

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari rumusan masalah yang telah dibahas oleh peneliti di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkungan Setjen DPR RI dengan studi kasus seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Biro Persidangan I Setjen DPR RI yang penulis kemukakan di atas berdasarkan analisis data dan informasi yang penulis uraikan menunjukkan bahwa proses pelaksanaan setiap tahapan seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Biro Persidangan I Setjen DPR RI mulai dari tahapan perencanaan seleksi, pelaksanaan seleksi, dan monitoring dan evaluasi telah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku, yang secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Perencanaan

- 1) Analisis kebutuhan yang dilakukan oleh Bagian Kepegawaian Setjen DPR RI sudah cukup baik, yang mempunyai data-data sesuai dengan standar kompetensi seluruh jabatan. Data tersebut dianalisa terlebih dahulu jabatan apa saja yang akan kosong dan yang telah kosong dan direkomendasikan kepada pejabat Pembina Kepegawaian kemudian dilakukan seleksi terbuka.

- 2) Pembentukan Panitia Seleksi JPT di lingkungan Setjen DPR RI, sebelumnya dibentuk oleh Sekretariat Pansel. Pansel dibentuk dan dipilih sesuai dengan ketentuan yakni 45 % dari Internal dan 55 % dari eksternal. Dengan formasi 5 orang anggota Pansel yang terdiri: 2 (dua) orang dari lingkungan Setjen DPR RI, 1(satu) orang dari Instansi lain dan 2 (dua)orang dari pakar/akademisi/profesional.
- 3) Rencana pelaksanaan pengisian seleksi JPT Pratama dan juga pembentukan Panitia Seleksi dilaporkan kepada KASN untuk dapat direkomendasikan dengan diterbitkannya surat rekomendasi dari KASN.

B. Pelaksanaan seleksi

- 1) Pengumuman lowongan jabatan pada seleksi terbuka di lingkungan Setjen DPR RI menggunakan media cetak atau surat edaran yang dikirimkan kepada instansi pemerintah maupun media *online/website* dimana pengumuman tersebut diupload pada website milik DPR yakni www.dpr.go.id dan juga laman <https://pansel.dpr.go.id> yang disertai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Seleksi administrasi diseleksi oleh Sekretariat Pansel dimana dilihat kelengkapan berkasnya yang telah disyaratkan dalam pengumuman sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan

peraturan instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian seperti adanya keobjektifan antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak, kesehatan, integritas serta syarat lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

- 3) Dalam seleksi kompetensi para peserta seleksi melaksanakan 2 ujian yaitu uji kompetensi manajerial dan uji kompetensi bidang. Pansel bekerjasama dengan lembaga asesmen center yang indenpenden dan memiliki keahlian dalam bidang seleksi kompetensi.
- 4) Pada tahapan wawancara akhir dilakukan oleh anggota Pansel sendiri. Beberapa kriteria penilaiannya dalam tes wawancara yaitu kepemimpinan, integritas, dan beberapa poin penting yang biasa ditanyakan terkait pemikiran/ visi mereka ke depan artinya inovasi-inovasi apa yang dikerjakan, inovasi itu harus tergantung pada kebutuhan organisasi.
- 5) Tahapan hasil seleksi, Pansel mengajukan 3 (tiga) nama dengan penilaian terbaik sebagai kandidat calon JPT Pratama dengan penilaian dari seluruh tahapan mulai dari syarat-syarat administrasi, asesmen atau uji kompetensi, dan wawancara akhir yang kemudian diakumulasi dan ditentukan kandidat dengan

peringkat yang tertinggi sebagai usulan kepada PPK. Kemudian PPK melaporkan hasilnya kepada pimpinan DPR.

C. Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi tahap terakhir setelah kandidat sudah terpilih dan ditetapkan (dilantik) dan diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1 bulan. KASN sebagai lembaga yang mengawasi/memonitoring jalannya proses seleksi JPT menegaskan bahwa pelaksanaan seleksi JPT di lingkungan Setjen sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Berdasarkan hasil analisis data dan informasi yang diperoleh, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan dalam proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Setjen DPR RI studi kasus proses seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Biro Persidangan I adalah sebagai berikut:

- a) Lebih kepada konsen waktu karena setiap anggota panel memiliki kesibukan dan kepentingan yang tinggi sehingga untuk menyesuaikan waktu sedikit terkendala dan menyebabkan proses seleksi menjadi lebih lama.
- b) Pelaksanaan seleksi JPT Pratama dan JPT Madya dilakukan secara bersamaan, apabila salah satu JPT tersebut belum memenuhi syarat untuk proses seleksi selanjutnya, menyebabkan proses seleksi JPT yang lainnya menjadi terhambat.

- c) Proses seleksi sampai terisinya jabatan yang kosong cukup lama yang mengakibatkan pelaksanaan tugas jabatan yang kosong diambil alih tugas kepada Pejabat Pelaksana Tugas (PLT) dengan kewenangan hanya melaksanakan tugas kedinasan sehari-hari menyebabkan perencanaan dan pengambilan keputusan mengenai implementasi kebijakan menjadi terbatas.
- d) Tahapan seleksi yang diberikan umpan balik (*feedback*) adalah tahapan seleksi administrasi. seleksi administrasi pada seleksi pengisian JPT di Setjen DPR RI dilaksanakan dengan menilai kesesuaian dan ketepatan dokumen yang disampaikan dengan persyaratan yang termuat dalam pengumuman seleksi yang telah ditetapkan Pansel.

B. Saran

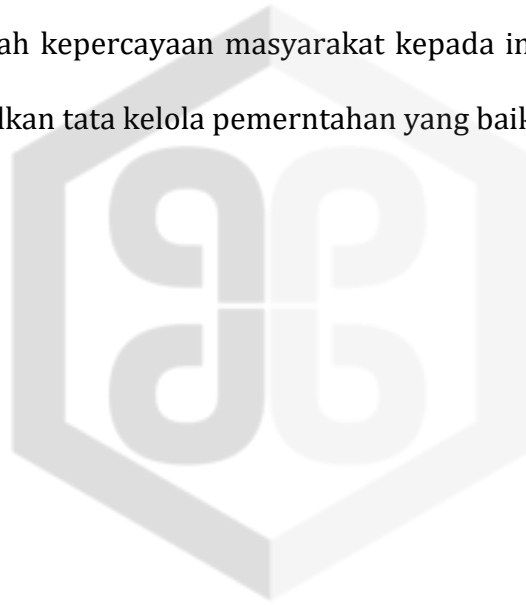
Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan yang diharapkan dapat menyempurnakan proses seleksi JPT Pratama selanjutnya di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI adalah sebagai berikut:

1. Bahwa dari gambaran dan analisis proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Setjen DPR RI adalah Proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Setjen DPR RI dengan studi kasus seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kepala Biro Persidangan I memang telah dilakukan secara baik, namun untuk lebih mengoptimalkan penyampaian informasi ke berbagai lapisan

masyarakat luas baik tahapan pengumuman maupun tahapan pelaksanaan dan tahapan akhir, panitia seleksi hendaknya mengefektifkan media sosial melalui *WhatsApp, Instagram, Facebook* atau media sosial lainnya berupa *infografis* kepada para pegawai yang akan mengikuti seleksi di lingkungan Setjen DPR RI seperti persyaratan-persyaratan yang diperlukan untuk pelaksanaan seleksi JPT dan tahapan-tahapan dari proses seleksi. Sehingga diharapkan dari seleksi tersebut para peserta mendapatkan gambaran terkait proses seleksi terbuka JPT di lingkungan Setjen DPR RI.

2. Bahwa dari segi pengidentifikasian permasalahan yang dihadapi dalam proses seleksi terbuka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Setjen DPR RI adalah sebagai berikut:
 - a) Mereview kembali Standar Operasi Prosedur (SOP) untuk pelaksanaan seleksi pengisian JPT di lingkungan Setjen DPR RI apakah sudah sesuai dengan kondisi saat ini? Dan anggota pansel harus menaati prosedur tersebut supaya penyelesaian seleksi tepat waktu dan jabatan tidak ada yang kosong terlalu lama.
 - b) Penyusunan dan penetapan standar kompetensi untuk jabatan yang kosong sudah dilakukan dengan baik, maka seharusnya sudah dapat diprediksi jabatan mana yang akan kosong dan yang kosong, sehingga pelaksanaan seleksi pengisian JPT tidak dilakukan secara bersamaan antara JPT Pratama dan JPT Madya.

- c) Dilakukan penilaian dari setiap tahapan seleksi dengan melakukan passing grade sebagai penilaian yang objektif dan dipublikasikan kepada masyarakat melalui media online atau media lainnya sehingga diharapkan menambah kepercayaan masyarakat kepada instansi pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

I. Buku :

- Abdul Kadir, 2014. *Pengenalan Sistem Informasi* Edisi Revisi, Yogyakarta: Penerbit CV. Andi Offset.
- Achmad, Sudiro, 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Azizy, A. Qodri, 2007. *Change Management Dalam Reformasi Birokrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum
- Creswell, John W. 2012. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta. Pustakan Pelajar.
- Dagun M.Save, 2006. *Kamus Besar Ilmu Pengetahuan*. Jakarta: Lembaga Pengkajian Kebudayaan Nusantara (LKPNU).
- Danim Sudarman, 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: Pustaka Setia.
- Inu Kencana Syafie, 2002. *Sistem Pemerintahan Indonesia* Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Iqbal Hasan, 2004. *Teori Pengambilan Keputusan*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Jogiyanto Hartono, 2005, *Analisis dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta : Andi
- Kadarisman. Muh, 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia/ Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia. 2005, Edisi Ketiga, Jakarta: Balai Pustaka
- Komaruddin, 2001. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnadi, dkk. 2005. *Pengantar Manajemen: Konseptual dan Perilaku*, Malang: Unibraw
- Malayu S.P. Hasibuan. 2004. *Organisasi dan Manajemen*. Rajawali Press. 2004. hlm. 23
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: Mandar Maju.
- Newman, W Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* Edisi 7. Jakarta. Indeks
- Salusu, 1996, *pengambilan keputusan strategik untuk organisasi publik akan organisasi nonprofit*. Jakarta: profindo.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Steiner A. George. *Kebijakan Strategi Manajemen*, terj. Tim Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta: Erlangga, 1998, hlm.13
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutabri Tata, 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi
- Syamsi Ibnu, 2000. *Pengambilan keputusan dan system Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah. 2008. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. Jakarta: Perdana Media Group.
- Thoha, Miftah. (2017). *Dinamika Ilmu Administrasi Publik*. Depok: Kencana.
- Wiraman. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta : Rajawali Pers.

II. Peraturan Perundang-undangan:

- ### **III.**
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara;
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014 tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 181, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398).
- Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI
- Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2015 tentang Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
- Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020;
- Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2019 tentang Manajemen PPPK;
- Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
- Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Pejabat Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah;
- Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 6 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Setjen dan BK DPR RI;

Peraturan Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Di Lingkungan Sekretariat Jenderal Dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;

Surat Edaran Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor: 1/SE/I/2021 Tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas Dalam Aspek Kepegawaian;

Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI Tahun 2019;

Laporan Kinerja Komisi Aparatur Sipil Negara Tahun 2019

IV. Jurnal Website:

<https://mediaindonesia.com/opini/278422/tantangan-dan-strategi-reformasi-birokrasi-2020>.

file:///C:/Users/HP/Downloads/LKIP-KASN-Tahun-2019.pdf.

file:///C:/Users/HP/Downloads/4764-11168-2-PB.pdf REKRUTMEN TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA BANDUNG

<https://bengkulu.kemenag.go.id/opini/313-reformasi-birokrasi-dalam-pelayanan-publik>

https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info%20Singkat-XI-6-II-P3DI-Maret-2019-187.pdf

<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/73/107>

<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jap/article/view/4764/3422>

Analisis Pelaksanaan Seleksi Terbuka bagi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Indonesia Adima Insan Akbar Noors

<https://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/view/3586/1881> Analisis Pelaksanaan Seleksi Terbuka bagi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Indonesia

<http://180.250.247.102/conference/index.php/knia/article/view/42>

Yudiatmaja, Wahyu Eko. (2015). "Politisasi Birokrasi". Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN), Vol. 3 No. 1.