

**PROSES SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PADA MASA  
KEDARURATAN KESEHATAN COVID-19 DI PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN  
RIAU TAHUN 2020**

Nurul Fahmi Erlanda<sup>1</sup>, Nazaki<sup>2</sup>, Novi Winarti<sup>3</sup>

Fahmierlanda@gmail.com

Program studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Abstract**

*With the SE MENPAN RB Number 52 of 2020, there are several stages regulated in previous regulations that cannot be carried out and adjusted during the COVID-19 pandemic conditions. This study aims to find out how the open selection process for Primary High Leadership Positions during the Covid-19 health emergency in the Riau Islands Provincial Government in 2020. The method used in this study is a qualitative descriptive method with five informants and uses data collection techniques and tools. in the form of interviews, and documentation. The results showed that the JPT Pratama Selection Process During the Covid-19 Health Emergency in the Riau Islands Provincial Government in 2020 had been running although some were still not fully implemented, this was seen from the seven aspects, namely the Open Recruitment Policy, Specificity, Candidate Appointment Based on the System Merit, Communication Problems, Challenges, Transparent Selection Procedures, Selection Committee. Based on the results of research and discussions that have been carried out by researchers regarding the JPT Pratama Open Selection Process during the Covid-19 Health Emergency in the Riau Islands Provincial Government in 2020, namely based on the seven aspects that the researchers used as a reference for the research. Aspects of open recruitment policy, specificity, communication problems, challenges, and the selection committee that fulfills these aspects. Aspects of appointing candidates based on a merit system, and aspects of transparent selection procedures are the most important aspects that are weaknesses in this open selection process where the selection committee does not announce the scores obtained by the selected participants and does not announce the overall score from the results of all selection stages.*

*Keywords: Open Selection Process, High Leadership Position, Covid-19 Pandemic*

**I. Pendahuluan**

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan milestone dalam tahap reformasi birokrasi Indonesia. Tujuan dari reformasi birokrasi di Indonesia disebutkan antara lain untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), serta mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi dan pelaksana manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada asas kompetensi dan kualifikasi atau merit system dalam setiap tahap manajemen Aparatur Sipil Negara yang sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu aspek

yang mengalami perubahan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu pengisian pejabat eselon II dan eselon I serta kepala lembaga pemerintah nonkementerian sebagaimana diistilahkan dalam peraturan adalah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Sebelum adanya perubahan terhadap Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pengisian jabatan eselon II pada lingkungan pemerintah daerah dilaksanakan dengan pengangkatan oleh kepala daerah.

Pada kenyataannya, sebelum adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berlaku dengan pengangkatan jabatan structural berdasarkan kewenangan kepala daerah, berbagai masalah muncul. Menurut Setiawan dalam A. Mius (2019) mengatakan bahwa dalam penelitiannya menegaskan bahwa hubungan antara kepala daerah dengan pejabat structural di daerah yang bersifat *patron client* dapat mengakibatkan rusaknya tata kelola pemerintahan serta menghambat terwujudnya birokrasi yang sehat. Hal ini mengakibatkan berbagai program kerja yang menjadi tanggung jawab organisasi perangkat daerah yang dipimpin pejabat tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Namun pada saat ini, pengangkatan pejabat structural dilakukan dengan metode seleksi terbuka. Pemerintah melakukan proses prekrutan jabatan pimpinan tinggi ini dilakukan melalui Sistem Merit. Pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah. Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka. Panitia seleksi melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assessment center*) atau metode penilaian lainnya.

Dalam hal ini Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melakukan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi guna mengisi jabatan yang kosong. Dalam rangka Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dan Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 52 Tahun 2020 serta berdasarkan rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) Nomor B-1684/KASN/06/2020 tanggal 12 Juni 2020 dan rekomendasi Kementerian Dalam Negeri Nomor 800/3035/OTDA tanggal 15 Juni 2020. Dengan adanya pandemi covid-19 ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan surat edaran Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Dengan adanya surat edaran Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2020, terdapat beberapa tahapan yang diatur didalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tidak bisa dilakukan pada saat kondisi pandemi covid-19 pada saat ini, sehingga ada beberapa tahapan yang disesuaikan atau tidak dilaksanakan pada kondisi pandemi covid-19 sekarang ini.

**Tabel 1.** Perbedaan Peraturan Menteri MENPAN RB No. 15 Tahun 2019 dengan Surat Edaran MENPAN RB No.52 Tahun 2020

<b>Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019</b>	<b>Surat Edaran Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2020</b>
Untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode <i>assessment center</i> atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi.	Sebagai pengganti <i>assessment center</i> , dilakukan melalui uji kompetensi guna menggali potensi, kompetensi manajerial dan sosial kultural yang dilakukan dengan menggunakan metode wawancara.
Wawancara dilakukan secara tatap muka.	Wawancara akhir dilakukan secara jarak jauh ( <i>video conference</i> ).
Penelusuran rekam jejak terbagi atas 6 tahapan.	Penelusuran rekam jejak dilakukan panitia seleksi dengan memanfaatkan data-data calon peserta dan informasi lain yang relevan.

Sumber: Peraturan MENPAN RB No.15 Tahun 2019 dan Surat Edaran Menpan RB No.52 Tahun 2020

Dalam surat Nomor: 02/PANSEL-JPT/KEPRI/2020 yang ditandatangani oleh ketua Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau Dr. H.T.S. Arif Fadillah, S.Sos, M.Si membuka 16 formasi jabatan yang dibuka oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Proses Seleksi Terbuka tersebut dimulai dari tanggal 19 Juni 2020 hingga berakhir di tanggal 17 Juli 2020. Dalam proses seleksi tersebut ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh peserta yang mengikuti, setidaknya ada delapan tahapan yang harus dilalui. Total ada 16 formasi jabatan yang dibuka oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Proses Seleksi Terbuka atau lelang jabatan tersebut dimulai dari tanggal 19 Juni 2020 hingga berakhir di tanggal 17 Juli 2020. Dalam proses seleksi tersebut ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh peserta yang mengikuti, setidaknya ada delapan tahapan yang harus dilalui. Adapun tahapan seleksi dan jadwal kegiatan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama kepulauan riau yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Tahapan Seleksi dan Jadwal Kegiatan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020

<b>NO.</b>	<b>TAHAPAN SELEKSI TERBUKA</b>	<b>JADWAL</b>
1.	Pengumuman Seleksi Terbuka	19 Juni s.d 26 Juni 2020
2.	Pendaftaran Pelamar Secara online <a href="https://daftarjpt.kepriprov.go.id">https://daftarjpt.kepriprov.go.id</a>	22 Juni s.d 26 Juni 2020
3.	Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi	27 Juni 2020
4.	Penulisan Makalah	29 Juni 2020
5.	Pemeriksaan Kesehatan	30 Juni s.d 1 Juli 2020
6.	Presentasi, wawancara, uji kompetensi manajerial dan sosial kultural	3 Juli s.d 5 Juli 2020
7.	Penelusuran Rekam Jejak	5 Juli 2020
8.	Pengumuman Hasil Seleksi Akhir	17 Juli 2020

Sumber: Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau

Sebanyak 77 orang yang mendaftar seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama ini, dimana peserta yang mendaftar diperbolehkan memilih maksimal tiga jabatan yang berbeda. Dari 77 orang yang mendaftar tersebut akan mengisi 16 jabatan yang akan dibuka. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkenaan tentang proses seleksi terbuka calon

Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau. Untuk menganalisa bagaimana proses seleksi terbuka calon Pimpinan Tinggi Pratama di Provinsi Kepulauan Riau, hambatan yang dialami dalam seleksi terbuka ini, dan apakah seleksi terbuka ini sudah berjalan sesuai yang ditetapkan oleh Undang-Undang. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini pada dasarnya yaitu untuk mengetahui proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama pada masa kedaruratan covid-19 di pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020.

## **II. Metode Penelitian**

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi objek yaitu proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Provinsi Kepulauan Riau. Alasan memilih lokasi ini dikarenakan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang melakukan pertama kali seleksi terbuka JPT di masa pandemi covid-19 di kawasan Provinsi Kepulauan Riau. Informan dalam penelitian ini yaitu Kepala BKPSDM Provinsi Kepulauan Riau, Ketua Panitia Seleksi Terbuka JPT Pratama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020, Panitia Seleksi Terbuka JPT Pratama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020, dan Peserta Seleksi Terbuka JPT Pratama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## **III. Hasil dan Pembahasan**

Penelitian ini tentang Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Covid-19 di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020. Berbeda dengan penelitian yang peneliti jadikan acuan, penelitian yang penulis lakukan ini lebih memfokuskan kepada proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada masa kedaruratan kesehatan covid-19 di pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020. Disini peneliti ingin melihat lebih dalam proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada masa kedaruratan kesehatan covid-19 di pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020 dan lokasi penelitian yang berbeda di Provinsi Kepulauan Riau.

Penelitian oleh Ade Surya Afriani Nasution (2018). Dengan judul Analisis Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kabupaten Labuhanbatu. Menggunakan Teori Seleksi menurut Simamora (2004). Dapat disimpulkan pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintah Kota Kabupaten Labuhanbatu 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 yang terdiri dari: Pertama, persiapan seleksi terbuka dengan pembukaan Panitia Seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, Pelaksanaan Seleksi Terbuka. Kedua, pelaksanaan seleksi terbuka dengan prosedur sebagai berikut Pengumuman Lowongan Jabatan, Seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi. Ketiga, monitoring dan Evaluasi Seleksi terbuka yang bersifat mengikat.

Penelitian oleh A. Mius (2019). Dengan judul Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Menggunakan Teori Implementasi menurut Edward III (1980). Dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan seleksi terbuka dalam jabatan pimpinan tinggi pratama di Kota Pekanbaru dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, aspek komunikasi yang meliputi komunikasi antara panitia seleksi dengan BKPSDM, komunikasi antara panitia seleksi antara BKPSDM dengan peserta yang cenderung

renggang dilihat dari mekanisme pengumuman seleksi terbuka dan pengumuman hasil seleksi. Kedua, aspek Sumber Daya di mana penggunaan sumber daya anggaran sebagian besar diperuntukan membiayai *assessment center*. Ketiga, aspek Disposisi dilihat dari kelancaran proses seleksi akibat tidak adanya pengangkatan pejabat sementara proses seleksi berlangsung dan adanya kesesuaian antara insentif dengan beban kerja yang dimiliki oleh panitia seleksi dan sekretariat. Keempat, struktur birokrasi tampak SOP yang ada saat ini mengakibatkan ketidakjelasan waktu pelaksanaan seleksi, namun disisi lain terdapat kejelasan kewenangan, tugas pokok dan fungsi antara organisasi pelaksanaan seleksi terbuka yaitu panitia seleksi, BKPSDM dan sekretariat.

Penelitian oleh Rizal Bagus Dwi Handoko (2019). Dengan judul *Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jember 2019)*. Menggunakan Teori Kinerja dan Kompetensi Birokrasi. Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka di lingkungan instansi Pemerintah dan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan tentang seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Kabupaten Jember. Terdiri dari: 1. Persiapan seleksi terbuka dengan pembukaan Panitia Seleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, Pelaksanaan seleksi terbuka. 2. Pelaksanaan seleksi terbuka dengan prosedur sebagai berikut Pengumuman lowongan jabatan, seleksi administrasi, seleksi kompetensi. 3. Monitoring dan Evaluasi seleksi terbuka yang bersifat mengikat.

Penelitian oleh Mia Rosmiati (2018). Dengan judul *Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung*. Menggunakan Teori Rekrutmen Terbuka menurut Hugo Horta (2014). Dapat disimpulkan bahwa proses pelaksanaan rekrutmen terbuka di Kota Bandung sudah berjalan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari 7 aspek yang penulis jadikan acuan dalam menilai keberhasilan pelaksanaan rekrutmen terbuka ini, ternyata bahwa BKD yang dalam hal ini bertindak sebagai instansi penyelenggara dalam pelaksanaan rekrutmen secara terbuka ini hanya mampu memenuhi 4 aspek yang ada yaitu aspek kebijakan, aspek komunikasi, aspek transparansi dan aspek panitia seleksi. Sedangkan untuk aspek sistem merit, kepala daerah yang dalam hal ini walikota masih menggunakan cara-cara *spoils system*, dimana lebih mengedepankan pemilihan kandidat terpilih berdasarkan kedekatan secara personal yang dalam hal ini karena peraturan yang digunakan belum secara murni berdasarkan sistem merit. Dan dua aspek lainnya yang masih belum terpenuhi.

#### **A. Proses Seleksi Terbuka JPT Pratama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020**

Untuk proses seleksi terbuka JPT Pratama Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020 ada beberapa tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Untuk tahapan pelaksanaan akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Pengumuman Seleksi Terbuka**

Tahapan pengumuman seleksi terbuka dikeluarkan oleh Panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau melalui surat nomor 02/PANSEL-JPT/KEPRI/2020 yang berisi ketentuan umum seperti nama jabatan, persyaratan administrasi, dan persyaratan khusus. Tata cara pendaftaran dan kelengkapan dokumen pendaftaran, tahapan seleksi dan jadwal kegiatan, dan juga ketentuan lain.

##### **2. Pendaftaran Secara Online**

Pendaftaran Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020 dilakukan mulai tanggal 22 juni 2020 s.d 26 juni 2020 secara online melalui website <https://daftarjpt.kepriprov.go.id> dengan melampirkan scan format PDF.

### **3. Pengumuman Hasil Seleksi Administrasi**

Hasil seleksi dikeluarkan panitia seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama Provinsi Kepulauan Riau pada tanggal 27 juni 2020 melalui surat nomor 11/PANSEL-JPT/KEPRI/2020. Sebanyak 77 orang yang ikut mendaftar pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ini.

### **4. Penulisan Makalah**

Penulisan makalah dilakukan peserta di tempat masing-masing dengan ketentuan Tema Makalah “REFORMASI BIROKRASI KEPRI MENGHADAPI ERA NEW NORMAL DAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0”. Pembobotan Hasil Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).

### **5. Pemeriksaan Kesehatan**

Pemeriksaan Kesehatan peserta seleksi dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Raja Ahmad Tabib Provinsi Kepulauan Riau tanggal 30 juni s.d 1 juli 2020. Seleksi terbuka JPT Provinsi Kepulauan Riau kini memasuki tahap pemeriksaan kesehatan. Pemeriksaan ini dilakukan di RSUP Raja Ahmad Tabib, Selasa (30/6). Alur pemeriksaan dibagi menjadi dua hari yang meliputi pemeriksaan laboratorium, radiologi, MMPI, dan EKG pada hari Selasa, sementara pemeriksaan dokter dan wawancara psikiatri akan dilakukan esok harinya. Sebelum dilakukan pemeriksaan, dilakukan pengarahan terhadap 72 orang pendaftar seleksi terbuka ini. Selanjutnya peserta dibagi menjadi beberapa kelompok dimana setiap kelompok melakukan alur pemeriksaan secara berbeda.

### **6. Presentasi, Wawancara, Uji Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural**

Uji kompetensi dilakukan pada tanggal 2 juli 2020 bertempat di Ruang CAT Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau. Uji kompetensi diwajibkan bagi peserta yang belum memiliki hasil assessment. Untuk peserta yang belum mempunyai hasil assessment dalam tiga tahun terakhir diwajibkan mengikuti uji kompetensi. Ada 42 peserta yang mengikuti uji kompetensi yang dilakukan pada tanggal 2 juli 2020 dikarenakan belum mempunyai hasil assessment. Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Assesmen center dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%). Para peserta mendapatkan pengarahan sebelum melakukan inventory test dan in tray test di ruang CAT BKPSDM (Kamis, 2/7). Inventory test merupakan tes-tes yang terutama menggunakan kertas dan pensil yang merupakan self report questionare untuk menentukan karakteristik-karakteristik kepribadian, minat, sikap, dan nilai-nilai. Tes ini sangat berguna untuk mengetahui karakteristik kepribadian seperti minat, penyesuaian diri, motivasi, dan prasangka. Sementara ini-tray test merupakan simulasi dari situasi nyata yang dihadapi peserta dalam menjalankan tugas sehari-hari. Setelah test tersebut selesai, peserta menjalani wawancara dengan assesor menggunakan aplikasi zoom. Sedangkan untuk presentasi dan wawancara dilakukan pada hari jumat s.d

senin tanggal 3 s.d 6 juli 2020 bertempat di ruang rapat sekretaris daerah Provinsi Kepulauan Riau gedung A lantai 3 kompleks perkantoran Provinsi Kepulauan Riau-Dompak.

Untuk pelaksanaan presentasi dan wawancara bagi peserta seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama jabatan inspektur daerah dilakukan pada jumat tanggal 17 juli 2020. Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%).

## **7. Penelusuran Rekam Jejak**

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah bahwasanya penelusuran rekam jejak dilakukan sebagai berikut: Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan, menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya, apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait, melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya, menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelijen, melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan. Sedangkan menurut surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 52 tahun 2020 bahwasanya penelusuran rekam jejak dapat dilakukan panitia seleksi dengan memanfaatkan data-data calon peserta dan informasi lain yang relevan.

## **8. Pengumuman Hasil Seleksi Akhir**

Pengumuman hasil akhir dikeluarkan pada tanggal 17 agustus 2020 melalui surat dari panitia seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama Provinsi Kepulauan Riau nomor 26/PANSEL-JPT/KEPRI/2020 bahwasanya dengan ini mengumumkan pelamar seleksi terbuka JPT Pratama yang dinyatakan lulus pada tahapan akhir seleksi dan dapat direkomendasikan untuk diusulkan diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau sebagaimana tercantum dalam lampiran ini yang disusun berdasarkan abjad, keputusan Panitia Seleksi Terbuka JPT Pratama Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau bersifat final.

## **B. Aspek Rekrutmen Terbuka**

Penelitian yang dilakukan tentang Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Covid-19 di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama pada masa kedaruratan kesehatan covid-19 yang dilihat dari kebijakan rekrutmen terbuka, kekhususan, penunjukkan kandidat berdasarkan sistem merit, problematika komunikasi, tantangan, prosedur seleksi yang transparan, adanya panitia seleksi. Jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang. Informan dalam penelitian ini sudah cukup mewakili dengan mewawancarai orang-orang yang dianggap mengetahui informasi dan data yang dibutuhkan peneliti. Penelitian ini menggunakan konsep dari Hugo Horta (2014) yang terdiri dari 7 aspek yaitu:

## **1. Kebijakan Rekrutmen Terbuka**

Dalam melaksanakan kebijakan rekrutmen terbuka ini tentunya harus mempunyai payung hukum yang jelas dan sah. Hal ini wajib diperlukan untuk menjadi pedoman pemerintah daerah dalam melaksanakan proses seleksi terbuka tersebut. Proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Provinsi Kepulauan Riau dilakukan dengan mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang telah mengalami perubahan menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Lalu ada juga menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 15 tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Pemerintah dan juga Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi nomor 52 tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Dengan indikator Kebijakan Rekrutmen Terbuka Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui BKPSDM sudah melakukan kebijakan terkait dengan seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama ini dengan berkoordinasi kepada KASN dan menerapkan rekomendasi KASN untuk melakukan proses seleksi terbuka yang berpedoman kepada peraturan yang ada.

## **2. Kekhususan**

Aspek kekhususan dalam rekrutmen terbuka adalah penjelasan secara rinci mengenai kualifikasi khusus dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dimana penjelasan ini mencakup pengaturan, standar, dan prosedur transparan untuk menyeleksi kandidat. dengan indikator Kekhususan persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta yaitu usia paling tinggi 56 tahun, pendidikan minimal sarjana atau diploma IV, pangkat minimal Pembina Tk. 1 (Gol. IV/b) bagi pelamar yang akan mengikuti seleksi calon Eselon II.a dan Pembina (Gol. IV/a) bagi pelamar yang akan mengikuti seleksi calon Eselon II.b. Sedangkan persyaratan khusus yang harus dipenuhi peserta yaitu untuk peserta yang melamar pada jabatan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran harus memiliki Sertifikat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), untuk peserta yang melamar pada jabatan Direktur Rumah Sakit Raja Ahmad Tabib harus dari tenaga medis yaitu dokter atau dokter gigi.

## **3. Penunjukkan Kandidat Berdasarkan Sistem Merit**

Sistem merit adalah seleksi pegawai atau pejabat berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara wajar dan adil dalam artian tanpa membedakan label politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Titik tekan dalam sistem merit adalah penyelenggaraan segala sesuatu kebijakan dan aktivitas dalam kelembagaan Negara pada level pusat dan daerah yang berpegang teguh pada prinsip profesionalisme (Dwiyanto, 2010). Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwasanya sistem merit belum sepenuhnya dilaksanakan di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa 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 yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 provinsi.

Dari hasil observasi peneliti lakukan bahwasanya dari 16 jabatan yang dilakukan seleksi terbuka terdapat 2 jabatan yang tidak dilantik dari hasil seleksi terbuka tersebut. Jabatan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan dan juga Kepala Biro Humas, Protokol dan Penghubung yang tidak dilakukan pelantikan dari hasil seleksi terbuka tersebut. Dimana jabatan Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan diisi oleh T.S Arif Fadillah dimana ia sebelumnya menjabat sebagai Ketua Panitia Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020, dan jabatan Kepala Biro Humas, Protokol dan Penghubung yang dilakukan seleksi ulang. Berdasarkan indikator Penunjukkan Kandidat Berdasarkan Sistem Merit bahwasanya Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau belum menerapkan sepenuhnya sistem merit tersebut, dan kepala daerah sebagai pejabat pembina kepegawaian seharusnya menindaklanjuti seluruh hasil dari seleksi terbuka tersebut.

#### **4. Problematika Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu bentuk tindakan mengalihkan ide dari sumber kepada penerima serta usaha untuk mendorong penerima menginterpretasikan pendapat seperti yang dikehendaki oleh sumber sehingga akan diperoleh titik kesamaan. Seringkali komunikasi menjadi kendala dalam praktek pelaksanaan organisasi, baik itu komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan, antara rekan sejawat bahkan antara sesama level top manajemen. Komunikasi menjadi sangat penting dalam berbagai hal kehidupan berorganisasi karena melalui proses komunikasi yang terjalin dengan baik, maka tujuan-tujuan dalam organisasi tersebut akan mudah dicapai. Dalam hal tersebut BKPSDM dan Panitia Seleksi telah melakukan komunikasi kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan KASN. BKPSDM dan Panitia Seleksi berkomunikasi melalui surat untuk mendapatkan rekomendasi atau perizinan untuk mengadakan proses seleksi dan KASN sebagai pengawas juga terus memberikan pengarahan dan rekomendasi kepada BKPSDM sebagai sekretariat panitia seleksi dan panitia seleksi juga.

Komunikasi antar panitia juga berlangsung sangat baik. Panitia menggunakan semua saluran komunikasi yang tersedia seperti menggunakan zoom, whatsapp, dan lainnya. Sedangkan komunikasi antara panitia dengan peserta dilakukan secara tatap muka dan juga menggunakan saluran komunikasi secara elektronik untuk memberikan pengumuman terkait proses seleksi tersebut. Menurut Bapak Novianto selaku peserta seleksi juga mengatakan bahwasanya komunikasi antara panitia dengan peserta berlangsung dengan sangat baik dan panitia juga tetap menggiring peserta hingga ke tahap berikutnya. Penyampaian informasi yang tepat dan akurat melalui proses komunikasi yang baik menjadi hal penting dalam proses seleksi terbuka ini.

#### **5. Tantangan**

Tantangan adalah suatu hal atau bentuk usaha yang memiliki tujuan untuk menggugah kemampuan. Pelaksanaan suatu kebijakan yang baru tentunya akan membawa perubahan kepada tatanan manajerial baik itu suatu Negara atau pemerintahan maupun suatu

institusi atau organisasi. Seperti yang kita ketahui bahwasanya pelaksanaan kebijakan yang baru tentunya akan membawa perubahan kepada tatanan manajerial baik itu suatu institusi atau organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bahwasanya tantangan yang terdapat pada proses seleksi kali ini adanya pandemic covid-19 yang menyebabkan kendala terhadap proses seleksi terbuka ini. Adanya peserta yang positif covid-19 yang membuat peserta tersebut melakukan proses seleksi secara daring, yang membuat panitia tidak bisa melihat performa peserta secara menyeluruh. Selanjutnya waktu proses seleksi yang dipersingkat dikarenakan kondisi pandemic covid-19 yang membuat waktu tahapan seleksi yang dipersingkat sehingga ada beberapa tahapan-tahapan seleksi yang dilakukan lebih lama menjadi dipersingkat.

Persoalan mendekati proses pemilihan kepala daerah juga menjadi tantangan bagi panitia. Bagaimana panitia harus tetap objektif, tetap transparan dan bisa dipercaya oleh publik meskipun sudah mendapat izin dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan juga KASN panitia harus menjalankan proses seleksi ini tetap mengacu kepada ketentuan yang ada. Sedangkan tantangan bagi peserta yaitu bagaimana bisa mempersiapkan diri agar lebih matang dalam menghadapi tim penguji dengan baik dan juga bersaing terhadap sesama peserta agar mendapatkan hasil yang baik.

## **6. Prosedur Seleksi Yang Transparan**

Salah satu tujuan dari adanya reformasi birokrasi adalah adanya transparansi terhadap semua kegiatan yang dilakukan oleh pejabat publik. Tidak terkecuali dalam tahapan proses seleksi ini, bahwa di dalam proses seleksi ini membawa perubahan kearah yang lebih baik di bidang manajemen kepegawaian yang ada di Indonesia melalui proses seleksi yang transparan ini. Prosedur seleksi yang transparan adalah bahwa semua tahapan dalam proses seleksi diberitahukan hasilnya kepada masyarakat secara terbuka dan transparan, sehingga masyarakat bahkan para kandidat juga dapat mengikuti sejak test awal sampai tes terakhir yang diberikan oleh panitia. Dari hasil wawancara peneliti bahwasanya proses seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama ini dilakukan secara transparan. Dalam proses tahapan seleksi ini pengumuman dan tahapan proses seleksi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan melalui website [bkpsdm.kepriprov.go.id](http://bkpsdm.kepriprov.go.id), juga melalui media social BKPSDM melalui akun instagram [@bkpsdmkepri.prov](https://www.instagram.com/bkpsdmkepri.prov) dan juga melalui beberapa media cetak elektronik.

Dari hasil observasi peneliti ditemukan bahwasanya ada beberapa tahapan seleksi yang tidak dipublikasikan ke publik seperti hasil presentasi, wawancara, uji kompetensi manajerial dan sosial kultural, dan juga hasil penelusuran rekam jejak tidak dipublikasi. Hanya pengumuman seleksi terbuka, pengumuman hasil seleksi administrasi, dokumentasi tahapan proses seleksi saja yang di publikasikan ke publik melalui website [bkpsdm.keprigov.go.id](http://bkpsdm.keprigov.go.id) dan akun social media BKPSDM. Menurut surat rekomendasi rencana seleksi terbuka JPT pratama di lingkungan pemerintah provinsi Kepulauan Riau nomor B-1684/KASN/06/2020 yang dikeluarkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara pada point 10 menjelaskan bahwasanya panitia seleksi harus mengumumkan nilai yang diperoleh peserta seleksi berdasarkan peringkat, peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan selanjutnya. Dari kedua point tersebut panitia seleksi tidak melakukan pengumuman nilai

yang diperoleh oleh peserta seleksi berdasarkan peringkat melainkan berdasarkan abjad saja dan nilai dari proses seleksi tersebut dan juga nilai keseluruhan peserta tidak dipublikasikan. Dari point b juga panitia hanya mengeluarkan pengumuman hasil seleksi administrasi, tidak mengeluarkan hasil tahapan seleksi yang lainnya dan tidak mengumumkan peserta yang berhak mengikuti tahapan selanjutnya melainkan hanya mengeluarkan nama-nama dan jadwal untuk tahapan selanjutnya saja, tidak mengeluarkan hasil dari tahapan sebelumnya.

## **7. Panitia Seleksi**

Panitia seleksi merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam pelaksanaan rekrutmen terbuka. Karena panitia seleksi akan menghasilkan nama-nama kandidat yang terbaik dari tahapan seleksi tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 pasal 114 ayat 3 yang berbunyi: Panitia seleksi sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1 huruf b untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK, kecuali JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden. Selanjutnya pada ayat 5 yang berbunyi: Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat 2 terdiri atas unsur pejabat pimpinan tinggi dari lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan, pejabat pimpinan tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong dan akademisi, pakar, atau professional. Dari hasil wawancara peneliti diatas bahwasanya Pejabat Pembina Kepegawaian sebelum melakukan seleksi terbuka harus terlebih dahulu mengusulkan nama-nama calon panitia seleksi kepada KASN terlebih dahulu, setelah mendapatkan rekomendasi dari KASN barulah dilakukan pembentukan panitia seleksi. Panitia seleksi sendiri beranggotakan 45% dari kalangan internal dan 55% dari kalangan eksternal. Kalangan internal terdiri dari pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan dan pejabat pimpinan tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong. Sedangkan kalangan eksternal terdiri dari akademisi, pakar, atau professional. Berdasarkan indikator Panitia Seleksi dari nama-nama Panitia Seleksi tersebut sudah sesuai dengan ketentuan yang ada seperti dari kalangan akademisi yang berjumlah tiga orang, pejabat pimpinan tinggi dari lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan berjumlah dua orang dan juga panitia tersebut sudah memenuhi persyaratan sebagai panitia sebagaimana persyaratan yang tercantum didalam PERMENPAN RB Nomor 15 tahun 2019.

## **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Masa Kedaruratan Kesehatan Covid-19 di Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020 yaitu berdasarkan ketujuh aspek yang peneliti jadikan acuan penelitian tersebut. Aspek kebijakan rekrutmen terbuka, kekhususan, problematika komunikasi, tantangan, dan panitia seleksi yang memenuhi aspek tersebut. Aspek penunjukkan kandidat berdasarkan sistem merit, dan aspek prosedur seleksi yang transparan menjadi aspek terpenting yang menjadi kelemahan di dalam proses seleksi terbuka ini dimana panitia seleksi tidak mengumumkan nilai yang diperoleh peserta seleksi dan tidak mengumumkan nilai keseluruhan dari hasil seluruh tahapan seleksi.

Berdasarkan indikator Kebijakan Rekrutmen Terbuka Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui BKPSDM sudah melakukan kebijakan terkait dengan seleksi jabatan pimpinan tinggi

pratama ini dengan berkoordinasi kepada KASN dan menerapkan rekomendasi KASN untuk melakukan proses seleksi terbuka yang berpedoman kepada peraturan yang ada.

Berdasarkan indikator Kekhususan persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta yaitu usia paling tinggi 56 tahun, pendidikan minimal sarjana atau diploma IV, pangkat minimal Pembina Tk. 1 (Gol. IV/b) bagi pelamar yang akan mengikuti seleksi calon Eselon II.a dan Pembina (Gol. IV/a) bagi pelamar yang akan mengikuti seleksi calon Eselon II.b. Sedangkan persyaratan khusus yang harus dipenuhi peserta yaitu untuk peserta yang melamar pada jabatan Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Penanggulangan Kebakaran harus memiliki Sertifikat Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), untuk peserta yang melamar pada jabatan Direktur Rumah Sakit Raja Ahmad Tabib harus dari tenaga medis yaitu dokter atau dokter gigi.

Berdasarkan indikator Penunjukkan Kandidat Berdasarkan Sistem Merit bahwasanya Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau belum menerapkan sepenuhnya sistem merit tersebut, dan kepala daerah sebagai pejabat pembina kepegawaian seharusnya menindaklanjuti seluruh hasil dari seleksi terbuka tersebut.

Berdasarkan indikator Komunikasi BKPSDM dan Panitia Seleksi telah melakukan komunikasi kepada KEMENDAGRI dan KASN. BKPSDM dan Panitia Seleksi berkomunikasi melalui surat untuk mendapatkan rekomendasi atau perizinan untuk mengadakan proses seleksi dan KASN sebagai pengawas juga terus memberikan pengarahan dan rekomendasi kepada BKPSDM sebagai sekretariat panitia seleksi dan panitia seleksi juga. Komunikasi antara panitia dengan peserta juga berlangsung lancar.

Berdasarkan indikator Tantangan bahwasanya tantangan yang terdapat pada proses seleksi kali ini adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan kendala terhadap proses seleksi terbuka ini. Selanjutnya waktu proses seleksi yang dipersingkat dikarenakan kondisi pandemic covid-19. Persoalan mendekati proses pemilihan kepala daerah juga menjadi tantangan bagi panitia. Sedangkan tantangan bagi peserta yaitu bagaimana bisa mempersiapkan diri agar lebih matang dalam menghadapi tim penguji dengan baik dan juga bersaing terhadap sesama peserta agar mendapatkan hasil yang baik.

Berdasarkan indikator Prosedur Seleksi Yang Transparan dari rekomendasi yang dikeluarkan KASN ditegaskan bahwasanya panitia seleksi harus mengumumkan nilai yang diperoleh peserta seleksi berdasarkan peringkat, peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan selanjutnya. Dari kedua point tersebut panitia seleksi tidak melakukan pengumuman nilai yang diperoleh oleh peserta seleksi berdasarkan peringkat melainkan berdasarkan abjad saja dan nilai dari proses tahapan seleksi tersebut dan juga nilai keseluruhan peserta tidak dipublikasikan. Dari point b juga panitia hanya mengeluarkan pengumuman hasil seleksi administrasi, tidak mengeluarkan hasil tahapan seleksi yang lainnya dan tidak mengumumkan peserta yang berhak mengikuti tahapan selanjutnya melainkan hanya mengeluarkan nama-nama dan jadwal untuk tahapan selanjutnya saja, tidak mengeluarkan hasil dari tahapan sebelumnya.

Selanjutnya berdasarkan dengan indikator Panitia Seleksi dari nama-nama Panitia Seleksi tersebut sudah sesuai dengan ketentuan yang ada seperti dari kalangan akademisi yang berjumlah tiga orang, pejabat pimpinan tinggi dari lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan berjumlah dua orang dan juga panitia tersebut sudah memenuhi persyaratan sebagai panitia sebagaimana persyaratan yang tercantum didalam PERMENPAN RB Nomor 15 tahun 2019.

## V. Daftar Pustaka

### Buku

Agus, Dwiyanto. (2010). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Agustino, Leo. (2008). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Horta, Hugo. (2014). "Open, merit-based and Transparent Recruitment". ERAC. Human Resources and Mobility.

### Jurnal dan Skripsi

Handoko, R. B. D., & Kholifah, E. (2020). SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN JEMBER 2019). *Prosiding Simposium Nasional "Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4. 0"*, 1208-1241.

Mius, A., Suradinata, E., Ilham, M., & Djaenuri, H. A. (2019). Implementasi kebijakan seleksi terbuka dalam jabatan pimpinan tinggi pratama di kota pekanbaru provinsi riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 49-73.

Nasution, A. S. A. (2018). Analisis Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di kabupaten Labuhanbatu.

Noors, A. I. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Seleksi Terbuka bagi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Indonesia. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3(1).

Rosmiati, M., Sumaryana, A., Saefullah, A. D., & Buchari, A. (2019). Rekrutmen Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2).

### Peraturan Perundang-Undangan

UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan Sosial Bersekala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan COVID-19.

Peraturan Menteri MENPAN RB No.15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintahan.

Surat Edaran MENPAN RB No.52 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah dalam Kondisi Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Corona Disease 2019.