

**ANALISIS PROSES SELEKSI TERBUKA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI
(STUDI KASUS SELEKSI JPT PRATAMA BIRO PERSIDANGAN I)**

Disusun Oleh:

NAMA : SUPRIYADI
NPM : 1733000213
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR**



SKRIPSI
PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
TAHUN 2021

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : SUPRIYADI
NPM : 1733000213
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PROSES SELEKSI TERBUKA JABATAN
PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN
SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 2 November 2021

Pembimbing



(Dr. Mala Sondang Silitonga, M.A)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan
Politeknik STIA-LAN Jakarta pada 2 November 2021

Ketua merangkap anggota,



Dr. Asropi S.IP., M.Si.

Sekretaris merangkap anggota,

Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M.

Anggota,

Dr. Mala Sondang Silitonga, M.A

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Supriyadi

NPM : 1733000213

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Analisis Proses Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 2 November 2021

Penulis

METERAI TEMPEL
5ADC8AJX546469176
Supriyadi

NPM 1733000213

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Robbil 'Alamin, segala puji hanya kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi yang berjudul “ Analisis Proses Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Setjen DPR RI” ini merupakan sebagai salah satu syarat untuk kelulusan Diploma IV (Empat) Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan dapat selesai tepat pada waktunya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada **Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, M.A.** selaku dosen pembimbing yang selalu mengarahkan dan memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini, dan juga pihak-pihak yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua yang saya hormati, ayahanda Marsudi dan Ibunda tercinta Gusnidar yang selama ini telah melahirkan, merawat, mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Terimakasih atas semua pengorbanan, perhatian, serta segala dukungan moril dan moral dan juga doa-doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A selaku Direktur Politeknik STIA-LAN Jakarta;
3. Dosen-dosen Politeknik STIA-LAN Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama penulis belajar di STIA LAN Jakarta;
4. Bapak Drs. Eddy Kusponco W., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia;

5. Ibu Siti Hasnahwati, S.AP., M.A. dan rekan-rekan kerja di Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI yang selalu memberikan bantuan saran dan ide-ide yang membangun penulis dalam penyusunan skripsi ini;
6. Istri dan anak-anak tersayang yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang serta yang selalu memberikan semangat lahir maupun batin; dan
7. Rekan-rekan mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan bantuan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Karunia-Nya dan membalas segala amal budi dan kebaikan dari pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk penulis sendiri dan juga kepada semua pihak yang membacanya.

Jakarta, 2021

Penulis

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRAK

Supriyadi, 1733000213

ANALISIS PROSES SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI

PRATAMA DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI

Skripsi, 96 halaman

Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi merupakan upaya pemerintah dalam penataan Aparatur Sipil Negara dengan menempatkan orang yang tepat dalam mengisi jabatan struktural. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia serta untuk menganalisa yang menjadi kendala pada proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang bersumber dari wawancara mendalam, pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Untuk validitas data peneliti menggunakan metode triangulasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia sudah berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sedangkan yang menjadi kendala pada pelaksanaan seleksi yaitu konsistensi waktu dalam pelaksanaan proses seleksi terbuka sehingga perlu mereview kembali Standar Operasional Prosedur dalam pelaksanaan seleksi terbuka di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Kata Kunci: Proses Seleksi Terbuka, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

ABSTRACT

Supriyadi, 1733000213

ANALYSIS OF THE OPEN SELECTION PROCESS PRATAMA HIGH
LEDERSHIP IN THE SECRETARIAT GENERAL OF THE PEOPLE'S
REPRESENTATIVE COUNCIL OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Thesis, 96 pages

Open selection of HighLevel Position (*Jabatan Pimpinan Tinggi*) is one of government's effort for placing the proper government officials in the HighLevel Position. The purpose of this study is to describe and analyze the open selection of HighLevel Position process. Moreover, it analyzie the obstacle that occur in the open selection of HighLevel Positions process. This study uses a qualitative descriptive method. The data gathered from the in-depth interview, observations, and documentations. Further, the data is validated using the triangulation method. From this study, the author can conclude that the open selection of HighLevel Position process has been running in accordance with the existing regulation of "Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Meanwhile, the constraints found in the implementation of open selection of High Position Level process is time consistency. Thus, it needs further review on Standard Operational Procedures of open selection in Secretariat General of the Peoples Representative Council of the Republic of Indonesia.

Keywords: Open Selection Process, Jabatan Tinggi Pratama

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I.....	1
PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Fokus Permasalahan.....	15
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	15
BAB II.....	17
KERANGKA TEORI.....	17
A. Tinjauan Teori.....	17
1. Analisis.....	17
2. Proses Seleksi.....	18
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	19
4. Seleksi Terbuka.....	20
5. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).....	23
6. System Informasi Manajemen.....	26
7. Merit System.....	28
8. Administrasi Kepegawaian.....	29
9. Manajemen Aparatur Sipil Negara.....	31
10. Assessment Center.....	32
11. Pengambilan Keputusan.....	33

B. Konsep Kunci.....	34
C. Kerangka Berpikir	35
1. Perencanaan (<i>Input</i>).....	36
2. Pelaksanaan (<i>Proses</i>).....	37
3. Monitoring Dan Evaluasi (<i>Output</i>).....	40
4. Feedback.....	41
D. Pertanyaan Penelitian.....	41
E. Penelitian Terdahulu.....	41
BAB III	44
METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Metode Penelitian.....	44
B. Teknik Pengumpulan Data.....	45
C. Prosedur Pengolahan Dan Analisis Data.....	47
D. Metode Analisis Data.....	48
E. Rencana Pengujian Keabsahan Data.....	50
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN	51
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	51
B. Hasil Penelitian	59
C. Analisis Data.....	85
BAB V.....	92
PENUTUP	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Pelaksanaan Seleksi JPT di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI	6
Tabel 1.2 Kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Di Lingkungan Setjen DPR RI	7
Tabel 3.1 Susunan Informan Pada Penelitian	46
Tabel 4.1 Susunan Keanggotaan Panitia Seleksi Terbuka JPT Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.....	63
Tabel 4.2 Bobot Penilaian pada seleksi administrasi	84

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Judul Gambar	Halaman
Grafik 1.1. Persentase K/L dan Pemda yang telah melakukan seleksi JPT sesuai ketentuan	5
Gambar 1.2. Alur tahapan Proses Pengisian JPT berdasarkan UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan PP 11 Tahun 2017.....	13
Gambar 1.3. Alur tahapan Proses Pengisian JPT pada Setjen DPR RI.....	13
Gambar 2.1 Jabatan Aparatur Sipil Negara	23
Gambar 2.2 Bentuk Umum Sistem.....	27
Gambar 2.3 Kerangka Berfikir.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI.....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Di lingkungan Deputi Persidangan.....	56
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Biro Persidangan I	58
Gambar 4.4 Struktur Biro Sumber Daya Manusia.....	59
Gambar 4.5 Uji Kompetensi seleksi JPT Pratama di Lingkungan Setjen DPR RI.....	72
Gambar 4.6 Uji Kompetensi oleh Lembaga <i>Assessment Center</i> seleksi JPT Pratama di Lingkungan Setjen DPR RI.....	72
Gambar 4.9. Dokumentasi Saat Tes Wawancara Akhir bersama Panitia Seleksi JPT dengan Peserta Seleksi JPT Pratama Biro Persidangan I di Lingkungan Setjen DPR RI.....	74

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Penelitian

Bergulirnya era reformasi yang dimulai sejak tahun 2010 di Indonesia dilatarbelakangi derasnya tuntutan dari segenap elemen masyarakat yang mengharapkan agar sistem tata kelola pemerintahan dapat berubah ke arah yang lebih baik dan dengan kualitas yang lebih baik lagi. Pada awal reformasi Indonesia telah berhasil meletakkan landasan politik, hukum, dan ekonomi bagi kehidupan demokrasi. Berbagai perubahan dalam sistem penyelenggaraan negara dilakukan dalam rangka membangun *good governance*. Tuntutan reformasi secara keseluruhan tidak akan terwujud jika penyangga utamanya, yaitu tata pemerintahan yang baik (*Good Public Governance*) belum terwujud. Dengan tata pemerintahan yang baik dan didukung oleh birokrasi yang sesuai dengan tuntutan abad ke-21 maka dapat diwujudkan pemerintahan yang berkelanjutan (*sustainable governace*) untuk mengemban amanah rakyat (Azizy, 2007:35).

Namun terdapat pandangan berbagai kalangan yang merasakan reformasi di bidang birokrasi jauh tertinggal dibanding reformasi pada bidang politik, ekonomi dan hukum. Banyak permasalahan dan isu birokrasi pemerintahan sering muncul dalam penyelenggaraan negara diantaranya organisasi yang kurang efisien, tata laksana tidak mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta rendahnya kompetensi SDM Aparatur Sipil Negara (ASN), (Birokrasi dan upaya pelayanan publik, Jufri, 2019).

Pemenuhan dan penempatan pegawai ASN baik mutasi maupun promosi jabatan tidak dilaksanakan secara profesional melalui seleksi yang obyektif, masih tertutup, politis, bernuansa Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), dan lain sebagainya. Menurut Sudrajat mengenai sistem pengisian jabatan (2014:62) bahwa keberadaan proses pengisian jabatan yang bersifat tertutup dan internal ternyata memberikan dampak terhadap kualitas dan birokrasi di Indonesia yang berpotensi KKN. Berbagai permasalahan dan hambatan tersebut mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintah tidak berjalan sehingga perlu segera ditata ulang dan diperbaiki.

Desakan serta tuntutan tersebut mendorong lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang merupakan salah satu bentuk kebijakan dalam menata birokrasi penyelenggara negara yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Kepegawaian. Melalui reformasi birokrasi diharapkan dapat mempercepat terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat, dan abdi negara. Kebijakan ASN ini mengusung sebuah visi untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, melayani, dan sejahtera. Serta misi untuk memindahkan Aparatur Sipil Negara dari *Comfort Zone* ke *Competitive Zone*.

Salah satu bentuk implementasi wujud reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah adalah reformasi sistem promosi pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), yang merupakan proses upaya perubahan untuk mewujudkan

sistem promosi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan secara terbuka (*open system*) melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Berdasarkan UU tentang ASN, *Sistem Merit* dapat diartikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

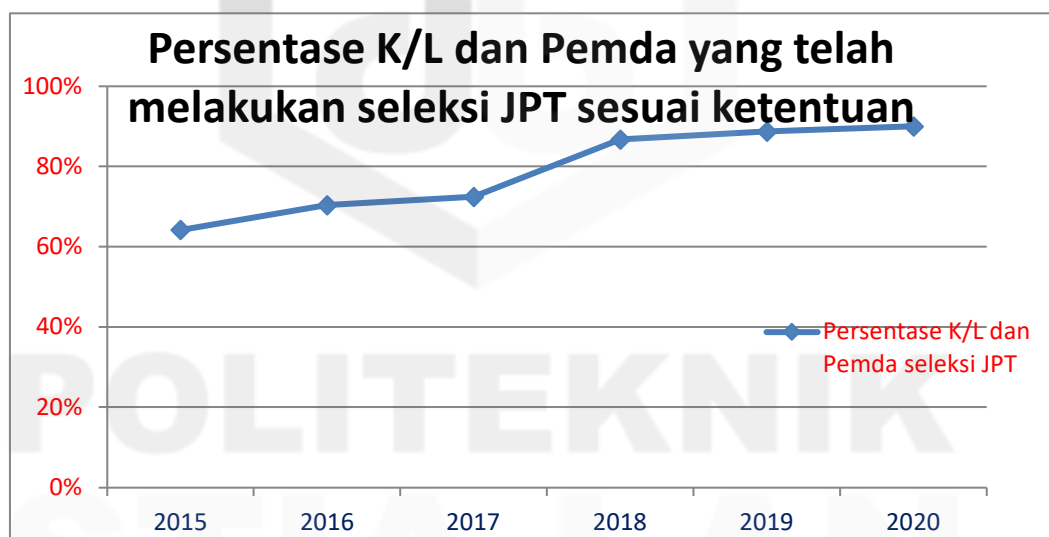
Penerapan sistem merit berarti mengikis faktor-faktor politis dan segala faktor yang tidak bisa diukur secara objektif, seperti kedekatan atau yang semisalnya. Sehingga Prasojo dan Rudita dalam KASN (2018) menyebutkan salah satu perubahan mendasar dalam manajemen ASN oleh UU ASN, yaitu adanya perubahan dari pendekatan *close-career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, menjadi *open-career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi ASN dalam promosi dan pengisian jabatan.

Namun demikian, berdasarkan pada berbagai sumber-sumber pemberitaan mengenai seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), proses seleksi terbuka promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di berbagai instansi Pemerintah baik di pusat maupun di daerah masih menuai kritik dari internal pemerintah sendiri, maupun dari masyarakat umum, yang menyebutkan bahwa seleksi terbuka untuk promosi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) masih tetap seperti pada sistem yang lama, siapa yang pandai membangun hubungan emosional, atau dekat dengan kekuasaan dan memiliki jaringan politiklah yang akan dipilih dan diangkat dalam

jabatan tersebut. Sistem seleksi yang dilakukan saat ini hanya prosesnya saja yang berubah, tetapi pejabat yang diinginkan oleh pihak tertentu yang pada akhirnya yang dipilih dan ditetapkan. Selain itu terdapat pula permasalahan mengenai adanya intervensi politik yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), partai politik, lembaga swadaya masyarakat atau pihak lainnya, menyebabkan adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*) masih dijumpai dalam beberapa hasil keputusan panitia seleksi di berbagai instansi pemerintah baik pusat maupun daerah. Sejatinya pentingnya peran panitia seleksi dalam pelaksanaan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka adalah wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN telah mengatur mengenai pelaksanaan seleksi pengisian JPT di lingkungan instansi pemerintah yang kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020. Pentingnya dilakukan seleksi pengisian JPT adalah untuk mendapatkan pegawai yang mampu menduduki jabatan strategis di instansi pemerintah dengan melihat kemampuan kinerja setiap aparatur yang mendudukinya melalui pelaksanaan seleksi terbuka dengan basis utama kualifikasi, kompetensi, dan kinerja berdasarkan system merit. Pelaksanaan seleksi terbuka pada pengisian JPT ini juga harus mendapatkan rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sebagai lembaga yang berwenang untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian JPT sesuai amanat UU ASN.

Berdasarkan data KASN yang termuat dalam LAKIP KASN Tahun 2020 menunjukkan semakin banyak jumlah instansi pemerintah yang patuh melaksanakan prinsip merit sesuai dengan ketentuan, hal ini dapat dilihat dari jumlah rekomendasi yang dikeluarkan oleh KASN. Realisasi instansi pemerintah yang telah melakukan seleksi JPT sesuai ketentuan mengalami peningkatan dari tahun 2015 sampai tahun 2020 mencapai 90%, hal tersebut sebagaimana terlihat pada grafik di bawah ini:



Grafik 1.1. Persentase K/L dan Pemda yang telah melakukan seleksi JPT sesuai ketentuan

Sumber Data: LKIP KASN, 31 Desember 2020

Sekretariat Jenderal DPR RI (Setjen DPR RI) merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka baik untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Madya maupun Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. Pelaksanaan seleksi JPT di lingkungan Setjen DPR RI pertama kali dilaksanakan pada tahun 2015. Namun akibat adanya perubahan struktur (restrukturisasi) untuk pengisian JPT ini, sesuai Perpres

Nomor 27 Tahun 2015 dan Persekjen Nomor 6 Tahun 2015, seleksi pengisian JPT hanya secara internal saja dilaksanakan dalam rangka untuk menjaring kandidat-kandidat potensial dari internal Setjen DPR RI. Seleksi pengisian JPT secara terbuka baru dilaksanakan pada tahun 2016 pada pengisian JPT Madya Formasi Sekretaris Jenderal DPR RI, berikut tabel pelaksanaan seleksi terbuka yang telah dilaksanakan di lingkungan Setjen DPR RI, sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Pelaksanaan Seleksi JPT di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI

No	Seleksi Terbuka JPT	Formasi	Tahun Pelaksanaan
1	JPT Madya	Sekretaris Jenderal DPR RI	2016-2017
2	JPT Madya	Deputi Bidang Administrasi	2017-2018
3	JPT Madya	Sekretaris Jenderal DPR RI	2018
4	JPT Pratama	Biro Umum	2018
5	JPT Pratama	Biro Kepegawaian dan Organisasi	2018
6	JPT Madya	Kepala Badan Keahlian Setjen DPR RI	2019
7	JPT Madya	Deputi Bidang Administrasi	2019
8	JPT Pratama	Pusat Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang	2019
9	JPT Pratama	Kepala Biro Persidangan I	2020

Sumber data : Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

Meskipun pelaksanaan pengisian JPT melalui seleksi terbuka bukan hal baru yang diimplementasikan di lingkungan Setjen DPR RI, dalam prakteknya masih terdapat beberapa permasalahan yang penulis ketahui pada saat melaksanakan analisis data awal Kuliah Kerja Praktek akhir tahun 2020.

beberapa permasalahan yang ditemui pada proses seleksi terbuka pengisian JPT di lingkungan Setjen DPR RI antara lain;

1) JPT yang kosong tidak segera dilaksanakan seleksi untuk mengisi kekosongan.

Kekosongan jabatan tersebut baik karena pejabat definitif atau pejabat lamanya telah memasuki batas usia pensiun (BUP), maupun disebabkan hal lain seperti meninggal dunia, dipindahkan atau dipromosikan pada jabatan lainnya. Kekosongan JPT di lingkungan Setjen DPR RI tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Di Lingkungan Setjen DPR RI

No	JPT	TMT Pejabat Definitif berhenti	Mulai Seleksi	Jarak waktu kosong	Keterangan
1	Sekretaris Jenderal DPR RI	1 Oktober 2017 (Pensiun)	2018	8 Bulan	Dilantik pada 14 Mei 2018
2	Kepala Badan Keahlian	1 Desember 2018 (Pensiun)	2019	1 Tahun 10 Bulan	Dilantik pada 1 Oktober 2020
3	Deputi Bidang Administrasi	1 Maret 2019 (Wafat)	2019	2 Tahun lebih	Peserta Seleksi tidak ada yang lulus.
4	Kepala Biro Persidangan I	1 September 2019 (Pensiun)	2019	1 Tahun	Dilantik pada 1 Agustus 2020
5	Kepala Biro Persidangan II	1 Juli 2020 (Pensiun)	-	10 Bulan	Belum ada seleksi sampai april 2021
6	Kepala Pusat Perancang Undang-Undang	1 Oktober 2020 (Promosi jabatan)	-	7 Bulan	Belum ada seleksi sampai april 2021
7	Inspektorat I	1 Januari 2021 (mutasi)	-	4 Bulan	Belum ada seleksi sampai april 2021
8	Kepala Biro Pemberitaan Parlemen	1 Oktober 2020 (Pensiun)	-	7 Bulan	Belum ada seleksi sampai april 2021

Sumber Data: Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI

Kekosongan jabatan pimpinan tinggi di atas mengakibatkan jabatan tersebut harus diisi sementara dengan Pelaksana Tugas (Plt) yang melaksanakan tugas

rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap sebagaimana termuat dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan dan juga SE BKN Nomor: 1/SE/I/2021 tentang Kewenangan Pelaksana Tugas (Plt). Pelaksanaan tugas JPT yang lowong dan diampu oleh Pelaksana Tugas (Plt) tersebut, memang dapat mengisi pelaksanaan tugas jabatan sehari-hari yang bersifat rutin, namun karena Plt hanya bersifat sementara hanya dapat melaksanakan tugas rutin sehari-hari dan tidak dapat mengambil kebijakan dan tugas fungsi yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian, alokasi anggaran dan perubahan status hukum kepegawaian seperti pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai. Sebagai contoh dalam pengelolaan pegawai non pegawai negeri di Setjen DPR RI, merupakan tanggung jawab Deputy Bidang Administrasi yang mengkoordinasikan Biro pada bidang Kepegawaian. Sampai saat ini dalam pengelolaan pegawai non pegawai negeri di Sekretariat Jenderal DPR RI masih menggunakan Persekjen Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Setjen DPR RI. Padahal sudah ada Peraturan Pemerintah yang merupakan pelaksanaan dari UU ASN, yaitu PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, yang saat ini sudah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020 dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Dengan adanya kedua PP tersebut seharusnya pengelolaan mengenai Pegawai Non PNS juga harus disesuaikan dengan ketentuan yang termuat dalam Peraturan

Pemerintah khususnya Peraturan Pemerintah (PP) mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Namun karena ketiadaan pejabat definitif, penetapan/pengambilan kebijakan tentang pengelolaan pegawai non PNS tidak berjalan seiring dengan kebijakan strategis pengelolaan pegawai dari unsur PNS. Hal tersebut menunjukkan bahwa kekosongan suatu jabatan pada waktu yang cukup lama akan menyebabkan pengambilan kebijakan pada tingkat JPT tersebut menjadi terhambat dan pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi sedikit terhambat. Dampak lain apabila tidak segera dilakukan seleksi akan mengakibatkan terhambatnya karier pegawai di lingkungan Setjen DPR RI yang mempunyai kemampuan dan talenta yang baik.

- 2) Pengumuman pelaksanaan seleksi kurang diketahui pejabat lain di luar lingkungan Setjen DPR RI, sehingga menyebabkan kurangnya kandidat yang mengikuti seleksi, sehingga Panitia Seleksi (Pansel) perlu memperpanjang masa pengumuman dan pendaftaran bagi peserta seleksi yang memenuhi syarat, contoh kasus pada seleksi pengisian JPT Madya Formasi Kepala Badan Keahlian Setjen DPR RI yang perlu menambah waktu pengumuman dan pendaftaran sebanyak 2 kali masing-masing tujuh hari kalender, yang pertama dengan dikeluarkannya pengumuman seleksi pada tanggal 19 November sampai dengan 4 Desember 2019 secara online peserta yang melamar sebanyak 6 orang dan setelah dilaksanakan seleksi administrasi yang lulus hanya 2 orang, 4 pelamar lainnya kurang melengkapi berkas persyaratan maka panitia seleksi memutuskan untuk memperpanjang masa unggah

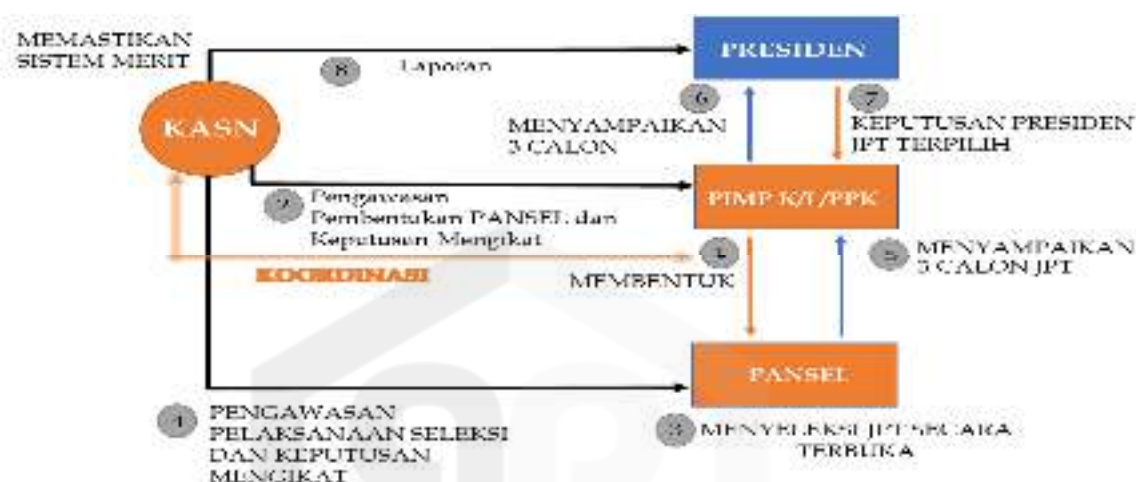
menjadi 10 Desember 2019. Akan tetapi sampai batas akhir masa unggah pelamar yang lulus tidak bertambah, maka panitia seleksi memutuskan membuka kembali pendaftaran seleksi dari tanggal 14 sampai dengan 28 Desember 2019 (Sumber: Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI).

- 3) Pelaksanaan seleksi JPT Madya dan JPT Pratama dilakukan secara bersamaan, sehingga pada pelaksanaannya sedikit menghambat dari salah satu proses seleksi JPT tersebut. Sebagai contoh pada pelaksanaan seleksi JPT Madya formasi Kepala Badan Keahlian Setjen DPR RI dengan seleksi JPT Pratama Biro Persidangan I yang dilakukan pada waktu yang bersamaan dengan dikeluarkannya pengumuman seleksi pada tanggal 19 November 2019. Dalam hal ini permasalahan terjadi ketika salah satu seleksi JPT yaitu JPT Madya mengalami kendala dikarenakan kurangnya pelamar yang lulus administrasi sehingga kandidat yang mengisi JPT tersebut tidak memenuhi kuota peserta sebagai salah satu syarat dalam pelaksanaan seleksi JPT, untuk proses seleksi seperti yang disebutkan pada point ke-2. Dampak proses seleksi tersebut mengakibatkan pada proses seleksi JPT Pratama Biro Persidangan I yang telah memenuhi kuota peserta pada seleksi administrasi mengalami penundaan. Dari segi waktu, pelaksanaan seleksi terbuka yang cenderung lebih lama, mulai dari pengumuman lowongan sampai dengan pelantikan pejabat terpilih, waktu yang dibutuhkan pada pelaksanaan seleksi terbuka ini relatif lebih lama yaitu sekitar 2 sampai 4 bulan dan bahkan bisa lebih. Selain itu, terdapat pula permasalahan indikasi ketidakpastian waktu pada setiap tahapan seleksi yang

menyebabkan pelaksanaan seleksi semakin lama selesai, disisi lain mengakibatkan pembiayaan/penggunaan anggaran pada pelaksanaan seleksi semakin bertambah. Hal ini dapat terlihat dari prosedur pelaksanaan yang diatur dalam PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS sebagaimana telah diubah dengan PP nomor 17 Tahun 2020 serta PermenPANRB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah, dimana terdapat beberapa tahapan seleksi administrasi, seleksi uji kompetensi dengan metode *assessment centre*, dan seleksi wawancara akhir. Pelaksanaan seleksi pengisian JPT Pratama Formasi Biro Persidangan I Setjen DPR RI yang dimulai dengan pengumuman pembukaan seleksi pada tanggal 19 November 2019 hingga dilantik pada 1 Agustus 2020 dapat dihitung proses seleksi tersebut selesai sampai 10 bulan. (Sumber data: Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI).

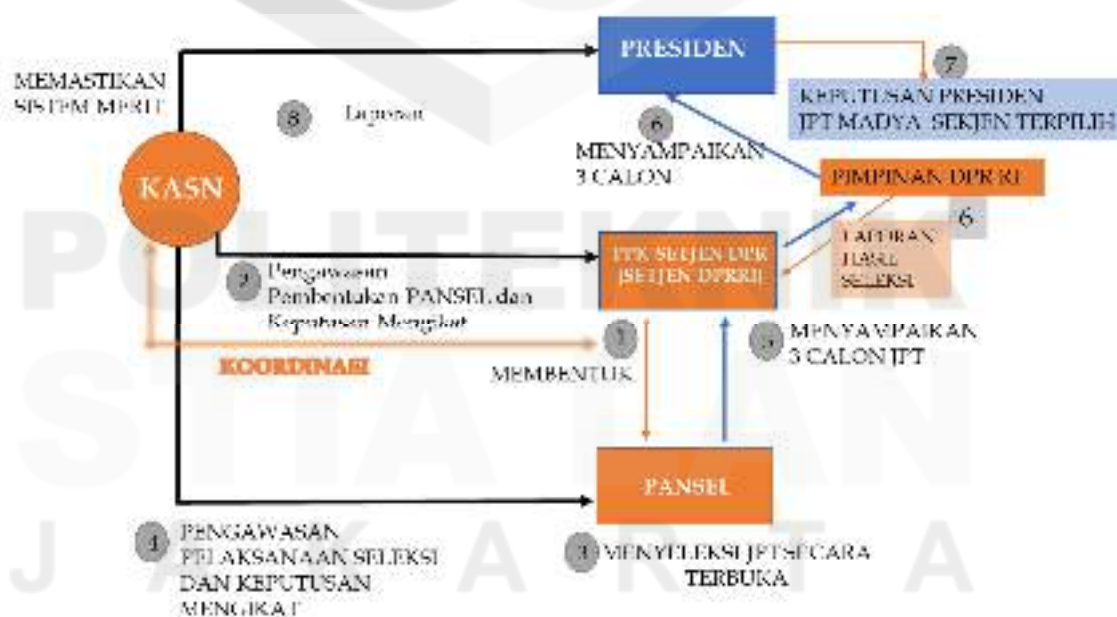
- 4) Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan instansi Pemerintah yang memiliki peran strategis untuk memberikan dukungan administratif dan keahlian kepada DPR RI (*supporting system* DPR RI). karena setiap pelaksanaan tugas fungsi Setjen DPR RI dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan tugas fungsi DPR RI sebagai lembaga negara. Oleh sebab itu pada pelaksanaan seleksi JPT karena hubungan Setjen DPR RI dan DPR RI terkait erat, maka dalam setiap pelaksanaan seleksi pengisian JPT juga perlu berkoordinasi dan memperhatikan saran arah kebijakan dari unsur DPR RI baik dari unsur Pimpinan DPR RI maupun unsur alat kelengkapan DPR RI. Hal ini

memunculkan dinamika tersendiri karena hal ini tidak diatur dalam UU ASN maupun ketentuan yang termuat dalam PP 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS. Namun ketentuan tersebut termuat dalam UU tentang MPR, DPR, DPD dan DPRD. Jika dicermati lebih jauh proses seleksi JPT di Setjen DPR RI memiliki sedikit perbedaan jika dibandingkan dengan instansi pemerintah lainnya. Perbedaan tersebut terkait dalam hal alur pelaporan dalam pengisian JPT. Hal itu wajar dilakukan mengingat kedudukan Setjen DPR RI sebagai *supporting system* DPR maka sebelum Setjen melaksanakan seleksi pengisian JPT, perlu melaporkan rencana pelaksanaan seleksi, setelah selesai pelaksanaan seleksi pun Sekretaris Jenderal DPR RI sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian di Setjen DPR RI melaporkan hasil setiap pelaksanaan seleksi. Bahkan pada Pengisian JPT Madya Sekretaris Jenderal DPR RI, yang mengusulkan 3 (tiga) nama ke Presiden adalah Pimpinan DPR RI sebagai atasan langsung Sekretaris Jenderal DPR RI. Berikut gambaran perbandingan perbedaan proses pelaporan pelaksanaan pengisian JPT antara instansi lain dengan Setjen DPR RI, yaitu:



Gambar 1.2. Alur tahapan Proses Pengisian JPT berdasarkan UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 dan PP 11 Tahun 2017

Sumber Data: PP 11 Tahun 2017 dan Permenpan Nomor 15 Tahun 2019



Gambar 1.3. Alur tahapan Proses Pengisian JPT pada Setjen DPR RI
Sumber Data: Arsip Bagian Kepegawaian

Sumber Data: PP 11 Tahun 2017, Permenpan Nomor 15 Tahun 2019, dan Persekjen Nomor 15 Tahun 2017

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa pada Setjen DPR RI, setelah Pansel melaksanakan seleksi dilanjutkan dengan melaporkan ke PPK Setjen DPR RI (Sekretaris Jenderal DPR RI). Kemudian Sekjen DPR RI melaporkan pada

Pimpinan DPR RI untuk memohon arahan dan pertimbangan. Terdapat 3 alur pelaporan, yaitu:

a) Pada pengisian JPT Madya Sekretaris Jenderal, Pimpinan DPR RI menindaklanjuti dengan mengajukan 3 nama hasil Pansel ke Presiden.

b) Pada pengisian JPT Madya selain formasi Sekjen DPR RI.

Sekjen DPR RI setelah melaporkan ke Pimpinan DPR RI, dan mendapatkan arahan/persetujuan, Sekretaris Jenderal DPR RI kemudian mengusulkan 3 nama yang direkomendasikan Pansel ke Presiden untuk mendapat penetapan.

c) Pada pelaporan dan penetapan hasil seleksi JPT Pratama.

Sekjen DPR RI melaporkan hasil Pansel ke Pimpinan DPR RI, untuk mendapatkan arahan dan pertimbangan kepada Sekjen DPR RI, selanjutnya ditindaklanjuti Sekjen dengan penetapan JPT Pratama terpilih.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang dikemukakan di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana proses seleksi terbuka pada pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI, dengan studi kasus pada proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Maka judul yang akan penulis sajikan adalah **Analisis Proses Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI.**

B. Fokus Permasalahan

Dalam sebuah penelitian fokus permasalahan merupakan satu hal yang sangat penting dibuat karena diperlukan untuk memberikan kemudahan bagi penulis dalam membatasi permasalahan yang akan diteliti, sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran yang jelas serta memperoleh jawaban sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang disebutkan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **Bagaimana Proses Seleksi Terbuka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI?**

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencari, menggali, dan memprediksi suatu kejadian. Setiap penelitian dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran dan menganalisis proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Setjen DPR RI sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Untuk mengidentifikasikan permasalahan yang dihadapi dalam proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Setjen DPR RI.

Penelitian ini diharapkan dapat membawa dua manfaat, yaitu;

- 1) Manfaat secara akademis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan, pemikiran, pengkajian teori serta konsep ilmu administrasi publik khususnya dalam manajemen sumber daya aparatur di lingkungan instansi Pemerintah yang berkaitan dengan proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Setjen DPR RI.
- 2) Manfaat secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan sistem pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka di lingkungan Setjen DPR RI, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menyusun kebijakan sistem pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama secara terbuka di lingkungan Instansi Pemerintah dan juga sebagai sarana rekomendasi bagi instansi Sekretariat Jenderal DPR RI pada pelaksanaan Seleksi JPT Pratama mendatang.