

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SELEKSI TERBUKA
JABATAN PIMPINAN TINGGI (JPT) PRATAMA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARANGASEM PROVINSI BALI**

Oleh

I Putu Agus Pranata Santosa
NPP. 30.1051

*Asdaf Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: no.name30.xxx@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Drs. Yani Alfian, M. Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Civil Servants are a part of the State Civil Apparatus (ASN) which has a very important role in the government bureaucracy whose job is to serve the public interest, carry out government tasks and affairs as well as national development. Therefore it is necessary to carry out a scheme in good civil servant management to guarantee the effectiveness and efficiency of the administration of the government. Civil servants are required to have good quality in order to be able to carry out their duties professionally, have a high work ethic, good discipline, far from collusion, corruption, nepotism (KKN) practices and in accordance with applicable laws and regulations. **Purpose:** The purpose of this research is to collect data that has analyzed in order to obtain results that able to provide an overview of the Implementation of Open Selection Policy for Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Positions, to describe the obstacles factors, and followed by the efforts to overcome these inhibiting factors. **Method:** The research design is using qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques use three ways, consists of interviews, observation, and documentation. The collected data were analyzed start from data reduction, data presentation, and conclusions. The research was conducted at the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. **Result:** The results of the study showed that the Implementation of the Open Selection Policy for Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Positions had been implemented quite well, but there are several obstacles. The main theory used in this study is Edward III's policy implementation theory with several aspects that determine the success of an implementation policy, consists of communication, resources, dispositions, and bureaucratic structure. **Conclusion:** The obstacle experienced is the human resource factor and the lack of selection participants who registered. Then the facility resources, there is no place and tool for carrying out the competency test for the participants selection. Efforts made by the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali to overcome the obstacles to the minimal number of participants registered are by increasing the socialization of information about the importance of career development for civil servants, especially prospective open selection participants. Then using buildings and tools from the Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Bali in carrying the competency test stage selection.

Keywords: Policy Implementation, JPT Pratama, Open Selection

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran sangat penting dalam birokrasi pemerintahan yang bertugas untuk melayani kepentingan publik, menyelenggarakan tugas dan urusan pemerintahan serta pembangunan nasional. Oleh sebab itu perlu dilakukan sebuah skema dalam manajemen PNS yang baik untuk memberikan jaminan pada keefektifan dan efisiensi penyelenggaraan roda pemerintahan. PNS dituntut untuk mempunyai kualitas yang baik guna mampu melaksanakan tugas dengan profesional, beretos kerja tinggi, disiplin yang baik, jauh dari praktik Kolusi, Korupsi, Nepotisme (KKN) dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. **Tujuan:** Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data telah dibahas guna memperoleh hasil yang mampu memberikan gambaran tentang Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, menguraikan faktor apa saja yang menjadi penghambat, serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat tersebut. **Metode:** Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis mulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menghasilkan bahwa Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama telah terlaksana cukup baik, namun terdapat beberapa hambatan. Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori implementasi kebijakan Edward III dengan beberapa aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. **Kesimpulan:** Hambatan yang dialami adalah faktor sumber daya manusia yaitu minimnya peserta seleksi yang mendaftar. Kemudian sumber daya fasilitas, belum adanya tempat dan alat pelaksanaan tes uji kompetensi peserta seleksi. Upaya yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Karangasem dalam mengatasi hambatan terhadap minimnya jumlah peserta yang mendaftar yaitu dengan meningkatkan sosialisasi tentang informasi pentingnya pengembangan karier bagi PNS khususnya calon peserta seleksi terbuka. Lalu menggunakan gedung dan alat dari BKPSDM Provinsi Bali dalam pelaksanaan seleksi tahap uji kompetensi.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, JPT Pratama, Seleksi Terbuka

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki peran sangat penting dalam birokrasi pemerintahan yang bertugas untuk melayani kepentingan publik, menyelenggarakan tugas dan urusan pemerintahan serta pembangunan nasional. Oleh sebab itu perlu dilakukan sebuah skema dalam manajemen PNS yang baik untuk memberikan jaminan pada keefektifan dan efisiensi penyelenggaraan roda pemerintahan. PNS dituntut untuk mempunyai kualitas yang baik guna mampu melaksanakan tugas dengan profesional, beretos kerja tinggi, disiplin yang baik, jauh dari praktik Kolusi, Korupsi, Nepotisme (KKN) dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jabatan merupakan elemen yang menentukan dalam pemerintahan pada dasarnya dulu dibagi kedalam jabatan fungsional dan jabatan struktural. Setelah adanya regulasi yang terbaru, jabatan ASN terdiri dari tiga bagian yaitu jabatan fungsional, jabatan administrasi, dan jabatan pimpinan tinggi. Baik jabatan fungsional, jabatan administrasi maupun jabatan pimpinan tinggi dalam tata cara pengisiannya harus dilakukan secara jujur, baik, dan adil agar hak semua orang tidak dilanggar serta memberikan kesempatan yang sama bagi tiap-tiap orang.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sendiri merupakan bentuk dari kebijakan pemerintah dalam melakukan penataan birokrasi yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Kepegawaian. Kebijakan ASN ini memiliki sebuah tujuan untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik. Serta misi untuk memindahkan Aparatur Sipil Negara dari “*Comfort Zone ke Competitive Zone*”.

Pengaturan seleksi JPT diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Seleksi JPT dapat dilaksanakan antar sesama instansi atau antar instansi yang berbeda melalui uji kompetensi. Hal ini dilakukan guna memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang profesional, berintegritas dan kompeten untuk mengisi jabatan yang mengalami kekosongan.

1.2. Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP Penelitian)

Implementasi reformasi birokrasi dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu dikeluarkannya PerMenPAN-RB Nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif Di Lingkungan Instansi Pemerintah. Prosedur pengisian JPT pada instansi pemerintah mengacu pada PerMenPAN-RB Nomor 15 Tahun 2019. Seleksi pengisian JPT dilaksanakan melalui tahapan proses dengan persyaratan administrasi, rekam jejak, penyusunan makalah dan presentasi, *assessment* kompetensi, dan wawancara akhir. Hasil yang didapatkan dari proses seleksi ini akan melahirkan pimpinan yang profesional dan kompeten dalam menduduki jabatan. Pemerintah Kabupaten Karangasem membuka seleksi terbuka atau lelang Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang diselenggarakan langsung oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem.

Reformasi birokrasi menjadi tujuan yang masih terus berlanjut dalam pelaksanaan pemerintahan di Indonesia. Diberitakan dalam biroorg.baliprov.go.id “Penyusunan Road Map Reformasi Birokrasi Kabupaten Karangasem” 13 Maret 2020, bahwa Pemerintah Kabupaten Karangasem telah membuat pedoman untuk mengelola pelaksanaan reformasi birokrasi. Modifikasi kebijakan terus dilakukan dalam rangka mencapai cita-cita reformasi birokrasi tersebut. Hal ini terlihat dari mulai ditetapkannya sejumlah regulasi dalam bentuk peraturan, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Permenpan-RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan judul Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Covid-19 Di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, Oleh: Nurul Fahmi Erlanda (2022). Tujuan penelitian Mengetahui dan menganalisis mengenai mekanisme pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama melalui seleksi terbuka pada masa pandemi covid-19. Hasil penelitian adalah Aspek penunjukkan kandidat berdasarkan sistem merit dan aspek prosedur seleksi yang transparan menjadi aspek terpenting yang menjadi kelemahan di dalam proses seleksi terbuka ini dimana panitia seleksi tidak mengumumkan nilai keseluruhan dari hasil tahapan seleksi.

Penelitian dengan judul Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Secara Terbuka di Provinsi Lampung, Oleh: Ginta Monita (2017), dengan menggunakan Metode Penelitian: Kualitatif bertujuan untuk menganalisis seleksi jabatan sekretaris daerah yang dilaksanakan secara objektif dengan hasil Pengaturan pengisian jabatan sekretaris daerah secara terbuka dapat menghasilkan pemimpin yang berkompeten apabila dilaksanakan secara objektif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian dengan judul Akuntabilitas Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Blora, Oleh: M. Aminudin (2016) menggunakan Metode Penelitian: Kualitatif. Dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses seleksi terbuka JPT Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Blora dari perspektif akuntabilitas procedural dan hasil menunjukkan tahap demi tahap pengisian jabatan melalui seleksi terbuka sejak pembentukan panitia seleksi, penetapan standar kompetensi, seleksi kompetensi, penelusuran rekam jejak, pengumuman hasil seleksi hingga koordinasi dengan Gubernur dan Komisi ASN.

Penelitian dengan judul Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Bagi PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat, Oleh: Ismail (2018). Dengan tujuan untuk mengetahui implementasi seleksi terbuka yang dilaksanakan dengan konsep reformasi birokrasi dan hasil Proses seleksi terbuka sudah berjalan cukup baik dengan beberapa faktor yang menjadi acuan dalam pelaksanaannya sehingga tercipta sebuah reformasi dalam birokrasi yang optimal untuk melaksanakan kebijakan dari pemerintah

Penelitian dengan judul Polemik Pelaksanaan Mutasi dan *Open Bidding*/Seleksi Terbuka di Kabupaten Ciamis (Studi Kasus: Peraturan BKN RI Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi), Oleh: Mochammad Iqbal, Suswanta, Etika Khairina (2021), dengan tujuan untuk melihat mutasi pejabat tentang proses mutasi kepegawaian di pemerintahan telah berjalan dengan optimal tanpa terjadinya hambatan apapun. Dan hasil Masih banyak ditemukan kekosongan jabatan eselon II yang disebabkan oleh minimnya jumlah PNS yang berpangkat minimal untuk menduduki jabatan tersebut serta tingkat pendidikan dari PNS yang masih kurang

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian terdahulu tersebut memiliki persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam metode yang digunakan. Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif. Adapun

perbedaan yang paling mendasar dalam penelitian yang akan penulis lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu penulis lebih memfokuskan penelitian ini pada permasalahan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang berkaitan dengan peserta seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lokasi penelitian. Perbedaan lainnya juga terletak pada lokus dan objek yang diteliti dari masing-masing penelitian.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat dalam Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan pada proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali.

II. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kualitatif dan metode deskriptif serta pendekatan secara induktif. Penulis akan mendeskripsikan dan melakukan analisis terhadap masalah yang terjadi secara sistematis lalu diperoleh gambaran tentang permasalahan yang terjadi dalam Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali

Pengisian JPT Pratama di Pemerintah Kabupaten Karangasem Tahun 2021 merupakan tindak lanjut dari Surat Rekomendasi KASN Nomor: B-3887/KASN/11/2021 tanggal 2 November 2021 perihal Rekomendasi Rencana Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem. Hal ini bertujuan untuk melakukan pengisian jabatan yang lowong pada tahun 2021 dalam lingkup JPT Pratama di Pemerintah Kabupaten Karangasem.

Berdasarkan teori implementasi dari Edward III (dalam Wirman Syafri dan Setyoko, 2010) yang terdiri dari 4 aspek, dapat dikaitkan dengan implementasi seleksi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Tahun 2021. Keempat aspek tersebut antara lain Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

1. Komunikasi, indikator komunikasi yang dijadikan acuan oleh pihak BKPSDM Kabupaten Karangasem tentang pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama Tahun 2021 telah berjalan cukup baik dan informatif. Indikator yang dimaksud yaitu transmisi, kejelasan (clarity), dan konsistensi. Meskipun masih terdapat kendala yang terjadi, namun masalah tersebut masih mampu diatasi oleh pihak penyelenggara proses seleksi yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem.
2. Sumber Daya, aspek sumber daya yang terdiri dari sumber daya manusia, finansial, fasilitas, dan kewenangan dalam proses Seleksi Terbuka JPT Pratama di Pemerintah

Kabupaten Karangasem sudah cukup baik kualitasnya. Dukungan dan kerja sama dari semua pihak yang terlibat dalam proses seleksi mampu menjadi faktor positif dalam baiknya kualitas sumber daya tersebut.

3. Disposisi, pengangkatan birokrasi dan insentif yang diberikan telah berjalan dengan baik yang artinya kedua hal tersebut merupakan faktor penting dalam Implementasi Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Tahun 2021. Hal ini terbukti dari pembentukan panitia seleksi dan tim penilai (tim *assessor*) serta pemberian honorium yang berdasarkan dengan Surat Keputusan Bupati Karangasem.
4. Struktur Birokrasi, prosedur dan pembagian tanggung jawab yang merupakan indikator dalam aspek struktur birokrasi proses seleksi terbuka JPT Pratama di Pemerintah Kabupaten Karangasem Tahun 2021 telah terlaksana dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan pembuatan SOP yang mengacu pada PermenPANRB Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah serta adanya kerja sama yang baik antar semua elemen bidang di BKPSDM Kabupaten Karangasem maupun tim *assessor*.

3.2. Faktor Penghambat Seleksi Terbuka JPT Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali

Hambatan yang dialami selama pelaksanaan proses seleksi terbuka JPT Pratama ini memperlihatkan bahwa pihak penyelenggara serta panitia seleksi terus memberikan kinerja yang terbaik guna memperoleh pejabat pimpinan tinggi yang berkompeten. Seleksi terbuka JPT Pratama ini merupakan salah satu solusi yang digunakan Pemerintah Kabupaten Karangasem untuk melakukan reformasi birokrasi dan memperoleh pejabat pimpinan tinggi pratama yang baik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai bidangnya. Secara terperinci berikut merupakan Faktor yang menjadi penghambat proses pelaksanaan Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali yaitu sumber daya yang terdiri dari:

A. Sumber Daya Manusia

Kurangnya minat dari aparatur yang dianggap mampu untuk mengikuti pelaksanaan seleksi terbuka. Hanya terdapat 24 orang peserta yang mendaftar dari 40 orang yang memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem.

B. Sumber Daya Fasilitas

Hambatan yang dialami oleh pihak penyelenggara yaitu BKPSDM Kabupaten Karangasem belum lengkap secara maksimal memiliki fasilitas penunjang seleksi terbuka tersebut. Pihak BKPSDM Kabupaten Karangasem belum memiliki tempat untuk melaksanakan uji kompetensi bagi peserta seleksi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Tahun 2021.

3.3. Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Pemasalahan Pada Proses Seleksi Terbuka JPT Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali

Pemerintah Kabupaten Karangasem dalam mengatasi hambatan dalam Implementasi Seleksi Terbuka Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem melakukan berbagai upaya yang efektif dan efisien. BKKPSDM Kabupaten Karangasem selaku pihak pelaksana seleksi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem mengambil 2 (dua) langkah upaya untuk mengatasi faktor yang menjadi penghambat pada pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama.

Pertama, pihak BKPSDM Kabupaten Karangasem kedepannya akan melakukan evaluasi terhadap proses sosialisasi awal tentang diadakannya seleksi terbuka JPT Pratama di Pemerintah Kabupaten Karangasem. Sosialisasi yang diberikan lebih ke arah motivasi tentang pengembangan karier bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi terbuka ini agar menambah minat aparatur untuk mengikuti seleksi. Upaya selanjutnya yaitu untuk menunjang kekurangan fasilitas pada tahap seleksi ujian kompetensi seleksi terbuka JPT Pratama Kabupaten Karangasem Tahun 2021, pihak BKPSDM Kabupaten Karangasem telah melakukan koordinasi dengan BKPSDM Provinsi Bali dalam penyediaan tempat dan alat kebutuhan uji kompetensi peserta seleksi.

IV. KESIMPULAN

Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali secara garis besar berjalan dengan optimal dengan berpedoman pada regulasi yang berlaku khususnya PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah dengan memperoleh pengisian 8 (delapan) JPT Pratama yang kosong di Pemerintah Kabupaten Karangasem. Faktor yang menjadi penghambat proses pelaksanaan Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Provinsi Bali yaitu sumber daya yang terdiri dari:

1. Kurangnya minat dari aparatur yang dianggap mampu untuk mengikuti pelaksanaan seleksi terbuka. Hanya terdapat 24 orang peserta yang mendaftar dari 40 orang yang memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem.
2. Hambatan yang dialami oleh pihak penyelenggara yaitu BKPSDM Kabupaten Karangasem belum lengkap secara maksimal memiliki fasilitas penunjang seleksi terbuka tersebut. Pihak BKPSDM Kabupaten Karangasem belum memiliki tempat untuk melaksanakan uji kompetensi bagi peserta seleksi terbuka JPT Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karangasem Tahun 2021.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Kabupaten saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat Edward III.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada

kebijakan serupa dan diharapkan dapat menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala BKPSDM Kabupaten Karangasem beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan informasi untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin. 2016. Akuntabilitas Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Blora. *Jurnal of Inovaasi Sektor Publik*, Vol. 1 Nomor 1
- Erlanda, Nurul Fahmi. 2022. *Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Covid-19 Di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau*. *Jurnal* Vol. 3 Nomor 1
- Iqbal, Mochammad. 2021. *Polemik Pelaksanaan Mutasi dan Open Bidding/Seleksi Terbuka di Kabupaten Ciamis (Studi Kasus: Peraturan BKN RI Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi)*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, Vol. 47 Nomor 1
- Ismail. 2018. *Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Bagi PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal MSDA*, Vol. 6 Nomor 1
- Monita, Gina. 2017. *Pengisian Jabatan Sekretaris Daerah Secara Terbuka Di Provinsi Lampung*. *Jurnal Ilmiah*, Vol. 1 Nomor 1
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- PerMenPAN-RB Nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif Di Lingkungan Instansi Pemerintah
- Syafri, Wirman dan Setyoko. 2010. *Implementasi Kebijakan Publik dan Etika Profesi Pamong Praja*. Sumedang: Alqa Prisma Interdelta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- “Penyusunan *Road Map* Reformasi Birokrasi Kabupaten Karangasem”, <https://biroorg.baliprov.go.id/penyusun-road-map-reformasi-birokrasi-kabupaten-karangasem/>, diakses pada tanggal 28 Agustus 2022 pukul 12.30 WIB