

**PENGATURAN SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA  
BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Satria Hari Prasetya Hermawan<sup>1</sup>, Helmi<sup>2</sup>, Agus<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>magister Ilmu Hukum Universitas Jambi

<sup>1</sup>satriahari2000@gmail.com, <sup>2</sup>helmi@unja.ac.id, <sup>3</sup>Agus08@unja.ac.id,

**ABSTRACT**

*Problems related to the regulation of open selection for the Primary High Leadership Position according to laws and regulations include unclear selection procedures, lack of transparency in implementation, and potential intervention or conflicts of interest that can influence the final results of the official selection. The purpose of this study is to determine and analyze the open selection mechanism for the Primary High Leadership Position based on laws and regulations and to determine and analyze the implications of the open selection for the Primary High Leadership Position. The research method applied in this study is normative juridical, by combining the statutory approach, conceptual approach, and case approach. The process of collecting legal materials includes primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The data obtained are then analyzed using qualitative analysis methods. The results obtained are that the open selection mechanism for the Primary High Leadership Position is not synchronized between two regulations: Law Number 20 of 2023 and Government Regulation Number 17 of 2020. This inconsistency is seen in the procedures, requirements, and implementation of the selection, which causes confusion for prospective officials. Regulatory adjustments are needed to make the selection process clearer and more coordinated. The legal and administrative implications of open selection for the position of Primary High Leader include the weakening of the legal force of government regulations, uncertainty in the selection process, the risk of intervention, and violations of the merit system. Impacts on the selection process include updating requirements and criteria, the potential for expanding the number of participants, and optimizing the implementation of the merit system.*

*Keywords: Position, Leadership, High, Pratama, Regulations*

## **ABSTRAK**

Permasalahan terkait pengaturan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menurut peraturan perundang-undangan antara lain mencakup ketidakjelasan prosedur seleksi, kurang transparansi dalam pelaksanaan, serta potensi intervensi atau konflik kepentingan yang dapat memengaruhi hasil akhir seleksi pejabat. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis mekanisme seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan dan untuk mengetahui dan menganalisis implikasi seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan menggabungkan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, serta pendekatan kasus. Proses pengumpulan bahan hukum mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Hasil yang diperoleh yaitu mekanisme seleksi terbuka untuk jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tidak sinkron antara dua peraturan: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Ketidakselarasan ini terlihat pada prosedur, syarat, dan pelaksanaan seleksi, yang menyebabkan kebingungan bagi calon pejabat. Penyesuaian aturan diperlukan agar proses seleksi lebih jelas dan terkoordinasi serta Implikasi seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berkaitan dengan hukum dan administrasi, termasuk melemahnya kekuatan hukum peraturan pemerintah, ketidakpastian dalam proses seleksi, risiko intervensi, dan pelanggaran sistem merit. Dampak terhadap pelaksanaan seleksi meliputi pembaruan persyaratan dan kriteria, potensi perluasan peserta, dan optimalisasi penerapan sistem merit.

Kata Kunci: Jabatan, Pimpinan, Tinggi, Pratama, Peraturan

### **A. Pendahuluan**

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memegang peranan krusial dalam roda pemerintahan daerah. Sebagai pucuk pimpinan di lingkungan masing-masing instansi,

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama bertanggung jawab atas perumusan kebijakan strategis, pengawasan pelaksanaan program serta pengelolaan sumber daya demi tercapainya tujuan pembangunan

daerah. "Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama merupakan Jabatan Eselon Ila dan Iib yang sangat memiliki pengaruh dalam penyelenggaraan pemerintahan".<sup>1</sup> Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target-target pembangunan, efektivitas pelayanan publik, dan kualitas tata kelola pemerintahan sangat bergantung pada kepemimpinan, integritas, serta kemampuan manajerial para pejabat yang menduduki posisi ini. Oleh karena itu, seleksi dan penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang kompeten dan berintegritas menjadi prioritas utama dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengubah struktur PNS dari eselon ke Jabatan Administrasi, Fungsional, dan Pimpinan Tinggi.<sup>2</sup> Pasal 131 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

- a. Jabatan Eselon Ia Kepala Lembaga Pemerintah Non-Kementerian setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
- b. Jabatan Eselon Ia dan Eselon Ib setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
- c. Jabatan Eselon II setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama;
- d. Jabatan Eselon III setara dengan Jabatan Administrator;
- e. Jabatan Eselon IV setara dengan Jabatan Pengawas dan;
- f. Jabatan Eselon V dan Fungsional Umum setara dengan Jabatan Pelaksana, sampai dengan berlakunya peraturan pelaksanaan mengenai Jabatan ASN dalam Undang-Undang ini.

Pejabat di Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memiliki peran penting dalam kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Mereka memimpin unit kerja, menjalankan kebijakan, dan perlu berkomunikasi dengan masyarakat. Pejabat juga menghadapi tantangan dalam

---

<sup>1</sup>Rosilin Masihor, dkk, Kewenangan Walikota Bitung Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kota Bitung, *Jurnal Lex Privatum*, Volume IX, Nomor 7, 2021, hlm 87.

<sup>2</sup>Muhammad Fauzi, dkk, Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Lombok Barat, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure*, Volume 4, Nomor 1, 2019, hlm 77.

mengelola sumber daya dan harus terus meningkatkan pendidikan serta pelatihan. Jabatan ini berpengaruh besar dalam pemerintahan daerah dan dapat membawa perubahan positif dalam pelayanan publik dan pembangunan daerah. Pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka harus diperhatikan. Sistem merit yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, berkaitan dengan pelaksanaan *fit and proper test* adalah untuk menguji pegawai secara obyektif dan terbuka.<sup>3</sup>

Pengaturan syarat khusus untuk kesesuaian bidang ilmu calon pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, seperti Kepala OPD di Pemerintah Daerah, penting untuk efektivitas dan pencapaian visi organisasi. Memperhatikan pendidikan dan kualifikasi calon pemimpin dapat memperkuat kepemimpinan berkualitas, yang dapat meningkatkan inovasi, pelayanan publik, dan

akuntabilitas dalam pemerintahan. Namun, isu kesesuaian bidang ilmu belum diakomodasi dalam regulasi seleksi terbuka, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang berisikan bahwa Jabatan ASN terdiri atas:

- a. Jabatan Manajerial.
- b. Jabatan Non Manajerial.

Sementara untuk standar pendidikan minimum yang diperlukan untuk menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah lulusan sarjana atau Diploma IV.<sup>4</sup> Namun demikian, peraturan tersebut belum secara spesifik mengatur kewajiban kesesuaian bidang ilmu dengan jabatan yang akan diemban oleh kandidat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Hal ini menunjukkan adanya celah regulasi yang dapat berimplikasi pada seleksi calon pemimpin tinggi di tingkat Pratama.

---

<sup>3</sup>Susana Andi Meyrina, Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum dan HAM, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume 10, Nomor 2, 2016, hlm 177.

<sup>4</sup>Andry Prasetya Permana dan Rahmad Taufik, "Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan", *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, Volume 6, Nomor 1, 2023, hlm 18.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 menetapkan bahwa calon untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus memiliki pendidikan sarjana atau diploma IV. Untuk posisi Kepala Organisasi Perangkat Daerah, dibutuhkan kesesuaian bidang ilmu yang relevan dengan tugasnya. Ini penting karena Kepala Organisasi Perangkat Daerah menghadapi tuntutan keahlian yang kompleks. Pemahaman yang mendalam terhadap bidang yang relevan sangat penting untuk keberhasilan program-program yang berdampak pada masyarakat. Kesesuaian pendidikan dan tugas Kepala Organisasi Perangkat Daerah dapat memastikan kebijakan yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, menciptakan hubungan yang baik antara pemerintah dan warga.

Persyaratan kesesuaian bidang ilmu bagi calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menekankan bahwa kemampuan manajerial yang unggul sangat krusial dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan di tingkat

tinggi. Selain itu, pemahaman yang komprehensif mengenai kebijakan publik, administrasi, dan tata kelola pemerintahan menjadi fondasi yang tidak terpisahkan untuk mengambil keputusan yang tepat dan strategis. "Calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi mampu menganalisis dan merespons dinamika yang terjadi di masyarakat".<sup>5</sup> Dengan kombinasi kemampuan manajerial dan pemahaman yang mendalam ini, diharapkan calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat memimpin dengan efektif, berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan mewujudkan visi serta misi pemerintahan yang lebih baik.

Ketentuan persyaratan kesesuaian bidang ilmu bagi calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dirancang dengan tujuan strategis untuk mendorong pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien di tingkat pemerintahan. Dengan menetapkan kriteria tertentu, regulasi ini tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kualitas

---

<sup>5</sup>Sumardi, *Pengantar Ilmu Pemerintahan (Konsep, Teori, Dan Aplikasinya)*, Jawa Tengah, Tahta Media Group, 2025, hlm 63.

kepemimpinan, tetapi juga memperkuat kapasitas institusi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. “Melalui pemilihan pemimpin yang memiliki latar belakang ilmu yang relevan dan sesuai, diharapkan dapat terwujud sinergi antara visi strategis dan praktik pelayanan, sehingga menciptakan kesejahteraan masyarakat yang lebih terjamin”.<sup>6</sup> Inisiatif ini pun menjadi langkah penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, serta merespons kebutuhan masyarakat dengan lebih baik di era modern yang penuh tantangan.

Permasalahan ini menyoroti pentingnya menetapkan kriteria yang tepat dalam memilih calon untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Diperlukan pendekatan komprehensif agar kandidat memiliki pendidikan yang relevan dan pengalaman yang sesuai dengan tanggung jawab jabatan. Keselarasan antara latar belakang ilmu kandidat dan jenis jabatan yang diisi sangat penting agar mereka dapat mengimplementasikan

kebijakan yang efektif. Kriteria yang jelas dan terukur penting untuk menjamin pemimpin terpilih dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi mencapai visi dan misi institusi. Ketidaksiharian antara bidang ilmu dan jabatan dapat berdampak besar pada efektivitas pemerintahan, membuat keputusan yang tepat menjadi sulit bagi pemimpin yang tidak memiliki pengetahuan yang sesuai.

Ditambah lagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut.<sup>7</sup> Hal ini berpotensi menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, mengurangi kinerja organisasi serta menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa proses seleksi dan penempatan jabatan pimpinan tinggi mengutamakan kesesuaian

---

<sup>6</sup>Jose T.P. Silitonga, dkk, *Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Penerapan Diskresi Inovasi Daerah*, Purwokerto, Amerta Media, 2020, hlm 4.

<sup>7</sup>Edi Suharman, *Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Pengisian*

*Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Jurnal IUS, Volume V, Nomor 2, 2017, hlm 220.*

kompetensi dan pengalaman yang relevan, guna mendukung tercapainya tujuan pemerintahan yang efektif dan responsif.

Dalam hal pemerintahan, pimpinan tinggi Pratama berperan strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan publik. Oleh karena itu, kesesuaian bidang ilmu calon pimpinan dengan posisi yang akan dijabat sangat krusial. "Kesesuaian bidang ilmu dengan jabatan yang diemban ini tidak hanya akan mendukung efektivitas kerja, tetapi juga akan menambah legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah".<sup>8</sup> Di sinilah pentingnya adanya pengaturan yang jelas terkait kualifikasi dan latar belakang pendidikan calon.

Peraturan saat ini tentang syarat calon pimpinan tinggi Pratama masih umum dan tidak spesifik, yang dapat mengakibatkan pemimpin yang tidak memiliki pengetahuan mendalam di bidang yang mereka pimpin. Ini dapat menghambat pengambilan keputusan dan berpengaruh negatif pada layanan publik.

Revisi peraturan untuk menyelaraskan bidang ilmu dengan syarat calon menjadi penting. Pemerintah perlu menerapkan sistem seleksi lebih ketat, mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman profesional yang sesuai.

Kesimpulannya, pengaturan yang jelas dan ketat sangat mendesak agar proses seleksi lebih transparan dan profesional. Regulasi yang tepat diharapkan dapat memastikan bahwa posisi pimpinan di pemerintahan diisi oleh individu yang kompeten dan sesuai kebutuhan jabatan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka penulis memandang perlu untuk meneliti lebih jauh dan menuangkannya ke dalam tesis dengan judul "Pengaturan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan".

## **B. Metode Penelitian**

Dalam penelitian terkait pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan,

---

<sup>8</sup>Isnaini Rodiyah, dkk, *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*, Jawa Timur, Umsida Press, 2021, hlm 4.

pendekatan yang digunakan diuraikan sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian

Penelitian ini bertipe penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian hukum yang fokus kajiannya lebih mengacu kepada hukum positif atau hukum yang berlaku pada saat ini.<sup>9</sup>

Penelitian ini menganalisis peraturan seleksi terbuka dan penerapan prinsip hukum. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi efektivitas peraturan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di pemerintahan. Hasilnya diharapkan bermanfaat bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik. Penelitian ini juga relevan untuk analisis seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dengan fokus pada transparansi dan akuntabilitas. Terdapat dua kategori: pertama, membahas

landasan hukum seperti Undang-Undang ASN; kedua, menyoroti cara-cara untuk meningkatkan efektivitas proses seleksi. Semua aspek akan disajikan dengan kalimat terpisah untuk memudahkan pemahaman dan penelaahan lebih lanjut dalam penelitian ini.

2. Metode Pendekatan

Dalam penelitian mengenai pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*normative approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan Pendekatan kasus (*case approach*).

a. Pendekatan perundang-undangan (*normative approach*)

Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan sebagian ilmuwan hukum menyebutkan dengan pendekatan yuridis yaitu

---

<sup>9</sup>Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Sumber Sari Indah, Bandung, 2016, hlm 80.

penelitian terhadap produk-produk hukum.<sup>10</sup> Pengaturan seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pratama penting untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pemerintahan. Proses ini harus mengikuti peraturan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, dan Peraturan Menteri tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi. Semua tahapan seleksi dirancang untuk memberikan peluang yang sama bagi semua calon dan memastikan pemilihan dilakukan secara objektif dan kompeten. Dengan cara ini, diharapkan terwujud pimpinan yang berkualitas dan profesional untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan.

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti, sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum dan

sebagainya.<sup>11</sup> Pendekatan konseptual dalam penelitian mengenai pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama memerlukan kajian mendalam terhadap konsep hukum yang relevan. Peneliti harus menganalisis prinsip hukum yang mendasari kebijakan publik, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam proses seleksi. Pemahaman tentang hubungan antara hukum dan praktik administrasi publik sangat penting untuk memastikan peraturan sesuai dengan norma hukum dan diterima oleh masyarakat. Lewat pendekatan ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi berbasis nilai hukum yang kuat dalam pengembangan kebijakan seleksi yang efektif dan efisien.

c. Pendekatan kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus ini dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang

---

<sup>10</sup>Bahder Johan Nasution, *Op.Cit*, hlm 87.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm 92.

telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.<sup>12</sup> Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus untuk mengkaji seleksi terbuka dalam birokrasi pemerintahan. Analisis dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah terkait manajemen pegawai. Penelitian menyoroti proses, tahapan, dan prinsip seleksi terbuka sesuai undang-undang serta tantangan yang dihadapi, seperti uji kompetensi dan transparansi. Tujuan penelitian adalah memberikan gambaran praktis tentang penerapan seleksi terbuka di instansi pemerintah dan mengevaluasi efektivitas peraturan yang ada. Hasil diharapkan memberi rekomendasi untuk memperbaiki sistem seleksi dan manajemen pegawai demi menghasilkan pemimpin yang profesional dan berintegritas.

### 3. Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini berupa bahan hukum terbagi menjadi bahan primer, sekunder dan tersier.<sup>13</sup>

#### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, perjanjian keperdataan dan sebagainya.<sup>14</sup> Bahan hukum primer dalam penelitian tentang seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama sangat penting untuk memahami kerangka hukum proses ini. Bahan ini mencakup undang-undang dan peraturan yang mengatur mekanisme seleksi dan pengangkatan pejabat struktural. Kajian terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, dan Peraturan Menteri terkait adalah krusial. Analisis bahan hukum primer membantu peneliti mengidentifikasi prinsip dasar

---

<sup>12</sup>Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, NTB, 2020, hlm 57.

<sup>13</sup>I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm 16.

<sup>14</sup>Bahder Johan Nasution, *Op.cit.*, hlm 86.

kebijakan seleksi terbuka dan mengevaluasi kepatuhan terhadap regulasi untuk mencapai transparansi dan akuntabilitas.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder meliputi naskah akademis, rancangan undang-undang dan hasil penelitian ahli hukum.<sup>15</sup> Dalam kajian pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, bahan hukum sekunder seperti literatur, artikel jurnal, dan kajian sebelumnya sangat penting untuk analisis hukum. Sumber-sumber ini memberikan wawasan yang mendalam dan memperkuat justifikasi untuk kebijakan yang diusulkan. Analisis penelitian yang ada membantu pembuat kebijakan menemukan praktik terbaik dan tantangan yang mungkin muncul. Informasi dari sumber tersebut juga berguna untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan peraturan dan memperbaiki kebijakan berbasis

bukti. Sumber-sumber ini menyediakan panduan untuk menilai dampak kebijakan setelah diterapkan.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar dan sebagainya.<sup>16</sup> Dalam penelitian pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, penting untuk mempertimbangkan bahan hukum tersier sebagai sumber informasi tambahan. Bahan hukum tersier termasuk ensiklopedia hukum, majalah, dan publikasi lain yang menjelaskan peraturan serta memberikan analisis dan pandangan dari berbagai perspektif. Dengan mengintegrasikan referensi ini, penelitian dapat menghasilkan pemahaman lebih komprehensif tentang isu-isu dalam

---

<sup>15</sup>H. Salim Hs Dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 16.

<sup>16</sup>H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 106.

pelaksanaan seleksi dan memberikan wawasan berharga untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik.

Teknik penelitian dan pengumpulan dari tiga bahan hukum ini menggunakan studi dokumen. Studi dokumen adalah studi untuk mempertimbangkan dokumen yang berbeda, baik dalam hal hukum maupun dokumen yang ada.<sup>17</sup> Studi ini bertujuan untuk menganalisis berbagai dokumen hukum yang terkait dengan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama. Melalui penelitian mendalam terhadap peraturan, jurnal ilmiah, dan literatur hukum, penelitian ini ingin memahami kerangka hukum yang mengatur proses seleksi. Selain itu, analisis ini juga mengevaluasi kepatuhan terhadap prinsip good governance serta efektivitas dan efisiensi kebijakan. Diharapkan studi ini dapat membantu pengembangan kebijakan publik yang lebih transparan dan akuntabel dalam pengisian jabatan tersebut.

#### 4. Analisis Data

Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif.<sup>18</sup> Analisis kualitatif merupakan analisis data yang memberikan gambaran-gambaran dengan kata-kata atas temuan-temuan dan karenanya ia lebih mengutamakan mutu atau kualitas daripada data.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini, penulis berencana untuk melakukan kajian mendalam mengenai pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaturan seleksi serta kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Penulis memilih pendekatan analisis kualitatif untuk menggali perspektif pemangku kepentingan, praktik terbaik, dan tantangan dalam implementasi kebijakan ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

---

<sup>17</sup>I Made Pasek Diantha, *Op.Cit.*, hlm 147.

<sup>18</sup>H. Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hlm 107.

<sup>19</sup>H. Salim HS, Earliest Septiana Nurbani, *Op.cit.*, hlm 19.

kontribusi bagi pengembangan kebijakan publik yang lebih efektif dan transparan.

### **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **1. Mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan**

Mekanisme seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah sistem rekrutmen yang kompetitif dan transparan, terbuka untuk semua pemohon yang memenuhi kualifikasi. Proses penilaian meliputi administrasi, kompetensi, dan wawancara mendalam untuk memilih pemimpin yang berkualitas tinggi dan berintegritas. Seleksi juga menilai moral, tanggung jawab, dan inovasi. Setiap tahap dilakukan secara transparan, dan informasi dapat diakses publik untuk mencegah kolusi dan nepotisme. Mekanisme ini diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan peraturan lainnya. Tahapan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama meliputi beberapa langkah

yang saling berkesinambungan. Adapun langkah-langkah tersebut sebagai berikut:<sup>20</sup>

#### **1. Pembentukan Panitia Seleksi (Pansel)**

Pembentukan Panitia Seleksi (Pansel) adalah penting untuk mengisi jabatan pemerintah. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) bertanggung jawab untuk memastikan proses ini berlangsung dengan integritas, transparansi, dan akuntabilitas. PPK menunjuk anggota Pansel dan memastikan semua tahap seleksi dilakukan sesuai peraturan. Koordinasi PPK sangat penting untuk menciptakan proses seleksi yang objektif dan menghindari nepotisme. Harapannya, pejabat yang terpilih memiliki komitmen terhadap integritas dan profesionalisme demi kemajuan institusi.

#### **2. Pengumuman Lowongan**

Proses seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama dimulai dengan pengumuman resmi yang terbuka dan

---

<sup>20</sup>M. Aminudin dan Sumartono dan Tjahjanulin Domai, *Op. Cit*, hlm 2.

transparan. Pengumuman disebarluaskan melalui media cetak, elektronik, dan daring, dan harus dilakukan setidaknya 15 hari sebelum penutupan lamaran. Isi pengumuman mencakup jadwal seleksi, syarat pelamar, tahapan proses seleksi, dan dokumen yang diperlukan. Proses yang jelas diharapkan bisa menjangkau lebih banyak Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kriteria untuk memilih pejabat yang kompeten.

### 3. Seleksi Administrasi

Pada tahap seleksi administrasi, tim seleksi melakukan verifikasi dokumen pelamar dengan teliti. Dokumen yang dibutuhkan meliputi riwayat hidup, ijazah, sertifikat pelatihan, dan surat rekomendasi. Pelamar juga harus menyertakan surat keterangan integritas dan bukti pengalaman kerja yang relevan. Tujuan proses ini adalah memastikan pelamar memenuhi semua persyaratan administratif. Hanya kandidat yang layak secara administratif yang akan melanjutkan ke tahap berikutnya, seperti tes

kompetensi atau wawancara. Untuk posisi tertentu, seperti Kepala Dinas, pelamar harus memiliki gelar pendidikan yang sesuai dan pengalaman kerja minimal beberapa tahun di bidang terkait. Verifikasi dokumen yang ketat diharapkan dapat menghasilkan calon terbaik dan mencegah kecurangan dalam proses seleksi, serta menjaga kualitas sumber daya manusia di pemerintahan.

### 4. Penulisan dan Penilaian Makalah

Proses seleksi administrasi untuk rekrutmen dilakukan secara ketat untuk memastikan objektivitas dan transparansi. Hanya pelamar yang memenuhi semua persyaratan yang dapat melanjutkan ke tahap penulisan makalah dengan topik tertentu. Makalah ini penting untuk menilai kualitas calon pejabat dan menunjukkan kemampuan komunikasi serta wawasan peserta. Penyusunan makalah memerlukan analisis masalah saat ini dan solusi yang sesuai dengan jabatan yang dilamar. Makalah yang baik harus

memiliki argumen kuat, data yang mendukung, dan kemampuan strategis. Ini membantu tim penilai memahami kompetensi dan potensi kepemimpinan peserta. Makalah bukan hanya syarat administratif, tetapi juga indikator kualitas dan kesiapan calon pejabat. Evaluasi makalah memungkinkan penilai menilai kemampuan analisis dan visi strategis peserta.

5. Uji Kompetensi (*Assessment*)

Uji kompetensi adalah proses untuk menilai kemampuan seseorang dalam aspek teknis, manajerial, dan perilaku. Ini mencakup keterampilan teknis, kemampuan manajerial, dan kompetensi sosial untuk berinteraksi dalam berbagai budaya. Metode yang sering digunakan adalah *assessment center*, yang melibatkan simulasi, tes, wawancara, studi kasus, dan diskusi kelompok untuk menilai perilaku dalam situasi nyata. Uji kompetensi membantu organisasi memastikan karyawan mampu memimpin, bekerja dalam tim,

dan beradaptasi dengan perubahan. Proses ini juga penting untuk pengembangan sumber daya manusia, perancangan pelatihan, serta sebagai alat objektif untuk promosi dan seleksi pegawai baru.

6. Wawancara

Peserta seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama harus menjalani wawancara mendalam dengan Panitia Seleksi (Pansel). Mereka wajib hadir dan mempresentasikan visi, misi, serta strategi untuk posisi yang dilamar. Wawancara bertujuan mengevaluasi pemahaman, kesiapan, dan komitmen peserta dalam tugas kepemimpinan. Pansel akan menggali kompetensi, integritas, dan pengalaman profesional peserta melalui pertanyaan mendalam. Proses ini menilai kemampuan teknis, nilai-nilai kejujuran, etika kerja, serta dedikasi. Wawancara dirancang untuk memilih pemimpin yang manajerial, inovatif, dan membawa perubahan positif. Tujuannya adalah menemukan pemimpin profesional dan

visioner yang dapat berkontribusi bagi organisasi dan masyarakat.

7. Penelusuran Rekam Jejak Integritas dan Moralitas

Penelusuran rekam jejak integritas dan moralitas adalah tahap penting dalam seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Tujuannya adalah memastikan calon pejabat tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga perilaku baik, kejujuran, dan integritas. Calon harus memiliki rekam jejak bersih dari tindakan tercela seperti korupsi, kolusi, dan pelanggaran hukum.

Proses ini penting karena pejabat di posisi penting harus menjadi teladan dan menjaga perilaku yang jujur serta adil, sehingga membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah. Penelusuran ini dilaksanakan oleh Panitia Seleksi yang bertugas menjaga integritas proses seleksi dengan koordinasi aktif dengan pihak-pihak terkait.

Pihak-pihak yang diajak bekerja sama meliputi lembaga pemerintahan yang relevan, diantaranya sebagai berikut:<sup>21</sup>

- a. Badan Kepegawaian Negara (BKN)/BKPSDM Daerah
- b. Inspektorat
- c. Lembaga Penegak Hukum/Terkait
- d. Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)

8. Penyampaian Hasil Seleksi

Seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama telah mencapai tahap Penyampaian Hasil Seleksi. Pada tahap ini, Panitia Seleksi (Pansel) mengumumkan hasil akhir dan memilih tiga nama calon dengan nilai tertinggi untuk jabatan tersebut. Hasil seleksi disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui Pejabat Pimpinan Tinggi (PyB). Tujuan dari penyampaian hasil ini adalah untuk memastikan pemilihan pejabat dilakukan secara transparan dan objektif, sehingga yang terpilih memiliki kapasitas dan

---

<sup>21</sup>Neha Aswin Maysura, *Op.Cit*, hlm 93.

kompetensi terbaik. Proses ini merupakan upaya pemerintah untuk memperkuat tata kelola sumber daya manusia aparatur negara yang berkualitas dan profesional.

#### 9. Penetapan Calon

Peserta tes seleksi biasanya menghasilkan tiga nama terbaik. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) memilih satu dari tiga nama tersebut, mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan integritas. Hasil seleksi diumumkan secara objektif dan akuntabel. Regulasi ini mencegah penyalahgunaan dan nepotisme, serta bertujuan meningkatkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

## 2. Implikasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pemilihan dan penempatan pemimpin di pemerintahan penting

untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kebutuhan pemimpin yang kompeten dan berintegritas. Rekrutmen harus transparan. Di Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 mengatur seleksi pimpinan tinggi, tetapi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 membawa perubahan yang membingungkan proses seleksi. Ketidaksinkronan antara regulasi menghambat implementasi kebijakan dan menciptakan ketidakjelasan, yang bisa menyebabkan sengketa hukum. Perbedaan dalam pendelegasian kewenangan dan proses seleksi tidak selalu jelas, menimbulkan tantangan bagi pejabat pembina kepegawaian dan keraguan dalam seleksi.

Sinkronisasi antara kedua regulasi diperlukan untuk menghindari ketidakjelasan yang bisa menghambat tata kelola pemerintahan. Tanpa revisi, proses seleksi bisa menjadi tidak jelas. Adapun beberapa aspek penting tersebut sebagai berikut:<sup>22</sup>

1. Implikasi Hukum dan Administratif
  - a. Kekuatan Hukum Peraturan Pemerintah Yang Melemah.

---

<sup>22</sup>A. Mius, dkk, "Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kota Pekanbaru

Provinsi Riau", *Jurnal Kebijakan Pemerintahan, Volume 2, Nomor 1*, 2019, hlm 55.

- b. Ketidakpastian Proses Seleksi menghambat pengembangan pegawai, mengakibatkan pejabat terpilih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Ini dapat menurunkan efektivitas organisasi dan mempengaruhi pengambilan keputusan yang tidak berbasis bukti. Penempatan pejabat sesuai bidang keilmuan sangat penting untuk pelayanan publik yang baik.
- c. Perubahan Pengawasan Sistem Merit.
2. Terhadap Pelaksanaan Seleksi
- a. Pembaruan Persyaratan dan Kriteria.
- b. Perluasan Peserta Seleksi (Potensial).
- c. Optimalisasi Sistem Merit
- Seleksi terbuka untuk jabatan Pimpinan Tinggi Pratama mengalami masalah karena ketidaksinkronan antara Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah mengenai manajemen pegawai negeri. Hal ini mengurangi transparansi dalam proses seleksi dan mengurangi kepercayaan publik, karena ada celah hukum yang dapat menimbulkan subjektivitas. Akuntabilitas juga menurun, membuat pejabat terpilih dicurigai melakukan nepotisme atau kolusi. Selain itu, kualitas pejabat yang dihasilkan dapat menurun jika seleksi tidak berfokus pada kompetensi. Disharmoni antara Undang-Undang dan Peraturan mempersulit pengembangan sumber daya pegawai, dan diperlukan harmonisasi regulasi agar seleksi lebih transparan dan akuntabel. Tumpang-tindih peraturan dapat
- Penunjukan pejabat yang tidak memenuhi kualifikasi dapat menurunkan motivasi pegawai dan menciptakan suasana kerja yang buruk. Pegawai yang berkompeten merasa tidak dihargai dan bisa menjadi demotivasi, sehingga mereka tidak berinisiatif. Dalam jangka panjang, ini dapat menciptakan budaya organisasi yang negatif, mengurangi loyalitas pegawai, dan mendorong mereka mencari pekerjaan di tempat lain. Selain itu, penunjukan yang salah dapat mengurangi kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. Jika masyarakat merasa proses seleksi tidak tepat, kepercayaan terhadap pemerintah menurun, mempengaruhi tata kelola yang efektif. Mengangkat orang tanpa pengalaman yang sesuai dapat menghasilkan kebijakan yang tidak efektif dan menciptakan

ketidakadilan di antara pegawai yang kompeten.

Akibatnya, partisipasi publik dalam pembangunan dan dukungan terhadap kebijakan pemerintah menurun, yang mengancam legitimasi dan akuntabilitas birokrasi. Untuk memperbaiki ini, penting bagi instansi pemerintah menerapkan prinsip "*the right man on the right place*" untuk meningkatkan profesionalisme dan efektivitas pelayanan publik. Dengan memilih pejabat berdasarkan kompetensi, kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi dapat meningkat, dan tujuan pemerintahan yang baik dapat tercapai.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada pembahasan dalam tesis ini maka penulis dapat melakukan kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran yang akan disampaikan oleh penulis sebagai berikut:

1. Mekanisme seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah terdapat ketidaksinkronan antara Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur

Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Ketidakselarasan antara kedua regulasi ini khususnya terlihat pada aspek mekanisme seleksi terbuka dalam pengisian jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Perbedaan mendasar pada prosedur, syarat dan pelaksanaan seleksi sering menimbulkan ketidakpastian bagi para calon pejabat yang ingin mengikuti proses seleksi tersebut sehingga diperlukan penyesuaian aturan agar implementasinya lebih jelas dan terkoordinasi.

2. Implikasi seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama antara Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah dari aspek hukum dan administratif seperti

melemahnya kekuatan hukum peraturan pemerintah, munculnya ketidakpastian dalam proses seleksi, risiko intervensi serta terjadinya pelanggaran terhadap sistem merit. Sementara itu, dampaknya terhadap pelaksanaan seleksi mencakup pembaruan persyaratan dan kriteria, potensi perluasan peserta seleksi serta optimalisasi penerapan sistem merit.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **Buku :**

- Sumardi. (2025). *Pengantar Ilmu Pemerintahan (Konsep, Teori, Dan Aplikasinya)*. Jawa Tengah : Tahta Media Group
- Silitonga, Jose T. P. dkk. (2020). *Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Penerapan Diskresi Inovasi Daerah*. Purwokerto : Amerta Media
- Rodiyah, Isnaini, dkk. (2021). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Jawa Timur : Umsida Press
- Nasution, Bahder Johan. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung : Sumber Sari Indah

Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. NTB : Mataram University Press

Diantha, I Made Pasek. (2016) *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta : Kencana

Hs, H. Salim Dan Erlies Septiana Nurbani. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Ali, H. Zainuddin. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika

##### **Jurnal :**

Mius, A., dkk. (2019). Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan, Volume 2, Nomor 1*, 55.

Permana, Andry Prasetya dan Rahmad Taufik. (2023). Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan. *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan*

*Kebijakan Publik, Volume 6, Nomor 1,*  
18.

Suharman, Edi. (2017)  
Kewenangan Pejabat Pembina  
Kepegawaian Dalam Pengisian  
Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di  
Daerah Menurut Undang-Undang  
Nomor 5 Tahun 2014 Tentang  
Aparatur Sipil Negara, *Jurnal IUS,*  
*Volume V, Nomor 2, 220.*

Fauzi, Muhammad. dkk. (2019)  
Pengangkatan Jabatan Pimpinan  
Tinggi Pratama Sekretaris Daerah  
Kabupaten Lombok Barat, *Jurnal*  
*Ilmiah Hukum De'Jure, Volume 4,*  
*Nomor 1, 77.*

Masihor, Rosilin, dkk. (2021)  
Kewenangan Walikota Bitung Dalam  
Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi  
Pratama Di Lingkungan Pemerintah  
Kota Bitung, *Jurnal Lex Privatum,*  
*Volume IX, Nomor 7, 87.*

Meyrina, Susana Andi. (2016)  
Implementasi Peningkatan Kinerja  
Melalui Merit Sistem Guna  
Melaksanakan Undang-Undang  
Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun  
2014 di Kementerian Hukum dan  
HAM, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum,*  
*Volume 10, Nomor 2, 177.*