014, undang-undang nomor 23 tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 13 tahun 2014, hasil akhir seleksi akan ditetapkan berdasarkan keputusan kepala daerah, yaitu bupati. Pelaksanaan seleksi yang dijelaskan didalam peraturan perundang-undangan hanya melaksanakan beberapa point besar saja dengan memperhatikan beberapa indikator kepegawaian di instansi pemerintahan Kabupaten Tanah Datar.

Dari uraian masalah yang dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan prinsip transparansi dalam seleksi pejabat pimpinan tinggi pratama (eselon IIb) di Pemerintahan Kabupaten Tanah Datar tahun 2016?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan penerapan prinsip transparansi dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon IIb) di Pemerintahan Kabupaten Tanah Datar Tahun 2016

1.4 Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian ini dapat dilihat dari empat aspek, yaitu aspek akademis, aspek praktis, aspek sosial, dan aspek teknis :

1) Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bentuk dari penerapan prinsip transparansi dalam seleksi pejabat pimpinan tinggi

pratama di Kabupaten Tanah Datar dan menjadi salah satu literatur yang berguna bagi penelitian selanjutnya.

2) Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah agar mengoptimalkan bentuk penrapan prinsip transparansi dalam seleksi pejabat pimpinan tinggi pratama.

3) Secara sosial, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan dan khasanah keilmuan bagi mereka yang tertarik meneliti tentang penerapan prinsip transparansi dalam seleksi jabatan pimpan tinggi pratama.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA