

SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA TAHUN 2017

(Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia
Kabupaten Jember)

RIZAL BAGUS DWI HANDOKO,KAHAR HAERAH
Universitas Muhammdiyah Jember

rizalbdh@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dengan dilaksanakannya penelitian ini adalah menganalisis seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di Pemerintahan Kabupaten Jember. Dalam seleksi JPT Pratama ini yang mengikuti harus memiliki kompetensi yang baik untuk mengisi jabatan yang lowong sesuai dengan kebutuhan. Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan adalah bagaimana proses sistem seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dalam peningkatan kualitas kinerja birokrat di pemerintah Kabupaten Jember pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Jember? Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian adapun responden dan informan yang merupakan orang benar – benar mengetahui permasalahan yang akan di teliti dan narasumber yang memiliki keahlian serta pemahaman yang baik mengenai isu – isu tertentu. Hasil dari penelitian ini menggambarkan bagaimana proses seleksi JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Jember 2017 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah

Kata Kunci : Seleksi Terbuka, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the open selection of pratama high leadership positions in Jember Regency Government. In this Primary JPT selection, those who follow must have good competence to fill vacant positions according to needs. The problem in this research is to formulate how is the process of the open selection system of pratama high leadership positions in improving the quality of the performance of bureaucrats in the government of Jember Regency in the staffing and human resource development area of Jember Regency? The research method used is descriptive research method with a qualitative approach. In the research, the respondents and informants who are people really know the problem to be examined and the resource persons who have expertise and good understanding of certain issues. The results of this study illustrate how the JPT Pratama selection process in the government of Jember 2017 is based on the Minister of Administrative

Reform and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia Number 13 of 2014 concerning Procedures for Filling Openly High Leadership Positions in Government Agencies
Word Kunci: Open Selection, Primary High Leadership Officer

I.PENDAHULUAN

Pemberlakuan otonomi daerah di Indonesia berdampak pada terjadinya pergeseran paradigma dan sistem pemerintahan yang bercorak monolitik sentralistik di Pemerintah Pusat ke arah sistem pemerintahan yang desentralistik (demokrasi lokal) di Pemerintah Daerah.

Upaya untuk mendukung keberhasilan otonomi daerah tersebut harus didukung oleh aparatur negara sebagai pelaksana kebijakan atau peraturan pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan PNS.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik yang saya ambil di media online (BPS) jumlah pegawai negeri sipil pada tahun 2014 tercatat ada 4.455.303 pegawai, dengan pembagian 2.288.631 jiwa laki-laki dan 2.166.672 jiwa perempuan. Namun dari banyaknya jumlah pegawai tersebut masih bisa dikatakan belum bisa di optimalkan dengan baik dan belum mampu memberikan dampak yang signifikan, karena faktanya masih banyak PNS yang melanggar aturan dan tidak mencapai tugas pokok dan fungsinya (Badan Pusat Statistik, 2014).

Dalam rangka mewujudkan ASN yang berkualitas adapun regulasi yang menanungi

hal ini adalah Undang-Undang No 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dengan tujuan membentuk seorang pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kemudian UU Kepegawaian ini dirubah menjadi Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Apraratur Sipil Negara hal ini tidak lain dan tidak bukan untuk menjadi dasaran penguatan birokrasi di ruang lingkup penyelenggaraan pemerintahan.

Permasalahan dalam kepegawaian yang menjadi sorotan utama saat ini, yakni menyangkut proses rekrutmen pegawai atau pengisian jabatan pegawai/pejabat pemerintahan yang tidak transparan dan cenderung masih menggunakan mekanisme pengisian jabatan secara tertutup (*close career system*) yang lebih mengutamakan pada peran pejabat atasan dalam melakukan pengangkatan pejabat dengan jabatan di bawahnya. Proses seperti inilah yang banyak ditentukan berdasarkan relasi-relasi politik, kekeluargaan, dan ekonomi yang sangat kental dengan muatan praktek korupsi, kolusi, nepotisme.

Rekrutmen pegawai melalui lelang jabatan adalah salah satu cara pemerintah dalam pengisian jabatan struktural secara terbuka dengan tujuan penjarangan sumber daya aparatur berdasarkan kompetensi dan prestasi kerja. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) No. 13

Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah yang juga menjadi dasar regulasi terkait lelang jabatan menjelaskan lelang jabatan atau seleksi dan promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka merupakan suatu sistem mekanisme yang dilakukan dalam mengimplementasikan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan struktural yang dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme dan tanggungjawab sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat.

Peraturan Bupati Jember Nomor 18 Tahun 2014 perubahan atas Nomor 64 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Jember. Persyaratan PNS untuk dapat diangkat hingga menduduki suatu jabatan struktural salah satunya adalah setiap pejabat yang diangkat dalam jabatan struktural haruslah memiliki kualifikasi kompetensi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, karena pada hakikatnya kualifikasi kompetensi dan tingkat pendidikan akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara professional, khususnya penerapan dalam kerangka teori, analisis metodologi pelaksanaan tugas dalam jabatannya, akan tetapi pada kenyataannya dilihat di lapangan masih ditemui kualifikasi pendidikan dalam pengangkatan dalam jabatan tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri sipil dan Peraturan Tentang Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kabupaten Jember. Dimana peraturan ini sebagai peraturan pelaksana

kegiatan yang bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong di kabupaten jember salah satunya pimpinan tinggi pratama. Sesuai dengan ketentuan diatas maka idelanya seleksi terbuka harus mempertimbangkan faktor kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensu, kualifikasi , dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. Pada kenyatannya fenomena pengangkatan PNS dalam jabatan structural selalu menyimpang dari aturan-aturan yang ditetapkan tersebut Pemerintah kabupaten Jember membuka seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama Jabatan Yang akan diisi :

1. Sekretariat DPRD
2. Asisten Pemerintahan
3. Kepala Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
4. Kepala Dinas Kesehatan
5. Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan
6. Kepala Dinas Sosial
7. Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga
8. Kepala Dinas Lingkungan Hidup
9. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan
10. Kepala Dinas Tenaga Kerja
11. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
12. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro

13.Kepala Badan Kepegawaian dan PSDM

14.Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Tabel Jadwal Tahapan Seleksi Terbuka Berdasarkan Web BKD Kab.Jember

NO	KEGIATAN	WAKTU
1	Pengumuman	14 Februari 2017
2	Pendaftaran Peserta	14 – 7 Maret 2017
3	Seleksi Administrasi	08 – 12 Maret 2017
4	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	13 Maret 2017
5	Seleksi Kompetensi Substansi / Pembuatan Makalah	15 Maret 2017
6	Pengumuman Hasil seleksi Substansi	18 Maret 2017
7	Assessment	20 – 24 Maret 2017
8	Tes Kompetensi Wawancara	26 – 28 Maret 2017
9	Pengumuman Akhir Pansel	6 April 2017
10	Penyerahan nama-nama hasil Seleksi Kepada Bupati Jember	7 April 2017

Suber diatas berdasarkan media online BKD
Jember

.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan adalah bagaimana Prosedur seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di Pemerintah Kabupaten Jember pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Jember ?

Tujuan

Setiap penelitian harus memiliki tujuan yang jelas agar tepat mengenai sasaran yang dikehendaki dan dapat pula memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui seleksi jabatan pimpinan pratama di Kabupaten Jember.

III. TINJAUAN PUSTAKA

Kerang Landasan Teori

A.Pengertian Prosedur

Prosedur merupakan suatu proses atau susunan, langkah–langkah atau tahapan–tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, prosedur juga biasanya melibatkan beberapa orang atau kelompok dalam suatu departemen di dalam perusahaan. Menurut Mulyadi (2008: 5) prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi

perusahaan yang terjadi berulang – ulang. Sedangkan menurut Azhar (2000: 195) juga menjelaskan bahwa Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang dengan cara yang sama.

Karakteristik Prosedur

Berikut ini adalah beberapa karakteristik dari prosedur, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Prosedur menunjang tercapainya suatu organisasi.
2. Prosedur mampu menciptakan adanya pengawasan yang baik dan menggunakan biaya yang seminimal mungkin.
3. Prosedur menunjukkan urutan-urutan yang logis dan sederhana.
4. Prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggung jawab.
5. Menunjukkan tidak adanya keterlambatan atau hambatan.
6. Adanya suatu pedoman kerja yang harus diikuti oleh anggota-anggota organisasi.
7. Mencegah terjadinya penyimpangan.
8. Membantu efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja dari suatu unit organisasi.

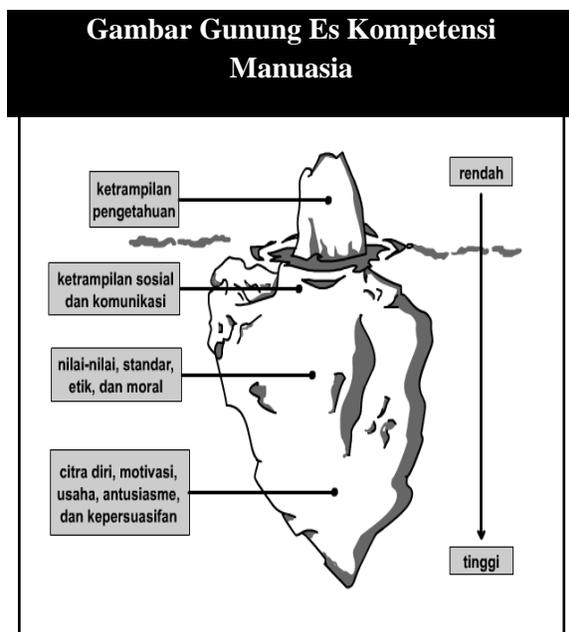
B. Pengertian Kompetensi

Keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sangat ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi biasanya dihubungkan dengan kemampuan, sikap dan kepribadian. Kemampuan mencakup masalah pengetahuan dan ketrampilan (*ordinary know-how and skills*). Sikap biasanya digunakan untuk mendeskripsikan orang dan menjelaskan perilaku mereka. Sikap dan kepribadian merupakan proses kognitif yang kompleks. Perbedaannya adalah sikap dianggap sebagai

pembentuk kepribadian, sedangkan kepribadian biasanya dianggap sebagai manusia seutuhnya (Fred Luthans, 2006). Kepribadian mencakup masalah nilai, standar, pandangan hidup, antusiasme, atau citra diri seseorang (Sri Raharjo, 2004).

Menurut Francesco Sofo (2003) (dalam Bachtiar, 2010), Kompetensi terdiri atas keahlian, pengeta-huan dan sikap; namun dalam implementasinya harus sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.

Secara struktural, kompetensi manusia dapat diibaratkan sebagai sebuah “gunung es” seperti yang tampak pada Gambar berikut ini.



Sumber: Sri Raharjo, 2004

Puncak gunung es berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan (*skill*). Pengetahuan dan ketrampilan diperlukan oleh seseorang sebagai prasarat untuk menduduki

jabatan, pekerjaan, atau tugas agar dapat dilakukannya dengan baik. Kompetensi ini dipelajari melalui kursus pelatihan profesional dan vokasional.

Level kedua dari gunung es kompetensi manusia berisi keterampilan sosial dan komunikasi, pemahaman pada kejuruan dan teknis (*general technical and vocational insights*), kualitas organisasional, serta pendekatan dasar terhadap pekerjaan dan situasi. Jenis keterampilan ini diperlukan untuk fleksibilitas dan loyalitas karyawan. Kompetensi level satu dan dua secara bersama-sama dapat dipertimbangkan sebagai kompetensi profesional dan vokasional (dalam Bachtiar, 2010).

Level Ketiga dari struktur kompetensi manusia berisi nilai-nilai, standar, etik dan moral seseorang, seperti halnya etik organisasi dan kelompok. Nilai-nilai dan standar tersebut diinternalisasi oleh seseorang berdasarkan pengertian mendalam yang dimiliki oleh individu tersebut, pengalaman, dan juga pendidikan. Nilai-nilai dan standar diekspresikan melalui hal-hal seperti: mentalitas khusus, pandangan tertentu terhadap dunia/orang lain, opini khusus tentang kebudayaan, kebajikan, dan tradisi. Level ketiga ini terdiri dari kerangka acuan (*frame of reference*), baik bersifat personal maupun profesional, seperti: nilai-nilai, orientasi, standar dan kriteria yang diberi suatu tempat khusus dan dimana kepribadian mencadangkan identitasnya. Tiga tingkatan yang terakhir dari struktur kompetensi manusia ini dikenal sebagai kecakapan professional.

Level terbawah dari struktur kompetensi manusia terdiri dari karakteristik personal yang lebih dalam, seperti citra diri,

motif aktual dan sumber-sumber antusiasme serta usaha-usaha untuk menjadi seorang profesional. Aspek-aspek kompetensi manusia yang sulit dilihat ini sangat menentukan bagaimana seseorang bertindak pada situasi spesifik (profesional).

Pengetahuan dan Ketrampilan

Pemahaman terhadap arti pengetahuan tidaklah mudah. Pengetahuan memiliki makna yang berlapis-lapis. Menurut *Asosiation of State and Territorial Helth Official* (dalam Bachtiar, 2010) pengetahuan adalah informasi yang telah diberi konteks. Informasi menjadi pengetahuan ketika informasi telah dievaluasi, disusun atau dikelola untuk diterapkan dalam mendukung keputusan atau memahami suatu konsep. Menurut Davidson dan Voss, 2002 (dalam Bachtiar, 2010), pengetahuan adalah ide-ide, pemikiran dan keyakinan yang dimiliki seseorang. Sedangkan ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental .

Manajemen Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi aparatur dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan. Sejak tahun 1973, David McClelland (dalam Noor Fuad dan Gofur Ahmad; 2009) telah memperkenalkan konsep *Competency Based Human Recour-ces Management* (CB-HRM). CB-HRM dapat diartikan sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian dan pengendalian seluruh aktivitas sumber daya manusia. Proses pengambilan keputusan didasarkan pada kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. CB-HRM dibangun di atas pondasi kompetensi yang

menjadi inti dari keunggulan bersaing organisasi. Langkah awal pengembangan kompetensi inti dilakukan melalui serangkaian analisis terhadap visi, misi, tujuan, sasaran, proses dan aktivitas-aktivitas utama organisasi. Selanjutnya dilakukan terhadap uraian pekerjaan, tugas pokok dan fungsi (tupoksi) atau struktur organisasi dan tata kerja (SOTK), agar dapat ditentukan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas sebagaimana yang tertuang dalam uraian pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Kemudian, disusun uraian tolok ukur tingkat kemampuan tiap-tiap kompetensi, pemetaan kompetensi, dan selanjutnya ditungkan ke dalam direktori (kamus) kompetensi.

C.Seleksi

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Berdasarkan pengertian itu maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip-prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Tujuan Seleksi

Tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan karyawan yang palingtepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Dalam mengarahkan pada tujuan seleksi yang demikian itu, setiap organisasi yang bersangkutan senantiasa akan berusaha dengan biaya yang serendah mungkin

dengan menggunakan cara seleksi yang paling efisien tetapi efektif. Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

- a) Karyawan yang memiliki potensi
- b) Karyawan yang disiplin dan jujur
- c) Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
- d) Karyawan yang terampil
- e) Karyawan yang kreatif dan dinamis
- f) Karyawan yang loyal
- g) Mengurangi *turnover* karyawan
- h) Karyawan yang sesuai budaya organisasi
- i) Karyawan yang dapat bekerjasama di dalam perusahaan
- j) Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan

2.2.2.2 Indikator Seleksi

Sedangkan indikator seleksi menurut Simamora (2004:307) adapun prosedur seleksi yang meliputi:

- a) Pengumuman Lowongan Jabatan
- b) Seleksi Administrasi / Berkas
- c) Wawancara Akhir
- d) Hasil Seleksi

III. METODE PENELITIAN

Gambar 3.1 Profil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jember



Gambar di ambil dari media online

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif-kualitatif, Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang.

Menurut Lexy J. Moleong (2010:6) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini di Kabupaten Jember . Sedangkan lokasi penelitian yaitu pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah pada Bidang Mutasi yang memiliki tugas pokok dan fungsi peranan sebagai lembaga teknis daerah yang menyusun dan merumuskan Kepegawaian dan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Jember. Dan waktu penelitian Kurang Lebih 1 Bulan , dari tanggal 24 November sampai 18 Desember 2019.

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

Tipe penelitian dan teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sangat beragam, sesuai dengan masalah, tujuan penelitian, serta objek yang diteliti. Jadi yang digunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumentasi sebagai berikut :

1. Wawancara

Definisi wawancara menurut Subagyo (2011 :62-63) adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dan memberikan pertanyaan-pertanyaan pada informan.

Rincian pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis untuk mempermudah pelaksanaan wawancara yang dilakukan kepada :

1. Sekretaris BKPSDM Kabupaten Jember

2. Sekretaris Bidang Mutasi Pegawai BKPSDM Jember

3. Orang Luar BKPSDM (Eksternal) Mantan Kepala Bidang Transmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Jember

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini mengikuti tahapan sebagaimana yang dikemukakan oleh Spradley, 1980, (dalam Sugiono, 2005). *Pertama, observasi deskriptif*. Observasi dilakukan pada saat memasuki situasi sosial, pada Badan Kepegawaian Daerah dan instansi lain (Dinas Pendapatan Daerah). Observasi ini dilakukan sebelum peneliti menyusun proposal penelitian. Peneliti belum menentukan masalah yang akan diteliti, sehingga peneliti perlu melakukan penjelajahan umum, melakukan deskripsi apa yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Observasi ini sering disebut *gran tour observation*. Hasil observasi ini dirumuskan ke dalam rumusan masalah dan fokus penelitian

3. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diasumsikan sebagai sumber data tertulis yang terbagi dalam dua kategori yaitu

sumber resmi dan sumber tidak resmi. Sumber resmi merupakan dokumen yang dibuat/dikeluarkan oleh lembaga/perorangan atas nama lembaga. Sumber tidak resmi adalah dokumen yang dibuat/dikeluarkan oleh individu tidak atas nama lembaga. Dokumen yang akan dijadikan sebagai sumber referensi dapat berupa hasil rapat, laporan pertanggungjawaban, surat, dan catatan harian.

Penentuan Informan

Apabila kita mengetahui informan adalah orang yang diharapkan dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling.

Adapun kriteria informan yang di tunjuk oleh peneliti adalah informan yang mengetahui mengenai seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di bidang Mutasi BKD Kab.Jember

Data ini menggunakan Purposive sampling , purposive sampling adalah salah satu teknik dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Selanjutnya, dengan bantuan informasi dari para informan tersebut peneliti menetapkan informan berikutnya yang memenuhi kualifikasi (alternatif) berikut:

1. Memegang jabatan atau membidangi informasi yang akan digali;
2. Memahami informasi yang akan digali; dan

3. Pegawai unggul (*champion*) yang mendekati karakteristik sebagai agen perubahan (*change agent*).

Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan analisis data yang bersifat analisis deskriptif kualitatif, menurut (Najir M, 2003) analisis data merupakan proses data hasil penelitian sehingga data tersebut dapat menjawab pertanyaan penelitian atau proses penyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan.

Dalam penelitian kualitatif tersebut pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul, atau analisis data tidak mutlak dilakukan setelah pengolahan data selesai. Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara bersamaan dengan proses pengumpulan data, proses analisis yang dilakukan merupakan suatu proses yang cukup panjang. Data dari hasil wawancara yang diperoleh kemudian dicatat dan dikumpulkan sehingga menjadi sebuah catatan lapangan.

Dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”. Langkah-langkah analisis data menurut Miles dan Huberman (1992:15-19), adalah sebagai berikut: Siklus analisis interaktif ditunjukkan dalam bentuk skema berikut ini.

1. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk

menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.

2. Reduksi data, yaitu sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada di lapangan langsung, dan diteruskan pada waktu pengumpulan data, dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.

3. Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis, jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.

4. Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.

Keabsahan Data

Teknik keabsahan data adalah cara menyelaraskan antara data yang di laporkan peneliti dengan data yang ada di obyek penelitian. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data yang sih. Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dengan cara uji kredibilitas melalui proses triangulasi. Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dikumpulkan berdasarkan derajat kesamaan informasi, sehingga data yang di peroleh memiliki keselarasan yang sama.

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber adalah teknik menguji data dan informasi dengan cara mencari data yang sama dengan informan satu dan lainnya. Data dari informan telah dikompilasikan dengan hasil dokumentasi yang diperkuat oleh observasi yang memiliki kesamaan informasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Jember

Dalam rangka mewujudkan ASN yang berkualitas adapun regulasi yang menaungi hal ini adalah tujuan membentuk sosok pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kemudian UU Kepegawaian ini berubah menjadi Undang – undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara hal ini tidak lain dan tidak bukan untuk menjadi dasar penguatan birokrasi di ruang lingkup penyelenggaraan pemerintah. Dengan adanya regulasi ini di harapkan mampu merubah citra birokrasi yang selama ini tertigma untuk meningkatkan sumber daya aparatur yang berkualitas.

Pembentukan Panitia Seleksi

Pada tahap ini terlebih dahulu dilakukan persuratan untuk Komisi Aparatur Sipil Negara mengenai usulan panitia seleksi. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sendiri merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja,

Seorang Informan yang bernama Ibu Suci selaku Sekretaris bidang Mutasi Kepegawaian BKPSDM Kab.Jember memberikan informasi sebagai berikut :

“Sebelum Seleksi Terbuka dilaksanakan terlebih dahulu kami bersurat ke KASN mengenai usulan panitia seleksi calon pejabat pimpinan

tinggi lingkup pemerintah Kabupaten Jember, setelah bersurat dan surat tersebut mendapat balasan persetujuan barulah kami mengeluarkan SK untuk para panitia seleksi”. Pansel di bentuk dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat rekomendasi dari KASN (pasal 20). Berjumlah ganjil, yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang.”(wawancara, 23 Desember 2019).

Dalam pembentukan panitia seleksi yang sudah di jelaskan oleh informan sebelumnya sudah cukup jelas, akan tetapi ada penambahan mengenai informasi yang dijelaskan oleh seorang Informan yang bernama Bapak Anas selaku sekretaris BKPSDM Kab.Jember tentang pembentukan panitia seleksi sebagai berikut :

“Instansi dapat mengganti anggota pansel (panitia seleksi) yang tidak dapat melanjutkan tugasnya dalam proses seleksi. Usulan penggantian anggota pansel ini harus di koordinasikan dengan KASN. Artinya instansi punya kewenangan untuk mengganti atau memberhentikan panitia seleksi bila ada kendala atau ada masalah dalam proses seleksi tersebut”(wawancara, 10 Februari 2020).

Ada penambahan informasi yang di berikan oleh informan yang bernama Bapak Hj.Hidayatullah tentang pembentukan Panitia seleksi dalam proses seleksi terbuka sebagai berikut :

“Bahwa untuk kepentingan kelancaran pelaksanaan seleksi calon pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten jember di pandang perlu di bentuk panitia seleksi

dan secretariat panitia seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama sesuai dengan amanat Undang-undang no 5 Tahun 2014.”(wawancara, 5 Februari 2020).

Tabel 4.1.1

**PANITIA SELEKSI TERBUKA
JABATAN PIMPINAN TINGGI
PRATAMA PEMERINTAH KAB
JEMBER**

NO	PANITIA	JABATAN DALAM PANITIA
1.	Drs.Anselmus Tan, M.Pd Sekretaris Direktorat Jendral Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia	Ketua
2.	Dr. Bayu Dwi Anggono, SH.,M.H Direcktur Pusat Pengkajian Pancasila dan Konstitusi Fakultas Hukum Universitas Jember	Sekretaris
3.	Tauchid Djatmiko,SH. M.Si Kepala Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara	Anggota
4.	Ir.Cipto Wiyono,	

	M.Si Kepala Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Timur	Anggota
5.	Dr. Kohar Hari Santoso, Sp.An.KIC.KAP Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	Anggota
6.	Dr. Ir. Entin Hidayah, M.UM Dekan Fakultas Teknik Universitas Jember	Anggota
7.	Dr. Ir. Jani Januar, MT Dosen Fakultas Pertanian Universitas Jember	Anggota

Pengumuman Lowongan Jabatan

Pengumuman merupakan tahapan awal dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Untuk Mengisi Lowongan Jabatan Pimpinan tinggi agar dilakukan atau diumumkan secara terbuka, baik dalam bentuk surat edaran melalui

papan pengumuman, dan/ media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet).

Dalam penjelasan di atas ada seorang informan yang bernama Bapak Anas selaku Sekretaris BKPSDM Kab.Jember memberikan informasi tentang pengumuman lowongan jabatan sebagai berikut :

“Karena pemerintah mengacu pada UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan daerah mengenai program pengisian jabatan yang lowong dan juga berdasarkan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Penyelenggaraan ini tidak mesti tiap tahun tergantung dengan lowongan pada setiap instansi pemerintahan di Jember.”(wawancara, 7 Desember 2019).

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan oleh informan sebelumnya, ada penambahan informasi yang diberikan oleh seorang informan yang bernama Ibu Suci selaku Sekretaris Bidang Mutasi BKPSDM Kab.Jember tentang pengumuman lowongan jabatan sebagai berikut :

“KASN (Komisi Aparatur sipil Negara) berwenang untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama. Tahapan ini mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi .

Pengawasan dilaksanakan secara preventif maupun represif melalui penerbitan rekomendasi berdasarkan laporan yang disampaikan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) maupun atas inisiatif KASN.”(wawancara, 10 Desember 2019).

Adapun informan yang bernama Bapak HJ.Hidayattullah memberikan informasi dan penjelasan tentang pelaksanaan pengumuman sebagai berikut :

“Dalam Pelaksanaan menjelaskan bahwasannya pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama harus benar-benar terbuka baik mulai tingkat Kabupaten/Kota dan sampai ke tingkat Provinsi, harus diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line*/internet) Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran. Dalam pelaksanaan ini harus menilai dari segi 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 no 5 Tahun 2014 dan Peraturan Menpan RB no 13 Tahun 2014. ”(wawancara, 11 Februari 2020).

Pelaksanaan Seleksi

Setelah melakukan pengumuman dan segala aspek tentang pemberkasan telah dirampungkan maka mekanisme selanjutnya adalah pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama

untuk memilih atau menentukan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi penempatannya, maka seleksi dilaksanakan beberapa tahapan, yaitu :

a. Seleksi Administrasi

Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat oleh sekretariat panitia. Penetapan minimal 3 calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 lowongan jabatan pimpinan tinggi.

Dalam prosedur tahapan seleksi administrasi yang sudah di jelaskan, ada seorang informan yang bernama Bapak Anas selaku Sekretaris BKPSDM Kabupaten Jember memberikan informasi tentang seleksi administrasi sebagai berikut :

“Dalam proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi akan diawali dengan tes administrasi dimana tes ini para peserta akan mengukur ketepatan dan kelengkapan sesuai dengan yang dibutuhkan agar bisa lolos dalam proses seleksi ini, waktu yang diberikan peserta hanya 15 hari setelah surat keputusan keluar, maka dari itu peserta harus selalu memperhatikan apa saja yang harus di lengkapi dan jika peserta sudah lolos maka akan melaksanakan tes selanjutnya.”(wawancara, 10 Februari 2020).

Dari pernyataan yang sudah dijelaskan oleh informan sebelumnya sudah cukup jelas mengenai seleksi administrasi, akan tetapi ada penambahan informasi yang diberikan oleh seorang informan yang bernama Ibu Suci selaku Sekretaris bidang Mutasi di BKPSDM Kab. Jember tentang seleksi administrasi sebagai berikut :

“Dalam proses administrasi biasanya peserta yang lolos sangat memperhatikan perkembangan zaman baik di media maupun informasi terbuka agar persyaratannya bisa memiliki keunggulan yang baik misalnya :

1. Lengkap, terbaru dan asli
Harus benar-benar memperhatikan persyaratan administrasi yang memang diajukan oleh instansi, karena hal ini sangat penting untuk peserta. Bukan hanya harus di lengkapi, akan tetapi data-data yang dilampirkan harus data-data yang paling baru serta bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya serta keasliannya dan masih berlaku.

2. Informatif dan tidak membuat instansi / panitia malas membacanya

Dalam proses penulisan Dinas/Instansi harus menuliskannya dengan jelas, menarik untuk di baca, informatif, serta lengkap sesuai dengan pekerjaan yang di tuju. Namun sebaiknya harus lebih menonjolkan terhadap kejelasan dari beberapa poin yang dipaparkan.

3. Susunan rapi dan sesuai urutan

Para Peserta seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi harus mampu menyusun berkas yang akan di kumpulkan dengan keadaan rapi. Dan untuk urutan susunan berkas persyaratan ijazah, transkrip, foto dan beberapa sertifikat harus di lampirkan sebaik mungkin.

4. Paparkan Pengalaman secara lengkap dan relevan terhadap posisi yang akan diisi.

Dalam tahapan seleksi administrasi, hal ini yang paling penting yaitu kelengkapan dokumen. Akan tetapi walaupun lengkap, diharapkan penyajiannya padat. Pencantuman pengalaman kerja dan organisasi yang diikuti, pengalaman kerja, akan menjadi pertimbangan bagi panitia

tentang kualitas peserta.”(wawancara, 10 Februari 2020).

Adapun seorang yang dapat memberikan informasi atau penjelasan mengenai hal itu. Seorang informan yang bernama Bapak Hj.Hidayatullah memberikan informasi tentang pelaksanaan seleksi administrasi, sebagai berikut :

“Menurut Saya, dalam pelaksanaan seleksi administrasi yang di laksanakan panitia benar-benar memilih persyaratan dan kemampuan dari kelengkapan persyaratan, kompetensi dan kualifikasi yang memang dibutuhkan oleh Instansi. Salah satu upaya agar minat PNS dapat ditingkatkan untuk mengikuti seleksi ini adalah dengan memberikan keyakinan yang memadai kepada PNS tersebut mengenai jaminan pelaksanaan seleksi yang adil, profesional dan transparan dengan meminimalisir pengaruh kepentingan politik, sehingga mereka dapat berkompetisi secara sehat tanpa khawatir ada kecurangan dalam pelaksanaan seleksi tersebut.”(wawancara, 5 Februari 2020).

b. Seleksi Kompetensi

Calon pejabat yang telah dinyatakan lulus dalam Seleksi Administrasi, maka tahapan selanjutnya adalah Seleksi Kompetensi. Seleksi ini akan menguji pengetahuan calon pejabat pimpinan tinggi pratama.

Kompetensi Manajerial

Yang dimaksud dengan kompetensi manajerial adalah kompetensi atau kemampuan pegawai dalam melakukan manajemen atau pengaturan tata kelola kerja dalam pelaksanaan suatu fungsi atau program kerja kepegawaian.

Dalam pelaksanaan seleksi manajerial dimana didalamnya ada seleksi pembuatan makalah yang lolos ada 52 peserta, yang selanjutnya akan mengikuti tes wawancara.

Pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di instansi pemerintah Kabupaten Jember, seleksi yang dilaksanakan berupa tes manajerial dan tes kompetensi yang sesuai menurut Undang – undang No 13 Tahun 2014. Seorang informan yang bernama Ibu Suci selaku Sekretaris Bidang Mutasi BKPSDM Kab.Jember memberikan informasi tentang seleksi kompetensi manajerial sebagai berikut :

“Seleksi kompetensi manajerial jabatan pimpinan tinggi pratama menggunakan metode assessment center sesuai kebutuhan masing – masing instansi. Untuk daerah yang belum dapat menggunakan assessment center secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi. Standart kompetensi manajerial disusun dan di tetapkan oleh masing – masing instansi sesuai kebutuhan jabatan.”(wawancara, 7 Desember 2019).

Dari pernyataan yang sudah di berikan oleh informan sebelumnya sudah cukup jelas, akan tetapi ada seorang informan yang bernama Bapak Anas selaku sekretaris BKPSDM Kab.jember memberikan informasi tentang seleksi kompetensi manajerial sebagai berikut :

“Kompetensi Manajerial menggunakan metode assessment center, menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode assessment

center secara lengkap dan standart kompetensi manajerial disusun dan di tetapkan oleh masing- masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

Berkaitan dengan seleksi kompetensi manajerial lebih lanjut Bapak Anas menyatakan bahwa :
“Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara:

1. Menggunakan metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya;
2. Standart kompetensi bidang disusun dan ditetapkan oleh masing- masing instansi sesuai dengan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.”(wawancara, 10 Februari 2020).

Adapun penambahan informasi mengenai hal yang sama dengan informan yang berbeda bernama BapK Hj.Hidayattullah yang memberikan informasi berbeda tentang seleksi kompetensi manajerial sebagai berikut :

“ya, melalui seleksi ini sudah dapat menghasilkan pejabat yang kompeten karena sudah melalui seleksi kompetensi baik administrasi, kompetensi manajerial dan kompetensi bidang melalui tim panitia seleksi penilai, disesuaikan dengan standart kompetensi manajerial, standart kompetensi teknis, dan standart kompetensi sosiokultural yang telah disusun sebelumnya.”(wawancara, 10 Februari 2020) .

Seleksi Wawancara

Wawancara akhir dilakukan oleh panitia seleksi. Panitia seleksi penyusunan materi wawancara yang terstandart sesuai jabatan yang dilamar. Wawancara ini bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup permintaan,

motivasi, perilaku , dan karakter. Dalam pelaksanaan wawancara melibatkan unsur pengguna jabatan yang akan diduduki.

Dalam wawancara akhir yang sudah di jelaskan di atas, ada seorang informan yang bernama Ibu Suci selaku Sekretaris Bidang Mutasi BKPSDM Kab.Jember memberikan informasi tentang seleksi wawancara akhir sebagai berikut :

“Dalam proses ini tahapan wawancara yang dilaksanakan pada hari senin, 27 maret 2017 yang diikuti oleh 52 peserta, tiap peserta harus datang sebelum pelaksanaan dimulai karena harus mengisi daftar absen terlebih dahulu. Peserta wajib mengikuti wawancara agar panitia lebih mudah untuk menilai dan memberikan keputusan hasil nantinya. Dalam proses ini peserta harus menjawab semua yang di sampaikan oleh panitia baik pertanyaan pribadi atau pertanyaan tentang tim/organisasi. Hasil wawancara ini sangat menentukan sekali bagaimana peserta bisa menggambarkan dan menjelaskan klarifikasi masalah dan bisa memberikan motivasi.”(wawancara, 7 Desember 2019).

Adapun seorang informan yang bernama Bapak Anas selaku Sekretaris BKPSDM Kab.Jember memberikan informasi contoh pertanyaan yang diberikan oleh panitia kepada peserta tentang seleksi wawancara akhir sebagai berikut :

“Dalam proses wawancara adapun contoh-contoh pertanyaan yang akan di berikan kepada peserta dan harus di jawab berdasarkan kemampuan berfikir dan kompetensi dalam menjawab pertanyaan tersebut yaitu :

1. Sebagai calon pejabat pimpinan tinggi pratama di Pemerintah Kabupaten Jember jember , tentu peserta mempunyai rencana strategis yang akan di wujudkan selama menjabat. Apa rencana strategis tersebut dan langkah-langkah apa yang telah saudara persiapkan?

2. Salah satu keberhasilan reformasi birokrasi ditunjukkan dengan perubahan perilaku PNS. Dalam menjalankan roda pemerintahan, PNS tidak cukup hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja namun juga dituntut memiliki integritas. Sebagai pejabat structural, bagaimana upaya saudara untuk membudayakan nilai-nilai integritas dalam bekerja dan bagaimana saudara menerapkan untuk diri sendiri?

3. Sebagai pejabat structural, ide-ide kreatif dan inovatif apa yang telah saudara berikan untuk pemerintah daerah? Kapan itu disampaikan? Bagaimana saudara merealisasikan ide-ide yang inovatif tersebut?

4. Bagaimana upaya saudara untuk mengembangkan dan membangun hubungan kerja dengan berbagai pihak dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintah?

5. Sebagai calon pejabat pimpinan tinggi pratama di Pemerintah Kabupaten Jember, perubahan apa yang telah saudara persiapkan selama menjabat? Apa yang melatarbelakangi perubahan tersebut dan apa yang saudara harapkan dari perubahan tersebut?"(wawancara, 11 Februari 2020).

Adapun seorang informan yang bernama Bapak Hj.Hidayattullah yang menjelaskan dan memberikan informasi

tentang akhir wawancara dalam seleksi terbuka sebagai berikut :

"Dalam proses wawancara akhir panitia seleksi memberikan kisi-kisi wawancara gara peserta tidak terjebak dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh panitia, karean pertanyaan sifatnya pendalaman mengenai program kerja dan klarifikasi, peserta diharapkan menjawab dengan tepat sasaran dan bijaksana agar memiliki nilai yang unggul dan bisa mengukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Mulai dari sikap duduk, penampilan, tutur kata/ucapan, tingkah laku sangat berpengaruh terhadap proses berlangsungnya wawancara akhir ini, kareana wawancara akhir ini sangat meentuka sekali bagi peserta yang akan mengisi jabatan yang akan diudukinya."(wawancara, 11 Februari 2020).

Penyampaian Hasil Seleksi

Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahap seleksi dan penyusunan peringkat nilai. Panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi, panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada pejabat Pembina Kepegawaian , peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan Kepada Pejabat yang berwenang, pejabat yang berwenang mengusulkan 3 nama calon yang telah dipilih atau ditetapkan Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati). Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan

rekomendasi Panitia Seleksi kecuali untuk jabatan yang serumpun.

Dalam penyampaian hasil akhir yang sudah dijelaskan di atas, ada seorang informan yang bernama Ibu Suci selaku Sekretaris bidang Mutasi BKPSDM Kab.Jember memberikan informasi tentang hasil akhir prosedur seleksi terbuka di Kabupaten Jember sebagai berikut :

”Untuk sementara ini masih baru proses karena jadwal yang sudah tertera tidak sesuai dengan hasil pengumuman yang di sampaikan, untuk proses tiap tahapan hanya pansel yang tau, mungkin masih lama untuk menunggu hasil kepastian siapa saja yang lolos dan kapan nama – nama yang lolos akan di serahkan ke Bupati. Dengan adanya seleksi ini pasti ada pengaruhnya dalam peningkatan kualitas kinerja, karena yang kami seleksi dan yang lolos bukan asal memilih itu sudah di ukur dari segi kualitas dan kompetensi jadi bisa merubah sistem dan kinerja di dalam instansi pemerintah yang lebih baik lagi.”(wawancara, 4 Desember 2019).

Disamping itu yang sudah diungkapkan oleh informan sebelumnya, ada seorang informan yang bernama Bapak Anas selaku Sekretaris BKPSDM Kab.Jember menyatakan hal yang sama tentang hasil akhir seleksi terbuka sebagai berikut :

“Hasil menunjukan bahwa proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Jember secara umum sudah berjalan dengan baik, hal ini didasarkan atas kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan tata cara dan pedoman serta

tidak ditemukannya praktek-praktek transaksional dalam penentuan pejabat yang terpilih. Selain itu hasil dari pelaksanaan seleksi juga dijadikan sebagai acuan bagi kepala daerah dalam melaksanakan promosi dan mutasi pejabat. Namun disisi lain masih terdapat kendala dalam pelaksanaan dimana masih di temukan. Dalam proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratam terbuka akan dilaksanakan secara murni dan transparan dikarenakan beberapa hal yaitu masih adanya keraguan bahwa proses seleksi serta masih terdapat pihak-pihak yang merasa bahwa jabatan adalah merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja sehingga merasa kurang sesuai apabila jabatan harus dilamar.”(wawancara, 7 Desember 2019).

Dari pernyataan yang sudah di jelaskan oleh kedua informan di atas dari pihak internal BKPSDM Kab.Jember sudah cukup jelas, akan tetapi ada seorang informan dari Eksternal BKPSDM yang bernama Bapak Hj.Hidayatullah juga memberikan informasi tentang hal yang sama,yaitu hasil dari seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember tahun 2017 sebagai berikut :

“Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Kab.Jember adalah suatu kegiatan pemerintah daerah untuk memperdayagunakan sumberdaya manusia dalam arti Aparatur Sipil Negara,dimana dalam proses ini memang harus benar – benar berdasarkan kompetensi tiap – tiap calon peserta karena memang itu yang paling utama dalam mengisi jabatan yang kosong yang akan di duduki sesuai dengan bidang

keahliannya dan itu sudah ada Dasar Hukumnya Undang – undang No 5 tahun 2014 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah. Jika ada pejabat atau panitia yang sudah melanggar peraturan kode etik misalnya ada unsur politik, nepotisem, sogokan, dan memilih karena ada unsur kerabat atau saudara maka akan dikenakan hukuman atau sanksi oleh KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara).”(wawancara, 5 Februari 2020).

Setelah berhasil melakukan pelantikan pejabat pimpinan tinggi pratama tersebut diatas sesuai dengan hasil seleksi dan tahapan sesuai aturan yang berlaku, maka dapat dikatakan bahwa prosedur seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di Kabupaten Jember tahun 2017 telah berhasil terselenggara dengan cukup baik namun belum optimal dikarenakan ada beberapa tahapan yang tidak ada di kabupaten jember sendiri pada prosedur seleksinya. Dasar hukum prosedur seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama salah satunya adalah Permenpan RB Nomor 13 Tahun 2014 yang memuat tata cara serta tahapan-tahapan seleksi terbuka. Pada proses pelaksanaan seleksi terbuka yang laksanakan pemerintah Kabupaten Jember, telah berusaha untuk sesuai dengan dasar kebijakan tersebut. Tujuan kebijakan tersebut diharapkan muncul manakala keluaran kebijakan dapat diterima dan dimanfaatkan dengan baik oleh sekelompok sasaran sehingga dalam jangka panjang hasil kebijakan akan mampu terwujud dengan menggerakkan semua sumberdaya yang ada agar

kebijakan tersebut mampu mencapai atau mewujudkan tujuannya.

BAB V PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember mengacu pada pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara No 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka. Proses pengisian jabatan structural secara terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pratama dilingkungan Pemerintah Kabupaten Jember dengan tahapan persiapan, yang dimulai dengan mengadakan pengumuman lowongan jabatan secara terbuka. Selanjutnya untuk tata cara pelaksanaan, diawali dengan pembentukan panitia seleksi oleh Pembina Kepegawaian. Panitia seleksi melaksanakan seleksi dengan dibantu oleh tim penilai kompetensi yang independen. Dilanjutkan Pelaksanaan seleksi terbagi menjadi seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Namun pelaksanaan di Pemerintah Kabupaten Jember tidak ada tahapan penulsuran rekam jejak dan tahapan tes kesehatan atau kejiwaan. Dalam melakukan penilaian kompetensi dilakukan dengan cara menggunakan metode tertulis dan metode wawancara. Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi. Tahap terakhir Monitoring dan Evaluasi, panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahapan seleksi secara terbuka dan nama – nama peserta yang lolos akan diberikan kepada Bupati Jember.

5.2 Saran

A. Perlu diadakan tahapan seleksi penulsuran rekam jejak dan tahapan

- seleksi kesehatan atau kejiwaan. Karena itu berpengaruh terhadap kualitas pejabat yang akan menduduki jabatannya.
- B. Aparatur yang berperan dalam proses seleksi atau pengisian jabatan sebaiknya lebih ditingkatkan kapabilitasnya sehingga ketika pengisian jabatan secara terbuka dilaksanakan maka output yang dihasilkan dalam proses seleksi dapat dijamin kualitasnya.
- C. Perlu segera diterbitkannya Petunjuk Teknis (Juknis) atau Petunjuk Pelaksana (Juklak) untuk proses pengisian jabatan struktural secara terbuka jabatan tinggi pratama agar nantinya dapat dijadikan pedoman dalam setiap pengambilan kebijakan.
- D. Pemerintah Daerah dalam hal melakukan proses pengisian jabatan struktural secara terbuka untuk jabatan tinggi pratama agar dapat melibatkan DPRD sebagai mitra kerja pemerintah daerah, karena ini merupakan bagian dari pemerintahan umum yang mana dalam proses seleksi ini menggunakan dana APBD sehingga DPRD yang memiliki fungsi pengawasan dapat dilibatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Undang Aparatur Sipil Negara Tahun 2014

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB)

No. 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Peraturan Komisi Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara Atas Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Instansi Pemerintah

Sumber Jurnal

Maulidina, Genta 2018, Pemetaan dan analisis Permasalahan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan system Merit, Universitas Khatolik Parahyangan.

Afriani, Surya, Ade 2018, Analisis Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di kabupaten Labuhanbatu, Universitas Sumatra Utara.

Wulandari, Elis, Nur 2017, Mutasi Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng, Universitas Hasanuddin Makassar.

Setiawan, Oglando 2016, Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Nanang Nuryanta 2008, Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek dan Rekrutmen Seleksi).

Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil, Netralitas Birokasi Dan Pemilukada.