

BAB VI

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan hasil pembahasan dari penelitian ini, menjawab pertanyaan penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah;

1. Proses pelaksanaan pengisian jabatan eselon IV belum mempedomani PKPU Nomor 2 Tahun 2012 tentang pola karir PNS KPU, tapi masih menggunakan metode pengisian jabatan lama, sehingga jika dilihat pada tahapan (1) *Job at every level*, artinya bahwa prinsip merit berlaku untuk promosi jabatan dan rekrutmen awal bagi pegawai-pegawai baru (*merit principle apply as much to promotion as to initial recruitment*). Dalam hal ini secara jelas diungkapkan bahwa setiap level dalam pekerjaan memberlakukan prinsip *merit*; (2) *The best candidate*, artinya bahwa calon terbaik terbukti paling mampu di antara sejumlah kandidat untuk menyelesaikan tugas jabatannya secara tepat (*demonstrably the most able among a number of candidates, any of whom could do the job adequately*). Mereka yang paling berprestasi dan memiliki kompetensi terbaik dalam bidangnya adalah calon yang terbaik; (3) *Open to all*, artinya bahwa pengangkatan/pengisian jabatan tidak hanya mengandalkan pada sumber calon internal atau berdasarkan pada sejumlah kandidat yang terbatas. Prinsip ini mensyaratkan *fairness dan equity*, dimana semua pihak berhak mendapatkan kesempatan yang sama; (4) *Systematic, transparent and challengeable*, artinya bahwa semua keputusan pengangkatan dalam jabatan dapat dipertanyakan, termasuk bagi para kandidat yang tidak berhasil, karena prinsipnya semua pertanyaan tersebut merupakan *feedback* yang sangat berharga untuk memperbaiki keputusan-keputusan pengangkatan dalam jabatan untuk masa yang akan datang.(willy,2007), belum bisa di katakan telah memenuhi prinsip terbuka, karena proses yang dilaksanakan oleh KPU Kota yaitu dalam hal ini

2. Komisioner KPU Kota Padang, belum memberikan kesempatan pada semua PNS di KPU Kota Padang. Dalam mekanisme yang telah dilaksanakan, merid sistem sebagai pola rekrutmen yang disarankan dalam undang-undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 tidak sesuai dengan keadaan KPU Kota Padang pada saat itu. KPU Kota Padang dihukum dengan keterbatasan sumber daya manusia dan waktu tahapan tahapan Pilwako Tahun 2018 yang sudah dekat. Sehingga pola pengisian jabatan menggunakan analisis dan penilaian yang tidak standar oleh Komisioner.

Kualifikasi pejabat eselon IV KPU Kota Padang masih kurang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki oleh pejabat tersebut. Pejabat yang berlatar belakang pendidikan sesuai yang dengan jabatan yang di amanahkan padanya, hanya 1 orang dan yang lainnya berbeda. Akan tetapi, pengalaman serta tugas yang pernah mereka laksanakan sebelumnya masih berkaitan dengan tupoksinya sebagai kasubag yang dibidangnya. Berkaitan dengan diklat yang pernah mereka ikuti, bisa dikatakan belum memenuhi kriteria karena belum ada yang pernah mengikuti diklat PIM 4 baik sebelum menjabat maupun sesudah.

Pada tahapan penilaian kompetensi dilakukan penilaian secara lisan dan pembahasan di rapat tingkat komisioner. Pengajuan ketika ada Sekretaris dan ketika tidak ada itu berbeda metodenya. Kompetensi tiga kasubag yang diajukan di awal tidak di uji melalui tes assesmen dan uji kelayakan dan kepatutan, sehingga penilaian berdasarkan pembahasan di rapat saja. Berbeda dengan kasubag umum, yang dilakukan assesmen dan wawancara dengan melibatkan calon lainnya di KPU Kota Padang yang sudah memenuhi syarat. Sehingga lebih terlihat *fair*.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan dari hasil analisis permasalahan, maka dirumuskan beberapa saran, yang diharapkan berguna dalam melaksanakan pengisian jabatan berikutnya. Saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1.2.1 Saran Praktis

1. Untuk pelaksanaan pengisian jabatan di KPU kedepannya agar di atur juga melalui juknis sebagai penjelasan terhadap PKPU yang dikeluarkan. PKPU yang ada belum cukup bisa dipahami bersama sebagai pedoman yang lebih jelas dalam mengatur pelaksanaan pengisian jabatan.
2. KPU RI seharusnya memiliki Baperjakat wilayah yang bisa melakukan analisa terhadap pengajuan pejabat yang diajukan oleh KPU Kabupaten/Kota.
3. Perlu dibuatkan SOP bagi pimpinan dalam melaksanakan penilaian terhadap syarat para calon pejabat, sehingga kualifikasi dan kompetensi pejabat tersebut sudah memenuhi
4. KPU RI perlu memberikan kesempatan yang lebih besar dari sebelumnya terhadap pola karir pegawainya, agar pegawai bisa memiliki kesempatan yang sama dalam meningkatkan karirnya

1.2.2 Saran Teoritis

Terkait teori pengisian jabatan Willy (2007), sumbangan teoritis yang dapat diberikan dalam teori ini adalah selain prinsip) *Job at every level, The best candidate, Open to all, Systematic, transparent and challengeable*, Perlu dilakukan kajian mengenai aspek *electoral management body* dalam *electoral governance*. Prinsip konsisten dalam melaksanakan aturan dan profesionalisme dalam melakukan penilaian terhadap PNS yang sudah memenuhi syarat merupakan salah satu aspek penting untuk menentukan kualitas pejabat yang dipilih. Walaupun *impassing* telah dilakukan, seharusnya KPU berani bersikap untuk lebih mengedepankan analisis lembaga, apakah ASN KPU perlu atau tidak untuk melakukan *impassing*. Mengingat, beban pekerjaan di KPU tidak bisa diselesaikan oleh seorang pejabatn fungsional saja, harus dikerjakan secara tim dan bersama-sama.