

IMPLEMENTASI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PRATAMA MELALUI UJI KESESUAIAN (*JOB FIT*) DI PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

ANDRI TRI MADANI

NPP. 29.0341

Asdaf Kota Jambi, Provinsi Jambi

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia

Email: 29.0341@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): The author focuses on the problem of the implementation of filling out the JPT Pratama through a Job Fit (*Job Fit*) in the Jambi Provincial Government to obtain a Competent PPT Pratama in Government Agencies. **Purpose:** The purpose of this study is to analyze and describe the implementation of filling in the JPT Pratama through the Job Fit Test in the Jambi Provincial Government, the obstacles and efforts to overcome them. **Method:** This study uses a qualitative descriptive method and analysis of the implementation of policy implementation according to the theory of George C. Edward III. Data collection techniques were carried out by observation, in-depth interviews (9 informants), and documentation. **Result:** The findings obtained by the author in this study are that the implementation of filling out the JPT Pratama through the Job Fit test is running well, but still requires improvements in Resources and Bureaucratic Structure. **Conclusion:** Overall implementation went well, but still needs improvement in Resources and Bureaucratic Structure. The obstacles experienced are: Facilities and infrastructure supporting activities and the Governor's Regulation which regulates technical matters. Efforts to overcome the obstacles are: Using the Jambi Province BPSDM Building and drawing up a Governor Regulation that regulates the Filling of the Primary JPT through a Conformity Test (*Job Fit*).

Keywords: Job Fit, Competency Test, JPT Pratama

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi untuk memperoleh PPT Pratama yang Berkompeten di Instansi Pemerintah. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi, hambatan dan upaya mengatasinya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan analisis terhadap Implementasi pelaksanaan kebijakan menurut Teori George C. Edward III. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara mendalam (9 informan), dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu bahwa Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) secara keseluruhan berjalan dengan baik, namun masih memerlukan peningkatan dalam Sumber Daya dan Struktur Birokrasi. **Kesimpulan:** Implementasi secara keseluruhan berjalan dengan baik, namun masih memerlukan peningkatan dalam Sumber Daya dan Struktur Birokrasi. Hambatan yang dialami yaitu: Fasilitas sarana dan prasarana

penunjang kegiatan dan Peraturan Gubernur yang mengatur tentang teknis. Upaya mengatasi hambatan yaitu: Menggunakan Gedung BPSDM Provinsi Jambi dan Menyusun Peraturan Gubernur yang mengatur tentang Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*).

Kata Kunci: *Job Fit*, Uji Kompetensi, JPT Pratama

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rekrutmen merupakan sistem dan proses untuk memperoleh pegawai yang berkompeten dan sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi (Priansa, 2018:117). UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu adanya transformasi dari pendekatan *close-career system* menjadi *open-career system*. Beberapa filosofi penting dalam melaksanakan rekrutment seperti: 1) internal atau eksternal; 2) jangka pendek atau panjang; 3) komitmen organisasi yang kuat; dan 4) pegawai sebagai komoditas.

Seleksi merupakan salah satu proses penyaringan pegawai agar dapat memperoleh pegawai yang berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang diinginkan. Seleksi diselenggarakan bertujuan mendapatkan orang yang tepat di posisi yang tepat, artinya bahwa seleksi bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada orang yang memahami tugas dan fungsinya dengan baik sehingga mampu memberikan inovasi-inovasi baru mendukung percepatan program pemerintah (Sutrisno, 2017:53). PP No. 17 Tahun 2020 mengatur upaya dalam menciptakan proses seleksi yang kompetitif dan bertujuan memperoleh ASN yang kompeten dalam mengisi jabatan yang diinginkan organisasi.

Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) berpedoman pada PermenPANRB No. 15 Tahun 2019 tentang Pengisian JPT Pratama secara Terbuka dan Kompetitif Lingkungan Instansi Pemerintah (terdiri dari persiapan; pelaksanaan; serta monitoring dan evaluasi) dengan memperhatikan Surat Edaran MenPANRB No. 52 Tahun 2020 merupakan aturan tambahan Pengisian JPT di Lingkungan Instansi Pemerintah dalam situasi darurat *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19) ditengah situasi pandemi sebagaimana mestinya.

Pengaturan seleksi JPT diatur melalui PP No. 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Seleksi JPT dapat dilaksanakan antar instansi melalui uji kompetensi baik antar JPT ke JPT lainnya di satu instansi maupun antar instansi lain. Berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN menyatakan bahwa rekomendasi KASN sifatnya mengikat dan *final* terutama dalam penerapan pengisian JPT Pratama dalam suatu Instansi. Kemudian ditegaskan pada Pasal 33 ayat (1) sanksi terhadap pelanggaran sistem merit kepada PPK dan PyB dalam mematuhi administrasi dan substansi pengisian JPT di Instansi Pemerintah.

Prosedur pengisian JPT pada instansi pemerintah mengacu kepada PermenPANRB No. 15 Tahun 2019. Pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif sangat penting agar diperoleh *ouput* pegawai ASN yang berkompeten dan profesional dibidangnya. Oleh karena itu pimpinan atau kepala daerah harus memiliki komitmen kuat untuk mencapai reformasi birokrasi dengan menjunjung sistem merit serta standar kompetensi jabatan yang berlaku.

Pelaksanaan pengisian JPT Pratama melalui Uji Kompetensi dan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi dilakukan sebelumnya pada tahun 2019 terhadap 39 Pejabat Pimpinan Tinggi (PPT) Pratama. Hasil rekomendasi berdasarkan *job fit* terdapat 2 (dua) PPT dimutasikan/dirotasikan. Kemudian berdasarkan hasil penilaian kinerja terdapat 3 (tiga) PPT dibebaskan tugas dan 3 (tiga) PPT diturunkan jabatan. Sehingga keenam PNS tersebut melaporkan pengaduan kepada KASN dan menjadi polemik tersendiri dalam penyelenggaraan pemerintahan di Provinsi Jambi.

Person-job fit menurut Cable Derue dalam Tuti (2018:74-75) kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang diemban. *Person-job fit* dilihat dari kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan dan tugas pokok maupun fungsi yang dibebankan. Sehingga dapat dipahami bahwa *Person-job fit* merupakan kesesuaian kemampuan pegawai dengan kebutuhan organisasi guna

memantapkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Robbins dalam Tuti (2018:75) mengemukakan bahwa kesesuaian pegawai dengan kualifikasi pekerjaan termasuk faktor yang perlu diperhatikan selain syarat-syarat administrasi dalam penerimaan pegawai disuatu organisasi. Sehingga kecocokan kompetensi dengan pekerjaan akan memberikan perubahan positif yang penting dalam tubuh birokrasi organisasi dimana pegawai dapat memberikan kemampuan terbaik.

BKD Provinsi Jambi pada tahun 2021 kembali melaksanakan *Assesment*, Uji Kompetensi dan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) terhadap 51 pejabat JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi. Peserta seleksi termasuk diikuti 6 (enam) PNS yang dibebaskan tugas pada Uji Kesesuaian (*Job Fit*) sebelumnya dan 11 pejabat pemerintah daerah di Pemerintah Provinsi Jambi. Berikut daftar JPT Pratama yang lowong di Pemerintah Provinsi Jambi yang akan dilakukan pengisian jabatan melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi (jambiekpres.co.id, diakses pada 1 September 2021):

Tabel 1. Daftar JPT Pratama yang Lowong di Pemerintah Provinsi Jambi

No.	Jabatan
(1)	(2)
1.	Asisten Administrasi Umum
2.	Inspektur Daerah
3.	Kepala Dinas Kesehatan
4.	Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga
5.	Kepala Dinas Lingkungan Hidup
6.	Kepala Biro Umum
7.	Kepala Biro Pengadaan Barang dan Jasa
8.	Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
9.	Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan
10.	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran
11.	Kepala Dinas Pendidikan
12.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah
13.	Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat

Sumber: Buku Laporan Kegiatan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2021

Daftar JPT Pratama yang lowong di Pemerintah Provinsi Jambi berjumlah 13 posisi jabatan PPT Pratama. Pengisian jabatan yang lowong dilakukan melalui mutasi dari JPT ke JPT lainnya dalam satu Instansi di Pemerintah Provinsi Jambi. Uji Kesesuaian (*Job Fit*) diharapkan mampu menjadi pertimbangan PPK dalam menetapkan PPT Pratama untuk memperoleh pejabat yang berkompeten dan kapabel guna memantapkan kinerja dengan kesesuaian antara kompetensi dengan pekerjaannya.

Dari data tersebut, adanya sejumlah posisi JPT Pratama di Provinsi Jambi masih dikomandoi oleh pelaksana tugas (Plt). Sehingga kekosongan jabatan tersebut dilakukan menggunakan tahapan dan proses Uji Kesesuaian (*Job Fit*) guna menghasilkan PPT Pratama yang berkompeten (jambione.com diakses pada 3 September 2021). Berdasarkan isu dan fenomena permasalahan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk mendeskripsikan tentang Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*), hambatan dan upaya mengatasinya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang dilakukan pemerintah provinsi meliputi peserta pegawai instansi daerah. Pengisian JPT Pratama secara terbuka dan kompetitif sangat penting agar diperoleh *ouput* pegawai ASN yang berkompeten dan profesional dibidangnya. Oleh

karena itu pimpinan atau kepala daerah harus memiliki komitmen kuat untuk mencapai reformasi birokrasi dengan menjunjung sistem merit serta standar kompetensi jabatan yang berlaku.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat bermanfaat bagi penulis sebagai acuan dan pertimbangan dalam penyusunan penelitian. Pertama, Jurnal Halim, et.al, tahun 2021 fokus penelitian terhadap Kewenangan Pengisian JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan Teori Analisis Hukum Empiris dengan spesifikasi penelitian deskriptif-kualitatif. Penelitian ini menyatakan bahwa pengisian JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi belum sesuai peraturan perundang-undangan. Indikasi adanya pelanggaran terhadap hukum dalam penunjukan tim penilai evaluasi, serta pembatalan rekomendasi oleh KASN dianggap tidak relevan.

Kedua, Jurnal Pranowo A. & Safanpo A., tahun 2021 fokus penelitian mengenai Implementasi Penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Pemerintah Kabupaten Jayapura menggunakan metode *assessment center*. Penelitian mengaplikasikan Teori Implementasi oleh Edward III melalui metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa Implementasi Seleksi JPT Pratama di Pemerintah Kabupaten Jayapura belum tercapai sesuai tujuan meliputi komunikasi yang belum efektif serta fasilitas sarana dan prasarana belum memadai.

Ketiga, Jurnal Alkadafi, et.al, tahun 2018 fokus penelitian terhadap Analisis Reformasi Kepegawaian terhadap Pelaksanaan Seleksi JPT Pratama berbasis Merit Sistem pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. PermenPANRB No. 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagai pedoman pelaksanaan seleksi dengan metode *assessment center*. Pendekatan penelitian menerapkan metode penelitian kualitatif-deskriptif. Hasil penelitian menyatakan bahwa mekanisme dan prosedur tahapan telah dilaksanakan sesuai aturan berlaku.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokasi penelitian.

1.5. Tujuan

Tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan hambatan dalam Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui, menganalisis serta mendeskripsikan upaya pemerintah dalam mengatasi hambatan Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Hardani et al, (2020:69) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan maksud memberikan rancangan atau gambaran yang akurat dan mengenai gejala, fakta-fakta, serta fenomena dalam suatu keadaan dan hasilnya disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Sementara itu, Sugiyono (2021:362) menyatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu: Penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara lengkap dari berbagai prosedur pengumpulan data untuk memahami fenomena yang terjadi oleh subyek penelitian.

Proses pengumpulan data dan informasi merupakan bagian penting dalam penelitian, penulis menerapkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penulis menganalisis data berdasarkan Teori Miles dan Huberman dalam Nurdin & Hartati (2019:206) dengan mengolah data menggunakan 3 (tiga) tahapan, yakni: (*data reduction*), (*data display*) dan (*verification*).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Uji Kesesuaian (*Job-Fit*) Di Pemerintah Provinsi Jambi

Implementasi kebijakan sama dengan tindakan yang dilakukan setelah kebijakan diterbitkan, diantaranya mencakup tindakan untuk mengelola *input* hingga menghasilkan *output* untuk kepentingan umum (Sutmasa, 2021:27). Implementasi kebijakan dapat diartikan sebagai tindakan dalam proses kebijakan publik setelah terbitnya peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai solusi dari permasalahan yang ada dimasyarakat. Peneliti menganalisis dengan teori dari Edwards III dalam Agustino (2016:136-141) terhadap 4 (empat) faktor mengukur keberhasilan implementasi kebijakan, yaitu: komunikasi, disposisi, sumber daya dan struktur birokrasi.

3.1.1. Komunikasi

Komunikasi merupakan cara untuk menyampaikan informasi antara pembuat kebijakan dengan pelaksana kebijakan agar tujuan kebijakan dapat tercapai. Hal ini ditegaskan oleh Agustino (2016:136-141) bahwa keberhasilan implementasi suatu kebijakan ditentukan oleh komunikasi.

Berdasarkan data, hasil wawancara dan pengamatan penulis Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi sudah terlaksana dengan baik. Penyaluran komunikasi dapat tersampaikan kepada semua elemen dengan baik. Proses komunikasi dilakukan antara pembuat dengan pelaksana kebijakan dengan memuat instruksi yang jelas, detail, sistematis dan konsisten.

BKD Provinsi Jambi telah mengkomunikasikan informasi yang lengkap dan jelas terkait prosedur pelaksanaan pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi. Informasi tersebut tertuang dalam Berita Acara Panitia Seleksi Nomor BA/001/Pansel.JPT/BKD-3.3/XIII/2021 tentang Pedoman dan Tata Cara Uji Kompetensi, Evaluasi dan Penilaian Kinerja serta Uji Kesesuaian (*Job Fit*) PNS dan PPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2021. Jadwal Pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi sebagai berikut:

Tabel.2 Jadwal Pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi

No.	Kegiatan	Jadwal	Tempat
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Penelusuran Kompetensi Manajerial (<i>Assessment Test/Simulation</i>)	30 s/d 31 Agustus 2021	BPSDM Provinsi Jambi
2.	Wawancara konfirmasi atas Evaluasi Kinerja, Uji Kompetensi dan Uji Kesesuaian (<i>Job Fit</i>)	01 s/d 02 September 2021	BKD Provinsi Jambi
3.	Pengolahan penilaian kualifikasi/ penelusuran rekam jejak, penilaian/evaluasi kinerja dan penilaian kompetensi teknis/bidang (<i>Technical Competency</i>) serta penyusunan rekomendasi	04 September s/d 04 Oktober 2021	Sekretariat Panitia Seleksi

No.	Kegiatan	Jadwal	Tempat
(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Rapat Pleno akhir dan penyampaian rekomendasi atas hasil uji kompetensi dan uji kesesuaian (<i>job fit</i>) kepada PPK (Gubernur Jambi)	05 Oktober 2021	BKD Provinsi Jambi

Sumber: Buku Laporan Kegiatan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) JPTP di Pemerintah Provinsi Jambi Tahun 2021

Pada tabel di atas memperlihatkan jadwal pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi yang berisi tentang bentuk kegiatan, tanggal pelaksanaan dan tempat pelaksanaan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) dimulai pertengahan tahun 2021 yaitu pada tanggal 30 Agustus sampai tanggal 2 November 2021 diawali dengan tahap Penelusuran Kompetensi Manajerial (*Assessment Test/Simulation*) sampai pannel memberikan laporan hasil seleksi ke PPK.

Berdasarkan data, hasil wawancara dan pengamatan penulis, maka dapat diketahui dan disimpulkan bahwa penyampaian prosedur dan penggunaan aturan tertulis tentang Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi sudah berjalan sangat baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan kegiatan yang jelas dan konsisten di tiap tahapan yang ada. BKD Provinsi Jambi sebagai pelaksana kegiatan telah berupaya menjaga komunikasi yang baik terhadap PNS/PPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi dan PPT Pratama Kota/Kabupaten di Provinsi Jambi serta koordinasi yang baik terhadap KASN.

3.1.2. Disposisi

Disposisi merupakan sikap dan dukungan pelaksana kebijakan terhadap kebijakan tersebut dapat berupa pengangkatan birokrat dan insentif. Menurut Agustino (2016:136-141) menjelaskan bahwa Pengangkatan birokrat dapat berupa penunjukkan secara resmi yang dilakukan oleh pemerintah terkait kepada pihak berkompeten dalam bidangnya. Sedangkan insentif merupakan *reward* serta faktor pendorong bagi para pelaksana kebijakan dalam peningkatan kualitas suatu kebijakan.

Gubernur Jambi selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berkoordinasi dengan KASN dan Mendagri mengenai pengangkatan birokrasi dalam melaksanakan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) terhadap 51 PNS/PPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi dengan catatan sebagai berikut:

- a. Apabila dilakukan mutasi/rotasi terhadap JPT Pratama Sekretaris DPRD, maka sebelum penetapan dan pelantikan hasil uji kompetensi dikoordinasikan terlebih dahulu dengan Pimpinan DPRD sebagaimana ketentuan dalam Pasal 127 ayat (4) PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- b. Apabila dilakukan mutasi/rotasi terhadap JPT Pratama Kepala Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil, maka sebelum penetapan dan pelantikan hasil uji kompetensi dikoordinasikan terlebih dahulu dengan Dirjen Dukcapil Kementerian Dalam Negeri.

Insentif dalam pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi tidak ada hanya saja ada *reward* yang diberikan kepada pegawai teladan. Berdasarkan data, hasil wawancara dan pengamatan penulis, diketahui dan disimpulkan bahwa Pengangkatan Birokrasi dan Insentif telah berjalan dengan baik serta merupakan faktor penting dalam Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi. Hal ini terlihat dari pembentukan Panitia Seleksi dan serta Tim *Assessment* serta Sekretariat *Assessment* dilaksanakan sesuai Surat Keputusan Gubernur Jambi serta pemberian honorium berdasarkan regulasi yang telah ditetapkan.

3.1.3. Sumber Daya

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan suatu kebijakan. Menurut Nalien (2021:3-4), menyatakan bahwa pelaksanaan kebijakan yang efektif dan efisien diperlukan staf bukan hanya memperhatikan dari segi kuantitas tetapi juga kualitas, staf dituntut memiliki kompetensi dan memenuhi kualifikasi yang menunjang tugas dan fungsi staf tersebut dalam rangka mencapai tujuan suatu kebijakan

Sumber Daya Manusia yang menangani Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi sudah cukup memadai. Hal tersebut dilihat dari pembentukan kepanitiaan oleh Gubernur Jambi berdasarkan kompetensi dan memenuhi unsur kepanitiaan.

Sumber Daya Anggaran yang disiapkan oleh Pemerintah Provinsi Jambi dalam Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi telah memadai dalam menunjang pelaksanaan kegiatan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Jambi tahun 2021 melalui DPA BKD Provinsi Jambi, sedangkan untuk transportasi dan akomodasi peserta dibebankan pada instansi masing-masing sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sumber Daya Fasilitas (Sarana dan Prasarana) dalam pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi belum begitu lengkap, karena sampai saat ini Pemerintah Provinsi Jambi belum memiliki Gedung *Assesment Center* sendiri yang menjadi tempat pelaksanaan Uji Kompetensi/Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi.

Berdasarkan data, hasil wawancara dan pengamatan penulis, dapat diketahui dan disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Anggaran dalam Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi telah memadai. Sumber Daya Fasilitas masih belum memadai dikarenakan beberapa faktor yaitu belum adanya Gedung *Assesment Center* dan Ruangan yang memadai serta belum lengkapnya fasilitas pendukung lainnya yang menjadi keluhan para peserta.

3.1.4. Struktur Birokrasi

Kinerja struktur birokrasi dapat ditingkatkan dengan mengembangkan dua karakteristik dalam birokrasi yaitu *Standar Operating Procedures* (SOP) dan Fragmentasi. SOP merupakan pedoman yang harus dilaksanakan dalam pengimplementasian kebijakan. Fragmentasi yaitu penyebaran tanggung jawab dengan tujuan kegiatan atau program suatu kebijakan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing (Agustino 2016:136-141).

BKD Provinsi Jambi dalam melaksanakan pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi berpedoman kepada SOP yang berlaku dan disepakati oleh semua pihak terkait. Pelaksanaan seleksi ini juga telah dilakukan penyebaran tanggung jawab berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Penyusunan SOP dalam pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi berdasarkan PermenPANRB No. 409 Tahun 2019 Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN dan PermenPANRB No. 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Semua kegiatan pelaksanaan Uji Kompetensi dan Uji Kesesuaian (*Job Fit*) JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi tahun 2021 secara keseluruhan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan tanpa adanya permasalahan maupun hambatan yang signifikan dalam tata cara pelaksanaannya, serta keterlibatan tim *assessor* yang objektif, independen dan berkompeten. Fragmentasi atau penyebaran tanggung jawab dalam pengisian JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi dilakukan dengan pembentukan kepanitiaan seleksi berdasarkan tugas pokok dan fungsi serta kompetensi bidang masing-masing.

Berdasarkan data, hasil wawancara dan pengamatan penulis, diketahui dan disimpulkan bahwa prosedur dan penyebaran tanggung jawab sebagai indikator dari struktur birokrasi dalam pelaksanaan pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi

Jambi telah berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dengan pembuatan SOP Berdasarkan regulasi yang berlaku serta kerjasama dan koordinasi antar bidang-bidang dalam BKD Provinsi Jambi sebagai pelaksana kegiatan.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Komunikasi, penyampaian prosedur dan penggunaan aturan tertulis tentang Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi sudah berjalan sangat baik, hal ini terlihat dari pelaksanaan kegiatan yang jelas dan konsisten di tiap tahapan yang ada. BKD Provinsi Jambi sebagai pelaksana kegiatan telah berupaya menjaga komunikasi yang baik terhadap PNS/PPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi dan PPT Pratama Kota/Kabupaten di Provinsi Jambi serta koordinasi yang baik terhadap KASN.

Pengangkatan Birokrasi dan Insentif telah berjalan dengan baik serta merupakan faktor penting dalam Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi. Hal ini terlihat dari pembentukan Panitia Seleksi dan serta Tim *Assessment* serta Sekretariat *Assessment* dilaksanakan sesuai Surat Keputusan Gubernur Jambi serta pemberian honorium berdasarkan regulasi yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Anggaran telah memadai. Namun, Sumber Daya Fasilitas masih belum memadai dikarenakan beberapa faktor yaitu belum adanya Gedung *Assesment Center* dan Ruangan yang memadai serta belum lengkapnya fasilitas pendukung lainnya yang menjadi keluhan para peserta.

Prosedur dan penyebaran tanggung jawab sebagai indikator dari struktur birokrasi dalam pelaksanaan pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi telah berjalan dengan baik. Hal ini terbukti dengan pembuatan SOP Berdasarkan regulasi yang berlaku serta kerjasama dan koordinasi antar bidang-bidang dalam BKD Provinsi Jambi sebagai pelaksana kegiatan.

3.3. Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat yang dialami oleh BKD Provinsi Jambi belum cukup lengkap sarana dan prasarana untuk mendukung secara maksimal Implementasi pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*). Kemudian dari anggaran pelaksanaan yang seharusnya direncanakan pada tahun 2020 mengalami penundaan dan disebabkan oleh adanya *refocusing* anggaran Covid-19. SOP mengenai pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi berpedoman pada PermenPANRB No. 15 Tahun 2019.

BKD Provinsi Jambi mengatasi hambatan dengan menggunakan gedung BPSDM Provinsi Jambi sebagai upaya mengatasi kekurangan sarana dan prasarana guna mengoptimalkan pelaksanaan Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi dan sedang menyusun Peraturan Gubernur tentang Tata Cara Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi guna kejelasan prosedur dan persebaran tugas dan tanggung jawab Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi secara garis besar telah berjalan optimal berpedoman dengan PermenPANRB No. 15 Tahun 2019 dan SE MenPANRB No. 52 Tahun 2020 dengan pengangkatan dan penempatan kembali PNS/PPT Pratama *demosi* dan atau *nonjob* terhadap 6 (enam) JPT Pratama di Pemerintah Provinsi Jambi

Hambatan Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi, antara lain: Kurang memadainya sarana dan prasarana yang tersedia; Keterbatasan Anggaran disebabkan adanya *refocusing* anggaran Covid-19; Belum adanya peraturan gubernur

yang mengatur petunjuk teknis pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*).

Upaya mengatasi hambatan Implementasi Pengisian JPT Pratama melalui Uji Kesesuaian (*Job Fit*) di Pemerintah Provinsi Jambi adalah: Menambah sarana dan prasarana yang dibutuhkan; Menyiapkan Anggaran khusus pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*); Menyusun peraturan gubernur yang mengatur petunjuk teknis pelaksanaan Uji Kesesuaian (*Job Fit*).

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Penelitian juga dilakukan dengan segala keterbatasan dikarenakan penelitian ini dilakukan pada masa pandemi covid-19.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dan penulis juga berharap mampu memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang bermanfaat untuk kedepannya.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKD Provinsi Jambi beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2016. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta CV.
- Hardani, H. et. al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu CV. <https://www.researchgate.net/publication/340021548>
- KASN. 2020. *Laporan Tahunan Komisi Aparatur Sipil Negara SDM ASN Unggul Indonesia Maju*. Jakarta: Hak Penerbitan pada KASN
- Nurdin, Ismail., dan Hartati, Sri. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara Terbuka dan Kompetitif Lingkungan Instansi Pemerintah
- Priansa, Donni J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) Edisi ke-3*. Bandung: Alfabeta CV.
- Surat Edaran 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)
- Sutmasa, Y. Gede. 2021. *Memastikan Efektivitas Implementasi Kebijakan Publik*. Jurnal Cakrawarti, 4, (1)
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Widyastuti, Tuti., & Ratnaningsih, Ika Zenita. 2018. “Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang”. Jurnal Empati, Agustus 2018, 7 (3)
- <https://www.jambiexpres.co.id/read/2021/08/31/47964/52-pejabat-ikut-job-fit-di-pemprov-jambi> Pejabat Ikut Job Fit di Pemprov Jambi Rabu, 1 September 2021