

**TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI PADA PEMERINTAH KABUPATEN
PESISIR BARAT**

(Skripsi)

Oleh

MUTIA RIZKI YUSLIANTI AS



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR BARAT

Oleh
Mutia Rizki Yuslianti AS

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka adalah untuk mencari pemimpin yang sesuai syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas namun dalam proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi belum menunjukkan meritokrasi atau *sistem merit*, sehingga ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara belum terwujud.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) bagaimanakah tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat dan (2) apa yang menjadi penghambat tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan normatif dan empiris. Pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Pesisir Barat melalui metode lelang jabatan sudah di jalankan dan dilaksanakan sesuai yang diatur dalam ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tetapi masih tidak bisa lepas dari politik transaksional. (2) Penghambat dalam tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat adalah sumber daya manusia dan kurang keterbukaan informasi mengenai hasil-hasil penilaian seleksi terbuka.

Kata Kunci: Tata Cara, Pengisian Jabatan, Pimpinan Tinggi

ABSTRACT

PROCEDURES FOR FILLING HIGH LEADERSHIP POSITIONS IN THE WEST COAST DISTRICT GOVERNMENT

By

Mutia Rizki Yuslianti AS

The open filling of the Position of High Leader is to find leaders who are in accordance with the requirements of competence, qualifications, rank, education and training, track record of position, and integrity but in the process of filling the Position of High Leader has not shown meritocracy or merit system, so the provisions of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus have not been realized.

The problems in this study are (1) what are the procedures for filling the Primary High Leadership Position in the West Coast District Government and (2) what are the obstacles to the procedure for filling the Primary High Leadership Position in the West Coast District Government. The research methods used are normative and empirical approaches. Data collection is carried out by means of literature studies and field studies using qualitative descriptive analysis.

The results showed that: (1) The filling of the position of Primary High Leader in Pesisir Barat Regency through the position auction method has been carried out and implemented in accordance with the provisions stipulated in the provisions of the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment Number 13 of 2014 concerning Procedures for Filling the Position of Primary High Leader but still cannot be separated from transactional politics. (2) Obstacles in the implementation of the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment Number 13 of 2014 concerning Procedures for Filling the Position of Primary High Leader in the West Coast Regency Government are mausia resources and lack of information disclosure regarding the results of the open selection review.

Keywords: *Ordinances, Filling of Positions, High Leaders.*

**TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN
TINGGI PADA PEMERINTAH KABUPATEN
PESISIR BARAT**

Oleh

**MUTIA RIZKI YUSLIANTI AS
1652011116**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
Sarjana Hukum**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : TATA CARA PENGISIAN JABATAN
PIMPINAN TINGGI PADA PEMERINTAH
KABUPATEN PESISIR BARAT

Nama Mahasiswa : Mutia Rizki Yulfianti AS

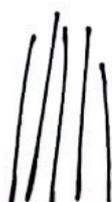
Nomor Pokok Mahasiswa : 1652011116

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum
NIP 196108051989031005


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

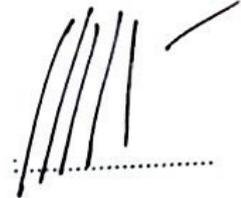
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.

Sekretaris/Anggota : Eka Deviani, S.H., M.H.

Penguji Utama : Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H



2. Dekan Hukum



Dr. M. Fakhri, S.H., M.S
NIP. 19641218 198803 1 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 Juni 2023

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutia Rizki Yuslianti AS
NPM : 1652011116
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PADA PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR BARAT” adalah benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 318/H26/2010.

Bandar Lampung, 12 Juni 2023
Yang Membuat Pernyataan,



Mutia Rizki Yuslianti AS
NPM. 1652011116

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Mutia Rizki Yuslianti Ali Subing. Penulis dilahirkan di Terbangi Subing pada tanggal 03 Desember 1998. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Yusnaniar Syolihin dan Ibu Devi Yulianti.

Penulis menyelesaikan Pendidikan formal pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 01 Terbangi Subing Lampung Tengah lulus pada tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 03 Terbangi Besar lulus pada tahun 2013, Sekolah Menengah Atas (SMA) Global Madani Bandar Lampung lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 Penulis melanjutkan Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung dan Penulis memilih jurusan Hukum Administrasi Negara (HAN). Penulis juga telah mengikuti program pengabdian langsung kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukosari, Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan, selama 40 hari sejak bulan Januari sampai Februari 2019.

MOTO

Kemudian apabila telah membulatkan tekad, maka bertawakallah
kepada Allah sesungguhnya Allah menyukai orang-orang
yang bertawakal
(Q.S. Ali Imran: 59)

Orang yang Menginginkan Impiannya Menjadi Kenyataan, Harus
Menjaga Diri Agar Tidak Tertidur
(Richard Wheeler)

PERSEMBAHAN



*Dengan segala ketulusan hati kupersembahkan karya
Skripsi ini kepada:*

*Kedua orang tuaku tercinta yang selalu memberikan cinta dan
kasih sayang, doa, dukungan moral dan spiritual yang
tak pernah berhenti hingga akhir hayatnya.*

*Untuk Suamiku dan anakku yang aku sayangi terima kasih selalu
memberikan semangat, doa, dan dukungan serta selalu
menguatkan ku.*

*Keluarga besarku, terima kasih atas kasih sayang tulus yang
diberikan kepada ku, semoga Allah membalas segala budi yang
kalian berikan di dunia maupun di akhirat.*

*Almamater tercinta Universitas Lampung
sebagai langkah awal untukku belajar dan berkarya agar
lebih baik dan membanggakan.*

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan segenap kekuatan dan kemampuan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat*”, alhamdulillah berkat rahmat dan pertolongan Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi dalam rangka mengakhiri studi pada Fakultas Hukum Universitas Lampung dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk pengembangan dan kesempurnaan skripsi ini. Pada penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik. Pada kesempatan kali ini, penulisan ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya terhadap:

1. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing I, yang dengan penuh kebijaksanaan serta kesabaran telah membimbing, memberikan arahan, dan masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini

2. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung dan sekaligus sebagai selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kebijaksanaan serta kesabaran telah memberikan bimbingan, ilmu serta saran dan masukan dalam proses pembuatan skripsi ini
3. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H., selaku Dosen Pembahas I yang telah memberikan kritik, saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi ini
4. Ibu Fenny Adriani, S.H, M.H., selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik, saran dan masukan dalam proses perbaikan skripsi ini
5. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Ibu Dr. Nunung Rodliah, DRA., MA., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama ini dalam perkuliahan
7. Narasumber Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat, Panitia seleksi lelang JPTP Kabupaten Pesisir Barat dan Peserta seleksi lelang JPTP Kabupaten Pesisir Barat, terima kasih sudah membantu penulis untuk memberikan data-data penelitian sehingga penelitian ini bisa selesai dengan tepat waktu
8. Seluruh dosen pengajar Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah berdedikasi dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh studi
9. Para staf dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terutama Mba Dewi dan Mba Fitri terima kasih selalu membantu penulis dalam berjalannya proses pembuatan skripsi ini

10. Sahabat seperjuanganku di perkuliahan, yang sudah menemaniku semenjak awal perkuliahan sampai akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, terima kasih atas persahabatan tanpa pengkhianatan yang indah, kekompakan, canda tawa dan keseruan selama ini. Semoga kita semua meraih kesuksesan dan masih bisa meluangkan waktu untuk berkumpul bersama
11. Kepada teman-teman seperjuangan KKN di Desa Sukosari, Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan, terima kasih atas pengalaman pengabdian yang luar biasa selama 40 hari dalam kesedihan maupun kebahagiaan, penulis meminta maaf jika ada salah dan kekurangan ketika bersama kalian, dan penulis berharap kebahagiaan dan kesuksesan adalah masa depan kita semua
12. Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berperan di dalam kehidupan penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan balasan atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya.

Bandar Lampung, 12 Juni 2023
Penulis

Mutia Rizki Yuslianti AS
NPM. 1652011116

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
	1.2 Rumusan Masalah	4
	1.3 Tujuan Penelitian.....	4
	1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1 Pelaksanaan Kebijakan.....	6
	2.1.1 Pengertian Pelaksanaan	6
	2.1.2 Pengertian Kebijakan.....	7
	2.1.3 Pelaksanaan Kebijakan	8
	2.2 Pengisian Jabatan Seleksi Terbuka	12
	2.2.1 Pengertian Pengisian Jabatan.....	12
	2.2.2 Seleksi Terbuka	14
	2.3 Jabatan Pimpinan Tinggi.....	16
	2.3.1 Pengertian Jabatan Pimpinan Tinggi	16
	2.3.2 Landasan Peraturan Perundang-Undangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	19
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Pendekatan Masalah.....	23
	3.2 Sumber dan Jenis Data Penelitian	24
	3.3 Metode Pengumpulan.....	26
	3.4 Pengolahan Data.....	27
	3.5 Analisis Data	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Kabupaten Pesisir Barat	28
	4.1.1 Sejarah Kabupaten Pesisir Barat.....	28
	4.1.2 Letak Geografis Kabupaten Pesisir Barat.....	28
	4.1.3 Keadaan Penduduk Kabupaten Pesisir Barat.....	30
	4.2 Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat	31
	4.2.1 Proses Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) Kabupaten Pesisir Barat.....	31
	4.2.2 Tahapan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.....	43

4.2.3 Pengumuman Lowongan Lelang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2019	50
4.2.4 Pelaksanaan Seleksi Lelang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2019	56
4.3 Penghambat dalam Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.....	80

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah merupakan pihak yang menjalankan roda perekonomian, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang dituntut untuk dapat melaksanakan pemerintahan secara transparan dan bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan agar tercipta pemerintahan yang. Pemerintah daerah diatur berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008. Menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa pemerintahan daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.¹

Pemerintahan di daerah dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi, yaitu penyerahan urusan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah sesuai asas otonomi, oleh sebab itu dalam penyelenggaraan pemerintah daerah harus didukung dengan pegawai negeri yang berkualitas. Pegawai negeri menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan

¹ Setyaningrum, *Analisis Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah terhadap Tingkat Pengungkapan Laporan Keuangan*, Jakarta: Salemba Empat, 2012, hlm.8

diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan.

Sementara itu untuk menyelenggarakan tata pemerintahan yang baik atau *good governance* maka perlu dibangun aparatur negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), berintegritas tinggi, serta berkemampuan dan kinerja yang tinggi. Ketentuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara membuka peluang besar bagi seluruh Aparatur Sipil Negara yang sudah memenuhi kualifikasi untuk ikut seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi pada instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah, Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri dari Jabatan Tinggi Utama, Madya dan Pratama. Dari 3 (tiga) Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan ASN dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Semangat inilah yang juga hadir di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat sehingga melakukan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang disebut

sebagai “*open promotion system*”, dimana Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat menggelar seleksi terbuka untuk formasi eselon II, guna mengisi sejumlah jabatan yang kosong. Proses seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat dilakukan mulai Tanggal 03 April hingga 07 Mei 2019.

Pelaksanaan seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat dilakukan dikarenakan ada sekitar 10 (sepuluh) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memerlukan pergantian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) dan harus segera di isi. Penempatan pejabat pada posisi-posisi yang kosong tersebut sangat penting untuk dilakukan dikarenakan apabila tidak maka dapat menghambat pelaksanaan kegiatan sesuai Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang telah ditetapkan. Sesuai dengan UU ASN, maka pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus dilakukan melalui seleksi terbuka maka dari itu Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat mulai melaksanakan seleksi terbuka pada 10 (sepuluh) jabatan kosong tersebut.

Dalam proses pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) ternyata masih terdapat permasalahan yang terjadi mulai dari rendahnya partisipasi Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP), kurang maksimalnya sosialisasi yang dilakukan oleh panitia seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) yang berdampak pada ketidaktahuan Aparatur Sipil Negara dalam kegiatan seleksi tersebut, masih banyaknya Aparatur Sipil Negara yang enggan untuk mengikuti seleksi dikarenakan panjangnya kegiatan seleksi dan lebih suka dengan cara-cara

lama serta tertutup dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) terakhir masih banyaknya praktik - praktik transnasional yang dilakukan oleh panitia seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) maupun oleh kepala daerah (bupati) itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini lebih mendalam dengan mengambil judul: *“Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat?
2. Apa yang menjadi penghambat dalam Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok bahasan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh gambaran secara rinci, jelas dan sistematis tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat
2. Untuk mengetahui penghambat dalam Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan ilmiah dalam perkembangan teori hukum administrasi negara, khususnya tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan informasi bagi Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi dan integritas bagi Aparatur Sipil Negara melalui kegiatan lelang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pelaksanaan Kebijakan

2.1.1 Pengertian Pelaksanaan

Secara etimologis pengertian pelaksanaan menurut Kamus Webster adalah konsep pelaksanaan berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar Webster, *to implement* (melaksanakan) berarti *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).².

Pengertian pelaksanaan selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn bahwa pelaksanaan adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.³ Mazmanian dan Sebastiar juga mendefinisikan pelaksanaan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan.⁴

² Solichin Abdul Wahab. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hlm.64

³ *Ibid*, hlm.65

⁴ *Ibid*, hlm.68

2.1.2 Pengertian Kebijakan

Anderson merumuskan kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, kebijaksanaan menurut Anderson merupakan langkah tindakan yang sengaja dilakukan oleh aktor yang berkenaan dengan adanya masalah yang sedang di hadapi.⁵

Kebijakan menurut pendapat Carl Friedrich kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.⁶

Kebijakan mengandung suatu unsur tindakan untuk mencapai tujuan dan umumnya tujuan tersebut ingin dicapai oleh seseorang, kelompok ataupun pemerintah. Kebijakan tentu mempunyai hambatan-hambatan tetapi harus mencari peluang-peluang untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang diinginkan. Hal tersebut berarti kebijakan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dan praktik-praktik sosial yang ada dalam masyarakat. Apabila kebijakan berisi nilai-nilai yang bertentangan dengan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, maka kebijakan tersebut akan mendapat kendala ketika dipelaksanaankan. Sebaliknya, suatu kebijakan harus mampu mengakomodasikan nilai-nilai dan praktik-praktik yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.

⁵ *Ibid*, hlm.3

⁶ *Ibid*, hlm.3

2.1.3 Pelaksanaan Kebijakan

1. Pengertian Pelaksanaan Kebijakan

Pelaksanaan kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk melaksanakan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung melaksanakan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dari kebijakan tersebut. Kebijakan publik dalam bentuk undang-undang atau Peraturan Daerah adalah jenis kebijakan yang memerlukan kebijakan publik penjas atau sering diistilahkan sebagai peraturan pelaksanaan. Kebijakan publik yang bisa langsung dioperasionalkan antara lain Keputusan Presiden, Instruksi Presiden, Keputusan Menteri, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dan lain-lain.⁷

Daniel A. Mazmanian dan Paul A. Sabatier menjelaskan makna pelaksanaan ini dengan mengatakan bahwa: memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian pelaksanaan kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan Negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian.⁸

⁷ Riant Nugroho Dwijowijoto, *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia, 2014, hlm.158-160

⁸ Solichin Abdul Wahab, *Op., Cit.*, hlm. 64-65

Pengertian pelaksanaan di atas apabila dikaitkan dengan kebijakan adalah bahwa sebenarnya kebijakan itu tidak hanya dirumuskan lalu dibuat dalam suatu bentuk positif seperti undang-undang dan kemudian didiamkan dan tidak dilaksanakan atau diimplementasikan, tetapi sebuah kebijakan harus dilaksanakan atau dipelaksanaankan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Pelaksanaan kebijakan merupakan suatu upaya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu dengan sarana-sarana tertentu dan dalam urutan waktu tertentu.⁹

2. Faktor Pendukung Pelaksanaan Kebijakan

Menurut Teori Pelaksanaan Kebijakan George Edward III), faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan kebijakan, yaitu :

a. Komunikasi

Ada tiga hal penting yang dibahas dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi, dan kejelasan (*clarity*). Faktor pertama yang mendukung pelaksanaan kebijakan adalah transmisi. Seorang pejabat yang mengimplementasikan keputusan harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Faktor kedua yang mendukung pelaksanaan kebijakan adalah kejelasan, yaitu bahwa petunjuk-petunjuk pelaksanaan kebijakan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi komunikasi tersebut harus jelas. Faktor ketiga yang mendukung pelaksanaan kebijakan adalah konsistensi, yaitu jika pelaksanaan kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas.

⁹ Bambang Sunggono, *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Jakarta: PT Karya Unipress. 2014, hlm.137

b. Sumber-sumber

Sumber-sumber penting yang mendukung pelaksanaan kebijakan meliputi : staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, wewenang dan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang pelaksanaan pelayanan publik.

c. Kecenderungan-kecenderungan atau tingkah laku-tingkah laku

Kecenderungan dari para pelaksana mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi pelaksanaan kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu yang dalam hal ini berarti adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal.

d. Struktur birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan, baik itu struktur pemerintah dan juga organisasi-organisasi swasta.¹⁰

3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Kebijakan

Pelaksanaan kebijakan mempunyai beberapa faktor penghambat, yaitu:

a. Isi kebijakan

Pertama, pelaksanaan kebijakan gagal karena masih samarnya isi kebijakan, maksudnya apa yang menjadi tujuan tidak cukup terperinci, sarana-sarana dan penerapan prioritas, atau program-program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada. Kedua, karena kurangnya ketetapan intern maupun ekstern dari kebijakan yang akan dilaksanakan.

¹⁰ Budi Winarno, *Op., Cit*, hlm.126-151

Ketiga, kebijakan yang akan dipelaksanaanakan dapat juga menunjukkan adanya kekurangan-kekurangan yang sangat berarti. Keempat, penyebab lain dari timbulnya kegagalan pelaksanaan suatu kebijakan publik dapat terjadi karena kekurangan-kekurangan yang menyangkut sumber daya-sumber daya pembantu, misalnya yang menyangkut waktu, biaya/dana dan tenaga manusia.

b. Informasi

Pelaksanaan kebijakan publik mengasumsikan bahwa para pemegang peran yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu atau sangat berkaitan untuk dapat memainkan perannya dengan baik. Informasi ini justru tidak ada, misalnya akibat adanya gangguan komunikasi.

c. Dukungan

Pelaksanaan suatu kebijakan publik akan sangat sulit apabila pada pengimplementasiannya tidak cukup dukungan untuk pelaksanaan kebijakan tersebut.

d. Pembagian Potensi

Sebab musabab yang berkaitan dengan gagalnya pelaksanaan suatu kebijakan publik juga ditentukan aspek pembagian potensi diantara para pelaku yang terlibat dalam pelaksanaan. Struktur organisasi pelaksanaan dapat menimbulkan masalah-masalah apabila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas atau ditandai oleh adanya pembatasan-pembatasan yang kurang jelas.¹¹

¹¹ Bambang Sunggono, *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, hlm.149-153)

2.2 Pengisian Jabatan Seleksi Terbuka

2.2.1 Pengertian Pengisian Jabatan

Pada dasarnya setiap pegawai mempunyai jabatan karena mereka direkrut berdasarkan kebutuhan untuk melaksanakan tugas dan fungsi yang ada dalam organisasi. Prinsip penempatan adalah *the right man on the right place* (penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat). Untuk dapat melaksanakan prinsip ini dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Adanya analisis tugas jabatan (*job analysis*) yang baik, suatu analisis yang menggambarkan tentang ruang lingkup dan sifat-sifat tugas yang dilaksanakan sesuatu unit organisasi dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pejabat yang akan menduduki jabatan di dalam unit organisasi itu
2. Adanya penilaian pelaksanaan pekerjaan (kecakapan pegawai) dari masing-masing pegawai yang terpelihara dengan baik dan terus-menerus. Dengan adanya penilaian pekerjaan ini dapat diketahui tentang sifat, kecakapan, disiplin, prestasi kerja, dan lain-lain dari masing-masing pegawai.
3. Pengisian jabatan negara dapat dilakukan dengan metode pemilihan dan/atau pengangkatan pejabat negara secara perorangan maupun berkelompok dengan lembaga di tempat mereka bertugas, baik dalam lembaga negara maupun lembaga pemerintahan, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Pemilihan, dalam arti seleksi, berlangsung untuk pejabat mana pun dalam proses mendapatkan seseorang atau sekelompok orang yang dikehendaki untuk selanjutnya diproses sampai yang bersangkutan diberi tugas tetap atau diangkat pada suatu jabatan tertentu. Proses pemilihan itu berlangsung dengan beragam cara, sehingga hasil akhir pemilihan itu pun

beragam pula kualitasnya. Ada pemilihan yang sangat pendek dan bahkan bersifat serta merta tanpa banyak pertimbangan-pertimbangan. Pertimbangannya mungkin karena sudah kenal baik sejak lama, atau memang karena ada hubungan keluarga, sehingga terpaksa tutup mata walaupun terdapat kekurangan-kekurangan pada yang dipilih. Tiba di mata dikedipkan, tiba di perut dikempiskan, demikian kata pepatah lama. Pepatah yang kurang atau tidak mengindahkan objektivitas.¹²

Pemilihan yang terbuka memungkinkan terbuka pula kesempatan seluas-luasnya untuk mempunyai jumlah calon yang cukup banyak untuk dipilih. Persaingan secara adil dan terbuka itu akan memberikan umpan balik yang lebih baik. Penggunaan ukuran dan standar yang teruji kebenaran dan objektivitasnya akan diterima semua pihak, karena penerapannya yang sama terhadap semua yang ikut dalam persaingan sehat itu. Artinya, tidak sedikitpun hal-ha yang disembunyikan yang menimbulkan kesangsian dan kecurigaan atas kebenaran hasil pemilihan.¹³

Ciri khas yang melekat pada lembaga pegawai negeri adalah hubungan dinas publik. Menurut Logemann, bilamana seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan itu dihargai dengan pemberian gaji dan beberapa keuntungan lain. Berarti inti dari hubungan dinas publik adalah kewajiban bagi pegawai yang bersangkutan untuk tunduk pada pengangkatan dalam beberapa macam jabatan tertentu yang berakibat bahwa pegawai yang bersangkutan tidak menolak (menerima tanpa syarat) pengangkatannya dalam satu jabatan yang telah ditentukan oleh

¹² C.S.T. Kansil. *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, hlm 22.

¹³ Sri Hartini, dkk. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press 2010, hlm.97.

pemerintah, sebaliknya pemerintah berhak mengangkat seseorang pegawai dalam jabatan tertentu tanpa harus adanya penyesuaian kehendak dari yang bersangkutan.¹⁴

2.2.2 Seleksi Terbuka

Pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, sebagai berikut:

1. Persiapan Seleksi Terbuka

Persiapan seleksi terbuka dilaksanakan dengan pembentukan Panitia Seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Daerah dengan berkoordinasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dalam hal KASN belum terbentuk maka Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

2. Pelaksanaan seleksi terbuka

Pelaksanaan seleksi terbuka dengan prosedur pengumuman lowongan jabatan, seleksi administrasi dan pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua panitia seleksi. Tahapan seleksi/penilaian kompetensi manajerial dan kompetensi bidang (substansi tugas) Penilaian kompetensi manajerial dilakukan dengan menggunakan metodologi psikometri, wawancara kompetensi dan analisa kasus dan presentasi. Sedangkan penilaian

¹⁴ *Ibid*, hlm.7

kompetensi bidang dilakukan dengan metode tertulis dan wawancara (Standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh *assessor*).

3. Monitoring dan evaluasi seleksi terbuka

Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1(satu) bulan. Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja.

Seleksi terbuka sebagai pelaksanaan kebijakan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijakan. Definisi ini menyiratkan adanya upaya mentransformasikan keputusan ke dalam kegiatan operasional, serta mencapai perubahan seperti yang dirumuskan oleh keputusan kebijakan.¹⁵ Pelaksanaan kebijakan tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada diri target *group*, melainkan menyangkut lingkaran kekuatan-kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung atau tidak dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat, dan pada akhirnya membawa konsekuensi logis terhadap dampak yang diharapkan (*intended*) maupun dampak yang tidak diharapkan (*spillover/negatif effects*).¹⁶

¹⁵ Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014, hlm.23

¹⁶ Harbani Passolong, *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta, 2007, hlm.13

2.3 Jabatan Pimpinan Tinggi

2.3.1 Pengertian Jabatan Pimpinan Tinggi

Secara etimologi, kata jabatan berasal dari kata dasar “jabat” yang ditambah imbuhan-an, yang berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan.¹⁷ Menurut Logemann dalam bukunya yang diterjemahkan oleh Makkatutu dan Pangkreggo, jabatan adalah Lingkungan kerja awet dan digaris-batasi, dan yang disediakan untuk ditempati oleh pemangku jabatan yang ditunjuk dan disediakan untuk diwakili oleh mereka sebagai pribadi. Dalam sifat pembentukan hal ini harus dinyatakan dengan jelas.¹⁸

Dari pengertian di atas, Logemann menghendaki suatu kepastian dan kontinuitas pada suatu jabatan supaya organisasi dapat berfungsi dengan baik.¹⁹ Jabatan dijalankan oleh pribadi sebagai wakil dan berbuat atas nama jabatan, yang disebut pemangku jabatan.²⁰ Secara teoritis, tata cara pengisian jabatan yang baik telah dikemukakan oleh Logemann bahwa bagian yang terbesar dari Hukum Negara adalah peraturan-peraturan hukum yang menetapkan secara mengikat, bagaimana terbentuknya organisasi negara itu. Peraturan-peraturan hukum itu menangani:

1. Pembentukan jabatan-jabatan dan susunannya
2. Penunjukan para pejabat
3. Kewajiban- kewajiban, tugas-tugas yang terikat pada jabatan
4. Wibawa, wewenang-wewenang hukum yang terikat pada jabatan

¹⁷ Poerwasunata, *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003, hlm. 89.

¹⁸ Logemann, *Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*, Jakarta: Iktisar Baru-Van Hoeve, 2015, hlm. 124

¹⁹ *Ibid*, hlm. 121

²⁰ *Ibid*, hlm. 134

5. Lingkungan daerah dan lingkungan personil, atas nama tugas dan jabatan itu meliputinya
6. Hubungan wewenang dari jabatan-jabatan antara satu sama lain
7. Peralihan jabatan
8. Hubungan antara jabatan dan pejabat.²¹

Selanjutnya Utrecht menyatakan bahwa jabatan ialah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang diadakan dan dilakukan guna kepentingan negara (kepentingan umum).²² Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang aparatur sipil negara dalam susunan satuan organisasi. Pengertian jabatan dapat ditinjau dari sudut struktural yang menunjukkan secara tegas kedudukan dalam rangkaian jabatan yang ada dalam organisasi, seperti Direktur, Sekretaris, dan dapat ditinjau dari sudut fungsi yang menunjukkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi seperti juru ketik, peneliti, dan juru kesehatan.

Prinsip penempatan menurut A.W. Widjaja adalah *the right man on the right place* (penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat). Untuk dapat melaksanakan prinsip ini dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Adanya analisis tugas jabatan (*job analysis*) yang baik, suatu analisis yang menggambarkan tentang ruang lingkup dan sifat-sifat tugas yang dilaksanakan suatu unit organisasi dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pejabat yang akan menduduki jabatan di dalam unit organisasi itu

²¹ *Ibid*, hlm. 144

²² Utrecht, E. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, cetakan keempat, Surabaya: Pustaka Tinta Mas, 2016, hlm. 9.

2. Adanya penilaian pelaksanaan pekerjaan (kecakapan pegawai) dari masing-masing pegawai yang terpelihara dengan baik dan terus-menerus. Dengan adanya penilaian pekerjaan ini dapat diketahui tentang sifat, kecakapan, disiplin, prestasi kerja, dan lain-lain dari masing-masing pegawai.²³

Menurut Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN) Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Menurut Pasal 19 Ayat (1) UUASN, menjelaskan bahwa:

Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:

1. Jabatan pimpinan tinggi utama
2. Jabatan pimpinan tinggi madya
3. Jabatan pimpinan tinggi pratama.

Menurut Pasal 108 Ayat (3) UUASN pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 108 Ayat (4) UUASN Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama hanya dapat diisi oleh PNS dengan persyaratan sebagai berikut:

²³ Sri Hartini, dkk. *Op., Cit.*, hlm. 97

1. Pendidikan paling rendah S1 atau DIV
2. Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan
3. Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 tahun
4. Sedang menduduki jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 tahun
5. Memiliki rekam jejak jabatan, integritas, dan moralitas yang baik
6. Usia paling tinggi 56 tahun
7. Sehat jasmani dan rohani.

Menurut Pasal 115 UU ASN:

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan
- (3) Tiga nama calon Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang
- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
- (5) Khusus untuk Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh Bupati/Walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

2.3.2 Landasan Peraturan Perundang-Undangan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Berikut ini adalah landasan peraturan perundang-undangan jabatan pimpinan tinggi adalah sebagai berikut:

1. Pasal 110 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
 - (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah
 - (2) Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN
 - (3) Panitia seleksi Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
 - (4) Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka.
 - (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assesment center*) atau metode penilaian lainnya.
 - (6) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi (Kemenpan-RB) No. 13 tahun 2014, tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah

Pasal 1

Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

Pasal 3

Setiap instansi Pemerintah wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktik yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan.

Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan sampai dengan ditetapkan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

3. Peraturan MENPAN No. PER/15/M.PAN/7/2009, Tentang: Pedoman Umum Reformasi Birokrasi
4. Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor 16 Tahun 2003 tentang Tata Cara konsultasi Pengangkatan dan pemberhentian Sekda Provinsi, Sekda Kabupaten/Kota serta Pejabat Struktural Eselon II di Lingkungan Pemkab/Pemkot

5. Surat Edaran MenPAN-RB No 16 Tahun 2012 tentang Tata cara pengisian jabatan struktural yang lowong Secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah.
6. Surat Edaran Mendagri No 821.22./5992/SJ tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan menganalisisnya.²⁴ Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Pendekatan normatif

Pendekatan normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan hukum utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan hukum dan sistem hukum.²⁵

2. Pendekatan empiris

Pendekatan empiris dilakukan untuk mempelajari hukum dan kenyataan yang ada di lapangan, berdasarkan fakta yang ada.

Kedua pendekatan ini digunakan dengan tujuan agar memperoleh gambaran dan pemahaman dengan jelas dan benar terhadap permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian guna penulisan skripsi ini.

²⁴ Soejono Soekanto, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Press, 2002, hlm.1

²⁵ Abdulkadari Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004, hlm.135

3.2 Sumber dan Jenis Data Penelitian

Sumber data penelitian ini berasal dari data lapangan dan data kepustakaan, sedangkan jenis data terdiri dari jenis data primer dan jenis sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh oleh penulis dari hasil studi dan penelitian di lapangan.²⁶ Data primer dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat, Panitia seleksi lelang JPTP Kabupaten Pesisir Barat dan Pegawai Kabupaten Pesisir Barat, untuk mencari masukan, saran-saran dan tanggapan mengenai Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan, data sekunder diperoleh dengan mempelajari dan mengkaji literatur-literatur dan perundang-undangan, data sekunder menghasilkan bahan hukum sekunder.²⁷ Data sekunder yang diperoleh dari bahan pustaka, terdiri dari:

1. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari berbagai peraturan, undang-undang, keputusan menteri dan peraturan yang setara, yang meliputi:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

²⁶ *Ibid*, hlm.134

²⁷ *Ibid*, hlm.122

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintahan
- f. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 12 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah
- g. Rekomendasi Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor : B-966/KASN/3/2019 tanggal 21 Maret 2019, ke-10 (sepuluh) Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

2. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian.²⁸

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum

²⁸ Johny Ibrahim. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Surabaya: Bayumedia, 2008, hlm. 296

sekunder seperti literatur-literatur, makalah, dokumen, serta tulisan ilmiah yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Metode Pengumpulan

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka dan studi lapangan.

1. Studi pustaka

Studi kepustakaan dimaksud untuk memperoleh data-data sekunder. Dalam hal ini penulis melakukan serangkaian kegiatan studi dokumenter dengan cara membaca, mencatat, mengutip buku-buku referensi dan menelaah perundang-undangan, dokumen dan informasi lain yang ada hubungannya dengan permasalahan.

2. Studi lapangan

Studi lapangan merupakan usaha mendapatkan data primer dan dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara terpimpin yaitu dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Pertanyaan yang telah dipersiapkan diajukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dengan maksud untuk mendapatkan data, tanggapan, dan juga jawaban dari responden. Wawancara dalam penelitian ini akan dilakukan dengan yang dilakukan kepada Kepala BKD Kabupaten Pesisir Barat, Panitia seleksi lelang JPTP Kabupaten Pesisir Barat dan Peserta seleksi lelang JPTP Kabupaten Pesisir Barat.

3.4 Pengolahan Data

Tahapan pengolahan data dalam penelitian meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Seleksi data yaitu data yang diperoleh diperiksa dan diteliti mengenai kelengkapan, kejelasan, kebenaran, sehingga terhindar dari kekurangan dan kesalahan
2. Klasifikasi data yaitu pengelompokan data yang telah diseleksi dengan mempertimbangkan jenis dan hubungannya guna mengetahui tempat masing-masing data
3. Penyusunan data yaitu dengan menyusun dan menempatkan data pada pokok bahasan atau permasalahan dengan susunan kalimat yang sistematis sesuai dengan tujuan penelitian

3.5 Analisis Data

Untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada maka data tersebut perlu dilakukan analisis, pada penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dianalisis dari penelitian di lapangan ke dalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Pesisir Barat melalui metode lelang jabatan sudah di jalankan dan dilaksanakan sesuai yang diatur dalam ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tetapi masih tidak bisa lepas dari politik transaksional karena masih ada intervensi kepala daerah dalam menentukan panitia yang akan menyeleksi dan peserta yang terpilih
2. Penghambat dalam tata cara pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat adalah:
 - a. Sumber daya manusia lebih tepatnya masih kurangnya atau minimnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengikuti seleksi terbuka di Kabupaten Pesisir Barat, kurangnya peserta yang mengikuti seleksi terbuka mengakibatkan Pansel melakukan perpanjangan masa pendaftaran agar jumlah peserta yang mengikuti seleksi terbuka mencukupi

- b. Transparansi (keterbukaan informasi), dalam proses seleksi terbuka di Kabupaten Pesisir Barat dalam hal ini transparan yang dialami para peserta yaitu kurang keterbukaan informasi mengenai hasil-hasil penilaian seleksi terbuka, hanya diumumkan lolos atau tidak tanpa memberitahu hasil kekurangan dan kelebihan para peserta.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat peneliti berikan saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan dengan tujuan kegiatan lelang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) secara terbuka ke depan lebih baik lagi, diantaranya:

1. Sumber daya manusia atau Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Pesisir Barat hendaknya aktif mengikuti berbagai kegiatan seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) yang di selenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat sehingga target 80% Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kabupaten Pesisir Barat mendaftar dapat terpenuhi serta proses seleksi menjadi lebih efektif dan efisien mengingat selama ini setiap pelaksanaan lelang Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) tidak dapat dilaksanakan dengan tepat waktu karena minimnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ikut seleksi, selain itu dengan banyaknya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ikut seleksi juga akan memudahkan Panitia Seleksi dalam melakukan pemilihan pimpinan
2. Melakukan kebijakan yang terbuka terhadap pengawasan di dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) agar tidak terjadinya kecurangan dalam penempatan pejabat di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) serta melakukan upaya keterbukaan akses informasi sehingga baik Aparatur Sipil

Negara (ASN) ataupun masyarakat dapat mengakses setiap kebijakan dalam seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) di Kabupaten Pesisir Barat melalui media cetak, media elektronik maupun situs resmi Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Dwijowijoto, Riant Nugroho. 2014. *Kebijakan Publik, Formulasi, Pelaksanaan, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia.
- Gaffar, Afan. 2009. *Politik Indonesia: Transisi Menuju Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hartini, Sri, dkk. 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press
- Irawan Soehartono. 2015. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Johny Ibrahim. 2008. *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Surabaya: Bayumedia.
- Kansil. C.S.T. 2005. *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Logemann. 2015. *Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*, Jakarta: Iktisar Baru-Van Hoeve
- Malayu, Hasibuan S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: PTIK Pres Jakarta dan CV. Restu Agung.
- Passolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta.
- Poerwasunata. 2003. *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka
- Soerjono Soekanto. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunggono, Bambang. 2014. *Hukum dan Kebijaksanaan Publik*, Jakarta: PT Karya Unipress.
- Utrecht, E. 2016. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, cetakan keempat, Surabaya: Pustaka Tinta Mas.
- Wahab, Solichin Abdul. 2007. *Analisis Kebijaksanaan: dari Formulasi ke Pelaksanaan Kebijaksanaan Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.

Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Yogyakarta: Media Presindo.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Undang-Undang ASN)

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintahan.

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 12 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural yang Lowong Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah

Rekomendasi Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara Nomor : B-966/KASN/3/2019 tanggal 21 Maret 2019, ke-10 (sepuluh) Organisasi Perangkat Daerah (OPD).