

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA
SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SUMENEP PROVINSI JAWA TIMUR**

Andini Ferawaty

NPP. 30. 0776

Asdaf Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email: feranandini527@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The State Civil Apparatus has an important role in implementing Bureaucratic Reform. For this reason, it is necessary to increase qualifications, competencies and build capabilities in order to create a professional State Civil Apparatus as the main driver of the success of national development. Therefore, to answer this challenge, changes have been made in various aspects of government to optimize government performance in society, one of which is by filling in senior leadership positions openly and competitively.* **Purpose:** *to determine the implementation of open selection for pratama senior leadership positions in the Sumenep Regency Government and to determine the inhibiting factors for the implementation of open selection and the efforts that have been made to overcome them.* **Method:** *This study uses a qualitative descriptive method with an inductive approach. The data analysis method used is data reduction, data presentation and conclusion. This study uses the policy implementation model according to Edward III. Selection of informants using purposive sampling.* **Result:** *The conclusion of this study is that the implementation of open selection for pratama high leadership positions within the Sumenep Regency Government has been running optimally as expected from the previous year, while the inhibiting factor is the less effective transmission of communication to civil servants candidate for selection participants, and the scope is less broad. as well as resource factors in the form of facilities and infrastructure are still inadequate and need to be improved. Efforts that have been made to overcome this are that the Sumenep BKPSDM is trying to communicate more intensively to announce selection implementation at regional and national levels with sufficient budget and trying to try to have its own Assessment Center Building, so for the implementation of Open Selection there is no need to cooperate with third parties. So it will save more budget. The author provides suggestions, including increasing ASN interest in participating in selection, providing sufficient budget, improving facilities and infrastructure, encouraging ASN in increasing competence in the field of technology.*

Keywords: *Implementation, Open Selection, Prime Leadership Position*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang: Aparatur Sipil Negara mempunyai peran penting dalam dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi. Untuk itu perlu dilakukan peningkatan kualifikasi, kompetensi dan membangun kapabilitas guna menciptakan Aparatur Sipil Negara yang profesional sebagai pendorong utama keberhasilan pembangunan nasional. Oleh karena itu untuk menjawab tantangan tersebut, perubahan telah dilakukan di berbagai apek pemerintahan untuk mengoptimalkan kinerja pemerintah di masyarakat salah satunya dengan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat implementasi seleksi terbuka tersebut serta upaya yang sudah dilakukan dalam mengatasinya. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif pendekatan induktif. Metode analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan model implementasi kebijakan menurut Edward III. Pemilihan informan menggunakan purposive sampling. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Implementasi seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep sudah berjalan optimal sebagaimana yang diharapkan dari tahun sebelumnya, Sedangkan yang menjadi faktor penghambat adalah transmisi komunikasi kurang efektif kepada PNS calon peserta seleksi, dan ruang lingkupnya kurang luas, serta faktor sumber daya berupa sarana dan prasarana masih kurang memadai dan perlu ditingkatkan. Upaya yang sudah lakukan dalam mengatasi hal tersebut adalah BKPSDM Sumenep berusaha mengupayakan mengkomunikasikan lebih intensif untuk pengumuman pelaksanaan seleksi di tingkat regional dan nasional dengan anggaran yang cukup dan berusaha mengupayakan memiliki Gedung Assessment Center sendiri, jadi untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka tidak perlu bekerjasama dengan pihak ketiga. Sehingga akan lebih menghemat anggaran. Penulis memberikan saran antara lain yaitu meningkatkan minat ASN dalam mengikuti seleksi, menyediakan anggaran yang cukup, meningkatkan sarana dan prasarana, mendorong ASN dalam meningkatkan kompetensi di bidang teknologi.

Kata Kunci: Implementasi, Seleksi Terbuka, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi diperlukan untuk mencapai kinerja pelayanan aparatur kepada masyarakat yang baik dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 mengungkapkan reformasi birokrasi memiliki tujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, tidak terpengaruh oleh KKN, menyediakan pelayanan publik yang baik dan berkompeten, serta mengadakan seleksi secara terbuka dalam menentukan aparatur yang mempunyai integritas serta

kompeten dalam menduduki jabatan strategis di tata kelola pemerintahan. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan beberapa permasalahan di lapangan yaitu pemerintah pusat atau daerah yang didominasi unsur kolusi atau kedekatan serta koneksi dalam melaksanakan pengisian jabatan yang mengakibatkan kompetensi dan kemampuan seseorang tidak dapat dijadikan penilaian yang utama dalam seleksi jabatan, sehingga aparatur yang mempunyai kemampuan dan kapabilitas yang dinilai baik terlihat sulit dalam menduduki posisi yang sinkron atau sesuai sebab dieliminasi beberapa pihak yang memanfaatkan koneksi dan unsur kedekatan dengan kepala daerah sebagai pengambil kebijakan. Sehingga tidak heran dalam masyarakat, proses pengisian jabatan aparatur sering dikaitkan atau dihubungkan dengan KKN, politik uang, sistem informasi yang tidak terbuka, kompensasi, serta adanya unsur koneksi kedekatan politik dengan kepala daerah atau penguasa. Oleh karena itu, dilahirkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yakni ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Aparatur harus berkompeten dan berkualitas. Sehingga dalam menciptakan pemerintahan yang begitu efektif pemilihan atau pengangkatan aparatur sipil negara dalam suatu jabatan mengacu pada sistem merit.

Kebijakan di atas harus dipatuhi dan diikuti oleh seluruh instansi Pemprov Jawa Timur, termasuk Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep. Dalam mengetahui amanat di atas sudah diterapkan dengan baik atau sebaliknya. Karena mungkin saja beberapa persyaratan dan tahapan tidak diterapkan atau sudah diterapkan namun tidak sama dengan kebijakan yang tertera di peraturan perundang-undangan terkait terkait.

Pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur ditindaklanjuti dengan adanya Peraturan Bupati Sumenep Nomor 61 Tahun 2021 tentang Tata Cara Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur ditindaklanjuti dengan adanya Peraturan Bupati Sumenep Nomor 61 Tahun 2021 tentang Tata Cara Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Pada tahun 2019 dan tahun 2022, Pemerintah Kabupaten Sumenep sudah melaksanakan seleksi terbuka beberapa jabatan kosong di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sumenep berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif.

Pada tahun 2019 pelaksanaan Seleksi Terbuka pada Jabatan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dilakukan ulang pada bulan Oktober, karena pelaksanaan pada bulan Juli Peserta yang memenuhi syarat hanya 2 (dua) orang, yang berakibat tidak sesuai kuota yang telah diisyaratkan pada pasal 127 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada tahapan persiapan pembentukan panitia seleksi merupakan pakar praktisi yang berasal dari luar kabupaten kemudian ditentukan disetujui oleh bupati dengan terbitnya SK panitia seleksi. Kemudian untuk seleksi administrasi, wawancara akhir tidak begitu sulit dikarenakan BKPSDM Kabupaten Sumenep bekerja sama dengan *assessment center* BKD Provinsi Jawa Timur. Mengingat pentingnya Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan permasalahan yang terjadi selama ini dalam mewujudkan reformasi birokrasi.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya, yaitu Nurul Fauziah Ridwan, Tahun 2017 dengan judul “Mekanisme Pengisian Jabatan yang lowong melalui Sistem Seleksi Terbuka pada lingkup Pemerintah Kabupaten Sinjai” dengan hasil penelitian Pelaksanaan pengisian jabatan melalui seleksi terbuka dengan dibantu beberapa tim penilai yang terbentuk dengan pembentukan panitia seleksi dan berkoordinasi dengan KASN. Untuk pelaksanaan seleksi terbuka diawali dengan pengumuman tahapan pelaksanaan, dan persyaratan pendaftaran.

Penelitian dengan judul “Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung” yang dilakukan oleh Mia Rosmiati, dkk. Tahun 2018 dengan hasil penelitian Pada pelaksanaan rekrutmen terbuka pimpinan tinggi BKD Kota Bandung dapat menacapai 4 aspek saja yakni aspek transparansi, kebijakan, panitia seleksi serta aspek komunikasi. Namun pada aspek sistem merit belum terlaksana dengan baik karena masih ditemukan pemilihan kandidat dipilih berdasarkan kedekatan dengan kepala daerah yang dalam hal ini adalah walikota .

Penelitian dengan judul “Analisis Reformasi Kepegawaian (Studi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT) Berbasis Merit Sistem Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Indragiri yang dilakukan oleh Muhammad Alkadafi, dkk. Tahun 2018 dengan hasil penelitian Hasil dari analisis dan rekomendasi data implementasi KASN selama proses seleksi, secara implisit dapat disimpulkan jika proses implementasi memiliki prinsip-prinsip objektivitas, daya saing, transparan, dan akuntabel di beberapa tahapan proses seleksi 5 (lima) jabatan dipilih oleh panitia seleksi. Pertimbangan kelayakan, kemampuan, dan kinerja telah menjadi ponsel.

Penelitian dengan judul “Analisis Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinann Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Pesawaran” yang dilakukan oleh David Ariswandy, Bovie Kawulusan, dan Rafian Juni, Tahun 2021 dengan hasil penelitian Proses seleksi terbuka dilalui dengan berbagai tahapan salah satunya persiapan seleksi, pelaksanaan kemudian monitoring atau evaluasi serta untuk faktor pendorongnya adalah Kabupaten Pesawaran ingin meningkatkan kompetensi dan kapasitasan jenjang karir yang setara dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sedangkan faktor penghambat yaitu masih ditemukan adanya pejabat pratama hasil dari seleksi terbuka tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan belum optimalnya partisipasi publik Kabupaten Pesawaran.

Penelitian dengan judul “Efektivitas Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi Terhadap Sistem Merit yang dilakukan oleh Aza Aulia Febriana, Tahun 2021 dengan hasil penelitian

Pelaksanaan seleksi terbuka di Pemerintah Kota Jambi secara keseluruhan sudah berjalan dengan cukup optimal dengan baik namun pada pelaksanaan seleksi terbuka ditemukan belum terpenuhinya salah satu efektivitas yaitu pencapaian tujuan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan penelitian dahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni membahas secara spesifik implementasi kebijakan seleksi terbuka dan penggunaan sistem merit saat pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dan, serta hambatan-hambatan yang dialami dalam implementasi kebijakan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fauziah Ridwan, Mia Rosmiati, Asep Sumaryana, AD. Saefullah, Ahmad Buchari, David Ariswandy, Bovie Kawulusan, dan Rafian Juni lebih cenderung membahas mekanisme pelaksanaannya serta seberapa efektivitasnya pelaksanaan seleksi terbuka. Penelitian ini menggunakan indikator yang berbeda juga dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan Teori Edwards III (1980) dengan empat dimensi yakni Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

1.5. Tujuan.

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengkaji dan mendeskripsikan implementasi seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep dengan beberapa hambatan dan upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam mengatasi faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif melalui pendekatan induktif. penelitian kualitatif ini adalah pengamatan seseorang terhadap suatu objek sebagai bahan penelitiannya dengan cara berinteraksi langsung dengan objek atau beberapa hal yang berhubungan pada objek penelitian demi memperoleh informasi yang tepat. Pendekatan induktif adalah pendekatan yang dilakukan dengan cara mengkaji topik penelitian tertentu dan bersifat khusus kemudian diperoleh pengetahuan yang lebih luas. Sehingga pengetahuan itu dapat berlaku pada lokus yang lebih besar.

Data diperoleh dengan melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data wawancara dengan teknik purposive sampling dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur , Analis SDM Aparatur, Sub Kordinator Bidang Pengembangan Karier dan Promosi Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dan 5 Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Setelah data dikumpulkan kemudian dilakukan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data dan verifikasi penarikan kesimpulan. Adapun analisis data menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Edwards III (1980) dengan empat dimensi yakni Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis Implementasi Kebijakan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka Dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur menggunakan teori implementasi kebijakan menurut Edwards III (1980) dengan empat dimensi yakni Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

3.1 Komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam menetapkan keberhasilan dalam mencapai tujuan dari implementasi suatu kebijakan. Hal tersebut berhubungan dengan upaya dalam menyampaikan informasi tertentu. BKPSDM Kabupaten Sumenep sudah melakukan penyampaian informasi dengan baik, jelas dan konsisten yakni dengan cara menginformasikan kepada seluruh PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep melalui surat edaran kepada beberapa OPD dan pengumuman pada website BKPSDM itu sendiri. Namun hal tersebut dinilai kurang efektif dikarenakan peserta yang mendaftar hanya di tingkat lokal saja. Hal itu terjadi karena karena terbatasnya anggaran untuk pengumuman untuk di luar lingkup provinsi ataupun nasional. Proses penyampaian informasi antara pembuat kebijakan dengan implementor hendaklah terlaksana dengan baik agar harapan pembuat kebijakan dapat tercapai.

3.2 Sumber Daya

Setelah komunikasi telah disampaikan dengan jelas, baik, dan konsisten, kemudian para pelaksana harus memiliki sumber daya yang memadai dalam implementasi kebijakan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling utama. Pada pelaksanaan implementasi kebijakan seleksi JPT Pratama sudah memenuhi jumlah yang ditentukan salah satunya panitia seleksi yang terdiri dari Sekretaris Daerah Kabupaten Sumenep selaku ketua panitia seleksi dan , dua orang pejabat intern Pemprov. Jawa Timur yaitu Kepala BKD Prov. Jawa Timur dan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Jawa Timur serta dua orang dari akademisi dari Universitas Airlangga. Kemudian dalam standar kompetensi pada masing-masing lowong jabatan melibatkan kerja sama dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Sumenep.

Selanjutnya sumber daya yang diperlukan adalah informasi yang menjadi sumber dalam pengimplementasian kebijakan publik. Informasi tersebut merupakan informasi tentang pelaksanaan salah satu kebijakan yang telah ditentukan. Informasi dapat menjadi sebuah pedoman bagi pelaksana untuk melakukan pekerjaan dalam mewujudkan kebijakan yang telah dibuat. Kurangnya pengetahuan tentang penerapan kebijakan tersebut dapat menyebabkan kurang optimalnya target dari implementasi

kebijakan tersebut. Dalam penerapannya, setiap panitia seleksi sudah mengetahui tugas dan fungsinya masing masing dimana Pemerintah Kabupaten Sumenep juga mengeluarkan Perbup Sumenep Nomor 61 tahun 2021 tentang Tentang Tata Cara Seleksi Terbuka Pengisian JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kab. Sumenep menjadikannya sebagai acuan bagi setiap pansel dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Sumber daya lainnya yang diperlukan yakni sumber daya fasilitas. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan ketika implementasi kebijakan sebab jika tidak ditemukan fasilitas pendukung seperti gedung tempat pertemuan, perlengkapan pendukung lainnya, implementasi kebijakan tidak akan bisa dilaksanakan dengan baik. Dalam mengimplementasikan kebijakan seleksi terbuka JPT Pratama, BKPSDM Kab. Sumenep telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyiapkan sumberdaya yang diperlukan.

3.3 Disposisi

Sikap dan dukungan dari pelaksana kebijakan sangat penting dalam proses implementasi kebijakan. Supaya efektif, para pelaksana harus memiliki sikap dan dukungan baik dalam pengimplementasian kebijakan tersebut Apabila pelaksana memiliki disposisi yang baik, maka mereka akan melaksanakan proses implementasi kebijakan tersebut dengan baik seperti tujuan kebijakan yang diharapkan oleh pembuat kebijakan begitupun sebaliknya. Selain itu, pengangkatan birokrat dan intensif juga mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut dengan membuat pelaksana kebijakan memiliki komitmen dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. jika faktor Disposisi dimana dalam hal ini BKPSDM Kab. Sumenep diangkat menjadi tim pelaksana kebijakan seleksi JPT Pratama berdasarkan SK Bupati Sumenep dan diberikan insentif yang cukup dalam pelaksanaan kebijakan tersebut.

3.4 Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang berlaku sebagai pelaksana kebijakan harus mampu mendukung kebijakan yang telah ditetapkan secara politis dan terkoordinasi dengan baik. Birokrasi tidak hanya ada di lingkungan instansi pemerintah pemerintah tetapi juga di organisasi atau perusahaan swasta, lembaga pendidikan dan lain sebagainya. Berikut 2 (dua) karakteristik dari birokrasi yang dapat meningkatkan kinerja struktur birokrasi yakni *Standar Operating Procedures (SOP)* dan Fragmentasi. Selama pelaksanaan seleksi JPT Pratama Kab. Sumenep sudah sesuai dengan SOP yang ada dilihat dari pansel itu sendiri ataupun peserta seleksi yang sudah mengikuti pelaksanaan seleksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian prosedur pelaksanaan seleksi JPT tersebut telah dirumuskan dan sudah berjalan di antara berbagai unit selama pelaksanaan seleksi sesuai dengan aturan yang berlaku. Masing-masing anggota panitia atau tim telah mengetahui tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan yang terbaik untuk memenuhinya kemudia dilakukan pembentukan tim. pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menurut jenjang/hirarki tertentu sesuai struktur organisasi.

3.5 Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Sumenep

Merujuk pada teori implementasi Edwards III yang terdiri dari faktor komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi, ditemukan adanya beberapa penghambat dalam pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama meliputi sebagai berikut:

1. Belum terinformasikan secara lebih luas sehingga kurang minat peserta
Pada tahap pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep terdapat kendala besar berupa minimnya peserta yang mengikuti seleksi tersebut. Kurangnya minat peserta dari luar Kabupaten Sumenep maupun Provinsi Jawa Timur yang mengikuti setiap kali pelaksanaan seleksi terbuka dikarenakan letak geografis Kabupaten Sumenep yang merupakan daerah kepulauan, akses menuju kesana yang membutuhkan waktu yang cukup lama dan kurangnya anggaran yang mencukupi dalam mengedarkan pengumuman seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama.
2. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana kurang memadai
Pada pelaksanaan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama di Kabupaten Sumenep fasilitas disediakan kantor BKPSDM Kabupaten Sumenep perlu adanya pengadaan gedung ataupun tempat seleksi karena pada pelaksanaan seleksi JPT Pratama dirasa kurang memadai karena tempat pelaksanaan seleksi berlangsung di Kota Surabaya dan bukan di Kabupaten Sumenep itu sendiri.

3.6 Upaya yang dilakukan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dalam mengatasi permasalahan / faktor penghambat di atas yaitu :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berusaha mengupayakan mengkomunikasikan lebih intensif untuk pengumuman pelaksanaan seleksi di tingkat regional dan nasional dengan anggaran yang memadai.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep mengupayakan memiliki Gedung Assessment Center sendiri, jadi untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka tidak perlu bekerjasama dengan pihak ketiga. Sehingga akan lebih menghemat anggaran.

3.7. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Implementasi kebijakan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama secara terbuka dan kompetitif di lingkungan pemerintah kabupaten sumenep merupakan salah satu upaya pemerintah kabupaten sumenep dalam rangka perwujudan reorganisasi birokrasi salah satunya tentang peningkatan sumber daya manusia aparatur. Dalam pelaksanaannya ditemukan beberapa faktor penghambat dalam pengimplementasian kebijakan tersebut. Hambatan yang dimaksud antara lain: Belum terinformasikan secara lebih luas sehingga kurang minat peserta dari luar Kabupaten Sumenep maupun Provinsi

Jawa Timur dan Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana kurang memadai yakni tempat berlangsungnya seleksi jabatan pimpinan tinggi pertama di Kabupaten Sumenep.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan dalam implementasi seleksi terbuka JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumenep sudah terlaksana dengan baik secara terbuka dan kompetitif sebagaimana yang diinginkan, salah satunya pada kesesuaian proses pelaksanaan dengan tahapan yang diatur pada Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019. Pada Tahun 2022 Implementasi seleksi terbuka JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep. Sebagaimana yang diharapkan mendapatkan kemajuan di tahun sebelumnya dengan jumlah calon peserta yang sesuai dengan ketentuan JPT Pratama yang terdapat di Peraturan Bupati Sumenep Nomor 61 Tahun 2021 yaitu minimal berjumlah 3 (tiga) orang di tiap-tiap formasi jabatan yang lowong.

faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi seleksi terbuka JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumenep yaitu belum terinformasikan secara luas sehingga kurang minat dan kurangnya sumber Daya Fasilitas sarana dan prasarana khususnya gedung tempat berlangsungnya seleksi sedangkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep berupaya mengkomunikasikan lebih intensif untuk pengumuman pelaksanaan seleksi di tingkat regional dan nasional dengan anggaran yang cukup dan berusaha mengupayakan memiliki Gedung Assessment Center sendiri, jadi untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka tidak perlu bekerjasama dengan pihak ketiga sehingga akan lebih menghemat anggaran.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan Dengan Implementasi Kebijakan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Secara Terbuka dan Kompetitif Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumenep untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian

VI. DAFTAR PUSTAKA

Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, J. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Edward III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressional Quarterly Press.

Hamdi, M. (2014). *Kebijakan Publik (Proses, Analisis, dan Partisipasi)*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Moleong, L. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyadi, M. (2014). *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Publica Institute.

Narwawi, H. (2007). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sarundajang. (2002). *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Silalahi, U. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Pustaka Pelajar.

Subarsono, A. (2011). *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Winarno, B. (2005). *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Press.

-----, B. (2013). *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Yogyakarta: CAPS Center of Academic Publishing Service.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025

Peraturan Menteri Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Dan Kompetitif Di Lingkungan Instansi Pemerintah

Peraturan Bupati Nomor 61 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kabupaten Sumenep

Ridwan, Nurul Fauzi. 2017. "Mekanisme Pengisian Jabatan Yang Lowong Melalui Sistem Seleksi Terbuka Pada Lingkup Pemerintahan Kabupaten Sinjai." Universitas Hasanudin Makassar.

Rosmiati, Mia. dkk. 2018. "Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung.

Alkadafi, M. dkk. (2018). *Analisis Reformasi Kepegawaian (Studi Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT) Berbasis Merit Sistem Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)*.

Ariswandi, D. dkk. (2021). *Analisis Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Pesawaran : Studi Kasus Penetapan JPTP Tahun 2020*.

Febriana, A. A. (2021). *Efektivitas Pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kota Jambi Terhadap Sistem Merit*.
<https://bkpsdm.sumenepkab.go.id/> (diakses tanggal 3 November 2022)
<https://panjinasional.net/2022/01/13/gonjang-ganjing-pengisian-jptpratama-di-sumenep-menuai-kritik/> (diakses tanggal 3 November 2022)