

PROSES SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA PADA MASA PANDEMI COVID-19

Bintaria Aulia Kumara^{1*}, R. Widodo Triputro²

^{1,2}Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis: ^{1*} bintariakumara@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dan proses pengangkatan pejabat terpilih dari seleksi terbuka di Pemerintah Kota Yogyakarta. Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama selama masa pandemi virus Covid-19 di Pemerintah Kota Yogyakarta berbeda dari tahun-tahun sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Objek penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Yogyakarta. Data yang digunakan adalah data yang diperoleh data secara langsung kepada responden dan data sekunder berupa dokumen kegiatan. Teknik pengumpulan data menggunakan cara wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terdiri dari 3 tahapan yaitu: 1) persiapan 2) pelaksanaan 3) monitoring dan evaluasi.

Kata kunci: *Seleksi Terbuka, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama*

ABSTRACT

This study aims to determine the open selection process for primary high leadership positions and the process of appointing elected officials from open selection in the Yogyakarta City Government. The Open Selection for Filling the Position of Pratama High Leader during the Covid-19 virus pandemic in the Yogyakarta City Government is different from previous years. The research method used is descriptive qualitative. The object of the study was carried out at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Yogyakarta City. The data used is data obtained directly to respondents and secondary data in the form of activity documents. Data collection techniques use interviews and documentation. The results showed that the Implementation of the Open Selection for Filling the Position of Primary High Leader consists of 3 stages, namely: 1) preparation 2) implementation 3) monitoring and evaluation.

Keywords: *Open Selection, Primary High Leadership Positions*

Informasi Artikel: Submit: 24-6-2022 Revisi: 22-07-2022 Diterima: 27-8-2022



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Salah satu pelaksanaan reformasi birokrasi pada saat ini adalah dengan dilakukannya proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan instansi pemerintah. Pengisian jabatan untuk mengisi kekosongan suatu organisasi perangkat daerah merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin harus

menduduki jabatan yang tepat demi berjalannya suatu organisasi. Seperti dengan konsep manajemen sumber daya manusia, yang dikenal dengan konsep “*The Right Man In The Right Place and Right Man In The Right Job*” (Hasibuan, 2005 : 14).

Seleksi terbuka harus mempertimbangkan faktor kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan yang dimiliki oleh pegawai. Yang pada akhirnya akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik. Seleksi terbuka itu sendiri merupakan salah satu bentuk realisasi dari asas umum pemerintahan baik. Diharapkan dengan pelaksanaan seleksi jabatan secara terbuka akan terwujud kompetisi secara adil dan transparan. Pelaksanaan promosi jabatan secara terbuka merupakan kesempatan untuk membuktikan apakah kinerja dan pelayanan aparatur sipil negara akan semakin baik atau buruk. (Ratih Rohani, 2015, Implikasi Promosi Jabatan Secara Terbuka Terhadap Manajemen Aparatur Sipil Negara di Indonesia)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu perwujudan dari regulasi untuk mewujudkan Reformasi Birokrasi dalam Manajemen pegawai. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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, atau kondisi kecacatan. Sehingga hal ini bisa menjamin tersedianya para pejabat struktural yang memiliki kompetensi jabatan sesuai kompetensi dan persyaratan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Dengan sistem merit dan promosi terbuka akan dapat menjamin kesinambungan karier ASN yang bersangkutan.

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pasal 108 disebutkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi baik utama, madya maupun pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk pengisian JPT Utama dan Madya dilakukan pada tingkat nasional, sedangkan JPT Pratama dilakukan secara nasional, atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Pada pasal 109 disebutkan bahwa untuk pengisian JPT utama dan JPT madya tertentu dapat diisi dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.

Dalam rangka mewujudkan keterbukaan dan transparansi dalam pengangkatan pejabat eselon dua yang merupakan jabatan pimpinan tinggi pratama di suatu Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Yogyakarta telah melakukan seleksi terbuka untuk pertama kalinya di tahun 2016. Pada tahun ini, pelaksanaan Seleksi terbuka berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendagunaan Aparatur Negara Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi serta Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 11 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 63 Tahun 2015 Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka di Pemerintah Kota Yogyakarta.

Seleksi Terbuka JPT pratama yang kedua dilakukan pada tahun 2019. Pada saat itu terdapat 14 kekosongan jabatan eselon II di Pemerintah Kota Yogyakarta. Pemerintah Kota Yogyakarta masih berpedoman dengan Peraturan Menteri Pendagunaan Aparatur Negara Nomor 13 Tahun 2014. Selain itu juga berpedoman pada Peraturan Walikota Yogyakarta No. 24 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka Di Pemerintah Kota Yogyakarta. Pada tahun yang sama, pemerintah Kota Yogyakarta menyelenggarakan Seleksi Terbuka untuk Sekretaris Daerah. Dalam seleksi tersebut Pemerintah Kota Yogyakarta menggunakan pedoman yang baru yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah.

Tahun 2020 dan 2021 merupakan awal mula Pemerintah Kota Yogyakarta melaksanakan seleksi terbuka pada masa pandemi. Terdapat perbedaan dari seleksi terbuka pada tahun sebelumnya. Dengan adanya surat edaran dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 52 tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* merupakan pedoman Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama.

Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama pada masa pandemi mengalami perubahan dibandingkan dengan pelaksanaan pada tahun-tahun sebelumnya. Yang semula peserta mengumpulkan berkas-berkas lamaran ke Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, karena adanya pandemi panitia seleksi menggunakan sistem informasi manajemn untuk peserta mengunggah berkas lamaran dan kelengkapan lainnya. Selain itu waktu untuk pelaksanaan seleksi terbuka menjadi lebih singkat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi yang obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2009:1). Sedangkan dalam Moleong (2016:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution (1988) dalam Sugiyono (2014:89) menyatakan “analisis telah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang grounded”. Namun dalam penelitian kualitatif, analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data. Kenyataannya, analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data. Penulis melakukan wawancara terhadap 8 informan yang terdiri Panitia Seleksi, Sekretariat Panitia Seleksi, dan Para Peserta Seleksi. Lalu setelah seluruh data terkumpul, dilakukan analisis data dengan menggunakan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga non struktural, dan instansi daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif dikalangan ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Yogyakarta bertujuan mendapatkan dan menetapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tepat sesuai dengan keinginan dan kebutuhan dari instansi

pemerintahan yang bersangkutan. Dan hal tersebut akan memiliki pengaruh dalam upaya peningkatan kualitas aparatur sipil negara di Kota Yogyakarta.

Komisi Aparatur Sipil Negara atau KASN adalah lembaga Non-Struktural yang bertugas untuk menjaga netralitas pegawai Aparatur Sipil Negara, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi Aparatur Sipil Negara dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara kepada presiden. Dengan adanya tugas KASN tersebut diharapkan adanya transparansi dalam setiap kegiatan seleksi terbuka di seluruh Indonesia. (www.kasn.go.id diakses tanggal 8 Januari 2022).

Komisi Aparatur Sipil Negara dalam mengawasi proses Seleksi Terbuka JPT Pratama memiliki aplikasi bernama SIJAPTI. Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) adalah suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian JPT di lingkungan instansi pemerintah, mulai dari konsultasi, penyampaian dokumen rencana seleksi dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database JPT. Pengembangan Aplikasi SIJAPTI adalah untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, profesionalisme, kinerja serta akses dalam menyampaikan dokumen rencana seleksi dan pengawasan pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). (Jurnal Sisfokom 8(2):199 diakses tanggal 8 Januari 2022).

Aplikasi SIJAPTI tersebut bertujuan untuk mempermudah melakukan pelayanan kepada instansi yang melaksanakan Seleksi Terbuka JPT Pratama. Para pengguna aplikasi tersebut dapat melakukan 3 fungsi utama yaitu input database, konsultasi, dan pengisian seleksi JPT. Diharapkan dengan adanya SIJAPTI mempermudah proses pelaksanaan seleksi terbuka.

Seleksi terbuka pengisian JPT pada instansi pemerintah dapat dilakukan apabila memenuhi salah satu persyaratan yaitu terdapat posisi JPT yang lowong, karena pejabat yang menduduki jabatan tersebut sudah memasuki masa pensiun, mutasi ke jabatan/instansi/daerah lain, meninggal dunia, diberhentikan dari posisi JPT atas kemauan sendiri ataupun tidak atas kemauan sendiri; lalu terdapat jabatan yang pejabatnya masih aktif, namun akan lowong dalam waktu 3 (tiga) bulan ke depan atau kurang dikarenakan pejabat tersebut akan memasuki usia pensiun; dan yang terakhir terjadi restrukturisasi organisasi, dimana terdapat jabatan-jabatan yang baru dibentuk dan perlu diisi sebagai akibat pemecahan dan/atau penggabungan jabatan. Terdapat 3 (tiga) tahapan dalam pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan serta tahap monitoring dan evaluasi.

1. Tahapan Persiapan

Pembentukan panitia seleksi

Pembentukan panitia seleksi harus mendapatkan rekomendasi dari KASN. Sesuai dengan Permenpan dan RB Nomor 15 Tahun 2019, Panitia seleksi terdiri dari beberapa unsur seperti Pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan, Akademisi, Pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.

d. Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi. Lalu Panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45%. Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian. Sebagaimana Hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bidang Pengembangan Karier JPT dan JA, beliau mengatakan bahwa :

“Untuk pembentukan panel kita berdasarkan permenpan dan perwal yang sudah ada. Makanya tidak ada intervensi. Untuk internal 45%. Jumlahnya 5 orang yang internal 1 orang, yang eksternal 4 orang. Yang dalam Sekretaris Daerah, yang dari luar BKN Kanreg Yogyakarta, akademisi dari Dosen Fisipol UGM. Yang dari DIY kita bersurat ke Gubernur DIY mengirimkan surat permohonan untuk menjadi anggota panel dengan menentukan nama yang menjadi anggota panel. menyebutkan bahwa di kota akan dilaksanakan seleksi terbuka dikarenakan adanya jabatan yang kosong. Kami meminta kepala BKD DIY untuk menjadi anggota Panel karena beberapa pengalaman beliau dibidang kepegawaian. Kebetulan disetujui oleh pihak provinsi”. (Wawancara tanggal 27 Desember 2021).

Dari pernyataan Bapak Brahmanti selaku sekretariat panel, hal serupa juga diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Wahyudi selaku anggota Panel, bahwa :

“Saya mendapat surat dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Surat tersebut ditujukan kepada Dekan Fisipol UGM, berisi permohonan menjadi anggota panel dengan menunjuk langsung nama saya”. (wawancara dengan Bapak Wahyudi tanggal 7 Januari 2022).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa terkait dengan pembentukan panitia seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta telah sesuai dengan ketentuan yang diatur perundang-undangan dimana jumlah panitia harus berjumlah ganjil dan memiliki latar belakang dan pendidikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini membuat penulis berkeyakinan bahwa pemilihan panitia seleksi sudah matang

dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Berikut Table Susunan Panitia Seleksi tahun 2021

:

NO	NAMA	JABATAN DALAM PANITIA SELEKSI	JABATAN DALAM INSTANSI
1	Ir. AMAN YURIADIJAYA, M.M.	Ketua	Sekretaris Daerah Kota Yogyakarta
2	WINARTA, S.Sos, SH	Sekretaris	Direktur Independent Legal Aid Institute (ILAI)
3	Dra. ANJASWARI DEWI, MM	Anggota	Kepala Kanreg I BKN Regional Yogyakarta
4	R. AGUS SUPRIYANTO, SH, M.Hum	Anggota	Tenaga Ahli Bidang Kepegawaian
5	Prof. Dr. WAHYUDI KUMOROTOMO, MPP	Anggota	Dosen Fisipol UGM

Keputusan Walikota Yogyakarta Nomor 02/PANSEL/TAHUN 2021

Pengumuman Jabatan yang Lowong dan Pendaftaran.

Pengumuman Seleksi Terbuka JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta telah disusun dan dilaksanakan sebaik-baiknya. Pengumuman dilakukan pada media online seperti website BKPSDM dan Pemerintah Kota Yogyakarta. Serta untuk instansi sekitar Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dikirimkan surat pemberitahuan. Pendaftaran pada masa pandemi covid-19 dilakukan selama 5 hari kerja sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Jika peserta yang mendaftar kurang dari 3 orang maka perlu dilakukan perpanjangan pendaftaran selama 3 hari. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Gunawan, beliau mengatakan bahwa :

“Pada masa pandemi seperti ini, pendaftaran seleksi terbuka dilakukan selama lima hari kerja. Ini kami lakukan sesuai dengan Surat Edaran dari Kemenpan RB tentang Pelaksanaan Seleksi JPT pada masa Covid-19. Kami mengikuti semua aturan yang terdapat pada surat edaran tersebut” (wawancara tanggal 5 Januari 2022).

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kota Yogyakarta melakukan pendaftaran sesuai dengan aturan yang ada. Jika ada perubahan pada aturan, maka Pemerintah Kota Yogyakarta juga mengikuti perubahan peraturan tersebut.

Tahapan Pelaksanaan

Seleksi Administrasi

Calon Peserta yang akan mengikuti Seleksi Terbuka harus memenuhi syarat administrasi. Pada masa pandemic seperti saat ini, para peserta diwajibkan menginput berkas syarat administrasi pada sistem informasi manajemen (SIM) pendaftaran seleksi terbuka JPT Pratama. Berkas dan tata cara yang dibutuhkan sudah terdapat di pengumuman Seleksi Terbuka JPT Pratama Pemerintah Kota Yogyakarta.

Namun, dengan penggunaan sim tersebut terjadi beberapa kendala. Contoh kendala yang sering dialami peserta adalah berkas yang mereka upload tidak terbaca oleh panitia. Atau yang baru terjadi adalah peserta tidak bisa melakukan pilihan pendaftaran seleksi untuk periode yang sudah ditetapkan. Maksud dari hal ini adalah, periode yang muncul pada sim tersebut adalah periode seleksi tahun sebelumnya. Hal ini membuat pihak BKPSDM harus melakukan koordinasi dengan Kominfo untuk melakukan perbaikan sistem, seperti yang dikatakan Bapak Brahmanti berikut ini:

“Kendala pada sistem sudah kami coba untuk melakukan perbaikan. Setiap terdapat kendala sudah berkoordinasi kepada pranata komputer dari Kominfo. Memang terkadang terjadi trouble pada sistem tersebut, bisa memang karena jaringan internetnya atau sistem itu sendiri” (wawancara tanggal 2 Maret 2022).

Jadi dengan penggunaan sim tersebut masih terdapat kendala teknis. Maka dari itu perlu dilakukan peremajaan sim secara berkala. Hal ini agar sim tersebut dapat digunakan dengan semaksimal mungkin. Setelah semua peserta mengupload berkas tersebut dan telah sampai pada hari akhir pendaftaran, maka dilakukan pengumuman tahapan seleksi administrasi. Pada pengumuman tersebut juga terlampir jadwal tahapan seleksi selanjutnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ibu Dina Vita beliau mengatakan bahwa :

“Setelah tahapan seleksi administrasi selesai, maka dilakukan pengumuman hasil seleksi administrasi. Pada pengumuman tersebut juga kami berikan jadwal tahapan seleksi yang akan para peserta ikuti”. (wawancara tanggal 5 Januari 2022).

Uji Kompetensi

Pelaksanaan uji kompetensi berpedoman pada Standar Kompetensi Jabatan. Standar kompetensi jabatan terdiri dari standar kompetensi manajerial, standar kompetensi sosio kultural, dan standar kompetensi teknis. Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dimaksudkan sebagai standar kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh PNS baik untuk staff sampai dengan yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan menjadi dasar dalam mengembangkan kompetensi dari Pejabat tersebut guna kelancaran karir dan kinerjanya yang akan mendatang. Pemerintah Kota Yogyakarta telah memiliki Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 76 Tahun 2020 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

Uji Kompetensi dilakukan menggunakan UPT Penilaian Kompetensi milik BKPSDM. Seluruh peserta yang lolos seleksi administrasi mengikuti Uji Kompetensi. Namun sebelum mengikuti uji kompetensi para peserta diwajibkan mengisi data dan menjawab beberapa pertanyaan pada sim e-assessment.

Seperti halnya dengan sim Pendaftaran Seleksi JPT, dalam penggunaan sim e-assessment inipun terdapat kendala yang dirasakan oleh beberapa peserta. Peserta mengeluhkan bahwa mereka tidak bisa mengakses sim tersebut. Hal ini sesuai dengan keluhan yang dirasakan oleh Ibu Lucia Daning.

“e-assessment waktu saya mendaftar itu dari siang sampai malam belum bisa saya akses. Tulisannya akses ditolak. Padahal teman-teman lain sudah bisa akses. Jadi saya coba menghubungi sekretariat pansel untuk membantu. Dari pihak sekretariat pansel sudah mencoba membantu saya. Alhamdulillah akhirnya malam itu bisa saya akses setelah saya refresh sim tersebut”

Dari hasil wawancara dengan Ibu Lucia Daning tersebut, saya mencoba meluruskan kepada pihak UPT Assessment Center, yaitu Ibu Diah selaku Assesor, beliau mengatakan bahwa :

“e-assessment merupakan suatu hal baru dilingkungan pemerintah Kota Yogyakarta. Jadi kami tetap mencoba menggunakan SIM tersebut dengan semaksimal mungkin. Berupaya melakukan koordinasi juga dengan sekretariat pansel yang berhubungan langsung dengan peserta. Jika terdapat kendala maka akan kami bantu berkonsultasi dengan pihak kominfo. Walaupun terdapat kendala, tetapi terdapat kelebihan. E-assessment dapat menjadi data base yang terkoneksi dengan Sim Kepegawaian sehingga

pengambilan data lebih valid. Sedangkan kekurangannya aplikasi kurang “friendly user”, masih ribet cara mengoperasikannya. Lalu fiturnya berulang, kurang praktis, dan yang terakhir format hasil print out laporan belum optimal sehingga masih harus dua kali kerja untuk menyelesaikannya”

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa sim tersebut perlu untuk di upgrade agar mudah diakses dan lebih simple. Karena ada beberapa pengguna merupakan orang yang sudah berumur, lain jika yang mengoperasikan sim tersebut adalah kalangan milenial. Mereka pasti akan lebih cepat menguasai penggunaan sim tersebut. Uji Kompetensi mempunyai bobot penilaian 25%. Metode yang digunakan adalah dengan Assesment Center yaitu menggunakan beberapa tes yaitu:

- Paper and Test Inray
- Leader Group Discussion (LGD)
- Presentasi dan Wawancara

Setelah seluruh proses uji kompetensi dilaksanakan, pihak UPT PKP memberikan hasil pelaksanaan tersebut kepada panitia seleksi dan sekretariat panitia seleksi untuk dimasukkan pada data olahan hasil seleksi.

Penulisan Makalah

Setelah melalui tahapan penilaian kompetensi, peserta melaksanakan tahapan penulisan makalah *on the spot*. Pelaksanaan penulisan makalah dilakukan di Ruang Rapat BKPSDM dan difasilitasi oleh Sekretariat Pansel. Sekretariat Pansel menyiapkan kelengkapan yang akan digunakan dalam penulisan makalah. Seperti laptop, alat tulis, dan printer. Pelaksanaan penulisan makalah dibuka oleh Ketua Panitia Seleksi yaitu Bapak Sekretaris Daerah.

Pelaksanaan penulisan makalah dilakukan selama 3 jam. Para peserta diberikan materi berupa RPJMD yang nantinya akan dihubungkan dengan makalah yang akan mereka tulis. Setelah peserta melakukan penulisan makalah, peserta diwajibkan menyimpan file tersebut pada masing-masing laptop yang telah mereka gunakan. Namun penulis melihat adanya peserta yang masih mengalami kebingungan dalam penggunaan laptop. Seharusnya untuk jabatan eselon II, para peserta sudah mahir dalam penulisan makalah menggunakan laptop. Hal ini membuat sekretariat pansel juga membantu peserta yang mengalami kesulitan saat akan menyimpan file atau mencari file yang peserta tulis. Tetapi tidak sedikit pula peserta yang sangat mahir dalam mengoperasikan laptop. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Bapak Budi Santosa, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam pelaksanaan penulisan makalah sudah sangat baik. Dimulai dengan sambutan dari Bapak Sekretaris Daerah serta Bapak kepala BKPSDM. Selanjutnya seluruh sarana seperti laptop, alat tulis, dan printer juga sudah disediakan oleh panitia. Peserta hanya tinggal duduk dan menulis makalah”

Presentasi Makalah dan Wawancara

Tahapan selanjutnya adalah presentasi makalah dan wawancara. Pelaksanaan presentasi makalah dan wawancara dilaksanakan di Ruang Rapat Sekretaris Daerah. Peserta memiliki waktu sebanyak 35 menit untuk melakukan presentasi makalah dan wawancara. Para peserta membuat sendiri bahan untuk paparan dalam bentuk power point. Pelaksanaan presentasi makalah dan wawancara memiliki presentase 35%. Sesuai dengan Permenpan RB nomor 15 tahun 2019. Penulis mencoba mewawancarai peserta dan panitia seleksi terbuka JPT Pratama, beliau mengatakan bahwa :

“Saat saya mengikuti presentasi makalah dan wawancara sudah berjalan dengan baik. Panitia mempersiapkan laptop dan pointer. Saat wawancara saya ditanya tentang makalah yang saya. Ada sedikit pertanyaan yang memang keluar dari makalah yang saya tulis tetapi itu berkaitan dengan kepemimpinan”

Sedangkan Bapak R. Agus selaku panitia seleksi beliau mengatakan bahwa :

“Saya selaku anggota Pansel, terkadang memberikan pertanyaan diluar makalah. Yang lebih sering saya tanyakan adalah motivasi dan tujuan mereka dalam mengikuti seleksi terbuka ini”

Semua peserta mempunyai kesempatan yang sama untuk presentasi di depan tim Panitia Seleksi. Panitia Seleksi bersikap obyektif dan profesional kepada semua peserta. Obyektifitas dapat dilihat bahwa semua peserta diberi kesempatan yang sama secara adil dalam mengikuti presentasi makalah dan wawancara sesuai dengan jadwal dalam undangan yang telah diterima oleh masing-masing peserta.

Pengumuman Hasil Akhir

Proses penulisan makalah dan wawancara sekaligus dengan pengisian form penilaian penulisan makalah dan wawancara. Form tersebut di isi oleh tim pansel. Pansel mengolah hasil setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai. Semua hasil tiap tahapan direkap. Pansel

memilih 3 (tiga) calon sesuai urutan tertinggi untuk disampaikan kepada PPK melalui Pejabat Yang Berwenang. Berdasarkan rekapitulasi seleksi administrasi dan rekam jejak, uji kompetensi, penulisan makalah, dan presentasi makalah dan wawancara. Maka Pansel memutuskan 3 (tiga) nama untuk setiap formasi yang dibuka. Pengumuman hasil akhir diunggah di web BKPSDM. Pengumuman tersebut berdasarkan urutan abjad bukan nilai tertinggi.

Setelah itu Pemerintah Kota Yogyakarta melakukan pengiriman laporan hasil Seleksi Terbuka JPT Pratama ke KASN. Laporan tersebut dikirimkan agar mendapatkan rekomendasi dari KASN untuk melakukan pelantikan. Penulis melihat bahwa adanya upaya untuk menciptakan sistem pengisian JPT secara terbuka dan transparan. Hal ini untuk menghapus stigma negative tentang pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebelumnya. Akan tetapi yang masih menjadi permasalahan adalah tidak dipublikasikannya hasil nilai setiap tahapan ataupun peringkat dari 3 besar tersebut.

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah

Pelantikan dilakukan setelah mendapatkan surat rekomendasi dari KASN. Surat Rekomendasi ijin pelantikan di unggah di SIJAPTI oleh KASN. PPK memiliki hak prerogatif untuk memilih salah satu nama dari 3 besar kandidat. Pengawasan setiap tahapan proses seleksi Terbuka JPT Pratama merupakan wewenang dari KASN. Pengawasan dilaksanakan secara preventif maupun represif melalui penerbitan rekomendasi berdasarkan laporan yang disampaikan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) maupun atas inisiatif sendiri dari KASN.

Selanjutnya BKPSDM mempersiapkan segala kelengkapan pelaksanaan pelantikan. Berkoordinasi dengan berbagai pihak. Bagian Umum dan Protokol untuk mempersiapkan tatalaksana acara. Dinas Komunikasi dan Informatika untuk mempersiapkan dokumentasi, naskah sambutan. *Backdrop*, bahkan media zoom meeting jika dilaksanakan secara online. Lalu selanjutnya Dinas Kesehatan untuk tenaga kesehatan. Dan yang terakhir Kementerian Agama untuk permohonan rohaniawan.

Untuk pelaksanaan pelantikan dan Pengambilan sumpah pada masa pandemic tahun 2020 dilakukan di beberapa titik lokasi. Hal ini dikarenakan harus melaksanakan *physical distancing*. Pelantikan biasanya dilaksanakan di Grha Pandawa Kompleks Balai Kota Yogyakarta, tetapi karena adanya *physical distancing* yang mengharuskan jumlah peserta dalam sebuah kegiatan maksimal 30 orang, maka untuk sebagian peserta pelantikan dan tamu undangan disebar ke beberapa titik lokasi.

Monitoring dan Evaluasi

Menurut Nalahudin (2010), monitoring adalah suatu proses untuk mengatasi permasalahan yang ditemui setelah informasi dikumpulkan dan dianalisis dari penerapan program yang telah dilaksanakan. Sementara itu evaluasi adalah kegiatan untuk mengetahui efektifitas program, pencapaian program serta dampak dari program yang telah dilakukan. Hal itu diketahui dari informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis sebelumnya.

Tujuan monitoring adalah untuk mengetahui apakah program yang telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan mengetahui saran yang baik untuk digunakan. Sedangkan tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana program sudah tercapai dan akibat atau dampak yang ditimbulkan dari program yang telah dilakukan (Suharto, 2010).

Pemerintah Kota Yogyakarta dalam pelaksanaan seleksi terbuka sudah melakukan monitoring pada seleksi terbuka, monitoring dapat dilihat dari saat terjadinya masalah pada penggunaan sistem informasi manajemen. Permasalahan yang ditemui lalu dicarikan solusinya. Sedangkan untuk evaluasi dilakukan di akhir pelaksanaan. Sekretariat panitia seleksi berdiskusi tentang segala kekurangan saat proses seleksi. Mencermati apa yang menjadi masalah lalu mencoba memperbaiki jika kegiatan tersebut dilakukan kembali.

2. Kendala dan Faktor Sukses Pelaksanaan Seleksi

a. Kendala

Pelaksanaan Seleksi terbuka oleh Pemerintah Kota Yogyakarta tidak lepas dari kendala. Seleksi terbuka pada masa pandemi jauh berbeda dengan pola lama yang dilaksanakan sebelumnya menimbulkan banyak perubahan yang harus dilakukan bagi penyelenggara kegiatan. Pada masa pandemic seluruh peserta diwajibkan mengunggah persyaratan pada sim pendaftaran JPT. Hal itu menjadi salah satu kendala dikarenakan sim tersebut sering mengalami masalah seperti saat ada salah satu peserta yang meyakini sudah melakukan pengunggahan berkas. Tetapi saat secretariat panitia seleksi mengecek, berkas tersebut belum terunggah. Masalah lain pada penggunaan sim terjadi saat diharuskan mengunggah berkas foto. Banyak dari peserta yang tidak dapat mengunggah foto dikarenakan *size* dari file foto yang mereka unggah melebihi batas maksimum. Peserta harus mengecilkan *size* foto tersebut agar bisa terunggah di sim tersebut.

Kendala kedua yang penulis dapatkan adalah pada jumlah pelamar. Jumlah pelamar mengalami kekurangan dikarenakan factor keraguan ataupun faktor dalam hal persyaratan. Faktor keraguan muncul ketika calon peserta belum mengerti bagaimana proses setiap tahapan yang berlangsung. Atau peserta berfikir bahwa seleksi

merupakan suatu hal formalitas saja. Sedangkan untuk hal persyaratan, sebagai contoh saat pengisian Inspektur Inspektorat hanya bisa untuk peserta yang memiliki diklat pengawasan. Sedangkan pegawai yang memiliki sertifikat diklat pengawasan adalah pegawai dari Inspektorat. Jika BKPSDM tidak memberikan diklat pengawasan kepada seluruh pegawai maka dapat disimpulkan jika terjadi kekosongan pada Inspektur Inspektorat hanya dapat diisi oleh pegawai dari Inspektorat.

b. Faktor Sukses

Faktor sukses dalam penyelenggaraan seleksi dapat dilihat dari peran serta antara Walikota dan para panitia seleksi. Faktor kepemimpinan dalam pelaksanaan pengelolaan organisasi adalah dengan cara mengintegrasikan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh satuan kerja dalam organisasinya demi terwujudnya tingkat kinerja pegawai yang baik. Dengan demikian pengembangan kinerja hanya dapat diperoleh dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan disiplin, ketepatan dalam menggunakan metode atau cara bekerja yang tampak selama pegawai melakukan volume atau beban kerjanya. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka, peran serta seorang pemimpin menentukan arah dan tujuan akhir dari proses seleksi tersebut. Birokrasi di Indonesia pada umumnya menganut hierarki sehingga kepemimpinan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena birokrat di tingkat puncak adalah sebagai pembuat keputusan strategis. Walikota Yogyakarta dengan membentuk Tim Pansel dan Sekretariat pansel membuktikan bahwa adanya gaya kepemimpinan partisipatif. Menurut pendapat Hasibuan (2011:162), gaya kepemimpinan partisipatif merupakan cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya tersebut merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Faktor sukses kedua adalah terpenuhinya Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah Panitia Seleksi dan Sekretariat Panitia Seleksi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki Pemerintah Kota Yogyakarta sudah cukup untuk melakukan seleksi terbuka. Panitia Seleksi terdiri dari orang-orang yang berkompeten dalam bidangnya. Mereka dapat bekerjasama dengan Sekretariat Pansel dalam setiap tahapan seleksi. Sekretariat Panitia Seleksi yang terdiri dari pegawai BKPSDM juga sangat sigap dalam mempersiapkan kelengkapan dari setiap tahapan yang akan dilakukan. Begitu pula jika

ada kesulitan dari para peserta seleksi, secretariat segera membantu dan menyarikan solusi yang tepat.

KESIMPULAN

Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta sudah berjalan dengan cukup baik sesuai dengan prosedur yang ada. Pelaksanaan seleksi dibantu oleh Panitia Seleksi dan Sekretariat Panitia Seleksi. Tata cara pelaksanaan seleksi dimulai dengan tahapan persiapan , lalu tahapan pelaksanaan, pelantikan dan pengambilan sumpah, dan yang terakhir monitoring dan evaluasi. Dari segala hal yang baik, dalam pelaksanaan seleksi masih ada beberapa kekurangan dalam pelaksanaan seleksi tersebut. Diantaranya pada jumlah pelamar yang kurang atau bahkan sesuai dengan syarat minimum, sim yang masih mengalami kendala, dan hasil akhir seleksi yang tidak dipublikasikan.

Untuk mengatasi masalah kekurangan pelamar BKPSDM dapat memberikan sosialisasi sebelum pelaksanaan Seleksi Terbuka JPT Pratama. Untuk kendala yang terjadi pada sim, pihak Kominfo dan BKPSDM sebelum pembukaan seleksi terbuka harus mengecek kesiapan dari sim yang akan digunakan. Transparansi dalam hal nilai dari masing-masing tahapan juga diperlukan untuk menghindari tanggapan negative. Para peserta mempunyai hak untuk mengetahui nilai dari setiap tahapan seleksi terbuka yang telah mereka ikuti. Hal ini juga dapat memberikan manfaat bagi para peserta seleksi agar dapat melihat kekurangan dan kelebihan pada diri mereka masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu SP. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : PT Bumi Aksara
- _____, Melayu SP. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi . Jakarta : PT Bumi Aksara
- J Lexy, Moleong. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. 2016.
- Nalahudin, Muhlisin, 2010, Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Perawat di Puskesmas Melati Kabupaten Sleman, Tesis. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Ratih Rohani, Joko Setiono, S.H., M.Hum, 2015, Tesis : Implikasi Promosi Jabatan Secara Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Suharto E, 2010. Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat. Refika Aditama. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019

JCOMENT (Journal of Community Empowerment)

EISSN: 2745-875X, Vol. 3 No. 3 (2022): Community Empowerment Hal: 168-183

DOI: 10.55314/jcoment.v3i3.290

Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 24 Tahun 2019 yang berisi tentang Tata Cara Pengisian

JPT Pratama Secara Terbuka di Pemerintah Kota Yogyakarta

www.kasn.go.id diakses tanggal 3 Januari 2022