

ANALISIS PERANAN PEMERINTAH DAERAH DALAM SELEKSI JABATAN TINGGI PRATAMA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BKPSDM KOTA SUNGAI PENUH

DOGI ADYA PISESA

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

email:

dogi@gmail.com

ABSTRACT

With the formulation of the problem, what is the role of local government in the selection of high-ranking paratama positions in the full river city bkpsdm skpd. And the purpose of this study is how the role of local government in the selection of high-ranking paratama positions in the bkpsdm skpd full river city. This research uses a qualitative approach, where the research method is using library research and field research. From the results of research using this method, it is known that the qualifications and levels of education have been determined. Job Training (Training) is carried out for prospective public officials in accordance with established regulations and according to the needs of SKPD and several types of job training. Analysis of the role of local government in high-ranking Pratama positions is that the competence of civil servants has been tested before being appointed as PNS. Analysis of the role of local governments in high-ranking Pratama positions is that in performance appraisal lies in discipline, teamwork, commitment, integrity of these employees, and service orientation carried out by civil servants.

Keywords: Local Government, Paratama High Job Selection

ABSTRAK

Dengan Rumusan Masalah Bagaimanakah peranan pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi paratama pada skpd bkpsdm kota sungai penuh. Dan Tujuan penelitian ini adalah Bagaimanakah peranan pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi paratama pada skpd bkpsdm kota sungai penuh. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif, dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Memiliki Kualifikasi dan Tingkatan Pendidikan yang Ditentukan. Pelatihan (Diklat) Jabatandilakukan kepada calon pejabat publik dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan sesuai dengan kebutuhan pada SKPD dan beberapa macam pelatihan jabatan. Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah untuk kompetensi PNS sudah diuji sebelum diangkat menjadi PNS. Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah dalam penilaian kinerja terletak pada disiplin, kerjasama tim, komitmen, integritas pegawai tersebut, dan orientasi pelayanan yang dilakukan oleh PNS.

Kata Kunci: Pemerintah Daerah, Seleksi Jabatan Tinggi Paratama

I. PENDAHULUAN

Keberadaan proses pengisian jabatan yang bersifat tertutup dan internal ternyata memberikan dampak terhadap kualitas dari birokrasi di Indonesia yang berpotensi KKN. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengisyaratkan bahwa pengisian jabatan Publik dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif ini adalah salah satu perubahan yang dilakukan dalam proses reformasi birokrasi yang sedang menjadi fokus perhatian pemerintah.

Proses pengisian jabatan pada instansi pemerintah yang sebelumnya dilaksanakan secara tertutup sekarang diatur pelaksanaannya melalui seleksi terbuka dengan sistem merit. Sistem merit diartikan sebagai 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, atau kondisi kecacatan. Pemilihan pejabat secara terbuka dan kompetitif dianggap sebagai salah satu solusi yang dapat dilaksanakan dalam rangka memperbaiki berbagai kelemahan yang ada pada proses pengisian jabatan yang selama ini dilaksanakan secara tertutup (Guspika, 2019).

Kebijakan mengenai pengisian jabatan ini berangkat dari berbagai permasalahan yang masih muncul dalam proses pemilihan pejabat dalam birokrasi di Indonesia. Paradigma lama dalam pengisian jabatan selama ini cenderung berorientasi pada pembinaan karier PNS secara berjenjang dalam instansi dan kurang menekankan pada aspek prestasi kerja dan kompetensi. Hal ini menimbulkan implikasi negatif berupa lemahnya kompetisi, kurangnya motivasi dan birokrasi yang tidak efisien (Lewis dan Gilman, 2005). Semangat kompetisi yang rendah itu kemudian berdampak pada kurangnya inisiatif dari PNS untuk mengembangkan diri dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya. Padahal PNS merupakan motor penggerak utama dalam birokrasi yang menjadi penentu baik buruknya kinerja birokrasi pemerintahan. Dengan kualitas kerja yang cenderung stagnan maka akan sulit untuk menciptakan PNS yang handal dan professional.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 108 antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional.

Di sisi lain, budaya paternalistik yang masih melekat dalam birokrasi di Indonesia menjadi salah satu pertimbangan dilakukannya perubahan dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi. Menurut Dwiyanto (2015:47) salah satu karakteristik yang membedakan antara birokrasi paternalistik dengan birokrasi rasional adalah konsep mereka mengenai jabatan. Dalam birokrasi paternalistik, jabatan dilihat sebagai fungsi dari kepercayaan atasan, sedangkan dalam birokrasi rasional jabatan adalah fungsi dari prestasi kerja. Dalam birokrasi paternalistik, loyalitas dan senioritas menjadi kriteria yang dianggap lebih penting daripada prestasi kerja. Dampaknya kemudian untuk mencapai jabatan yang diinginkan bukan dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja tetapi lebih kepada menunjukkan sikap loyalitas tanpa batas terhadap atasan.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Prasojo dan Rudita (2013) para pegawai beranggapan bahwa lebih baik memiliki koneksi dengan kekuasaan yang sangat menguntungkan

bagi jabatan, golongan dan kariernya. Kondisi demikian telah mendorong perilaku PNS untuk bekerja secara instan, malas-malasan cenderung cari muka dan mengutamakan pelayanan kepada atasan daripada melayani masyarakat.

Dominannya unsur kedekatan dan koneksi dalam pemilihan pejabat mengakibatkan kompetensi maupun kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tidak dijadikan sebagai penilaian utama dalam menempatkan seseorang dalam suatu jabatan tertentu. Para aparatur daerah lainnya yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik kemudian akan sulit mendapatkan jabatan yang sesuai karena telah tersingkirkan oleh pihak-pihak yang memiliki kedekatan tertentu atau memiliki ikatan kekerabatan dengan kepala daerah selaku pengambil kebijakan. Pada akhirnya, prinsip '*the right man on the right place*' akan sulit untuk diwujudkan.

Pemilihan pejabat dengan tidak menjadikan *merit system* sebagai dasar penilaian berakibat pada rendahnya profesionalitas aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. *Merit system* merupakan mekanisme yang dianggap paling layak dalam pengembangan SDM birokrasi karena memberikan ilustrasi pengelolaan birokrasi secara proporsional dan professional. SDM yang berkontribusi dan berkapasitas lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karier serta apresiasi prestasi dibandingkan dengan SDM yang berkontribusi serta berkapasitas lebih rendah (Sunaryo dan Cecillia, 2014).

Melalui seleksi terbuka dalam pengisian jabatan membuat setiap PNS memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk duduk dalam suatu jabatan tertentu selama memiliki kompetensi seperti yang dibutuhkan. PNS yang tidak dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki akan secara langsung tereliminasi oleh PNS lain yang memiliki kompetensi yang lebih. Dengan demikian akan lebih mudah menemukan PNS yang handal dan professional karena meningkatnya persaingan dalam rangka menunjukkan kualitas yang dimiliki.

Sesuai dengan UU ASN, maka pengisian jabatan public harus dilakukan melalui seleksi terbuka. Maka dari itu Pemerintah Kota Sungai Penuh harus mulai melaksanakan system seleksi jabatan public ini dengan baik, namun sepertinya system ini diabaikan oleh pemerintah. Sebagian besar pegawai merasa bahwa pola lama dalam pengisian jabatan lebih sederhana dan mudah diterima. Tidak ada *effort* yang besar yang harus dikeluarkan dalam pola yang lama karena mereka yang duduk dalam jabatan adalah melalui penunjukkan tanpa harus berkompetisi dengan tahapan seleksi yang begitu panjang.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah namun idealnya pelaksanaan seleksi terbuka hendaknya didasarkan pada Peraturan Pemerintah yang sampai saat ini belum dapat disahkan karena masih dilakukan pembahasan.

Dari apa yang sudah di paparkan diatas, masih terdapat berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan pengisian jabatan antara lain :

1. Pengisian jabatan di lingkup SKPD Kota Sungai Penuh yang dilaksanakan secara tertutup dirasakan sudah tidak lagi ideal dilaksanakan dikarenakan beberapa hal :
 - a. Cenderung berorientasi pada pembinaan karier PNS secara berjenjang dalam instansi dan kurang menekankan pada aspek prestasi kerja dan kompetensi.
 - b. Masih berlakunya budaya paternalistik dalam birokrasi dimana dalam penempatan seseorang dalam jabatan, loyalitas dan senioritas menjadi kriteria yang dianggap lebih penting daripada prestasi kerja

- c. Adanya anggapan bahwa koneksi dan kedekatan dengan penguasa dianggap sebagai hal yang lebih menguntungkan untuk mencapai suatu jabatan sehingga pelayanan kepada atasan lebih diutamakan daripada melayani masyarakat.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017, hlm. 8) mengatakan bahwa: “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif”.

Penelitian kualitatif adalah proses menjaring informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. (Nawawi 1993, hlm. 176).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Memiliki Kualifikasi Dan Tingkat Pendidikan yang Ditentukan

Adapun indikator analisis peranan penting pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi pratama menurut PP No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan structural. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang telah ditentukan sebagai salah satu syarat dalam pelaksanaan seleksi jabatan adalah :

1. Berdasarkan hasil wawancara mengenai proses seleksi jabatan public pemerintah daerah apakah telah melaksanakannya sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Wawancara dengan bapakDr. ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Menurut saya ada yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan ada yang tidak berdasarkan kebutuhan yang dibutuhkan kepala daerah dan satuan kerja perangkat daerah”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“Iya, sesuai kualifikasi seperti untuk dinas pendidikan harus dari latar belakang pendidikan, pertanian yang harus latar belakang dari sarjana pertanian demikian untuk dinas lainnya dan hanya beberapa dinas yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan seperti bisa juga dari sarjana administrasi”.

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Menurut saya proses seleksi jabatan public mengikuti kebutuhan daerah dan hubungan kedekatan kepada pimpinan daerah serta hubungan kekerabatan, dan melalui prosedur seleksi karena pimpinan daerah selalu memiliki kepentingan masing-masing.”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin:

“untuk kualifikasi pendidikan dan jabatan memang memiliki keterkaitan berdasarkan kebutuhan daerah itu dinilai berdasarkan pengalaman kerja, masa kerja, kepangkatan dan pola kepemimpinan selama berkarir sebagai ASN”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indicator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama(Apakah dalam proses seleksi jabatan public pemerintah daerah telah melaksanakannya sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya?), maka dapat disimpulkan bahwasudah sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, karena proses seleksi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan mengikuti kebutuhan daerah yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja, masa kerja, kepangkatan, dan pola kepemimpinan selama bekerja sebagai pegawai ASN.

2. Berdasarkan hasil wawancaramengenai pengelompokan jabatan dalam proses seleksi yang dilakukan sejauh ini, apakah sudah sesuai dengan bidang dalam tingkat kemampuan yang dimiliki oleh calon pejabat publik?

Wawancara dengan bapak Dr. ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Untuk pengelompokan jabatan itu disesuaikan dengan satuan kerja perangkat daerah ada yang sesuai bidang ada yang tidak karena kesan kepentingan pribadi dan hubungan kekerabatan sehingga kadang yang dilantik tidak memiliki kemampuan kerja karena tidak ahli dalam bidang tertentu”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“Untuk saat ini belum sesuai, karena kebanyakan pegawai negeri yang diangkat sebagai PNS tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan SKPD karena lebih mengutamakan putra daerah yang tamat sarjana pada wilayah pemerintahan daerah sebagai contoh IAIN, STIA, STIE, jadi formasi pegawai lebih banyak sarjana agama, ekonomi dan administrasi”.

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Sebagian ada yang sesuai dengan bidang dan ada yang tidak sesuai dengan bidang tapi memiliki kemampuan pada jabatan yang diemban sehingga PNS tersebut bisa mengikuti seleksi jabatn yang dituju”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin:

“Untuk tingkat kemampuan rata-rata PNS yang telah memiliki masa kerja diatas 4 Tahun sudah bisa menguasai bidang dan mereka berusaha dalam mengikuti seleksi jabatan yang mereka minat jadi mereka berusaha mengajukan diri untuk mengikuti seleksi”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama (Bagaimana

pengelompokkan jabatan dalam proses seleksi yang dilakukan sejauh ini, apakah sudah sesuai dengan bidang dan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh calon pejabat publik?), maka dapat disimpulkan bahwa pengelompokkan jabatan disesuaikan dengan satuan kerja perangkat daerah, sebagian dari proses seleksi ada yang sesuai dengan kemampuan dan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan karena kebanyakan pegawai negeri yang diangkat sebagai PNS tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan SKPD karena lebih mengutamakan putra daerah.

3.2 Pelatihan (Diklat) Jabatan

Adapun indikator analisis peranan penting pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi pratama menurut PP No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan structural. Dalam melaksanakan seleksi jabatan, pelatihan merupakan poin penting dalam pelaksanaan seleksi jabatan adalah :

3. Berdasarkan hasil wawancara dalam hal proses atau tahapan pelatihan (diklat) jabatan yang dilakukan kepada calon pejabat public, apakah sudah dilaksanakan dengan baik, sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Wawancara dengan bapak Dr. ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Untuk proses pelatihan dilakukan seleksi terlebih dahulu dengan mengikuti tes pada tingkat provinsi yang berada dikantor badan pendidikan dan pelatihan rovinsi Jambi yang beralamt dikota baru Jambi, untuk eselon IV selevel Kasi, Kasubbag mengikuti seleksites pim IV, untuk eselon III selevel kabid, sekretaris mengikuti seleksi tes pim III, untuk eselon II selevel Kepala Dinas, kepala badan mengikuti seleksi tes pim II”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“Untuk pelantikan jabatan ada melalui assessment apabila jabatan kabid, sekretaris akan mengusulkan diri promosi menjadi kepala dinas melalui BKPSDM dengan mengikuti lelang jabatan untuk kepala dinas dan sekda”.

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Untuk pelantikan jabatan mengikuti diklat pim IV, III dan II dimana diklat dilaksanakan di Jambi untuk level kasi dan kabid sedangkan untuk kepala dinas diklatnya dijakarta di kemenpan RB atau kemendagri”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin:

“Untuk Pelatihan Jabatan ada beberapa macam yaitu berupa assessment dan diklat pim II, III & IV apabila telah melaksanakan diklat tersebut maka PNS bisa ikut dalam seleksi jabatan yang diinginkan”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indicator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama (Menjelaskan bagaimana proses atau tahapan pelatihan (diklat) jabatan yang dilakukan kepada calon pejabat public, apakah sudah dilaksanakan dengan baik?), maka dapat disimpulkan bahwa, jabatan yang dilakukan kepada calon pejabat publik dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan sesuai dengan kebutuhan pada SKPD dan beberapa

macam pelatihan jabatan yaitu berupa assessment diklat Pim II, III, & IV maka akan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan.

3.3 Pengalaman Kerja

Adapun indikator analisis peranan penting pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi pratama menurut PP No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan structural, pengalaman kerja merupakan salah satu poin yang menjadi dasar penilaian dalam kegiatan seleksi jabatan adalah :

4. Berdasarkan hasil wawancara mengenai apakah dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon pejabat public dapat membantu dalam menjalankan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Wawancara dengan bapak Dr. Ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Bisa dengan pengalaman kerja secara otomatis PNS bisa dipromosikan untuk menjadi calon pejabat ”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“bisa dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seorang PNS sudah bisa dikatakan layak mendapatkan penghargaan terus dipromosikan menjadi pejabat publik”.

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Dengan masa kerja min diatas 4 tahun dan pengalaman kerja pegawai bisa diusulkan dalam baperjakat untuk mengikuti seleksi”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin, mengatakan:

“dengan masa kerja minimal 4 tahun dan kepangkatan sudah menjadi penata muda tingkat I/III.b, maka sudah bisa dan layak mengikuti seleksi jabatan”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama (Apakah adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon pejabat public dapat membantu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik?), maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengalaman yang baik akan membuat kinerja dengan baik sesuai dengan pengalaman kerja maka pegawai PNS pun bisa dipromosikan dan bisa mengikuti ujian seleksi jabatan apabila masa kerjanya diatas 4 tahun.

3.4 Memiliki Kompetensi Jabatan Yang Ditentukan

Adapun indikator analisis peranan penting pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi pratama menurut PP No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan structural, kompetensi jabatan merupakan salah satu syarat yang telah ditetapkan untuk pelaksanaan seleksi jabatan adalah :

5. Berdasarkan hasil wawancara dalam hal proses seleksi jabatan pemerintah daerah apakah telah melaksanakannya sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan ini sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Wawancara dengan bapak Dr. ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Seleksi jabatan tingkat daerah sudah mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh BKN pusat dan menpan RB”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“Untuk seleksi jabatan tingkat daerah sudah mengikuti aturan dengan mengusulkan nama kepada tim baperjakat yang diketahui oleh sekretaris daerah”.

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Untuk kompetensi PNS/ASN sudah diuji sebelum mereka diangkat menjadi PNS yaitu menjadi capeg selama 2 tahun dan dilakukan diklat prajabatan selama minimal 1 bulan sebelum diangkat menjadi PNS, jadi bisa dikatakan setiap PNS sudah memiliki kompetensi dan bisa dipromosikan dengan jabatan yang diusulkan”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin:

“Proses seleksi jabatan dan kompetensi sudah dipertimbangkan oleh kepala dinas yang bersangkutan untuk diajukan ke BKPSDM untuk dipromosikan kepada tim baperjakat”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama (Apakah dalam proses seleksi jabatan pemerintah daerah telah melaksanakannya sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan?), maka dapat disimpulkan bahwa untuk kompetensi PNS sudah diuji sebelum diangkat menjadi PNS yaitu menjadi capeg selama 2 tahun dan dilakukan diklat prajabatan selama minimal 1 bulan sebelum diangkat menjadi PNS untuk proses seleksi jabatan dan kompetensi telah dipertimbangkan oleh kepala dinas yang bersangkutan dan sudah sesuai peraturan yang ada.

3.5 Memiliki Penilaian Baik Dalam 2 Tahun Terakhir

Adapun indikator analisis peranan penting pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi pratama menurut PP No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan structural adalah :

6. Berdasarkan hasil wawancara mengenai penilaian kinerja yang dilakukan sebelumnya apakah dapat membantu calon pejabat public untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Wawancara dengan bapak Dr. ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Yang utama penilaian kinerja terletak pada disiplin PNS yang bersangkutan apabila PNS disiplin maka kinerja akan mengikuti”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“Untuk penilaian kerja ada 5 yang akan dinilai yaitu, orientasi pelayanan yang dilakukan oleh PNS, integritas pegawai tersebut, komitmen, disiplin dan kerjasama tim, dari 5 penilaian ini akan dinilai oleh atasan langsung dan diketahui dalam usulan calon pejabat publik”

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Setiap PNS tiap tahun wajib ada penilaian kerja yang dinamakan penilaian prestasi kerja jadi setiap PNS layak untuk promosikan untuk jabatan publik”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin:

“Penilaian kinerja pegawai itu seluruh PNS wajib ada setiap akhir tahun dengan nama penilaian prestasi kerja, jadi semua PNS bisa dicalonkan menjadi pejabat public dengan persyaratan mulai dari pangkat, pendidikan dan penilaian dari atasan”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama (Jelaskan apakah penilaian kinerja yang dilakukan sebelumnya dapat membantu calon pejabat publik untuk menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik?), maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terletak pada disiplin, kerjasama tim, komitmen, integritas pegawai tersebut, dan orientasi pelayanan yang dilakukan oleh PNS karena penilaian diadakan tiap tahunnya untuk mengetahui bagaimana kinerja para pegawai apakah sudah lebih baik atau tidak dan juga dapat dijadikan pedoman untuk menjadikan salah satu pegawai yang dipromosikan untuk jabatan publik.

3.6 Sehat Jasmani dan Rohani

Adapun indikator analisis peranan penting pemerintah daerah dalam seleksi jabatan tinggi pratama menurut PP No. 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan structural adalah :

7. Berdasarkan hasil wawancara mengenai kesehatan jasmani dan rohani apakah menjadi poin penting dalam seleksi jabatan di pemerintahan Sungai Penuh dan bagaimana proses seleksinya dalam hal ini sesuai dengan informasi dari informan dilapangan yaitu:

Wawancara dengan bapak Dr. Ronal Regen, SE, M.Si selaku KPPP:

“Iya, sehat jasmani dan rohani wajib poin utama dalam seleksi jabatan karena tugas mereka memimpin”.

Begitupun juga wawancara dengan Arga Setiawan, SE, MM selaku Kasubbid Penghargaan dan promosi:

“Wajib sehat jasmani dan rohani karena mereka telah menjadi pemimpin dan memegang anggaran masing-masing disetiap jabatan yang diemban ”.

Pendapat dari bapak Espinoza, SE selaku Kasubbid Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur, beliau mengatakan:

”Poin utama seleksi jabatan adalah sehat jasmani dan rohani dikarenakan beban kerja yang semakin banyak apalagi tanggung jawab semakin besar”.

Dan begitu juga dengan pendapat bapak Tommy Mardianto, SH selaku Kasubbid Pembinaan Disiplin:

“Iya, sehat jasmani dan rohani wajib setiap PNS yang akan diusulkan mengikuti seleksi jabatan”.

Berdasarkan beberapa pendapat responden diatas tentang salah satu indikator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama (Apakah kesehatan jasmani dan rohani jadi poin penting dalam seleksi jabatan di Pemerintahan Sungai Penuh, dan bagaimana proses seleksinya?), maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan jasmani dan rohani adalah salah satu poin yang sangat penting bagi pejabat yang akan dipromosikan karena akan memegang tanggung jawab yang besar demi kesuksesan kinerja yang sudah menjadi tanggung jawab para pejabat.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah disajikan dapat ditarik kesimpulan dari indikator Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama sebagai berikut:

1. Memiliki Kualifikasi dan Tingkatan Pendidikan yang Ditentukan

Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah dalam kualifikasi karena proses seleksi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan mengikuti kebutuhan daerah yang dinilai berdasarkan pengalaman kerja, masa kerja, kepangkatan, dan pola kepemimpinan selama bekerja sebagai pegawai ASN. Dan pengelompokkan jabatan disesuaikan dengan satuan kerja perangkat daerah, sebagian dari proses seleksi ada yang sesuai dengan kemampuan dan ada yang tidak sesuai dengan kemampuan karena kebanyakan pegawai negeri yang diangkat sebagai PNS tidak sesuai dengan kondisi kebutuhan SKPD karena lebih mengutamakan putra daerah.

2. Pelatihan (Diklat) Jabatan

Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah jabatan yang dilakukan kepada calon pejabat publik dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan sesuai dengan kebutuhan pada SKPD dan beberapa macam pelatihan jabatan yaitu berupa assessment diklat Pim II, III, & IV maka akan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan. Dengan mengikuti berbagai macam diklat jabatan yang dilaksanakan dapat meningkatkan karir pegawai sebagai ASN.

3. Pengalaman Kerja

Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah dengan adanya pengalaman yang baik akan membuat kinerja dengan baik sesuai dengan pengalaman kerja maka pegawai PNS pun bisa dipromosikan dan bisa mengikuti ujian seleksi jabatan apabila masa kerjanya diatas 4 tahun.

4. Memiliki Kompetensi Jabatan Yang Ditentukan

Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah untuk kompetensi PNS sudah diuji sebelum diangkat menjadi PNS yaitu menjadi capeg selama 2 tahun dan dilakukan diklat prajabatan selama minimal 1 bulan sebelum diangkat menjadi PNS untuk proses seleksi jabatan dan kompetensi telah dipertimbangkan oleh kepala dinas yang bersangkutan dan sudah sesuai peraturan yang ada.

5. Memiliki Penilaian Baik Dalam 2 Tahun Terakhir

Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah dalam penilaian kinerja terletak pada disiplin, kerjasama tim, komitmen, integritas pegawai tersebut, dan orientasi pelayanan yang dilakukan oleh PNS karena penilaian diadakan tiap tahunnya untuk mengetahui bagaimana kinerja para pegawai apakah sudah lebih baik atau

tidak dan juga dapat dijadikan pedoman untuk menjadikan salah satu pegawai yang dipromosikan untuk jabatan publik.

6. Sehat Jasmani dan Rohani

Analisis peranan pemerintah daerah dalam jabatan tinggi pratama ialah harus memiliki kesehatan jasmani dan rohani karena ini adalah salah satu poin yang sangat penting bagi pejabat yang akan dipromosikan karena akan memegang tanggung jawab yang besar demi kesuksesan kinerja yang sudah menjadi tanggung jawab para pejabat.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi taufiq, hidayah serta innayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini yang mengambil judul **“ANALISIS PERANAN PEMERINTAH DAERAH DALAM SELEKSI JABATAN TINGGI PRATAMA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH BKPSDM KOTA SUNGAI PENUH”**.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Serjana Ilmu Administrasi Pemerintahan (S.AP) bagi mahasiswa program S-1 di program studi Ilmu Administrasi Pemerintahan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. merupakan salah satu syarat memperoleh Gelar Kesarjanaan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti Sungai Penuh.

Selesainya penulisan Skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan, saran, arahan, bimbingan serta dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Bapak MURLINUS, SH, MH selaku Ketua STIA NUSA pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh.
2. Bapak EFENDI, S.Sos. M.Si selaku Dosen pembimbing Skripsi saya yang telah meluangkan waktu dalam membimbing penulis serta memberi kritik dan saran maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak FADLAN KALMA, M.H selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dalam membimbing dan arahnya.
4. Bapak ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos.M.AP selaku Ketua Jurusan pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh.
5. Bapak / Ibu Dosen dan Pegawai STIA-NUSA Sungai Penuh yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman, pengarahan selama penulis mengikuti pendidikan.
6. Teristimewa kepada Ayah dan Ibu beserta Abang Saya yang setiap saat selalu mendoakan, memberi motivasi, dorongan dan pengorbanannya baik segi moril dan materil kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Berbagai pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah ikut berpartisipasi memberikan kontribusi, arahan dan dorongan kepada Penulis dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya, Penulis menyampaikan harapan semoga tulisan sederhana yang Penulis susun ini dapat diterima dan bermanfaat serta berguna untuk kepentingan kemajuan pendidikan di masa mendatang, Amin.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A. AAnwar PrabuMangkunegara. 2015. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *ManajemendanEvaluasiKinerjaKaryawan*. Yogyakarta: PenerbitAswajaPressindo.
- AgusPurwanto, ErwandanDyahRatihSulistiyastuti. 2007. *MetodePenelitianKuantitatif: UntukAdministrasiPublikdanMasalah-masalahSosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Anoraga, Pandji. 2005. *PsikologiKerja*. Jakarta: RinekaCipta.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership IlmudanSeniKepemimpinan*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Arikunto, S. 2010. *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. Jakarta:RinekaCipta.
- Arikunto, S. 2013. *ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktik*. EdisiRevisi. Jakarta:RinekaCipta.
- Daft, Richard L. 2002. *ManajemenEdisiKelimaJilidSatu*. Jakarta: Erlangga.
- H. R, Ridwan. 2002. *HukumAdministrasi Negara*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Katono, Kartini. 2013. *PemimpindanKepemimpinan: ApakahKepemimpinan Abnormal Itu?*.EdisiPertama. Jakarta: PT. Rajawali.
- Mangkunegara. 2011. *ManajemenSumberDaya Perusahaan*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Nawawi. 2005. *ManajemenSumberDayaManusiaUntukBisnis yang Kompetitif*.CetakanKeempat. Yogyakarta: GadjahMada University Pers.
- Nawawi. 2011. *ManajemenSumberDayaManusia: UntukBisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Pers.
- Pasolong, Harbani. 2007. *TeoriAdministrasiPublik*. Bandung: Alfabeta.
- Pebi Julianto. 2021. *Tinjauan Implementasi Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Sitinjau Laut Berdasarkan Peraturan Bupati Kerinci No 21 Tahun 2019*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Pebi Julianto. 2021. *Menciptakan Smart ASN menuju 4.0 di Kantor Camat Kecamatan Sitinjau Laut Kabupaten Kerinci*. E Jurnal Administrasi Nusantara. Sungai Penuh.
- Rivai, Veithzal. 2003. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan: Dari TeorikePraktik*. Jakarata: PT Raja GrafindoPersada.
- Rivai, Veithzaldan Ella Sagala. 2013. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan*. Jakarata: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *PerilakuOrganisasiJilid 2*. Edisi Sembilan. EdisiBahasa Indonesia. Jakarta: PT. IndeksKelompokGramedia.
- SofyandidanGarniwa. 2007. *PerilakuOrganisasional*. EdisiPertama. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Sondang, P. Siagian. 1985. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: BumiAksara.

- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widodo. S. E. 2005. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.