

MEKANISME PENGANGKATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DALAM JABATAN ADMINISTRATOR MELALUI SELEKSI TERBUKA (SEALTER) DI LAMPUNG UTARA

¹Novian Dwi Hadi
noviandwihadi@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Kotabumi

Abstract: *At the end of December, the Regent of North Lampung appointed and appointed 160 state civil service officials, both echelon II, III and IV. In terms of the appointment, state civil servants in North Lampung Regency must go through an open selection, especially in echelon II. In the case of the open selection held in North Lampung, the North Lampung government uses Law Number 5 of 2014 which is the basic law in the management of the state civil apparatus which aims to build a state civil apparatus that has professional and neutral integrity. The problem in this thesis is how the mechanism for the appointment of high leadership positions in administrator positions through open selection and what are the inhibiting factors for the appointment of high leadership positions through open selection are in accordance with the Law No. 5 of 2014. The research method uses an empirical approach, namely research methods by looking directly at the situation. in the research area, observation of research objects, research on unwritten legal identification and legal effectiveness. The open selection carried out in the North Lampung district has followed Law number 5 of 2014 as an effort to fulfill the provisions in the state civil apparatus properly based on government regulation number 11 of 2017 concerning the management of civil servants, but in terms of open selection there are still obstacles, both from dismissal, transfer, and appointment, namely Law number 5 of 2014 not all government agencies can implement this merit system because it is still in the adjustment stage so for that open selection in North Lampung to run smoothly through government regulation number 11 2017 concerning the management of civil servants.*

Keywords: *Law Number 5 of 2014, State Civil Apparatus, Open Selection.*

Abstrak: Pada akhir bulan desember Bupati Lampung Utara mengakat dan menetapkan 160 pejabat apratur sipil negara baik eslon II,III dan IV. Dalam hal pengakatan tersebut para aparatur sipil negara yang berada di Kabupaten Lampung Utara harus melalui seleksi terbuka terutama pada eslon II. Dalam hal seleksi terbuka yang di adakan di lampung utara tersebut pemerintahan lampung utara menggunakan undang-undang nomor 5 tahun 2014 yang merupakan Undang-Undang dasar dalam menejemen aparatur sipil negara yang bertujuan untuk membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas profesional dan netral. Permasalahan dalam skripsi ini yaitu bagaimana mekanisme pengangkatan jabatan pimpinan tinggi dalam jabatan administator melalui seleksi terbuka dan apa faktor penghambat pengangkatan jabatan pimpinan tinggi melalui seleksi terbuka sudahsesuai dengan undang-undang momor 5 tahun 2014. Metode penelitian menggunakan pendekatan empiris yaitu metode penelitian dengan melihat langsung keadaan yang ada di wilayah penelitian, pengamatan objek penelitian, penelitian identifikasi hukum tidak tertulis dan efektivitas hukum. Seleksi terbuka yang di lakukan di kabupaten lampung utara sudah mengikuti Undang undang nomor 5 tahun 2014 sebagai upaya memenuhi ketentuan-kententuan didalam tentang aparatur sipil negara secara baik dilakukan berdasarkan Peraturan pemerintah nomor 11 tahun2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil, akan tetapi dalam hal seleksi terbuka

masih ada hambatan baik dari pemberhentian, pemindahan, dan pengangkatan yaitu Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tidak semua instansi pemerintah dapat melaksanakan sistem merit ini karena masih dalam tahap penyesuaian maka untuk itu agar seleksi terbuka di Lampung Utara berjalan dengan lancar melalui Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil.

Kata Kunci: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara, Seleksi Terbuka.

I. PENDAHULUAN

Undang-Undang yang berlaku sejak 15 Januari 2014 dan ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 adalah Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang ini memiliki tujuan yang berguna untuk menciptakan aparatur sipil negara yang mempunyai kredibilitas profesional dan juga netral serta bebas dari intervensi politik dan juga bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme (KKN) dan juga sebagai salah satu penyelenggara layanan publik yang memiliki taraf yang baik bagi khalayak umum.

Dengan terciptanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut didasarkan pada dua hal, yaitu hal menugaskan aparatur sipil negara sebagai seseorang yang telah berbakti kepada negara yang mampu menyajikan kepentingan untuk khalayak umum, maka dari itu dibutuhkan anggota suatu dari birokrasi yang bekerja secara ahli atau berkualitas, memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik di bidangnya. Dasar yang selanjutnya adalah mereka harus memiliki kesamaan terhadap sistem organisasi yang bergerak guna

melakukan pelayanan pada publik dan dilakukan guna keperluan politik. Hal-hal diatas tersebut merupakan landasan guna memenuhi suatu perbedaan terhadap sistem organisasi melalui Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu perubahan dalam sistem manajemen menerima dan kultur Pegawai Negeri Sipil (PNS).

(<http://bkdlamongankab.go.id/2018/04>).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terkait sistem kepegawaian negara, manajemen kepegawaian meliputi persiapan dan identifikasi kebutuhan untuk memperoleh kualifikasi dan status peningkatan karir, model karir, eskalasi dan pemindahan. evaluasi prestasi, upah dan subsidi, kontribusi asuransi, tindakan disipliner, pensiun akhir hayat, tunjangan hari tua dan perlindungan.

Selain itu, evaluasi seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) berdasarkan hasil survei memiliki beberapa keunggulan dalam menentukan pilihan. Pertama, upaya kebaikan sistem, dengan berlakunya Undang-Undang aparatur sipil negara, evolusi PNS berubah dari pendekatan

sistem karir tertutup menjadi sistem karir terbuka. Sistem tersebut mengutamakan persaingan dan keterampilan dalam eskalasi dan status. Sistem karir yang terjadi dengan kejelasan menghimbau kemungkinan bagi personal yang memenuhi syarat guna mengambil pilihan JPT keluar dari agensi. Oleh karena itu, setiap PNS dengan keterampilan tertentu dapat berpartisipasi guna mengembangkan karir di instansi pemerintahan pusat maupun daerah.

Kemudian mempercepat pergantian jabatan. Jika ada lowongan di instansi pemerintahan, apabila ada kebutuhan yang mendesak untuk mengisi posisi di JPT hal ini dapat memastikan suatu pelaksanaan guna terprogramnya dari suatu kegiatan yang dilakukan oleh pemerintahan yang bisa berlangsung secara efektif dan kegiatan tersebut tidak diabaikan. Adanya penyaringan yang dijalankan secara transparan menjadi salah satu penggerak bersamaan menjadi penuntun guna mendorong pelaksanaan JPT di instansi Pemerintahan. Bahkan, guna mempersingkat prosedur tersebut, presiden mengeluarkan Peraturan guna mempercepat penambahan JPT ke kementerian melalui Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2015 tentang Percepatan Pengisian JPT pada Kementerian atau suatu Lembaga.

Terakhir, prosedurnya harus dila-

kukan secara transparan. Selama prosedur seleksi calon JPT, seharusnya masyarakat sudah mengetahui anggota penyaringan atau kandidat JPT, tahapan proses perekrutan dan hasil dari tahapan seleksi. Bagi peserta yang mengikuti atau calon JPT/pelamar, masyarakat dapat melaporkan hasilnya kepada Panitia Seleksi (PANSEL) dan meninjau keikutsertaan atau suatu pernyataan kelulusan bagi peserta seleksi atau pelamar JPT.

Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara melalui Budi Utomo, melakukan pelantikan atas hasil roling serta mutasi perangkatnya. Sebanyak 160 pejabat Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara yang akan dilantik dan diambil sumpahnya untuk mempertahankan integritas dan loyalitas demi Lampung Utara yang lebih baik lagi, (<https://kumparan/31/12/20>).

Adapun beberapa eselon yang dilakukan perolingan yaitu eselon II sebanyak 7 orang, eselon III 90 orang, dan eselon IV 63 orang. Sebelum diadakan pelantikan dan mutasi para aparatur sipil negara yang berada di Pemkab Lampung Utara melakukan seleksi terbuka khususnya di eselon II. Eselon II yang terdiri dari kepala dinas dan inspektur, harus melewati seleksi-seleksi untuk memenuhi syarat dalam menepati jabatannya tersebut. Seleksi tersebut dilakukan dengan cara terbuka agar terhindar dari kecurangan yang ditakutkan dapat mencoreng nama

baik pemkab Lampung Utara.

Dalam seleksi terbuka yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Menjalankan aturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tetapi dalam pelaksanaan sistem merit yang diadakan di Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara mengikuti peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, tapi tentunya seleksi terbuka Pemerintah Kabupaten Lampung Utara masih memiliki hambatan sehingga dalam pelaksanaannya tidak berjalan dengan efektif. Di dalam seleksi terbuka yang telah dilaksanakan menuai pro dan kontra dari segi pelaksanaannya, dilansir dari berita yang telah disunting oleh (kiprah.co.id/13/3/21) beredaksi langsung, tentang seleksi terbuka yang dilakukan di Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara, bahwasanya seleksi terbuka yang diadakan ada salah satu pesertanya yang rekam jejaknya kurang baik dengan hukum, sedangkan tujuan diadakannya salter Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama (JPTP) ini menghasilkan pejabat yang berkualitas, tegas Ketua Perkumpulan Gerakan Kebangsaan Lampung Utara, dan tentunya tidak hanya satu berita online saja yang memberitakan tentang seleksi terbuka yang diadakan di Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara. Adapun berita yang dilansir dari Kings Media, yang isinya

bahwa hasil tes kompetensi yang telah dilaksanakan dan dinyatakan lulus, belum menggambarkan Sumber Daya Manusia yang mensejahterakan masyarakat, apalagi melihat kondisi lampura saat ini, ujar Ketua Keluarga Besar Batang hari Sembilan (KBBS), bahkan bukan itu saja Beliau meminta kepada Pemerintah Kabupaten Lampung Utara tidak mencederai seleksi dengan KKN terselubung misalnya menempatkan kerabat, keluarga ataupun *money politics*.

Berdasarkan uraian diatas penyusun tertarik untuk melakukan penelitian yang hasil dari penelitian itu akan ditulis dalam bentuk skripsi dengan judul “Prosedur Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Dalam Jabatan Administrator Melalui Seleksi Terbuka Di Lampung Utara”

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa latar belakang masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Prosedur Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Dalam Jabatan Administrator Melalui Seleksi Terbuka?
2. Apa faktor penghambat Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Melalui Seleksi Terbuka Sudah Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014?

II. METODE

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan secara *Empiris* merupakan pendekatan yang dikerjakan dengan jalan mencari dan mengumpulkan informasi data serta melaksanakan penelitian dilapangan untuk bisa memahami secara lebih jelas dan akurat tentang permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian yang dikerjakan

Jenis data yang dipergunakan penulis dalam penelitian ini yaitu jenis data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil studi lapangan, melalui kegiatan wawancara dengan informan terkait untuk memenuhi skripsi. Sedangkan jenis data sekunder terdiri dari Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Prosedur pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan. Dimana studi lapangan dilakukan guna memperoleh data yang dibutuhkan melalui wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan sebelumnya. Wawancara dilakukan terhadap informan dari wawancara bersama instansi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM).

Selain menggunakan studi lapangan, penulis juga menggunakan studi pustaka dengan melakukan serangkaian kegiatan

membaca, menelaah, dan mengutip dari bahan kepustakaan serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pokok bahasan penulis.

Dari keseluruhan data yang telah terkumpul kemudian penulis periksa kembali dengan maksud untuk mengetahui data yang diperlukan oleh penulis sudah cukup lengkap, yang kemudian penulis melakukan pengolahan data dengan cara menyusun data tersebut kedalam bentuk kalimat yang lebih sistematis, jelas, dan terperinci kemudian selanjutnya akan penulis diklasifikasikan yang sesuai dengan pokok bahasan dalam rangka penyempurnaan data sehingga memudahkan penulis dalam penganalisaan data.

Setelah melakukan pengolahan data dari hasil studi lapangan tersebut, maka diadakan analisis. Adapun hasil data yang dipergunakan adalah analisis kualitatif, dengan mencari dan mengolah berbagai data yang bersumber dari wawancara, pengamatan lapangan dan mengkaji dokumen (pustaka) sehingga dapat ditarik kesimpulan secara induktif yaitu cara berfikir untuk mengambil kesimpulan yang bersifat umum guna menjawab permasalahan yang ada pada skripsi ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan seleksi terbuka (Selter) dilakukan oleh Panitia Seleksi (Pansel) yang sebelumnya dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK/Bupati). Pembentukan panitia seleksi dilakukan setelah PPK/BUPATI berkoordinasi dengan Komisi ASN (Aparatur Sipil Negara). Panitia yang dibentuk harus independen, tidak terkait partai politik dan memiliki kemampuan ilmu administrasi publik.

Menurut Kepala Bidang Mutasi BKPSDM (Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Bapak Hendri Dunant (Wawancara, 16 Juni 2021) Agar tercipta Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang profesional seleksi dilakukan secara terbuka melalui persaingan yang sehat bagi para ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan mempertimbangkan kompetensi, kualifikasi, pangkat, rekam jejak, integritas dan pendidikan serta hal-hal lain yang dibutuhkan sesuai perundang-undangan.

Panitia Seleksi Yang dibentuk oleh PPK / BUPATI berjumlah ganjil minimal 5 (lima) orang maksimal 9 (Sembilan) orang, perbandingan anggota panitia seleksi dari eksternal dan internal adalah 55% berbanding 45%. Panitia seleksi dipilih oleh PPK/BUPATI berdasarkan pengetahuan, pengalaman, rekam jejak,

netralitas, integritas moral.

Panitia seleksi yang dibentuk guna melaksanakan Selter diisi oleh unsur-unsur yang meliputi:

- a. Atasan pimpinan tinggi berhubungan dengan kawasan lembaga pemerintahan yang berkesinambungan,
- b. Atasan pimpinan tinggi oleh lembaga pemerintah lain yang terkait dalam bidang tugas jabatan yang kosong, dan
- c. seorang yang berpendidikan tinggi, ahli atau seorang yang menguasai pada bidang tertentu,
- d. Pembentukan panitia seleksi memperhatikan keterwakilan gender”.

Perekrutan panitia seleksi dari unsur tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan guna memenuhi kebutuhan dan menghindari konflik kepentingan. Dalam menjalankan tugas panitia seleksi Aparatur Sipil Negara, Pansel bertanggung jawab dan melaporkan hasil seleksi kepada PPK / BUPATI.

Tim Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara tahun 2020 berdasarkan Surat Keputusan Bupati Lampung Utara Nomor B/391/39-LUHK/2020 tanggal 23 November 2020 tentang Pembentukan Tim Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Tim Asesor dan Tim Sekretariat di Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun 2020, terdiri dari :

Ketua Tim Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Ditunjuk ADI ERLANSYAH, SE.,MM yang merupakan PNS provinsi Lampung dengan Jabatan Inspektur Provinsi Lampung, Dr. MUHAMMAD ABADI, SH, MH., MA.,yang merupakan Purna Bhakti PNS sebagai Sekretaris Sebagai anggota Tim seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yaitu Dr. BOVIE KAWULUSAN, M.Si merupakan Purna PNS dan Widyaiswara Ahli Utama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung, Dr. DEDY HERMAWAN.,M.Si Dosen Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Lampung, Dr. BUDIYONO, SH.,MH yang merupakan akademisi yang berasal Sekretaris Program Pasca Sarjana Universitas Lampung.

Untuk Tim Asesor diketuai Drs. AGUS TRIONO, M.Pd yang merupakan Widyaiswara Ahli Madya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung, dibantu oleh M. ABETO, ST.,MTWidyaiswara Ahli Madya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Lampung dan AULIANI GAHARA, M.Psi., Psikolog keduanya sebagai anggota.

Sementara Tim Sekretariat di lingkungan Pemerintah Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah sebagai Ketua dan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan dan SDM sebagai

Sekretaris, serta beranggotakan Asisten Bidang Administrasi Umum, Kepala Bidang Pengembangan, Mutasi Dan Promosi Pegawai Badan Kepegawaian dan SDM, Kepala Sub Bidang Promosi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan dan SDM, Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan, Kepala Sub Bidang Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Lampung Utara, di tambah 3 (tiga) orang Pelaksana Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara.

Dalam seleksi JPTP Pemerintah Kabupaten Lampung Utara tahun 2020 dilaksanakan untuk mencari jabatan jabatan sebagai berikut:

SEKRETARIS DPRD

1. JPTP: KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH;
2. JPTP: BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK;
3. PTP: BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH;
4. JPTP: DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA;
5. JPTP: DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN;
6. JPTP: DINAS KESEHATAN;

7. JPTP: DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP;
8. JPTP: DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN;
9. JPTP: DINAS SOSIAL;
10. JPTP: DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA;
11. JPTP: DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA;

Berdasarkan pengumuman nomor :
01/ PANSEL JPT-LU/2020 Tentang Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lampung Utara Tanggal 2 Desember 2020, yang menjadi Persyaratan mengikuti Selter JPTP Kabupaten Lampung Utara Tahun 2020 yaitu :

1. Pendidikan paling rendah sarjana (S1) atau diploma IV,
2. Mempunyai kemampuan pada jabatan yang akan ditetapkan,
3. Memiliki pengalaman pada bidangnya, paling rendah 5 (lima) tahun,
4. Pernah menduduki JPT di suatu kantor paling singkat 2 (dua) tahun,
5. Memiliki pengalaman yang baik, integritas dan moralitas yang baik di dalam jabatan,
6. Usia maksimal 56 (lima puluh enam) yang pada hari saat pelantikan,
7. Sehat secara lahir dan batin,

8. Memiliki status pegawai negeri sipil di Pemerintah Kabupaten se-Provinsi Lampung atau Pemerintah Provinsi Lampung,
9. Memiliki pangkat paling rendah Pembina (IV/a),
10. Mendapat persetujuan tertulis guna mengikuti seleksi JPT,
11. Di dalam tahap Penilaian Prestasi memiliki predikat baik sekurang kurangnya pada jabatan 2 (dua) tahun terakhir,
12. Tidak pernah terjerat hukum.
13. Telah menyampaikan laporan SPT tahun 2019,
14. Telah menyampaikan E-LHKPN 2019,
15. Mempunyai surat Keterangan Catatan Kepolisian yang masih berlaku,
16. Bebas Narkoba.

Dalam melaksanakan seleksi terbuka panitia seleksi melaksanakannya dengan cara:

- a. Seleksi administrasi/berkas penelusuran perilaku seseorang di masa lalu yang sekarang bisa dijadikan teladan jabatan integritas dan moralitas,
- b. Tes pengetahuan,
- c. Interview akhir,
- d. Tes kesehatan serta kejiwaan

Tahapan-tahapan pelaksanaan seleksi terbuka JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama) yang dilakukan, yaitu :

- a. Perencanaan ;

Pada tahap ini yang merupakan tahap persiapan setelah terbentuknya panitia seleksi maka dilakukan penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan secara rinci yang replan dengan kebutuhan organisasi yang diinginkan.

b. Pengumuman lowongan ;

Tahap ke 2 dalam proses seleksi yaitu dilakukannya pengumuman lowongan jabatan secara terbuka baik menggunakan surat edaran yang dipasang pada papan papan pengumuman serta media cetak dan online sehingga dapat diketahui bagi kalangan PNS yang memenuhi persyaratan.

c. Pelamaran ;

Dalam tahap ini para PNS yang berminat memasukan berkas lamarannya dan di periksa berkas ASN (Aparatur Sipil Negara) oleh panitia seleksi apakah telah sesuai dengan syarat syarat yang ditentukan, hasil pemeriksaan berkas ini diumumkan melalui surat oleh panitia seleksi. Dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, panitia seleksi menerima pendaftaran dari masing masing jabatan yang dilakukan seleksi terbuka, yaitu :

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris DPRD

Diikuti oleh 6 (enam) peserta :

1. Pirwansyah, SH., MH
2. Panca Nanda, S. Sos., M. Si
3. Eka Dharma Thohir, SH., MH
4. Nujum Masya, SE., MM

5. Herditiarman, SE., MM

6. Sukatno, SH

Jabatan Pimpinan Tinggi
PratamaKepala Badan Perencanaan
Pembangunan Daerah

Diikuti oleh 4 (empat) orang peserta :

1. Andi Wijaya, ST., MM
2. Surya Ardianto, SSTP., MSI
3. Clistofan Apriyansyah, ST., MT
4. Yunada, ST., MIP

Jabatan Pimpinan Tinggi
PratamaBadan Kesatuan Bangsa Dan
Politik

Di ikuti oleh 5 (lima) Orang peserta :

1. Drs. Sinar Barkah., M. Si
2. Edy Yansyah, St., MM
3. Fadly Achmad, S. Sos., MM
4. Iswany Hendri, A. Pi., MM
5. Syahdar, S. Pd., M.Hum., MM

Jabatan Pimpinan Tinggi
PratamaBadan Penanggulangan Bencana
Daerah

Di ikuti oleh 3 (tiga) Peserta :

1. Doni Ferwari F, Se., MM
2. Drs. Nozi Efialis Ef, M. Si
3. Iwan Sagitariza, S. Ip., MH

Jabatan Pimpinan Tinggi
PratamaDinas Komunikasi Dan
Informatika

Di ikuti Oleh 4 (empat) peserta :

1. Suhaimi, SE., MM
2. Anom Sauni, SH., MM
3. Martahan Samosir, SSTP. MPA
4. Drs. Muzarin Daud

Jabatan Pimpinan Tinggi
Pratama Dinas Perumahan Dan Kawasan
Permukiman

Di ikuti oleh 3 (tiga) peserta :

1. Erwin Syaputra, ST., MM
2. Dian Adrians Nadirsyah, ST., MT
3. Yulias Dwiantoro, ST., MM

Jabatan Pimpinan Tinggi
Pratama Dinas Kesehatan

Dikuti Oleh 2 (dua) peserata :

1. Dr. Septi Dwi Putra, M. M. Kes
2. Neli Kusriyanti, S. St

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Dinas
Perpustakaan Dan Arsip

Di ikuti oleh 6 (enam) peserta :

1. N Tien Rostina Pramudiany, SH., MM
2. Heri Firdaus, SH., MM
3. Indralina Ariyanti Abdullah, SE., MM
4. Ahmadi, S. STP., M. IP
5. Herty Lenie, SE., MM
6. Dra. Istianingsih

Jabatan Pimpinan Tinggi
Pratama Dinas Pendidikan Dan
Kebudayaan

Di ikuti oleh 9 (sembilan) peserta :

1. Aan Sururi, S. Pd., M. Pd
2. Evril Irawan, AP., MSI
3. Drs. Huzaini., MM
4. M. Reski, SH., M. IP
5. Drs. Mat Soleh
6. Nurwiyadi, S. Ag
7. Puji Rahayuningsih, S. Pd.I
8. Mas'ud, SH., MM
9. Redy Apriansyah, SH., MH

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Dinas Sosial

Di ikuti oleh 7 (tujuh) peserta :

1. Rohim Pauzi, SH., MM
2. Drs. Hairul Fadilla., MM
3. Idrus, SE., MM
4. Jauhari, SH., MM
5. Idris, SE., MM
6. Adila Indriani, SE., M. S.Ak
7. Sarkoha, SH., MM

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama
Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan
Pariwisata

Di ikuti oleh 7 (tujuh) peserta :

1. Drs. A Alamsyah., MM
2. Dra. Tri Yenni Kesuma, M. Ip
3. Drs. Muhammad Nur., MM
4. Imam Hanafi, S. Pd.I., M. Pd.I
5. Jonismon, SH., MM
6. Mulyadi Th, SSTP., M. SI
7. Zulkarnaen, SE.,MM

Jabatan Pimpinan Tinggi
Pratama Dinas Pengendalian Penduduk Dan
Keluarga Berencana

Di ikuti oleh 8 (delapan) peserta :

1. M. Salahuddin Hs, SE., MM
2. Ina Sulistya, SP
3. Indra Gunawan, SE., MM
4. Syahrullah, SH., MH
5. Iwan Kurniawan S, SH., MH
6. Darmin, SE
7. Drs. Sri Ngesti Nugroho
8. Yusrizal Hasan, SKM

d. Seleksi ;

Pada tahap ini para peserta yang telah dinyatakan lolos secara administrasi dilakukan seleksi baik secara tertulis dan wawancara serta presentasi makalah yang mereka sampaikan.

Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil mensyaratkan ada 3 jenis kompetensi yang harus dimiliki ASN (Aparatur Sipil Negara) untuk menduduki sebuah jabatan yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial. Dalam tahap inilah para peserta di uji kemampuannya.

Selain itu pada tahap ini dilakukan tes kesehatan fisik maupun psikologis serta panitia seleksi melakukan penelusuran rekam jejak peserta.

e. Pengumuman hasil seleksi; dan

Setelah menjalani tahapan tahapan seleksi didapat hasil calon calon yang akan mengisi dan menduduki jabatan jabatan yang kosong diumumkan kembali oleh panitia seleksi.

f. Penetapan serta pengangkatan.

Hasil seleksi yang telah di umumkan dilaporkan kepada PPK/BUPATI untuk disampaikan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.

Hasil seleksi untuk setiap lowongan jabatan dipilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama disampaikan kepada PPK yang akan dipilih salah

satunya untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

Penentuan siapakah yang akan menduduki jabatan jabatan yang kosong sepenuhnya menjadi kewenangan PPK/BUPATI untuk memilih dan menetapkan satu nama calon dari nama nama calon pejabat yang di rekomendasikan oleh Pansel.

Dengan adanya pelaksanaan seleksi terbuka diharapkan didapat orang yang memiliki kemampuan dan memegang amanah dan dapat melaksanakan perubahan berupa reformasi birokrasi menuju organisasi pemerintah yang lebih baik.

Menurut pandangan penulis pelaksanaan seleksi terbuka (Selter) dilakukan oleh Panitia Seleksi (Pansel) yang sebelumnya dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK/Bupati) sebagai upaya memenuhi ketentuan-ketentuan dalam Undang undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara sudah secara baik dilakukan berdasarkan Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil PNS. Kegiatan ini pada saatnya akan memberi manfaat selain kepada Pemerintah itu sendiri namun juga memberikan manfaat bagi para aparatus sipil negara untuk mengembangkan kemampuannya.

Dengan seleksi terbuka (Selter) jalannya roda pemerintahan akan lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan

dengan terisinya jabatan-jabatan tersebut pelaksanaan pemerintahan menjadi lebih profesional.

Reformasi birokrasi ialah upaya buat melaksanakan pergantian serta pembaruan yang mendasar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan spesial nya menyangkut aspek kelembagaan ketatalaksanaan serta mutu sumber energi manusia aparatur pemerintahan.

Reformasi Birokrasi selaku upaya buat membangun birokrasi supaya lebih baik. Dengan Reformasi birokrasi diharapkan bisa menghasilkan birokrasi yang bersih serta sehat.

Guna mewujudkan tujuan dari reformasi birokrasi dilakukannya reformasi kepegawaian keberhasilan reformasi kepegawaian sangat menentukan keberhasilan reformasi birokrasi.

Salah satu penghambat dalam reformasi jabatan merupakan ketidakjelasan standar promosi jabatan sebab sepanjang ini tidak bersumber pada kinerja namun lebih berdasarkan kesetiaan serta keakraban dengan atasan.

Sebelumnya dalam menempatkan pejabat dikaitkan dengan hubungan kekerabatan (nepotisme) dan bukan menilai ASN (Aparatur Sipil Negeri) pada yang prestasi dan kemampuannya.

reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. guna mewujudkan pemerintahan yang

baik, handal, transparan, bersih, terlepas (KKN), buat itu Reformasi birokrasi dicoba.

Dengan lahirnya Undang undang Nomor 5 tahun 2014 yang didalamnya mengendalikan Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negeri) bertujuan buat menciptakan ASN (Aparatur Sipil Negeri) yang professional, mempunyai nilai dasar, bertanggung jawab, etika profesi, leluasa dari intervensi politik, bersih dari aplikasi korupsi, kolusi, nepotisme, jujur serta adil lewat pembinaan bersumber pada sistem prestasi kerja.

Buat itu butuh dilaksanakan sistem merit dalam manajemen ASN (Aparatur Sipil Negeri), sebagai kebijakan serta manajemen ASN (Aparatur Sipil Negeri) yang mengutamakan kualifikasi kompetensi, integritas, kinerja serta budaya pelayanan dalam seleksi, mutasi, promosi, penggajian serta pemberhentian pegawai.

Sistem ini mengutamakan kompetensi serta profesionalitas yang hendak menduduki jabatan selaras dengan keahlian jabatannya.

Kehadiran Undang undang Nomor 5 tahun 2014 bertujuan buat memperoleh aparatur sipil negara yang mempunyai kemampuan dan unggul cocok dengan pertumbuhan jaman. Buat memperoleh ASN (Aparatur Sipil Negeri) yang unggul Pasal 51 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengendalikan pemakaian sistem

merit ialah kebijakan serta manajemen ASN (Aparatur Sipil Negeri) yang bersumber pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil serta normal dengan tanpa membedakan latar balik politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, tipe kelamin, status perkawinan, usia, ataupun keadaan kecacatan.

Tujuan digunakannya sistem merit merupakan buat pembinaan karier pegawai serta pula buat menghargai prestasi para ASN (Aparatur Sipil Negeri) dalam melakukan tugas ASN (Aparatur Sipil Negeri). Sistem merit menunjang keberadaan prinsip akuntabilitas yang untuk ASN (Aparatur Sipil Negeri) sistem ini membagikan jaminan keadilan serta tingkatan motivasi kinerja ASN (Aparatur Sipil Negeri), dengan sistem merit membagikan jalur keterbukaan untuk ekspedisi karir seseorang ASN (Aparatur Sipil Negeri).

Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 belum sepenuhnya bisa dilaksanakan hal ini disebabkan sepanjang ini pengisian pegawai negeri masih sangat didominasi dengan sistem koneksi serta dilandasi oleh alibi politik perihal inilah yang menyebabkan kurang baik sebab tidak hendak melahirkan pegawai yang mempunyai profesionalitas besar, kreatif serta terampil.

Pasal 51 Undang Undang ASN (Aparatur Sipil Negeri) melaporkan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negeri) diselenggarakan bersumber pada sistem merit. Dalam sistem ini konsepsi manajemen SDM mempraktikkan objektivitas dalam pengelolaan ASN (Aparatur Sipil Negeri) ialah pada pertimbangan keahlian serta prestasi orang buat melakukan pekerjaannya ataupun dengan kata lain dengan memandang kompetensi serta kinerja ASN (Aparatur Sipil Negeri).

Tidak seluruh lembaga pemerintah bisa melakukan sistem merit ini buat itu lewat Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil PNS apabila diberhentikan dari JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) sebab;

- a. Menarik diri dari suatu kedudukan
- b. Dilengserkan sebagai PNS
- c. Diistirahatkan sebentar sebagai PNS
- d. Menempuh libur di luar tanggung jawab negara
- e. Menempuh pendidikan penambahan selama 6 bulan
- f. Ditugaskan secara penuh di luar JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama)
- g. Terjalin penyusunan organisasi atau
- h. Tidak penuhi persyaratan jabatan

Untuk mengisi kekosongan jabatan dalam pelaksanaan melalui seleksi terbuka halin seperti yang diatur dalam Pasal 111 UndangUndang Nomor 5 Tahun 2014.

Dalam rangka pencapaian program percepatan reformasi birokrasi dicoba dengan sistem promosi ASN (Aparatur Sipil Negeri) secara terbuka. Seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Lampung Utara bisa diiringi oleh ASN (Aparatur Sipil Negeri) Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung yang penuh persyaratan. Ketentuan ketentuan ASN (Aparatur Sipil Negeri) buat bisa menduduki JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) merupakan selaku berikut :

1. Mempunyai kualifikasi sangat rendah sarjana ataupun diploma 4
2. Mempunyai kompetensi teknis, kompetensi manajerial, serta kompetensi sosial cultural cocok standar kompetensi jabatan yang ditetapkan
3. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terpaut dengan jabatan yang hendak diduduki secara kumulatif sangat kurang selam 5 tahun
4. Lagi ataupun sempat menduduki jabatan administrator ataupun Jabatan Fungsional jenjang pakar mahdiah sangat pendek 2 tahun
5. Mempunyai rekam jejak jabatan integritas serta moralitas yang baik
6. Umur sangat tinggi 56 tahun
7. Sehat jasmani serta rohani

Bagi Pasal 110 ayat 4 Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil pengisian JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama)

dicoba secara terbuka serta kompetitif di golongan PNS cocok dengan persyaratan. Untuk pengisian JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama) dapat dilakukan antar Kabupaten / Kota dalam satu Provinsi.

Sebagai sebuah seleksi terbuka, panitia seleksi tidak menghalangi siapa saja yang dapat mengikutinya. Apakah mempunyai ikatan keluarga dengan Kepala Daerah/Pejabat Pembina Kepegawaian, sejauh ASN (Aparatur Sipil Negara) tersebut telah memenuhi persyaratan yang ditentukan maka dapat mengikuti Selter.

Berdasarkan Pasal 1 ayat 24 Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 yang menyatakan “sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) yang berdasarkan pada keahlian, pengetahuan, dan performa selaku yang seimbang dan lumrah dengan tanpa melainkan background politik, ras, pigman kulit, keyakinan, silsilah, status kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi yang berbeda dari lainnya. Semua ini merupakan kondisi ideal yang sebaiknya dicapai sejak 2014 (berlakunya UU Aparatur Sipil Negara).

Pelaksanaan seleksi terbuka yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Lampung Utara merupakan portrait/gambaran baik kuantitatif maupun kualitatif peserta yang mengikuti seleksi terbuka dalam pengisian JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama).

Dalam upaya memenuhi harapan ideal yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan merupakan sebuah hambatan tersendiri dalam pelaksanaan seleksi terbuka dikarenakan sering terjadi tidak semua jabatan yang lowong dapat diisi oleh peserta Selter selain tidak terdapatnya ASN (Aparatur Sipil Negara) mengikuti seleksi terbuka pada jabatan-jabatan tertentu yang dilakukan seleksi terbuka.

Tidak terisinya jabatan-jabatan yang kosong oleh ASN (Aparatur Sipil Negara) yang mengikuti seleksi terbuka dikarenakan tidak terdapatnya peserta yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Tidak terpenuhinya jabatan JPTP (Jabatan Pimpinan Tinggi Pertama) salah satu sebabnya adalah terdapat pandangan yang menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Masih dilakukanseperti pada sistem yang lama yaitu siapa yang memiliki kedekatan dengan kepala daerah maka ASN (Aparatur Sipil Negara) tersebut yang akan dipilih dan diangkat dalam jabatan tersebut.

Dikarenakan tidak terisinya jabatan yang telah dilaksanakan seleksi terbukanya untuk terhadap jabatan-jabatan tersebut akan dilakukan kembali pada masa seleksi terbuka yang akan dilaksanakan pada periode selanjutnya.

Hasil pelaksanaan seleksi terbuka yang dilakukan oleh Panitia seleksi terkadang tidak memenuhi harapan masyarakat. Untuk itu meskipun tidak terdapat aturan hukum formil yang mengaturnya dalam pengisian jabatan-jabatan yang kosong peran masyarakat tetap dapat dilibatkan untuk menjadi pertimbangan pengisian jabatan yang dilakukan seleksi terbuka.

Peran masyarakat dapat dilakukan dalam berpartisipasi dalam seleksi terbuka dengan cara memberikan masukan jika terdapat pelanggaran dalam pelaksanaan selter. Selain itu terhadap peserta masyarakat dapat memberikan masukan kepada PPK/Bupati tentang kelebihan dan kekurangan peserta sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Menurut analisis penulis pelaksanaan selter JPTP berdasarkan Peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil PNS merupakan sebuah upaya yang harus terus dilakukan guna mendapatkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, bertanggung jawab, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme, jujur dan adil melalui pembinaan berdasarkan sistem prestasi kerja.

Kegiatan Selter JPTP dilakukan sebagai upaya pencapaian kondisi ideal seperti yang diharapkan sejak berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Yang mengamanatkan dalam Pasal 51 Undang-Undang ASN (Aparatur Sipil Negara) menyatakan manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Dengan seleksi yang bersih dari praktik korupsi, kolusi, nepotisme diharapkan praktek-praktek yang dapat merugikan keuangan negara dapat diminimalisir karena para pejabat tersebut tidak terbebani baik secara ekonomi maupun politik.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penyajian dan pembahasan data pada bab terdahulu, maka pada bab terakhir ini penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Seleksi terbuka dilaksanakan Panitia Seleksi Yang dibentuk oleh PPK/BUPATI, dalam melaksanakan seleksi terbuka panitia seleksi melaksanakannya dengan cara :
 - a. Seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak jabatan integritas dan moralitas;
 - b. Seleksi kompetensi
 - c. Wawancara akhir ; dan
 - d. Tes kesehatan dan tes kejiwaan
2. Pelaksanaan sistem merit dalam manajemen kepegawain yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 belum sepenuhnya dapat

dilaksanakan hal ini dikarenakan selama ini pengisian pegawai negeri masih sangat didominasi dengan sistem koneksi dan dilandasi oleh alasan politik.

3. Dalam rangka pencapaian program percepatan reformasi birokrasi dilakukan dengan sistem promosi ASN (Aparatur Sipil Negara) secara terbuka. Seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dapat diikuti oleh Aparatur Sipil Negara Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung yang memenuhi persyaratan.
4. Dalam rangka pencapaian program percepatan reformasi birokrasi dilakukan dengan sistem promosi ASN (Aparatur Sipil Negara) secara terbuka. Seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Lampung Utara dapat diikuti oleh ASN (Aparatur Sipil Negara) Kabupaten/Kota se-Provinsi Lampung yang memenuhi persyaratan.
5. Dalam seleksi terbuka sering tidak terisinya jabatan-jabatan yang kosong oleh ASN (Aparatur Sipil Negara) yang mengikuti seleksi terbuka dikarenakan tidak terdapatnya peserta yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Berkaitan dengan penulisan Skripsi ini, maka penulis memberikan saran kepada

pemerintah Kabupaten Lampung Utara, diantaranya;

1. Melakukan seleksi dengan mengutamakan penilaian terhadap kemampuan sesuai bidang ilmu yang dibutuhkan oleh Organisasi Perangkat Daerah selain melihat pula rekam jejak dari peserta yang lebih utama terkait KKN yang patut diduga ikut terlibat didalamnya.

2. Pemerintah Kabupaten Lampung Utara kiranya memberi peluang, membuka diri dan mengajak ASN (Aparatur Sipil Negara) putra-putra daerah Lampung Utara yang ada tersebar di perantauan didalam Provinsi untuk kembali Ke Daerah asalnya untuk mengikuti selter guna bersama-sama mengabdikan dan membangun kabupaten Lampung Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, No 13, th 2013

Prasojo, Eko dan Laode, Rudita (2014). *Undang-undang Aparatur Sipil Negara: Membangun Profesionalisme Aparatur Negara” dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.8, No 1*

Meyrina, R, S, A. (2016), *Implimentasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang- Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014 Dikementrian Hukum dan HAM, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum. ISSN: 1978-2292, Nomor 2 Volume 10.*

<https://kumparan.com/lampunggeh/bupati-lampung-utara-lantik-160-pejabat-di-lingkungan-pemkab-1usx7TB62H2/full>

<https://kiprah.co.id/pgk-kritik-panitia-seleksi-jpt-terbuka-lampung-utara/>

<https://kingsmedia.id/seleksi-terbuka-jabatan-pimpinan-tinggi-pratama-lampung-utara-disorot-kbbs-sarankan-seleksi-diulang/>