

LAPORAN HASIL KAJIAN DAN ANALISIS KEPEGAWAIAN

Terhadap Keputusan Wali Kota Tangerang Selatan Nomor 800.1.3.3/Kep.219-Huk/2026 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas

LAPORAN HASIL KAJIAN

A. Pendahuluan

Gerakan Hak Asasi dan Reformasi Indonesia Sejahtera (GHARIS) melakukan kajian terhadap Keputusan Wali Kota Tangerang Selatan Nomor 800.1.3.3/Kep.219-Huk/2026 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas. Kajian ini disusun sebagai bentuk partisipasi masyarakat dalam mengawal penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan, serta berorientasi pada penerapan Sistem Merit sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.

Analisis difokuskan pada empat aspek utama, yaitu validasi gelar akademik dan profesi, kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan jabatan yang diduduki, penerapan Sistem Merit dalam pengangkatan pejabat administrator dan pengawas, serta implikasi hukum apabila ditemukan dugaan ketidaksesuaian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kajian ini disusun berdasarkan analisis dokumen Keputusan Wali Kota beserta lampirannya dengan menggunakan pendekatan normatif melalui penelaahan terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, serta ketentuan peraturan lain yang berkaitan.

B. Validasi Gelar Akademik dan Gelar Profesi

Salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam kajian ini adalah penggunaan gelar akademik dan gelar profesi sebagaimana tercantum dalam Keputusan Wali Kota.

Berdasarkan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI), ketentuan penulisan gelar akademik nasional, serta praktik administrasi kepegawaian, terdapat perbedaan yang jelas antara gelar profesi dokter dan gelar akademik doktor.

Gelar **dr.** merupakan gelar profesi dokter yang diberikan kepada lulusan pendidikan profesi kedokteran setelah menyelesaikan pendidikan akademik dan profesi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adapun gelar **Dr.** merupakan gelar akademik Doktor yang diberikan kepada lulusan program pendidikan Strata Tiga (S3).

Berdasarkan dokumen yang dianalisis, pejabat berikut menggunakan gelar profesi **dr.**, yaitu:

- dr. Enji Seppraliana, MKM;
- dr. Nia Purbasari, M.KM.;
- dr. Fitria Oriza;
- dr. Eliwedi Erni;
- dr. Prima Sesari Saraswati;

- dr. Latifah Hanum Aini, M.KM.; dan
- dr. Yuni Lia Astuti.

Dengan demikian, seluruh nama tersebut merupakan tenaga medis yang memiliki gelar profesi dokter dan bukan pemegang gelar akademik Doktor (S3). Penegasan ini penting untuk menghindari kesalahan interpretasi terhadap kualifikasi akademik maupun kompetensi yang dimiliki masing-masing pejabat.

C. Analisis Penerapan Sistem Merit

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap pengangkatan Aparatur Sipil Negara harus dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit. Sistem Merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja, integritas, serta kebutuhan organisasi tanpa dipengaruhi kepentingan politik, hubungan pribadi, diskriminasi, maupun pertimbangan yang tidak objektif.

Dalam konteks pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, penerapan Sistem Merit tidak hanya mempertimbangkan kepangkatan atau masa kerja, tetapi juga harus memperhatikan kesesuaian antara kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosial kultural, pengalaman jabatan, rekam jejak kinerja, serta kualifikasi pendidikan dengan standar kompetensi jabatan yang dipersyaratkan.

Oleh karena itu, setiap pengangkatan pejabat harus dapat dipertanggungjawabkan secara administratif maupun profesional melalui mekanisme penilaian kompetensi, asesmen, rekam jejak jabatan, dan pertimbangan Tim Penilai Kinerja.

D. Analisis Kesesuaian Kualifikasi Jabatan

1. dr. Enji Seppraliana, MKM

Jabatan: Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan.

Secara substantif, Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan merupakan jabatan administrator yang memiliki ruang lingkup tugas strategis dalam penyusunan perencanaan daerah, pengelolaan anggaran, pengendalian keuangan, evaluasi program, penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah, serta koordinasi kebijakan fiskal pada lingkungan Sekretariat Daerah.

Kompleksitas tugas tersebut pada umumnya membutuhkan kompetensi teknis di bidang administrasi pemerintahan, keuangan daerah, akuntansi sektor publik, penyusunan APBD, perencanaan pembangunan, pengawasan anggaran, serta pengendalian kinerja organisasi.

Berdasarkan dokumen yang dikaji, pejabat yang bersangkutan memiliki latar belakang pendidikan profesi dokter dan Magister Kesehatan Masyarakat (MKM). Latar belakang tersebut pada dasarnya merupakan kompetensi dalam rumpun pelayanan kesehatan dan kesehatan masyarakat.

Apabila penempatan tersebut tidak didukung oleh hasil asesmen kompetensi, sertifikasi teknis, pengalaman jabatan yang relevan, maupun rekam jejak pengelolaan keuangan daerah, maka diperlukan penjelasan lebih lanjut mengenai dasar pertimbangan yang digunakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menetapkan pengangkatan tersebut agar selaras dengan prinsip Sistem Merit.

2. dr. Nia Purbasari, M.KM.

Jabatan: Sekretaris Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Sekretaris perangkat daerah memiliki fungsi strategis dalam mengoordinasikan administrasi umum, perencanaan, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, evaluasi program, dan pengendalian organisasi.

Latar belakang profesi dokter pada dasarnya merupakan kompetensi yang berorientasi pada pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, apabila pejabat yang bersangkutan ditempatkan pada jabatan administrasi pemerintahan, diperlukan pembuktian mengenai kompetensi manajerial, administrasi pemerintahan, serta pengalaman yang relevan sebagai bagian dari implementasi Sistem Merit.

3. Ali Akbar, ST., M.Si.

Jabatan: Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah.

Bagian Kesejahteraan Rakyat memiliki fungsi pembinaan urusan keagamaan, pendidikan, sosial kemasyarakatan, pelayanan dasar, serta fasilitasi hubungan kelembagaan masyarakat.

Latar belakang pendidikan Sarjana Teknik tidak secara otomatis menunjukkan ketidaksesuaian dengan jabatan tersebut. Namun demikian, pengangkatan pada jabatan administrator tetap memerlukan pembuktian mengenai kompetensi teknis, pengalaman kerja, serta rekam jejak yang sesuai dengan ruang lingkup tugas Bagian Kesejahteraan Rakyat.

Dalam perspektif Sistem Merit, penempatan lintas disiplin ilmu dimungkinkan sepanjang dapat dibuktikan melalui hasil asesmen, rekam jejak jabatan, pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan, serta pemenuhan standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan.

E. Penempatan yang Dinilai Selaras dengan Sistem Merit

Berdasarkan hasil telaah dokumen, terdapat beberapa pejabat yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi profesinya, yaitu:

1. dr. Prima Sesari Saraswati sebagai Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan RSUD Pondok Aren.
2. dr. Yuni Lia Astuti sebagai Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan RSUD Serpong Utara.
3. dr. Fitria Oriza sebagai Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit pada Dinas Kesehatan.
4. dr. Eliwedi Erni sebagai Kepala Bidang Sumber Daya Kesehatan pada Dinas Kesehatan.

Penempatan tersebut secara umum menunjukkan hubungan yang lebih linier antara kompetensi profesi dengan tugas jabatan sehingga relatif selaras dengan prinsip Sistem Merit.

F. Analisis Regulasi

Apabila pengangkatan pejabat dilakukan tanpa didasarkan pada hasil asesmen kompetensi, rekam jejak jabatan, standar kompetensi jabatan, maupun mekanisme penilaian yang objektif, maka terdapat potensi ketidaksesuaian dengan beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pertama, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa penyelenggaraan manajemen ASN wajib berlandaskan Sistem Merit, profesionalitas, kepastian hukum, efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan objektivitas.

Kedua, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 yang mengatur bahwa pengangkatan dalam Jabatan Administrator harus memperhatikan kesesuaian antara kualifikasi pendidikan, kompetensi, pengalaman jabatan, hasil penilaian kinerja, serta persyaratan jabatan.

Ketiga, Peraturan Menteri PANRB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN yang mewajibkan setiap jabatan memiliki standar kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural yang harus dipenuhi oleh pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut.

Keempat, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan yang menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia kesehatan secara optimal untuk menjamin terselenggaranya pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Dengan demikian, apabila ditemukan penempatan pejabat yang tidak didukung oleh pembuktian kompetensi sesuai standar jabatan, maka diperlukan klarifikasi administratif dari Pejabat Pembina Kepegawaian agar tidak menimbulkan keraguan terhadap penerapan Sistem Merit.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian terhadap Keputusan Wali Kota Tangerang Selatan Nomor 800.1.3.3/Kep.219-Huk/2026, GHARIS menyimpulkan bahwa terdapat beberapa pengangkatan pejabat yang secara umum telah sesuai dengan kompetensi profesinya, khususnya pada jabatan di lingkungan Dinas Kesehatan dan rumah sakit daerah.

Namun demikian, terdapat pula beberapa penempatan yang memerlukan penjelasan lebih lanjut mengenai dasar pertimbangan kompetensi, pengalaman jabatan, hasil asesmen, serta pemenuhan Standar Kompetensi Jabatan. Klarifikasi tersebut penting untuk memastikan bahwa seluruh proses pengangkatan benar-benar dilaksanakan sesuai prinsip Sistem Merit sebagaimana diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan.

Kajian ini tidak dimaksudkan untuk menyimpulkan adanya pelanggaran hukum secara definitif, melainkan sebagai analisis administratif yang mendorong transparansi, akuntabilitas, dan penguatan tata kelola manajemen Aparatur Sipil Negara.

H. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian tersebut, GHARIS merekomendasikan beberapa langkah sebagai berikut:

1. Meminta klarifikasi resmi kepada Wali Kota Tangerang Selatan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian dan Sekretaris Daerah selaku Ketua Tim Penilai Kinerja mengenai dasar pertimbangan pengangkatan pejabat yang memiliki latar belakang pendidikan atau profesi yang tidak secara langsung linier dengan jabatan yang diduduki.
2. Meminta salinan atau informasi mengenai hasil asesmen kompetensi, Standar Kompetensi Jabatan, rekam jejak jabatan, serta pertimbangan Tim Penilai Kinerja yang menjadi dasar pengangkatan pejabat dimaksud sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Apabila diperlukan, menyampaikan hasil kajian kepada Badan Kepegawaian Negara sebagai bahan pengawasan terhadap implementasi Sistem Merit dalam pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.
4. Melakukan pengawasan partisipatif terhadap pelaksanaan tugas pejabat yang telah diangkat sebagai bagian dari fungsi kontrol masyarakat guna mendorong penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, akuntabel, transparan, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Penutup

Laporan hasil kajian ini disusun sebagai bentuk kontribusi masyarakat sipil dalam mendukung penguatan tata kelola Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berbasis Sistem Merit. GHARIS berpandangan bahwa transparansi dalam proses pengangkatan pejabat merupakan bagian dari upaya mewujudkan birokrasi yang berintegritas, berkinerja tinggi, serta mampu memberikan pelayanan publik yang efektif sesuai amanat konstitusi dan peraturan perundang-undangan.

BAB II

KAJIAN LANJUTAN DPP GHARIS

ANALISIS TATA KELOLA PEMERINTAHAN, KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK, DAN PENERAPAN SISTEM MERIT

(Tinjauan atas Rekomendasi Rapat Dengar Pendapat Komisi I DPRD Kota Tangerang Selatan dan Pelaksanaan Pengangkatan Pejabat Tahun 2026)

A. Pendahuluan

Sebagai tindak lanjut atas kajian mengenai Keputusan Wali Kota Tangerang Selatan Nomor 800.1.3.3/Kep.219-Huk/2026 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, Dewan Pimpinan Pusat Gerakan Hak Asasi dan Reformasi Indonesia Sejahtera (DPP GHARIS) memandang perlu melakukan analisis lanjutan terhadap aspek tata kelola pemerintahan, keterbukaan informasi publik, serta implementasi prinsip Sistem Merit dalam proses pengisian jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Kajian lanjutan ini tidak hanya menelaah aspek administratif dari keputusan pengangkatan pejabat, tetapi juga mengevaluasi konsistensi Pemerintah Kota Tangerang Selatan dalam melaksanakan rekomendasi Rapat Dengar Pendapat (RDP) Komisi I DPRD Kota Tangerang Selatan, memenuhi kewajiban keterbukaan informasi publik, serta menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (Good Governance) sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Analisis ini disusun berdasarkan dokumen resmi, hasil Rapat Dengar Pendapat bersama Komisi I DPRD Kota Tangerang Selatan, korespondensi antara GHARIS dengan Pemerintah Kota Tangerang Selatan, serta berbagai dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan proses pengisian jabatan struktural Tahun 2026.

B. Amanat Rapat Dengar Pendapat Komisi I DPRD Kota Tangerang Selatan

Dalam forum Rapat Dengar Pendapat (RDP) antara Komisi I DPRD Kota Tangerang Selatan, BKPSDM Kota Tangerang Selatan, dan DPP GHARIS, terdapat beberapa rekomendasi penting yang secara

substansial dimaksudkan untuk memperbaiki tata kelola manajemen kepegawaian dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses pengisian jabatan di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Pertama, Komisi I DPRD menegaskan pentingnya membangun komunikasi yang terbuka, responsif, dan akuntabel antara Pemerintah Kota Tangerang Selatan dengan masyarakat. Badan publik diharapkan memberikan pelayanan informasi secara profesional serta tidak mengabaikan permohonan informasi yang diajukan oleh masyarakat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kedua, DPRD mendorong agar proses pengisian jabatan strategis dilaksanakan dengan memberikan ruang partisipasi publik melalui mekanisme uji publik (*public hearing*) atau bentuk pelibatan masyarakat lainnya. Partisipasi tersebut dipandang penting sebagai instrumen untuk memberikan masukan mengenai integritas, rekam jejak, kompetensi, serta profesionalitas calon pejabat yang akan menduduki jabatan strategis.

Ketiga, Kepala BKPSDM Kota Tangerang Selatan pada saat itu menyampaikan komitmen untuk melakukan perbaikan terhadap mekanisme pelayanan informasi publik, termasuk peningkatan kualitas korespondensi dan penyampaian informasi kepada masyarakat.

Rekomendasi tersebut pada hakikatnya merupakan bagian dari fungsi pengawasan DPRD sekaligus bentuk penguatan tata kelola pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan partisipatif.

C. Analisis Implementasi Rekomendasi DPRD

Berdasarkan hasil kajian, DPP GHARIS menilai bahwa implementasi rekomendasi RDP tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan, khususnya pada proses pengisian jabatan struktural Tahun 2026.

GHARIS mencatat masih terdapat sejumlah kondisi yang memerlukan penjelasan lebih lanjut, antara lain belum optimalnya keterbukaan informasi mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, terbatasnya ruang partisipasi masyarakat dalam memberikan masukan terhadap proses pengisian jabatan, serta belum tersedianya mekanisme komunikasi publik yang memadai sebagaimana direkomendasikan dalam forum RDP.

Di sisi lain, pengangkatan pejabat Administrator dan Pengawas melalui Keputusan Wali Kota Nomor 800.1.3.3/Kep.219-Huk/2026 berlangsung dalam waktu yang relatif singkat sehingga menimbulkan pertanyaan publik mengenai proses perencanaan, tahapan penilaian kompetensi, serta mekanisme pengambilan keputusan yang mendasarinya.

Kondisi tersebut menjadi perhatian karena prinsip Sistem Merit pada dasarnya tidak hanya menuntut hasil akhir berupa pengangkatan pejabat, tetapi juga menghendaki proses yang transparan, objektif, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Analisis Keterbukaan Informasi Publik

Salah satu temuan penting dalam kajian ini adalah adanya perbedaan pola keterbukaan informasi antara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dengan pengangkatan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas.

Berdasarkan dokumen dan korespondensi yang dimiliki GHARIS, Surat Keputusan mengenai Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang telah ditetapkan sejak April 2026 belum dipublikasikan secara memadai

kepada masyarakat. Permohonan informasi yang diajukan GHARIS memperoleh tanggapan bahwa belum terdapat arahan lebih lanjut mengenai penyampaian dokumen tersebut.

Sebaliknya, Keputusan Wali Kota Nomor 800.1.3.3/Kep.219-Huk/2026 mengenai pengangkatan Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas justru telah beredar luas di ruang publik beserta lampiran nama pejabat yang diangkat.

Perbedaan perlakuan terhadap dua dokumen yang sama-sama merupakan produk administrasi pemerintahan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai konsistensi kebijakan keterbukaan informasi yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Dalam perspektif tata kelola pemerintahan, keterbukaan informasi seharusnya dilaksanakan secara konsisten, proporsional, dan tidak diskriminatif sehingga tidak menimbulkan persepsi adanya perlakuan yang berbeda terhadap dokumen publik yang memiliki karakteristik hukum serupa.

E. Analisis Prinsip Sistem Merit dan Tata Kelola Pemerintahan

Sistem Merit merupakan prinsip fundamental dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang bertujuan menjamin bahwa setiap promosi, mutasi, maupun pengangkatan jabatan dilakukan berdasarkan kompetensi, kinerja, integritas, serta kebutuhan organisasi.

Selain aspek kompetensi, Sistem Merit juga menuntut adanya proses yang transparan, terdokumentasi, dan dapat diuji akuntabilitasnya.

Dalam konteks pengisian jabatan Tahun 2026, GHARIS memandang bahwa ruang partisipasi masyarakat sebagaimana direkomendasikan DPRD belum terlihat secara nyata. Tidak adanya mekanisme penyampaian informasi yang memadai maupun ruang untuk memberikan masukan terhadap rekam jejak calon pejabat berpotensi mengurangi fungsi kontrol publik terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

Walaupun ketentuan peraturan perundang-undangan tidak secara eksplisit mewajibkan uji publik dalam setiap pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas, pelibatan masyarakat merupakan praktik tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) yang dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan legitimasi proses pengambilan keputusan.

F. Analisis Perspektif Hukum Administrasi

Dari perspektif hukum administrasi negara, penyelenggaraan pemerintahan tidak hanya dinilai berdasarkan terpenuhinya prosedur formal, tetapi juga berdasarkan kepatuhan terhadap Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik (AUPB).

Beberapa asas yang relevan dalam kajian ini antara lain:

Asas Keterbukaan, yaitu kewajiban badan publik untuk memberikan akses informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif kepada masyarakat.

Asas Akuntabilitas, yaitu setiap kebijakan pemerintahan harus dapat dipertanggungjawabkan baik secara administratif maupun kepada publik.

Asas Kecermatan, yaitu setiap keputusan administrasi harus disusun secara teliti, profesional, dan berdasarkan pertimbangan yang memadai.

Asas Kepastian Hukum, yaitu setiap tindakan pemerintahan harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan serta memberikan kepastian bagi masyarakat.

Pemenuhan terhadap asas-asas tersebut menjadi indikator penting dalam menilai kualitas penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis dan berorientasi pada pelayanan publik.

G. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis lanjutan, DPP GHARIS berpendapat bahwa masih terdapat sejumlah aspek yang memerlukan perhatian dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

Pertama, implementasi rekomendasi Rapat Dengar Pendapat Komisi I DPRD Kota Tangerang Selatan mengenai peningkatan keterbukaan informasi dan pelibatan masyarakat belum sepenuhnya tercermin dalam proses pengisian jabatan Tahun 2026.

Kedua, masih diperlukan peningkatan konsistensi dalam penerapan prinsip keterbukaan informasi publik agar seluruh produk administrasi pemerintahan yang bersifat terbuka dapat diakses masyarakat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketiga, penerapan Sistem Merit tidak hanya memerlukan kesesuaian kompetensi pejabat yang diangkat, tetapi juga membutuhkan proses pengambilan keputusan yang transparan, objektif, terdokumentasi, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

H. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian lanjutan ini, DPP GHARIS merekomendasikan:

1. Pemerintah Kota Tangerang Selatan meningkatkan konsistensi dalam pelaksanaan keterbukaan informasi publik terhadap seluruh produk administrasi pemerintahan yang bersifat terbuka sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Wali Kota Tangerang Selatan dan BKPSDM memberikan penjelasan resmi mengenai mekanisme pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas Tahun 2026, termasuk tahapan asesmen kompetensi, pertimbangan Tim Penilai Kinerja, serta dasar penerapan Sistem Merit.
3. Pemerintah Kota Tangerang Selatan mengimplementasikan rekomendasi Komisi I DPRD mengenai penguatan komunikasi publik, peningkatan pelayanan informasi, dan perluasan ruang partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan.
4. Aparat pengawas internal maupun instansi yang berwenang melakukan evaluasi terhadap implementasi Sistem Merit sebagai bagian dari upaya memperkuat tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada kepentingan publik.

Penutup

Kajian lanjutan ini disusun sebagai bentuk partisipasi masyarakat dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang berlandaskan prinsip negara hukum, demokrasi, keterbukaan informasi publik, serta penerapan Sistem Merit. DPP GHARIS berharap hasil kajian ini dapat menjadi masukan konstruktif bagi Pemerintah Kota Tangerang Selatan dalam mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

