

SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

by Emy Kholifah Rachmaningsih

Submission date: 14-Sep-2020 06:42PM

(UTC-0700)**Submission ID:** 1533025611

File name: emy_semnas_UMM.pdf (1.37M)

Word count: 7208

Character count: 47936

**SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI
PRATAMA
(STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN
JEMBER 2019)**

Rizal Bagus Dwi Handoko¹, Emy Kholifah²
Universitas Muhammdiyah Jember
rizalbdh@gmail.com, emykholidah25@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 diteliti 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 2019 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 2019 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

Keywords : Open Selection, Primary High Leadership Officer

PENDAHULUAN

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

Upaya untuk mendukung keberhasilan otonomi daerah tersebut harus didukung oleh aparatur Negara sebagai pelaksana atau 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 mampu 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 dan berkompetensi adapun peraturan yang melandasi hal ini adalah Undang-undang No 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan tujuan membentuk Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kemampuan profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Kemudian UU Kepegawaian ini di rubah menjadi Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dasar Hukum ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan.

Permasalahan di dalam kepegawaian yang menjadi perbincangan public saat ini, yaitu menyangkut proses seleksi pegawai atau pengisian jabatan pejabat pemerintahan yang tidak transparan dan cenderung masih menggunakan mekanisme pengisian jabatan secara tertutup (*close coreer system*) lebih mengutamakan kepentingan pribadi misalnya peran pejabat atasan dalam melakukan mengangkat kepada bawahannya. Proses seperti inilah yang banyak ditentukan berdasarkan relasi-relasi politik, keluarga, dan ekonomi.

Seleksi Pegawai melalui lelang jabatan merupakan salah satu cara pemerintah dalam pengisian jabatan struktural secara terbuka yang bertujuan untuk

penjaringan sumber daya manusia berdasarkan integritas dan kompetensi pegawai. Menurut 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 yang menjelaskan bahwa proses seleksi atau rekrutmen pegawai harus profesional dan promosi jabatan public harus terbuka dalam jabatan structural berdasarkan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang kepangkatan.

Peraturan Bupati Jember Nomor 18 Tahun 2014 peubahan atas Nomor 64 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Jember. Persyaratan PNS yang akan diangkat untuk dapat menduduki suatu jabatan structural salah satunya adalah setiap pejabat yang di angkat dalam jabatan structural haruslah memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang di tentukan karena dengan demikian akan mendukung pelaksanaan tugas dalam jabatannya secara profesional.

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. berdasarkan ketentuan di atas maka idealnya proses rekrutmen harus mempertimbangkan factor kompetensi, integritas, kualifikasi dan persyaratan yang di butuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, integritas, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki oleh calon pejabat . pada kenyataanya fenomena rekrutmen PNS selalu menyimpang dari regulasi yang di tetapkan.

Pemerintah kabupaten Jember membuka seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama Jabatan Yang akan diisi :

1. Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air,
2. Kepala Dinas Tanaman Pangan Hortikultural dan Perkebunan,
3. Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan,
4. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan,
5. Kepala Dinas Informasi dan Komunikasi
6. Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga

7. Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Pemerintah Kabupaten Jember sedang memberlakukan seleksi terbuka dan sudah masuk tahap pendaftaran selama 15 hari dari tanggal 8 Oktober hingga 22 Oktober 2019. Pendaftaran ini untuk formasi 39 jabatan yang ada di Pemkab Jember seperti kepala dinas, kepala badan, dan asisten sekretariat daerah. Hal ini dilaksanakan berdasarkan UUASN yang menyeleksi berdasarkan kemampuan integritas, kompetensi dan kinerja setelah melalui beberapa tahapan.

Tabel 1. Jadwal Tahapan Seleksi Terbuka Berdasarkan Web BKD Kab. Jember

NO	KEGIATAN	WAKTU
1	Pengumuman	8 Oktober 2019
2	Pendaftaran Peserta	08 – 22 Oktober 2019
3	Seleksi Administrasi	08 – 22 Oktober 2019
4	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	23 Oktober 2019
5	Seleksi Kopetensi Manajerial (Assesment)	24 – 26 Oktober 2019
6	Seleksi Substansi / Pembuatan Makalah	04 November 2019
7	Pengumuman Hasil Substansi	15 November 2019
8	Tes Kompetensi Teknis dan Sosio Kultural (Wawancara dan Uji Gagasan)	21- 23 November 2019
9	Tes Kesehatan	25 -27 November 2019
10	Pengumuman Hasil Akhir	5 Desember 2019
11	Penyerahan nama-nama hasil Seleksi Kepada Bupati Jember	5 Desember 2019

Sumber : media online BKD Jember

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka 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 ?

2. Tujuan Penelitian

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 untuk mengetahui seleksi jabatan pimpinan pratama di Kabupaten Jember.

METODE PENELITIAN

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. Kurang lebih 1 bulan, tgl 29 November – 15 Desember.



Gambar 1. Profil Badan Kepegawai Daerah Kabupaten Jember

Sumber : Media Online

Fokus Penelitian

Setelah melakukan konfirmasi kepada beberapa pegawai dan pejabat pemerintah Kabupaten Jember untuk mengenal gambaran umum pengembangan kompetensi aparatur pemerintah daerah dan mempertimbangkan indikator-indikator keberhasilan otonomi daerah, maka situasi sosial yang ditetapkan sebagai tempat penelitian adalah Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. Sebagai situasi sosial, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah secara formal mempunyai program-program yang dapat dikategorikan sebagai pengembangan kompetensi aparatur Pemerintah Kabupaten Jember.

Selanjutnya, fokus penelitian diarahkan pada 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

Penelitian yang termasuk dalam jenis penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah mengungkap fakta, keadaan, fenomena, variabel dan

keadaan yang terjadi saat penelitian berjalan dan menyuguhkan apa adanya. Penelitian deskriptif kualitatif menafsirkan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam masyarakat, pertentangan dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel, perbedaan antar fakta, pengaruh terhadap sesuatu kondisi.

Alasan menggunakan metode deskriptif kualitatif karena metode ini informasi didapatkan secara mendetail dan lebih dalam sehingga permasalahan yang terjadi di lapangan dapat di fokuskan dan membantu peneliti untuk memaparkan lebih banyak mendapatkan informasi karena metode yang di gunakan berupa wawancara dan observasi langsung saat melakukan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Tipe penelitian dan teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sangat beragam, sesuai dengan masalah, tujuan penelitian, serta objek yang di teliti. Jadi yang di gunakan 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 di lakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dan memberikan pertanyaan-pertanyaan pada informan.

Beberapapertanyaan yang telah di persiapkan penulis untuk mempermudah wawancara yang dilakukan kepada :

- a. Kepala BKPSDM Kabupaten Jember
- b. Kepala Bidang Mutasi Pegawai BKPSDM Jember

2. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diasumsikan sebagai sumber data tertulis yang terbagi dalam dua ketegori 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.

Metode Analisis Data

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.

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 sihih. Penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data dengan cara uji kredibilitas melalui proses triangulasi. Hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dikumpulkan berdasarkan drajat kesamaan informasi, sehingga data yang di peroleh memiliki keselarasamn yang sama.

KERANGKA TEORI

Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Hasil Penelitian Terdahulu

NAMA & TAHUN	JUDUL	FOKUS PENELITIAN
Genta Maulidina / 2018	Pemetaan dan Analisis Permasalahan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Sistem Merit di Bandung	Ingin mengetahui Pemetaan dan Analisis Permasalahan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan bagaimana permasalahan tersebut menghambat tercapainya system merit dalam seleksi jabatan tinggi pratama.
Ade Surya Afriani / 2018	Analisis Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Kabupaten Lahuanbatu Sumatra Utara	Fokus menganalisis seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di Pemerintah kabupaten Lahuanbatu
Oglando Setiawan / 2016	Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan	Bagaimanakah pelaksanaan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan

	Pemerintah Kota Bandar Lampung	Pemerintah Kota Bandar Lampung. Apakah factor – factor penghambat pelaksanaan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
Nur Elis Wulandari / 2017	Mutas Jabatan DI Lingkungan Pemerintah Kabupaten Soppeng	1.Pendidikan mencakup tetntang latar pendidikan yang dimiliki seseorang guna mendukung kinerja pada posisi tertentu 2.Keterampilan menjelaskan tentang keterampilan mental (tingkat analisis,membuat keputusan,dll),keterampilan fisik(kemampuan mekanik,teknik,dll), dan keterampilan social (memperngaruhi orang lain. 3.Pengalaman kerja, menjelaskan tentang track record yang dimiliki seseorang dalam kurun waktu kebelakang untuk melihat apa- apa saja yang dilakukan pada masa pekerjaan sebelumnya.

Sumber: Diolah oleh penulis berdasarkan sumber media online

Pada penelitian ini yang berjudul “Pemetaan dan Analisis Permasalahan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Sistem Merit” penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan permasalahan pada seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama. Tulisan ini mengungkapkan bagaimanakah pemetaan dan analisis permasalahan seleksi dengan menggunakan system merit.

Adapun pertanyaan yang akan di tanyakan kepada informan yaitu “bagaimana permasalahan tersebut menghambat tercapainya system merit dalam seleksi jabatan tinggi pratama”. Pada penelitian ini yang berjudul “Analisis Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Kabupaten Lahuanbatu” Penelitian ini bertujuan untuk mencari data dengan menganalisis pelaksanaan

seleksi jabatan pimpinan tinggi dengan menggunakan metode diskripsi kualitatif berdasarkan fakta di lapangan dan sumber – sumber yang ada.

Adapun pertanyaan yang akan di tanyakan yaitu “Bagaimana seleksi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu”. Pada penelitian ini yang berjudul “Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung” Penelitian ini bertujuan untuk melihat pelaksanaan seleksi terbuka seperti apa di Kota Bandarlampung dengan menggunakan metode diskripsi kualitatif berdasarkan fakta di lapangan dan sumber – sumber yang ada.

Adapun pertanyaan yang akan di tanyakan yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung.
2. Apakah faktor-faktor penghambat pelaksanaan seleksi terbuka pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung

Pada penelitian ini yang berjudul “Mutasi Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng” Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses mutasi Jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng. Tulisan ini focus menungkapkan :

1. Pendidikan, mencakup tentang latar pendidikan yang dimiliki seseorang guna mendukung kinerja pada posisi tertentu.
2. Keterampilan, menjelaskan tentang keterampilan mental (tingkat analisis, membuat keputusan, dll), keterampilan fisik (kemampuan mekanik, teknika, dll), dan keterampilan sosial (mempengaruhi orang lain).
3. Pengalaman kerja, mejelaskan tentang *track record* yang dimiliki seseorang dalam kurun waktu kebelakang untuk melihat apa-apa saja yang telah dilakukan pada masa pekerjaan sebelumnya.

Adapun pertanyaan yang akan di tanyakan ,pada penelitian ini adalah “Bagaimana Penerapan Sistem Merit Dalam Mutasi Jabatan Di Lingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng” . Aspek dari Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kabupaten Jember 2019 berbeda dari 4 peneliti di atas dari segi fokus yang di teliti dan sistem atau mekanisme yang di laksanakan. Dalam penelitian ini selanjutnya, fokus penelitian diarahkan pada: proses sistem

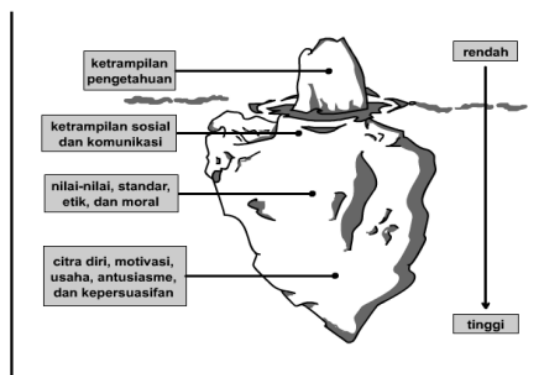
seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dalam peningkatan kualitas kinerja birokrat di pemerintah Kabupaten Jember pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Kabupaten Jember.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

KERANGKA LANDASAN TEORI

Kompetensi

Menurut Francesco Sofo (2003) (dalam Bachtiar, 2010), Kompetensi terdiri atas keahlian, pengetahuan dan sikap; namun dalam implementasinya harus sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Menurut Ubaedi (2007), Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam mentransfer *skill* dan pengetahuan terhadap situasi baru, lingkungan baru atau tugas-tugas baru. Menurut Spenser and Spenser (1993), kompetensi adalah "karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya". Mc Clelland (1993, dalam Bachtiar, 2010) mendefinisikan kompetensi sebagai "karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu situasi". Menurut Levy-Leboyer (dalam Bachtiar, 2010) kompetensi berhubungan dengan sikap, ciri "kepribadian, dan pengetahuan yang dimiliki" (*attitudes, personality traits, and acquired knowledge*). Kompetensi juga sering diwujudkan dalam bentuk sertifikasi dan akreditasi. Secara struktural, kompetensi manusia dapat diibaratkan sebagai sebuah "gunung es" seperti yang tampak pada Gambar 2 berikut ini



Gambar 2 Gunung Es Kompetensi Manusia
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).

Apabila diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari di organisasi, menurut Lasambouw dan Lasambouw, 2003, (dalam Bachtiar, 2010), pegawai yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi secara aktif

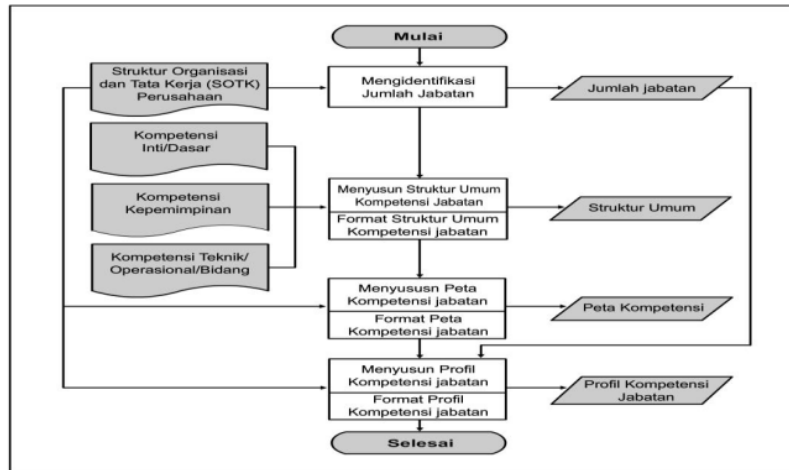
di tempat kerja. Menurut Lasambouw dan Lasambouw, ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh individu.

1. *Task skills*, keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. *Task management skills*, keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
3. *Contingency management skills*, keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
4. *Job role environment skills*, keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. *Transfer skills*, keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Manajemen Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi aparatur dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan. Sejak tahun 1973, David McClelland (dalam Bachtiar 2010) telah memperkenalkan konsep *Competency Based Human Resources 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.

Selain direktori kompetensi, juga perlu disusun profil kompetensi jabatan. Penyusunan profil kompetensi jabatan dimulai dengan melakukan identifikasi jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Selanjutnya menyusun struktur umum kompetensi jabatan untuk setiap jabatan serta matriks peta kompetensi jabatan.



Gambar 3. Prosedur Penyusunan Profil Kompetensi Jabatan
Sumber: Noor Fuad dan Gofur Ahmad, 2009

Setelah jumlah jabatan diketahui dan struktur umum serta peta kompetensi jabatan disusun, langkah berikutnya adalah membuat profil kompetensi jabatan. Secara umum penyusunan profil kompetensi jabatan tidak terlalu kompleks jika dibandingkan dengan proses penyusunan direktori kompetensi. Pada penyusunan profil kompetensi, tim penyusun hanya perlu mengelaborasi setiap jenis kompetensi beserta *level of proficiency* untuk setiap jenjang jabatan. Semua itu dimasukkan ke dalam table struktur umum kompetensi jabatan, peta kompetensi jabatan, dan profil kompetensi jabatan dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya prosedur penyusunan profil kompetensi jabatan dapat dilihat pada gambar 3.

Tahap berikutnya merupakan tahap yang paling kritis, yakni tahap pengukuran kompetensi untuk setiap individu (pegawai) dalam organisasi. Tahap ini wajib dilakukan sebab setelah memiliki direktori kompetensi beserta kebutuhan kompetensi per posisi, perlu diketahui dimana level kompetensi para karyawan. Melalui pengukuran kompetensi, kesenjangan antara level kompetensi yang dipersyaratkan dengan level yang dimiliki karyawan dapat dipetakan secara jelas dan terukur.

Teori Merit Sistem

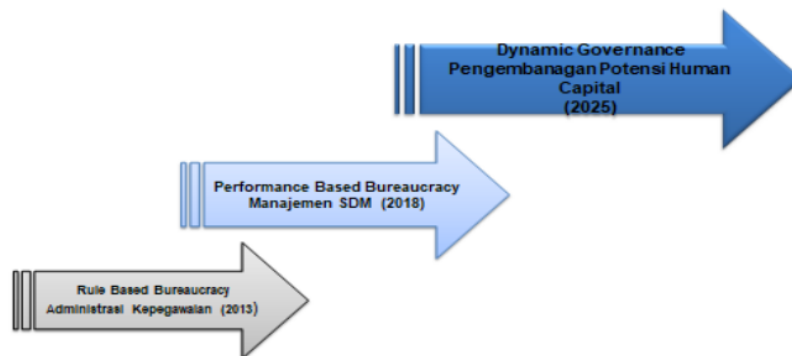
Merit Sistem adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, Kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis

kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecatatan. System ini di jalankan melalui : seleksi promosi secara adil dan komperatif, merupakan prinsip *fairness*, penggajian, . *reward and punishment* berbasis kinerja, standar integritas dan perilaku untuk kepentingan public, manajemen SDM secara efektif dan efisien, melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena – mena.

Dengan menggunakan merit sistem membuat orang-orang yang terlibat dalam kegiatan usaha kerjasama menjadi cakap dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Empat kebijakan pokok sebagai sub-sistem dari merit sistem adalah :

1. Kebijakan Penilaian Prestasi Kerja
2. Penghasilan
3. karir
4. Pelatihan

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tersebut disusun sebagai bagian dari program reformasi birokrasi, yang merupakan upaya untuk mentransformasi birokrasi Pemerintah Indonesia. Dari rule based bureaucracy menuju ke dynamic governance. Sejalan dengan itu maka manajemen Aparatur Sipil Negara juga harus berubah dari administrasi kepegawaian, menuju ke pembangunan Human Capital. Sebagaimana di gambarkan pada gambar 4.



Gambar 4. Transformasi Birokrasi dan Pengelolaan SDM Aparatur
Sumber: KemenPAN-RB, 2013

Penerapan sistem merit dalam manajemen ASN merupakan amanat utama dalam Undang – undang No 5 Tahun 2014. Dengan menerapkan sistem merit maka pengangkatan pegawai, mutasi, promosi, penggajian, penghargaan dan pengembangan karier pegawai didasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai. Sistem tersebut tidak hanya menimbulkan rasa keadilan di kalangan pegawai, juga dapat mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja. Undang – undang No 5 Tahun 2014 membawa perubahan mendasar dalam manajemen ASN, antara lain (Prasojo dan Rudita, 2014):

1. Perubahan dari pendekatan personal administration yang hanya berupa pencatatan administrasi kepegawaian menjadi manajemen sumber daya manusia yang menganggap aparatur Negara adalah SDM sebagai asset Negara yang harus dikelola, dihargai dan dikembangkan dengan baik;
2. Perubahan dari pendekatan close – career system yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, menjadi open career system yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan;
3. Menghadirkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk menciptakan atmosfir baru dalam pemerintahan;
4. Reward and punishment berbasis kinerja yang lebih tegas;
5. Meningkatkan perlindungan ASN dari intervensi politik

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama

Menurut pasal 1 angka 7 Undang – undang Nomor 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN) Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

Menurut Pasal 108 Ayat (1) UUASN, Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas :

1. Jabatan pimpinan tinggi utama;
2. Jabatan pimpinan tinggi madya; dan
3. Jabatan pimpinan tinggi pratama.

Menurut Pasal 108 Ayat (3) UUASN Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Menurut Pasal 108 Ayat (4) UUASN Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama hanya dapat diisi oleh PNS dengan persyaratan sebagai berikut:

1. Pendidikan paling rendah S1 atau DIV
2. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan
3. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 tahun
4. Sedang menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 tahun
5. Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik
6. usia paling tinggi 56 tahun
7. sehat jasmani dan rohani.¹²

Menurut Pasal 115 UUASN:

1. Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.
2. Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan. Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.
4. Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

Kerangka Konseptual

Secara Konseptual Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terfokus pada kompetensi Aparatur Pemerintah dapat dilaksanakan secara

sistematis yang terukur melalui manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi.

1. Proses Seleksi terbuka ada dua indikator paling penting dalam proses mekanisme pelaksanaan seleksi terbuka

- a. Kebijakan / rekrutmen seleksi terbuka , dalam proses seleksi terbuka harus ada kebijakan yang mengatur pada proses tersebut.
- b. Teori merit sistem , teori ini sebagai landasan untuk menjawab masalah bagaimana proses seleksi harus berdasarkan kebijakan seperti melalui kompetensi,kualitas pegawai dan integritas pegawai harus sesuai

2. Kualitas Birokrasi

- a. Teori kinerja dan Kompetensi birokrasi , kedua teori ini sangat berkaitan karena satu kesatuan untuk membantu dalam proses seleksi atau rekrutmen pegawai ASN
- b. Kebijakan kinerja, dalam suatu pelaksanaan harus ada kebijakan yang mengatur bagaimana pelaksanaan bisa berhasil mencapai tujuan.

Kesimpulannya , hubungan antara A dan B jika menggunakan proses seleksi terbuka harus mengarah pada suatu kinerja pada birokrat untuk mencapai suatu pemerintahan yang baik berdasarkan kompetensi dan integritas pegawai untuk mengisi jabatan yang lowong, berdasarkan 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.

Desain kerangka konseptual dimaksud dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini.

Kabupaten Jember memiliki luas wilayah kurang lebih 3.293,34 Km², dengan panjang pantai lebih kurang 170 Km. Sedangkan luas perairan Kabupaten Jember yang termasuk ZEE (Zona Ekonomi Eksklusif) kurang lebih 8.338,5 Km². Secara garis besar daratannya dibedakan sebagai berikut: Bagian selatan wilayah Kabupaten Jember, dataran rendah dengan titik terluarnya Pulau Barong, terdapat pula sekitar 82 pulau-pulau kecil, 16 pulau diantaranya sudah memiliki nama.

Pada kawasan ini terdapat Taman Nasional Meru Betiri yang berbatasan Kabupaten Banyuwangi. Bagian barat laut berbatasan dengan Kabupaten Probolinggo, merupakan bagian dari Pegunungan Iyang, dengan puncaknya Gunung Argopuro (3.088m). Bagian timur merupakan bagian dari rangkaian Dataran Tinggi Ijen.

Tabel 3. Daftar Kecamatan

DAFTAR KECAMATAN DI KABUPATEN JEMBER	
1. Kecamatan Ajung	17. Kecamatan Panti
2. Kecamatan Ambulu	18. Kecamatan Patrang
3. Kecamatan Arjasa	19. Kecamatan Puger
4. Kecamatan Balung	20. Kecamatan Rambipuji
5. Kecamatan Bangsalsari	21. Kecamatan Semboro
6. Kecamatan Gumuk Mas	22. Kecamatan Silo
7. Kecamatan Jelbuk	23. Kecamatan Sukorambi
8. Kecamatan Jenggawah	24. Kecamatan Sukowono
9. Kecamatan Jombang	25. Kecamatan Sumber Baru
10. Kecamatan Kalisat	26. Kecamatan Sumber Jambe
11. Kecamatan Kaliwates	27. Kecamatan Sumber Sari
12. Kecamatan Kencong	28. Kecamatan Tanggul
13. Kecamatan Ledokombo	29. Kecamatan Tempurejo
14. Kecamatan Mayang	30. Kecamatan Umbulsari
15. Kecamatan Mumbulsari	31. Kecamatan Wuluhan
16. Kecamatan Pakusari	

Sumber: Google

Kecamatan terluas adalah Tempurejo dengan luas 524,46 Km² atau 15,9% dari total luas wilayah Kabupaten Jember. Kecamatan yang terkecil adalah Kaliwates, seluas 24,94 Km² atau 0,76%. Secara administrative wilayah Kabupaten Jember terbagi menjadi 31 kecamatan terdiri dari atas 28 kecamatan dengan 226 desa dan 3 kecamatan terdiri dari 22 kelurahan, 1.000 dusun/lingkungan, 4.313 RW dan 15.205 Rt, Kecamatan terluas adalah Tempurejo dengan luas 524,46 Km² atau 15,205% dari total luas wilayah Kabupaten Jember, Kecamatan yang terkecil adalah Kaliwates, seluas 24,94 Km² atau 0,76% Jumlah penduduk Kabupaten Jember.

Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Pemerintah, yang mempunyai tanggung jawab serta peranan penting dalam menjalankan roda Pemerintahan dan pelaku Pembangunan Nasional. Dalam rangka mewujudkan PNS yang berkualitas dan mengintegrasikan, menjabarkan dan sinkronisasi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Jember. Tahun 2016 – 2021. Maka Badan Kepegawaian kabupaten Jember me nyusun Rencana Strategik (RENSTRA) Tahun 2016 – 2021.

Rencana Strategik (Renstra) Badan Kepegawaian Kabupaten Jember Tahun 2016 – 2021. Merupakan dokumen perencanaan, untuk periode lima tahun kedepan (2016 – 2021) yang berisi Visi, Misi, Tujuan, Strategi, Kebijakan, dan program. Yang nantinya akan dijadikan landasan, pedoman dan acuan bagi Badan Kepegawaian Kabupaten jember dalam melaksanakan Tupoksinya. Sehingga dapat mempercepat terwujudnya PNS yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga profesioanl dalam melaksanakan tugas.

Berlandaskan profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jember yang telah peneliti dapatkan, maka peneliti dapat memaparkan gambaran umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jember sebagai berikut :

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jember bertempat di Jalan Sudarman No.1, Jember. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Jember merupakan unsur pemerintah

Kabupaten Jember yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

1. Visi dan Misi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. VISI (Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kabupaten Jember Yang Profesional Dan Sejahtera)

Secara dimensional VISI adalah suatu pola pikir yang berfokus pada keberhasilan dimasa depan. Dengan berdasarkan pemikiran masa kini dan pengalaman masa lalu. VISI Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember dirumuskan dalam rangka menterjemahkan dan menjabarkan VISI dan MISI Bupati Jember (**VISI** : Terwujudnya Masyarakat Jember yang Kreatif, Sejahtera Agamis dan Bermartabat)

b. MISI

1. Mewujudkan peningkatan aksesibilitas pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan terjangkau;
2. Mengedepankan partisipasi dan menumbuh kembangkan kreatifitas masyarakat dalam pembangunan;
3. Mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang mengarah pada peningkatan kualitas hidup masyarakat;

Bila kita perhatikan VISI dan MISI Bupati Jember tersebut diatas. Ada hal penting yang terkait langsung dengan tugas dan pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember. Diantaranya yaitu Penyelenggaraan Pemerintahan Yang Berkualitas Dengan Prioritas Pembangunan Diarahkan pada Peningkatan Kualitas Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam rangka konsistensi dan sinkronisasi terwujudnya VISI dan MISI Bupati Jember maka Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember untuk 5 (lima) tahun kedepan (2016 – 2021) merumuskan VISI, Sebagai berikut: Terwujudnya Aparatur Pemerintah Kabupaten Jember Yang Profesional Dan Sejahtera

1) MISI Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember

Guna mewujudkan VISI Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jember, yaitu Terwujudnya Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember yang Profesional Dan Sejahtera, Maka perlu dirumuskan MISI yang harus dilaksanakan dan dijadikan pedoman oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Jember untuk 5(lima) tahun kedepan (2016 – 2021). Sehingga dengan demikian upaya pencapaian VISI akan lebih focus dan terarah.

2) Adapun MISI Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM untuk lima tahun kedepan (2016 – 2021) :

1. Meningkatkan sumberdaya aparatur sesuai bidang kompetensinya
2. Mengoptimalkan kinerja aparatur sesuai tugas pokok dan fungsinya
3. Mewujudkan aparatur yang patuh terhadap peraturan kepegawaian
4. Mewujudkan pelayanan kepegawaian yang prima

Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

Selaras dengan perubahan RPJMD Kabupaten Jember tahun 2016-2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember merupakan OPD yang berperan dalam penuntasan Misi I yaitu “Melaksanakan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik” dengan tujuan”Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), dan bersih (*clean governance*), serta profesionalitas pelayanan publik” dan Sasaran “Meningkatkan kesejahteraan pegawai Pemerintah Daerah berbasis kinerja disertai dengan upaya efisiensi penggunaan anggaran belanja sesuai dengan ketentuan yang berlaku”. Berdasarkan pemaparan diatas maka Badan Kepegawaian dan Pengembang Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember menetapkan tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program sebagaimana terlampir di tabel berikut:

PROSIDINGSIMPOSIUM NASIONAL

"Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0". ISBN: 978-602-73470-5-2

Tabel 4. Matrik Tujuan, Sasaran, Strategi dan Kebijakan

No.	Tujuan	Indikator Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Sasaran Pada Tahun						Strategi Mencapai Tujuan Dan Sasaran		
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	Strategi	Kebijakan	Program
1.	meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian dalam rangka mewujudkan profesionalitas ASN dalam pelayanan publik	Indeks profesionalitas	Meningkatkan kualitas penataan dan kompetensi SDM ASN	1. Persentase ASN yang mengikuti diklat minimal 20 JP	6	7	8	9	10	11	12	13	14
				2. Persentase ASN yang bekerja sesuai	22,84	25,47	4,21%	4%	4,10%	4%	Meningkatkan kompetensi ASN dengan diklat dan Asesment sesuai kebutuhan	Menyiapkan up date data kompetensi untuk meningkatkan kualitas penataan ASN	Program peningkatan kompetensi ASN Program pengembangan dan Assesmen bagi ASN Program penataan ASN Program kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala Program perencanaan, pengadaaan dan pengembangan aparatur Program pengembangan data dan sistem informasi ASN

PROSIDINGSIMPOSIUM NASIONAL

"Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0". ISBN: 978-602-73470-5-2

2.			Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan ASN	Persentase ASN dengan SKP bernilai baik	34%	48%	54%	59%	66%	69%	Memberikan tunjangan/TTP dalam rangka meningkatkan kinerja ASN	Menyediakan data dan informasi yang akurat untuk mengukur tingkat kinerja ASN	Program pembinaan ASN program peningkatan kesejahteraan ASN program pemberian penghargaan kepada ASN
				3. Persentase ASN yang memperoleh pengembangan karier tepat waktu	3%	30%	29%	28%	29%	29%			

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

Dalam rangka mewujudkan ASN yang berkualitas adapun regulasi yang menaungi hal ini adalah tujuan membentuk sosok pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas secara professional 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 dasaran 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.

Rekrutmen pegawai melalui lelang jabatan merupakan salah satu cara pemerintah dalam pengisian jabatan structural secara terbuka dengan tujuan penjangkaran sumber daya aparatur berdasarakan kompetensi dan prestasi kerja. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) No.13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktur Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah yang juga menjadi dasar regulasi terkait lelang jabatan menjelaskan lelang jabatan atau seleksi dan promosi jabatan public secara terbuka merupakan suatu sistem mekanisme yang dilakukan dalam mengimplementasikan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan structural yang dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang di tetapkan untuk jabatan itu.

Hasil Seleksi administrasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Tahun 2019 di lingkungan Pemerintahan kabupaten Jember memasuki tahapan kedua. Tahapan ini berupa seleksi kopetensi manajerial (*assessment*). Tahapan ini berupa seleksi kopetensi

manajerial (*assessment*), yang berlangsung selama dua hari di BKN Regional II di Surabaya, Kamis dan Jumat, 24-25 Oktober 2019 .

Kali ini peserta yang mengikuti *assessment* sebanyak 42 orang. Dari 53 pendaftar terdapat 42 orang yang lolos seleksi administrasi. Para pendaftar menjalani proses *assessment* oleh para assessor dari Pusat Pusat Penelian Kopetensi (puspenkom) Badan Kepegawaian Nasional (BKN). Pada penilaian yang dilalui yaitu proposal, psikotes dengan menggunakan metode CAT, diskusi grup, dan wawancara. Tahapan seleksi jabatan terbuka berikutnya yakni penulisan makalah atau uji gagasan yang akan di gelar di kabupaten jember pada senin, 04 November 2019. Pada tahap ini, peserta diminta membuat makalah yang di kerjakan di tempat, untuk kemudian dinilai oleh tim Panitia seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

BKPSDM Kabupaten Jember Berharap *assessment* yang dijalani peserta dapat memperoleh data kopetensi masing – masing peserta, sehingga terpenuhi kualifikasi yang disyaratkan dalam Jabatan yang di pilih masing – masing peserta. Berikut ini di Tabel nama – nama peserta yang lolos seleksi administrasi :

PROSIDING SIMPOSIUM NASIONAL

"Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0"

NO	JABATAN	NAMA PELAMAR
		4. AJIB, S.IP
		5. BENY ARMINDO GINTING, SSTP
		6. MUHAMMAD GHOZALI, SPd.,MPd
		7. Drs. SUPRIHANDOKO, MM
		8. Drs. YUSUF , SH.,M.Si
		9. SODIQ, S.Pd., M.Si.
7.	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	1. SUYANTO, S.H
		2. PENNY ARTHA MEDYA, SE, AK
		3. MUHAMMAD ZAMRONI, SH.,M.Si
		4. IMAM RIDHOI, S.Sos., M.Si.
		5. Z YELLI, S.E
		6. RIBUT HERLAMBAWIDJAJANTO, S.E, M.Si

Terhadap nama-nama yang lolos Seleksi Administrasi, selanjutnya wajib mengikuti tahap Seleksi Kompetensi Manajerial (Assesment) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Seleksi Kompetensi Manajerial (Assesment), tanggal 24 s/d 26 Oktober 2019 di Kantor Regional II BKN Surabaya.
2. Peserta Seleksi wajib berangkat secara bersama sama dengan menggunakan kendaraan yang telah disediakan oleh panitia pada tanggal 23 Oktober 2019 pukul 12.30 WIB dan berkumpul di Depan Kantor Bupati Jl. Sudarman No 1 Jember.
3. Selama pelaksanaan peserta memakai pakaian:
 - Peserta Laki laki memakai baju polos dan berdasi;
 - Peserta Perempuan memakai baju polos bawahan rok dan memakai scarf
4. Peserta harap membawa kartu identitas PNS, alat tulis kantor dan foto ukuran 4 x 6 berwarna.
5. Di harap datang 15 menit sebelum keberangkatan.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

Jember, 23 Oktober 2019

Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember
Ketua



TAUCHID DJATMIKO, SH., M.Si

Gambar 7. Hasil Seleksi Administrasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Jember

Sumber : media online

Hasil Seleksi Substansi/Pembuatan Makalah

PROSIDING SIMPOSIUM NASIONAL

"Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0"

Telah dilaksanakannya seleksi substansi/pembuatan makalah yang di laksanakan 42 orang yang telah lolos dari seleksi administrasi, seleksi tahap ini pembuatan makalah yang langsung di di buat di tempat tes da isi berdasarkan 22 kebijakan janji Bupati Kabupaten Jember, yang di laksanakan 30 Oktober 2019.

Adapun nama – nama yang lolos yang akan mengikuti seleksi wawancara dan seleksi kesehatan sebagai berikut :



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
PANITIA SELEKSI
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Jalan Sudarman No. 1 Telp. (0331) 486361
J E M B E R

PENGUMUMAN
Nomor : 04/PANSEL/JPT- JBR/XI/2019
TENTANG
HASIL SELEKSI SUBSTANSI/PEMBUATAN MAKALAH
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER

Menindaklanjuti Pengumuman Nomor: 03/PANSEL/JPT-JBR/XI/2019 tanggal 30 Oktober 2019 Tentang Seleksi Substansi/Pembuatan Makalah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, dan telah dilaksanakannya tahapan seleksi Substansi/Pembuatan Makalah pada tanggal 04 November 2019, maka Panitia Seleksi setelah melakukan penilaian terhadap makalah yang dibuat oleh para pelamar, memutuskan nama-nama yang lolos untuk mengikuti Seleksi Wawancara dan Tes Kesehatan sebagai berikut :

NO	JABATAN	NAMA PELAMAR
1.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air	1. SISWANTO, S.Si.MT
		2. RAHMAN ANDA, S.T,M.Si, MT
		3. HARI SUNARSO, S.T
		4. YESSIANA ARIFA, S.T,M.Eng
2.	Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	1. Ir. MOH ROFIQ SUGIARTO
		2. Ir. IMAM SUDARMAJI
		3. SRI AGIYANTI, SP,MM
		4. ADRIAN SUPRIATNA SANADI, SP
		5. Ir. MAD SATUKI, M.Si
3.	Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	1. Ir. NANA SUMINARSIH
		2. HERU WIDAGDO, SP, M.Si
		3. Ir. M. SIGIT BOEDI I, MP
		4. UDY HARTANTO, SP.,M.Si
		5. Ir. WIDODO JULIANTO
4.	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1. SLAMET SUGIANTO, SH.,M.Si
		2. ANDRI PURNOMO, ST.,M.Si
		3. Dra. SARTINI, MM
		4. AKHMAD HELMI LUQMAN, S.Sos
		5. Drs. SUTARMAN

Gambar 8. Hasil Seleksi Substansi/Pembuatan Makalah
Sumber dari Web BKD Kab Jember 2019

PROSIDING SIMPOSIUM NASIONAL

"Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0"

NO	JABATAN	NAMA PELAMAR
5.	Kepala Dinas Informasi dan Komunikasi	1. GATOT TRIYONO, A.Md.L.L.A.J., ST,M.Si
		2. DIDIK EKO PRAMONO, SE.,M.Si
		3. TITA FAJAR ARIATININGSIH, SH.MM
		4. SUKOWINARNO, SH.,S.Pd.,MM
		5. YUNITA MAHARANI, S.S.T.P
6.	Kepala Dinas Pemuda dan Olah Raga	1. HADI SASMITO, SH.,M.Si
		2. Drs. HERY SETIAWAN, M.Si
		3. MUHAMMAD GHOZALI, SPd.,MPd
		4. Drs. SUPRIHANDOKO, MM
		5. Drs. YUSUF, SH.,M.Si
7.	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	1. SUYANTO, S.H
		2. PENNY ARTHA MEDYA, SE.AK
		3. MUHAMMAD ZAMRONI, SH.,M.Si
		4. IMAM RIDHOI, S.Sos.,M.Si
		5. Z YELLI, S.E

Terhadap nama-nama yang lolos, selanjutnya wajib mengikuti tahapan Seleksi Wawancara dan Tes Kesehatan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tes Kesehatan akan diselenggarakan pada:
Hari, Tanggal : Kamis s.d. Jum'at, 21 s.d. 22 November 2019
Pukul : 08.00 WIB s.d. Selesai
Tempat : RSD dr. Soebandi Kabupaten Jember
Pakaian : Yang berlaku pada hari itu
2. Seleksi Wawancara akan diselenggarakan pada:
 - a. Hari, Tanggal : Kamis, 28 November 2019
Pukul : 13.00 s.d. Selesai (jadwal masing-masing peserta akan diinformasikan lebih lanjut)
Tempat : Gedung Pusdiklat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Jember
Jl. Nusantara 16 Jember
Pakaian : Batik
 - b. Hari, Tanggal : Jum'at, 29 November 2019
Pukul : 08.00 s.d. Selesai (jadwal masing-masing peserta akan diinformasikan lebih lanjut)
Tempat : Gedung Pusdiklat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Jember
Jl. Nusantara 16 Jember
Pakaian : Batik

Gambar 9. Hasil Seleksi
Sumber : BKD Kab Jember 2019

Hasil Wawancara

a. Mengapa di Kabupaten Jember diadakann Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama?

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

Pendapat dari Sekretaris BKD Jember Bapak Anas

b. Bagaimana cara pembentukan panitia seleksi (Pansel) dalam seleksi terbuka jabatan tinggi pratama?

- a. Pansel di bentuk dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat rekomendasi dari KASN (pasal 20).
- b. Berjumlah ganjil, yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang

Pendapat dari Sekretaris Bidang Mutasi BKD Jember Ibu Suci

c. Bagaimana proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dalam peningkatan kualitas birokrat di Kab.Jember?

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.

Pendapat dari Sekretaris Bidang Mutasi BKD Jember Ibu Suci

Penyampaian Hasil Seleksi

Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahap seleki dan penyusunan peringkat nilai. Panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta

seleksi, panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada pejabat Pembina Kepegawaian.

Tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan Permpenan No.13 Tahun 2014. Adapun yang penulis dapatkan dari hasil penelitian di lapangan berupa wawancara yang penulis lakukan di kantor dengan sejumlah pejabat yang telah mengikuti seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Jember. Tahapan – tahapan pada proses seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Jember sesuai hasil wawancara dan penelitian penulis diuraikan sebagai berikut :

Pengumuman Lowongan Jabatan

Pengumuman akan diadakannya seleksi terbuka jabatan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Instansi Pemerintahan Kabupaten jember hanya melalui sebuah pernyataan dalam sebuah wawancara oleh pelaksana Tugas Badan Kepegawaian Daerah bahwa ia akan melaksanakan seleksi terbuka untuk pengisian jabatan.

1. Pelaksanaan Seleksi

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.

2. Wawancara akhir

Wawancara akhir ini dilakukan oleh panitia seleksi. Wawancara akhir ini bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup permintaan, motivasi, perilaku , serta karakter. Disini panitia seleksi melihat penelusuran rekam jejak calon apakah rekam jejak calon jabatan memiliki bobot yang baik untuk integritasnya. apabila ada indikasi yang mencurigakan maka dilakukan klarifikasi dengan instansi yang pernah ia duduki.

3. Hasil Seleksi

Hasil seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Kabupaten Jember tidak diumumkan kepada peserta seleksi. Peserta baru mengetahui pengumuman pada saat hari pelantikan yang akan berlangsung nantinya. Pada acara

pelantikan jabatan diumumkanlah pejabat yang lulus seleksi untuk menempati jabatan

– jabatan tertentu.

PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
PANITIA SELEKSI
JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
Jalan Sudarman No. 1 Telp. (0331) 486361
J E M B E R

PENGUMUMAN
Nomor : 05/PANSEL/JPT-JBR/XII/2019
TENTANG
HASIL SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER

Sehubungan dengan telah diselenggarakannya seluruh tahapan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember sebagaimana ditetapkan dalam Pengumuman Nomor: 01/PANSEL/JPT-JBR/X/2019 tanggal, 08 Oktober 2019 Tentang Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember, maka Panitia Seleksi setelah melakukan penilaian, menetapkan 3 (tiga) nama peserta dengan hasil penilaian akhir terbaik pada masing-masing Jabatan yang akan diisi, selanjutnya akan diajukan kepada Bupati Jember untuk kemudian dipilih 1 (satu) nama untuk setiap formasi jabatan sebagai berikut:

NO	JABATAN	PESERTA
1.	Kepala Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Sumber Daya Air	1 YESSIANA ARIFA, S.T., M.Eng.
		2 RAHMAN ANDA, ST.M.Si
		3 SISWANTO, S.S.I.T, M.T
2.	Kepala Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan	1 ADRIAN SUPRIATNA SAPNADI, SP
		2 Ir. IMAM SUDARMAJI
		3 Ir. MAD SATUKI, M.Si
3.	Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan	1 Ir. MOCHAMAD SIGIT BOEDI ISMOEHARTONO, MP
		2 Ir. WIDODO JULIANTO
		3 Ir. NANA SUMINARSIH
4.	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan	1 SLAMET SUGIANTO, SH.,M.Si
		2 ANDRI PURNOMO, ST.,M.Si
		3 AKHMAD HELMI LUQMAN, S.Sos
5.	Kepala Dinas Informasi dan Komunikasi	1 GATOT TRIYONO, A.Md.L.L.A.J, ST, M.Si
		2 SUKOWINARNO, SH.S.Pd.MM
		3 DIDIK EKO PRAMONO, SE.,M.Si
6.	Kepala Dinas Pemuda dan Olah Raga	1 Drs. HERY SETIAWAN, M.Si
		2 Drs. SUPRIHANDOKO, MM
		3 MUHAMMAD GHOZALI, S.Pd, M.Pd
7.	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	1 PENNY ARTHA MEDYA, SE, AK
		2 IMAM RIDHOI, S.Sos., M.Si.
		3 Z YELLI, S.E

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

Jember, 05 Desember 2019

Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember
Ketua
FAUCHID PUJATMIKO, SH., M.Si

Gambar 10. Hasil Seleksi
Sumber dari Web BKD Jember 2019.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai Pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember mengacu pada Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan tentang seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Kabupaten Jember. Terdiri dari :

1. Persiapan seleksi terbuka dengan pembukaan Panitia Seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, Pelaksanaan seleksi Terbuka
2. Pelaksanaan seleksi terbuka dengan prosedur sebagai berikut Pengumuman Lowongan Jabatan, Seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi
3. Monitoring dan Evaluasi Seleksi terbuka yang bersifat mengikat.

DAFTAR PUSTAKA

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

Arens et al (2008:111) teori Independensi.

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

Lijan Sinambela. (2010). *Teori Administrasi Publik*.

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

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

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

Peraturan :

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

PROSIDING SIMPOSIUM NASIONAL

"Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0"

Jabatan Struktural Yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi
Pemerintah.

Pemetaan Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Asn)
2018 Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian Pemerintah Provinsi.

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

KemenPAN-RB, 2013

SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off