

# **Implementasi Aplikasi Sijapti Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Dilingkungan Pemprov Banten**

**Ilham Priyopambudi<sup>1</sup>, Triyuni Soemartono<sup>2</sup>, dan Harry Nenobais<sup>3</sup>**

Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik

Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) Jakarta

Korespondensi Email : ilham.priyopambudi@gmail.com / pps@moestopo.ac.id

## **Abstract**

*Employee is the main factor among other factors that influence the development of government in a region. Based on this, the author is interested in conducting research with the title The Role of Regional Personnel Agencies in Implementing the High Leadership Position Information System Application (SIJAPTI) in the Open Selection for Primary High Leadership Positions within the Banten Provincial Government. This research design is qualitative research with descriptive methods and an inductive approach. Data collection techniques were carried out using interviews, observation and document review. The selection of informants used purposive and snowball sampling methods. This is influenced by inhibiting factors, such as leadership policies and a lack of technological understanding among potential selection participants. The supporting factors in implementing this program are having a strong legal basis, budget availability, and commitment from the regional government. In addition, the Regional Civil Service Agency has made several efforts to implement the SIJAPTI application in the implementation of the Open Selection of High-Level Pratama Leadership Positions, including completing the simplification of the organizational structure, coordination and consultation with central agencies, and preparing budget allocations.*

**Keywords:** Staffing, Roles, Main.

## **Abstrak**

Kepegawaian merupakan faktor utama dalam pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Mengimplementasikan Aplikasi Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi (SIJAPTI) Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Desain penelitian yang adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan kajian dokumen. Kemudian pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan metode purposive dan snowball sampling. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa peran yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah cukup baik, meskipun belum terlaksananya seleksi terbuka. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat, seperti kebijakan yang diambil oleh pimpinan, serta masih kurangnya pemahaman teknologi dan informasi para calon peserta seleksi. Adapun faktor pendukung dalam pelaksanaan seleksi terbuka ini yaitu memiliki dasar hukum yang kuat, ketersediaan anggaran, dan adanya komitmen dari pemerintah daerah serta tim panitia seleksi. Selain itu terdapat beberapa yang sudah dilakukan, diantaranya menyelesaikan penyederhanaan struktur organisasi, koordinasi dan konsultasi dengan instansi pusat, serta mempersiapkan alokasi anggaran

**Kata kunci:** Kepegawaian, Peranan, Tugas Pokok.

## Pendahuluan

Terselenggaranya pertumbuhan ekonomi, pembangunan nasional serta tata kelola pemerintahan yang baik, harus didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas dan profesional. Aparatur Sipil Negara merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki tugas untuk melayani kepentingan publik dan penyelenggara tugas pemerintahan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam penyelenggaraan roda pemerintahan sebuah negara. Terlebih saat ini dunia sedang menghadapi era disruptif teknologi hingga munculnya Revolusi Industri 5.0 (Danuri, 2019).

Revolusi industri sampai dengan saat ini sudah mengalami lima kali perubahan, mulai dari revolusi industri 1.0 sampai dengan revolusi industri 5.0. Menurut Harahap berpendapat bahwasannya “revolusi generasi pertama atau dikenal dengan revolusi industri 1.0 terjadi pada abad ke-18. Pada era ini dipelopori dengan dikembangkannya mesin uap yang ditemukan oleh James Watt di negara Inggris (Danuri, 2019).” Pada revolusi tahap pertama ini, telah ditemukannya suatu alat yaitu mesin uap yang dapat digunakan untuk membantu meringankan pekerjaan di beberapa sektor, Hal ini tentunya membawa perubahan yang cukup besar dan industrialisasi berkembang dengan pesat. Kemudian sampai pada revolusi industri 5.0 yang dikenal dengan istilah era society 5.0.

Menurut Mayumi society 5.0 adalah suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (human-centered) dan berbasis teknologi (technology based) yang dikembangkan oleh Jepang (Danuri, 2019). Konsep ini lahir sebagai pengembangan dari revolusi industri 4.0 yang dinilai berpotensi mendegradasi peran manusia. Konsep yang diusung dalam society 5.0 ini mengusung keseimbangan dalam 5 unsur utama yang ada dalam kehidupan. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, dan menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan memegang teguh nilai-nilai dasar ASN yaitu BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) serta kode etik ASN. Maka perlu dilakukan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah.

Pemerintah Republik Indonesia sudah menetapkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagai pedoman bagi Kementerian, Lembaga, dan Pemerintah Daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Nomor, 81 C.E.). Dalam rangka pengelolaan dan pengembangan Aparatur Sipil Negara yang merupakan bagian dari reformasi birokrasi, Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Undang-Undang yang mengatur dan mengawasi Aparatur Sipil Negara (UU ASN).

Hal itu tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Negara et al., 2023), perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang ASN Pasal 27 ayat 2 mengatakan bahwa “Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.” Sistem merit merupakan salah satu

sistem dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadikan kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai pertimbangan utama dalam proses perencanaan, perekrutan, penggajian, pengembangan, promosi, retensi, disiplin dan pensiun pegawai (Kumara & Triputro, 2022). Di Indonesia, sistem merit secara legal mulai diberlakukan pada tahun 2014 melalui Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang sekarang diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Perubahan terhadap Undang-Undang tentang kepegawaian sangat diperlukan, hal ini dikarenakan Undang-Undang yang berlaku sebelumnya yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Selain itu dalam memanajemen PNS di Instansi Pemerintah cenderung dilakukan tertutup dan tidak adanya sistem merit seperti yang diterapkan dalam Undang-Undang ASN (Indonesia, 2014).

Undang-Undang ASN mengubah manajemen ASN yang semula menggunakan pendekatan closed career system menjadi open career system yang mengutamakan kompetisi dan kompetensi ASN dalam sistem promosi dan pengisian jabatan secara terbuka (Open Bidding) baik pada Kementerian, Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pengisian jabatan yang dilakukan dengan cara seleksi terbuka harapnya dapat menghasilkan ASN yang memiliki nilai dasar, etika profesi, profesional, bebas dari intervensi politik manapun, korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sehingga terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi menurut kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan instansi dan berlandaskan pada sistem merit.

Berkaitan dengan seleksi terbuka (Open Bidding) dijabarkan lebih lanjut dalam Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019 (*Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019*, n.d.) perubahan atas Permenpan RB No 13 Tahun 2014 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut menjadi acuan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah untuk melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama secara terbuka dan kompetitif. Dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa Jabatan Manajerial terdiri atas: Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi itu dapat diisi dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun non-Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 pasal 107 dan 108.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan peraturan yang mendukung pelaksanaan manajemen ASN yaitu Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit Dalam Manajemen ASN (Birokrasi, 2018). Didalamnya diatur mengenai manajemen ASN termasuk pengisian jabatan pimpinan tinggi. Jabatan Pimpinan Tinggi terbagi menjadi tiga (3) yaitu: Utama, Madya dan Pratama. Untuk mengawasi proses pengisian Jabatan

Pimpinan Tinggi, Pemerintah sudah membentuk suatu lembaga yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Komisi Aparatur Sipil Negara atau disingkat KASN adalah lembaga Non-Struktural yang bertugas untuk menjaga netralitas pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan melaporkan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada Presiden (Lusfiani & Priambodo, 2019). Selain itu, salah satu tugas KASN memiliki wewenang untuk mengawasi setiap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. Guna menunjang tugas dan fungsinya yaitu mengelola sistem merit terutama seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi, KASN membuat suatu produk yang dikenal dengan sebutan SIJAPTI (Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi). Sistem Informasi Jabatan Pimpinan Tinggi atau (SIJAPTI) merupakan suatu sistem teknologi informasi komunikasi yang memproses dan mengintegrasikan seluruh alur proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan instansi pemerintah, mulai dari konsultasi, penyampaian dokumen rencana dan laporan hasil seleksi serta dokumentasi database Jabatan Pimpinan Tinggi (Lusfiani & Priambodo, 2019).

Banten merupakan salah satu provinsi di Pulau Jawa, Indonesia. Ibu Kota dan pusat pemerintahannya berada di Kota Serang. Provinsi ini merupakan provinsi paling ujung barat di Pulau Jawa. Wilayah Banten terletak di antara  $5^{\circ}7'50''$ - $7^{\circ}1'11''$  Lintang Selatan dan  $105^{\circ}1'11''$ - $106^{\circ}7'12''$  Bujur Timur, berdasarkan Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2000 luas wilayah Banten adalah  $9.160,70\text{ km}^2$ . Provinsi Banten terdiri dari 4 kota, 4 kabupaten, 155 kecamatan, 313 kelurahan, dan 1.238 desa (Statistik & Banten, 2023). Provinsi Banten memiliki wilayah laut yang menjadi salah satu jalur laut strategis yaitu Selat Sunda. Dengan menggunakan kapal-kapal berukuran besar, Selat Sunda menjadi jalur penghubung antara Australia dan Selandia Baru dengan Kawasan Asia Tenggara, khususnya Thailand, Malaysia, dan Singapura. Secara geografis dan pemerintahan berperan sebagai zona penyangga bagi Jakarta. Secara ekonomi wilayah Banten memiliki banyak industri. Wilayah Provinsi Banten juga memiliki beberapa pelabuhan laut yang dikembangkan sebagai antisipasi untuk menampung kelebihan kapasitas dari pelabuhan laut di Jakarta dan ditunjukan untuk menjadi pelabuhan alternatif selain Singapura (Suryadi, 2021).

Mekanisme pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi di Provinsi Banten sudah diatur dalam Peraturan Gubernur Banten Nomor 51 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten (*2021-Peraturan Gubernur Banten Nomor 51 Tahun 2021.Pdf*, n.d.). Dalam peraturan tersebut, dijelaskan secara teknis terkait pelaksanaan Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pendaftaran sampai dilakukannya pelantikan terhadap pejabat yang terpilih untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Meskipun sudah diatur dengan jelas dalam Peraturan Gubernur Banten

Nomor 51 Tahun 2021, namun masih saja belum mampu meningkatkan minat para pegawai khususnya di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten untuk mengikuti seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Hal ini dipengaruhi oleh stigma yang muncul dan berkembang dilingkungan pegawai Pemerintah Provinsi Banten bahwasannya untuk mengisi kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sudah diatur dan ditentukan orangnya (pengantinnya), sehingga pelaksanaan seleksi yang dilakukan hanya bersifat formalitas saja. Ini yang menyebabkan kurangnya antusias pegawai di dalam mengikuti seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, sehingga peserta yang mendaftarkan diri dalam proses seleksi tersebut tidak banyak.

Dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Gubernur Nomor 51 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Administrasi Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, mewajibkan pelaksanaan seleksi dilakukan sesuai dengan persyaratan kualifikasi dan kompetensi jabatan. Sehingga diharapkan output yang dihasilkan dari seleksi yang dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Namun dalam proses pelaksanaannya, seleksi tersebut memerlukan anggaran yang cukup besar. Hal ini menjadi salah satu kendala bagi Pemerintah Daerah yang ingin melaksanakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama guna mengisi kekosongan suatu jabatan tertentu. Terlebih daerah tersebut kurang memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD).

Sejauh ini studi tentang Aplikasi Sijapti Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sudah ada namun minim ditemukan hasil penelitian khusus, beberapa kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yakni pada masalah yang diteliti yaitu pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Selain itu, metode penelitian juga terdapat kesamaan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu fokus terhadap analisis, implementasi, serta evaluasi pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Sedangkan penulis berfokus pada peranan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten dalam mengimplementasikan aplikasi SIJAPTI pada seleksi jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Selain itu banyaknya tahapan tes yang harus dilalui sampai terpilihnya seseorang dalam suatu jabatan tertentu menjadikan proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memerlukan waktu yang cukup lama. Selain karena tahapannya yang begitu banyak, masalah lain kaitannya dengan efisiensi waktu terkendala pada saat penentuan jadwal dari tahapan yang satu ke tahapan selanjutnya. Hal ini dikarenakan padatnya kegiatan pimpinan sehingga sulit menentukan waktu yang tepat bagi para anggota panitia seleksi untuk melaksanakan tahapan selanjutnya dari proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Sejak tahun 2019 Pemerintah Provinsi Banten sudah melaksanakan seleksi terbuka sebanyak 17 jabatan eselon II yang kosong di Lingkungan Pemerintahan Provinsi Banten. Namun tidak semua pelaksanaan seleksi tersebut membawa hasil sampai

dilantiknya seorang Pejabat Pimpinan Tinggi yang mengisi suatu jabatan tertentu. Seperti pada tahun 2022, dimana telah dilaksanakan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk tiga (3) jabatan, diantaranya Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Kepala Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan. Akan tetapi untuk jabatan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Kepala Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan pelaksanaannya dibatalkan karena hasil dari tahapan tes yang dilaksanakan, hanya satu peserta yang lulus dari masing-masing jabatan.

Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan persyaratan yang diatur oleh Permenpan Nomor 15 Tahun 2019 bahwasanya minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi. Sedangkan untuk jabatan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tetap dilanjutkan. Supaya tidak terjadi kekosongan jabatan, untuk sementara jabatan yang kosong tersebut diisi oleh Pelaksana Tugas (PLT) sampai terpilihnya pejabat yang baru. Dalam penerapannya, penunjukkan Pejabat Pelaksana Tugas (Plt) untuk mengisi kekosongan suatu jabatan tertentu dinilai kurang optimal dalam mengelola dan mengendalikan sebuah organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan seorang pejabat Plt. tidak akan fokus didalam mengendalikan sebuah organisasi yang menjadi tupoksinya, karena harus mengelola dan mengendalikan organisasi yang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten memiliki beberapa permasalahan yaitu : menggunakan anggaran yang cukup banyak, waktu pelaksanaan relatif lama, dan pemimpin yang terpilih sebagai pejabat pelaksana tugas (Plt) kurang mampu mengendalikan organisasi secara ideal.

## Metode

Lokasi Penelitian dilakukan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Instrumen penelitian juga membuat pedoman wawancara untuk mendapatkan data primer, sedangkan mencari data penting dimaksudkan untuk mendapatkan data sekunder. Hasil dari keduanya digunakan peneliti sebagai data penelitian. Menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Teknik analisis data yang digunakan peneliti merupakan teknik analisis Miles and Huberman. Terdapat tiga aktivitas dalam analisis data yaitu; data reduction, data display, dan *conclusion drawing/verification*.

## Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian penulis memperoleh data-data berkaitan dengan peranan Badan Kepegawaian Daerah terkait implementasi aplikasi SIJAPTI pada pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, faktor yang mendukung

dan menghambat, serta upaya yang dilakukan untuk mengimplementasikan aplikasi SIJAPTI. Penulis dalam penelitian ini menggunakan teori peranan yang dikemukakan oleh Soekanto. Menurut Soekanto peranan dapat dilihat ketika seseorang atau organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, sehingga dapat dikatakan telah menjalankan suatu peranan. Oleh karena itu terdapat dua dimensi utama, yaitu hak dan kewajiban.

Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari hak-hak yang harus diperoleh dalam rangka mendukung proses pelaksanaan peranannya. Hak pada dasarnya dapat diartikan sebagai sesuatu yang didapatkan setelah kewajiban dilaksanakan. Hak juga bisa diartikan sebagai kewenangan, kewenangan untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hak itu sendiri memiliki beberapa indikator, yaitu; ketersediaan anggaran, ketersediaan fasilitas, serta jumlah dan kualitas pegawai.

Ketersediaan anggaran sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk menjalankan program yang sudah direncanakan. Dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama untuk satu jabatan tertentu membutuhkan anggaran yang cukup besar. Selain membutuhkan anggaran yang besar, pelaksanaan kegiatan tersebut mendapat perhatian dari Pemerintah Pusat. Hal ini dikarenakan dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sangat rentan memicu timbulnya polemik dan masalah-masalah yang berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) di daerah. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah diberikan anggaran yang cukup besar untuk melaksanakan program seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten. Berikut ini merupakan tabel anggaran Badan Kepegawaian Daerah.

**Tabel 1.**

No	Tahun	Anggaran
1	2020	28.525.289.000
2	2021	39.056.951.000
3	2022	42.470.469.502
4	2023	46.436.672.520
5	2024	41.293.444.826

Sumber: tabel anggaran Badan Kepegawaian Daerah (Peneliti,2024)

Ketersediaan fasilitas berkaitan dengan segala hal kebutuhan yang menunjang pelaksanaan suatu kegiatan, mulai dari tahap persiapan sampai dengan selesai. Pada tahap persiapan Badan Kepegawaian Daerah selaku leading sektor di bidang kepegawaian sudah melakukan upaya-upaya guna mendukung terlaksananya seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, mulai dari membuat rekapan data yang berisi hal-hal berkaitan dengan kepegawaian lengkap dari seluruh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di Pemerintah Provinsi Banten. Database tersebut dapat dijadikan bahan untuk melihat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang sedang dan akan mengalami kekosongan, sehingga dapat dipersiapkan

dan direncanakan kapan akan dilaksanakan seleksi terbuka terhadap suatu organisasi perangkat daerah tertentu. Kemudian konsep tersebut dilaporkan kepada Bapak Penjabat Gubernur Banten selaku Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Dengan memiliki database tersebut, dapat membantu pimpinan untuk membuat konsep dan merencanakan pelaksanaan program kegiatan khususnya didalam pengisian kekosongan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan Pemerintah Provinsi Banten, meskipun keputusan akhirnya tetap berada pada keputusan Bapak Penjabat Gubernur. Selain itu upaya yang telah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah ialah sudah mempersiapkan pembentukan tim Panitia Seleksi (Pansel) untuk pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Tim Pansel dibentuk dan ditetapkan dalam Surat Keputusan (SK) Gubernur selaku PPK di daerah. Hal ini sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dimana tertuang dalam Permenpan Rb Nomor 15 Tahun 2019. Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan. Peran Badan Kepegawaian Daerah dalam tahap pelaksanaan ini adalah mempersiapkan, mengklasifikasi, dan mengolah berkas-berkas atau administrasi pelamar yang selanjutnya diserahkan kepada Pansel sesuai dengan kebutuhan. Tugas utama Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama ialah memberikan dukungan administratif kepada Pansel, sehingga apapun berkas pelamar yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tahapan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama merupakan tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah selaku sekretariat Panitia Seleksi.

Jumlah dan kualitas pegawai yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi yang sudah diatur dalam peraturan daerah berjumlah 85 orang, yang terdiri dari 74 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS), 5 orang Pramubakti Administrasi, 4 orang satuan pengaman, dan 1 orang pengemudi. Pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019, dimana dalam pelaksanaanya dilakukan oleh tim Panitia Seleksi yang terdiri dari pejabat pimpinan tinggi di lingkungan instansi pemerintah yang bersangkutan, pejabat pimpinan tinggi dari instansi pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong, serta akademisi atau pakar yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian Daerah bekerjasama dengan perguruan tinggi baik negeri maupun swasta yang ada di provinsi Banten untuk melaksanakan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Dalam melaksanakan peranannya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten tidak hanya diberikan hak-haknya saja, melainkan diberikan tanggun jawab dalam bentuk kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang sudah diatur dalam peraturan daerah. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten, dapat dijelaskan bahwa Pemerintah Provinsi Banten sudah membuat kebijakan yang mengatur tentang organisasi perangkat daerah (OPD) yang dibentuk untuk membantu pemerintah dalam melaksanakan segala urusan pemerintahan di daerah. Dalam peraturan tersebut sudah

dijelaskan mengenai pembentukan suatu dinas yang didalamnya memuat kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja dari dinas tersebut. Kewajiban Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah diatur dan ditetapkan oleh Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Banten, dimana salah satu pasal didalamnya mengatur tentang pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berperan dalam pengembangan kepegawaian di provinsi Banten (*Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016*, 2016). Dasar hukum yang digunakan oleh Badan Kepegawaian Daerah ialah Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Banten. Pada pasal 14 ayat (1) menyebutkan bahwa “Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu Gubernur melalui koordinasi Sekretaris Daerah dalam menyelenggarakan perumusan, penetapan, pengoordinasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas berdasarkan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan bidang urusan kepegawaian.” (Tahun, 2022)

Visi dan misi organisasi juga menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten. Visi merupakan bagaimana cara melihat jauh kedepan yang didalamnya berisikan apa saja yang ingin dicapai dan kemana suatu organisasi diarahkan. Dalam Visi terdapat tujuan-tujuan dari seseorang atau organisasi yang ingin dilakukan dimasa depan dengan penuh kepastian. Dengan visi seseorang atau organisasi memiliki arah dan acuan untuk melakukan kegiatan dan tindakannya. Berkaitan dengan visi, Provinsi Banten memiliki visi yang berbunyi “Banten yang Maju, Mandiri, Berdaya Saing, Sejahtera, dan Berakhhlakul Karimah”. Sedangkan misi adalah upaya-upaya yang harus dilakukan oleh seseorang atau organisasi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Dengan adanya misi diharapkan seseorang atau seluruh anggota dalam suatu organisasi dapat mengetahui dan memahami langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk kemudian dilaksanakan dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah memiliki misi yaitu: “Menciptakan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Good Governance).”

Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah sudah diatur dalam Peraturan Gubernur Banten No. 47 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas, dan Tata Kerja Badan Daerah Provinsi Banten. Dalam peraturan tersebut diuraikan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang kepegawaian. Untuk melaksanakan tugasnya Badan Kepegawaian Daerah terbagi kedalam empat bidang yaitu Bidang Sekretariat; Bidang Pengadaan, Pemberhentian, Kinerja, dan Disiplin; Bidang Mutasi dan Promosi; serta Bidang Pengembangan ASN. Namun dalam penelitian ini, peneliti hanya akan menyoroti satu

bidang saja yang dianggap berperan langsung dengan permasalahan yang diteliti yaitu Bidang Mutasi dan Promosi.

Tujuan dan sasaran Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah dirumuskan dan ditetapkan dalam rencana strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah tahun 2023-2026. Berdasarkan pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten Tahun 2023, terdapat urusan wajib yang harus dilaksanakan. Urusan wajib tersebut terbagi kedalam beberapa program dan kegiatan. Dari beberapa program tersebut terdapat 1 (satu) kegiatan dengan 3 (tiga) sub kegiatan yang berkaitan dengan program pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten sudah berperan cukup baik dalam hal pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Meskipun sejak tahun kemarin belum ada lagi pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilingkungan pemerintah provinsi Banten. Namun hal tersebut dipengaruhi oleh kebijakan yang diambil oleh Penjabat Gubernur selaku PPK. Kebijakan yang diambil berfokus pada perampingan struktur organisasi untuk menciptakan organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Sehingga belum dilaksanakan kembali seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

## Kesimpulan

Dalam melaksanakan tugas dan peranannya, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten bertindak sesuai dengan tugas pokok serta fungsi yang sudah diberikan. Hal ini terlihat pada pemenuhan hak dan kewajiban sebagaimana mestinya. Hak-hak yang diberikan kepada Badan Kepegawaian Daerah diantaranya hak anggaran, hak kepegawaian, dan hak fasilitas. Sedangkan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah adalah melaksanakan peraturan daerah yang berlaku, visi misi, tugas pokok dan fungsi, tujuan dan sasaran organisasi, serta program organisasi. Demi mewujudkan implementasi aplikasi Sijapti pada pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat, serta upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten.

Sebelum pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibuka, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Banten harus memberikan sosialisasi kepada para Aparatur Sipil Negara terkait mekanisme penggunaan aplikasi SIJAPTI untuk pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Badan Kepegawaian Daerah harus bersikap tegas terhadap aturan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan permasalahan ini, tim sekretariat panitia Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang berasal dari pegawai BKD harus tegas dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya terhadap calon peserta yang ingin mengikuti Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Badan Kepegawaian Daerah bersama dengan Tim Panitia Seleksi harus menetapkan secara jelas instrumen yang digunakan dalam pelaksanaan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dilingkungan Pemerintah Provinsi Banten, sehingga tidak ada perbedaan terkait dengan tahapan-tahapan tes yang digunakan pada pelaksanaan seleksi tersebut

## **Referensi**

- 2021-Peraturan Gubernur Banten Nomor 51 Tahun 2021.pdf. (n.d.).
- Birokrasi, D. A. N. R. (2018). *Permenpan RB Nomor 40 Tahun 2018*. 1–27.
- Danuri, M. (2019). Perkembangan dan transformasi teknologi digital. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 15(2).
- Indonesia, P. N. R. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Kumara, B. A., & Triputro, R. W. (2022). Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Pemerintah Kota Yogyakarta Pada Masa Pandemi Covid-19. *JCOMENT (Journal of Community Empowerment)*, 3(3), 168–183.
- Lusfiani, A. Y., & Priambodo, R. (2019). Analisis dan Perancangan Aplikasi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (SIJAPTI) Kantor Komisi Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)*, 8(2), 199–206.
- Negara, A. S., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2023). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023*. 202875.
- Nomor, P. P. (81 C.E.). Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi*.
- Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 8 Tahun 2016. (2016). 1–14.
- Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019. (n.d.).
- Statistik, B. P., & Banten, P. (2023). *Provinsi BANTEN DALAM ANGKA*.
- Suryadi, A. (2021). *Menapak Indonesia: Menelusuri Setiap Wilayah Provinsi, Kabupaten dan Kota Seluruh Indonesia Jilid 2 (Pulau Jawa)* (Vol. 2). CV Jejak (Jejak Publisher).
- Tahun, P. N. 47. (2022). *Peraturan Gubernur Nomor 47 Tahun 2022*.