Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 3, Maret 2025

# DAMPAK HASIL SELEKSI TERBUKA JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA PADA KINERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBA BARAT

**Daud Dapa Bey[1], Ajis Salim Adang Djaha[2], Ari Juliana[3]**
Universitas Terbuka, Indonesia[1,2,3]
Email: dapabey@gmail.com[1]

**Abstrak**

Penelitian ini mengeksplorasi dampak seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Sumba Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kualitas SDM, sarana prasarana, insentif, anggaran, lingkungan kerja, dan uraian tugas yang jelas secara signifikan mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hambatan yang diidentifikasi meliputi rendahnya disiplin staf, ketidakadilan dalam sistem penghargaan, praktik KKN, serta lemahnya pengawasan dan komunikasi lintas sektor. Untuk mengatasi hambatan tersebut, direkomendasikan pelatihan SDM, penerapan manajemen berbasis digital, insentif berbasis kinerja, dan pengembangan karir. Implementasi seleksi terbuka terbukti meningkatkan motivasi, akuntabilitas, dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya memperkuat kinerja dan akuntabilitas organisasi di Kabupaten Sumba Barat.

**Kata Kunci:** Seleksi Terbuka, Kinerja Organisasi, Sumber Daya Manusia

***Abstract***

*This study explores the impact of the open selection process for High-Level Leadership Positions on the performance of regional agencies in West Sumba Regency. The findings indicate that factors such as the quality of human resources (HR), infrastructure, incentives, budgets, work environment, and clear job descriptions significantly support organizational performance. Identified obstacles include low staff discipline, unfair reward systems, nepotism, weak supervision, and inter-sectoral communication issues. To overcome these challenges, HR training, digital-based management, performance-based incentives, and career development are recommended. The implementation of open selection has been proven to enhance employee motivation, accountability, and work enthusiasm, ultimately strengthening organizational performance and accountability in West Sumba Regency.*

***Keywords:*** *Open Selection, Organizational Performance, Human Resources*

## Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan oleh Pembukaan UUD 1945, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat (Priyono, 2012; Sadjiarto, 2000). Hal tersebut dirumuskan melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai pilar penting dalam melaksanakan kebijakan pembangunan nasional tersebut.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang, Aparatur Sipil Negara harus memiliki semangat profesi yang berorientasi pada tercapainya pelayanan prima. Oleh karenanya manajemen ASN saat ini didasarkan pada

Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas sumber daya manusia menjadi salah satu upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan paradigma pelayanan publik saat ini (Khaeruddin & Aditiya, 2020; Nasir, 2019; Noors, 2019a).

Sumber daya manusia di dalam sebuah birokrasi pemerintah merupakan salah satu indikator yang menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu negara. Sumber daya manusia menjadi unsur kekuatan daya saing negara, oleh karena itu sumber daya manusia sangat mempengaruhi sejauh mana negara mampu untuk mewujudkan segala rencana strategisnya (Noors, 2019b).

Paradigma pelayanan publik saat ini menuju ke arah good government yang kemudian akan mendorong terciptanya *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) tidak akan bisa terlaksana apabila pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya bukan diisi oleh orang-orang hebat dan dikendalikan secara baik. Hal itu dibuktikan oleh Korea Selatan dan Singapura, kedua negara tersebut mampu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakatnya ketika pemerintahannya diisi oleh sumber daya manusia terbaik (Noors, 2019b). Oleh karenanya perlu dilakukan seleksi untuk memperoleh individu-individu yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan (Daniarsyah, 2017; Darto, 2014).

Selanjutnya dinyatakan bahwa syarat utama seorang Pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik adalah dengan memiliki kemampuan (*capacity to perform*), kemauan (*willingness to perform*), dan kesempatan (*opportunity to perform*) (Noors, 2019b). Ketiga hal tersebut harus dikelola dengan baik dengan cara melakukan manajemen sumber daya manusia. Sejalan dengan pendapat tersebut dalam ketentuan UU Nomor 5 tahun 2014 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. Amanat undang-undang tersebut akan menghasilkan pegawai yang memiliki kemampuan dan kemauan untuk berkinerja tinggi. Proses seleksi juga memberikan kesempatan kepada setiap orang yang memenuhi persyaratan administrasi untuk menunjukkan kemampuannya untuk menduduki sebuah jabatan.

Seleksi merupakan proses setelah rekrutmen selesai, seleksi mencakup manajemen Sumber Daya Manusia yang telah dikumpulkan pada tahap rekrutmen. Seleksi menurut Sedarmayati adalah proses penentuan dan pemelihan anggota yang telah memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2017). Seleksi juga dikatakan proses penyaringan calon anggota yang telah melalui tahapan rekrutmen. Dari penjabaran terkait rekrutmen dan seleksi terlihat bahwa tujuan dari rekrutmen dan seleksi adalah untuk melahirkan generasi baru yang standar kualifikasinya telah ditetapkan. Rekrutmen dan seleksi adalah dua agenda yang berjalan beriringan guna mencapai tujuan menentukan anggota yang tepat dan mampu menjalankan tugasnya secara optimal dalam sebuah lembaga, instansi maupun organisasi.

Tujuan seleksi adalah untuk memilih aparatur yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien. Seleksi terbuka merupakan salah satu cara untuk memperkecil potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) karena rekrutmen

jabatan dilakukan secara transparan, menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten melakukan seleksi.

Berdasarkan uraian di atas, Pemerintah Kabupaten Sumba Barat telah melakukan seleksi terbuka terhadap Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (Eselon II-B) pada beberapa perangkat daerah karena pejabatnya lowong dan mencapai Batas Usia Pensiun. Gambaran umum proses Seleksi Terbuka tersebut dapat kami uraikan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Data Nominatif Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kabupaten Sumba Barat**

| No | Tahun Anggaran | Jumlah Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama | Jumlah Peserta | Hasil yang dinyatakan lulus | Terpilih | Tidak terpilih |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | 2017 awal | 11 | 21 | 21 | 11 | 10 |
| 2. | 2017 akhir | 4 | 8 | 8 | 4 | 4 |
| 3. | 2018 | 5 | 17 | 17 | 5 | 12 |
| 4. | 2019 | 4 | 13 | 13 | 4 | 9 |
| | Jumlah | 20 | 58 | 58 | 20 | 35 |

Sumber : Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, 2024

Dapat dijelaskan bahwa sejak dilakukan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Lingkup Pemerintah Kabupaten Sumba Barat peserta yang melamar untuk mengikuti seleksi terbuka adalah Pegawai Negeri Sipil yang telah dan sedang bekerja pada Pemerintah Kabupaten Sumba Barat dan memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan oleh Panitia Seleksi dan sesuai ketentuan yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 (sebelumnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014).

Berangkat dari pemahaman teori dan ketentuan peraturan dalam pelaksanaan seleksi terbuka terhadap calon pejabat untuk sebuah jabatan secara umum diharapkan bertujuan untuk memperoleh pejabat yang memiliki kemampuan dan kompetensi terhadap jabatan tersebut dan pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini, dapat kami uraikan hasil penilaian kinerja organisasi khususnya Pemerintah Kabupaten Sumba Barat oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui hasil evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah menunjukkan hasil yang belum memuaskan.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian berkaitan dengan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama ini, meskipun dengan berbagai pendekatan dan tujuan yang berbeda. Seperti diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2018): "Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Bagi Pns Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana proses implementasi seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama bagi PNS dalam rangka reformasi birokrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan proses pelaksanaannya sudah berjalan cukup baik dari aspek komunikasi, aspek sumber daya, aspek disposisi, dan aspek struktur birokrasi namun perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk proses seleksi terbuka Jabatan

Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang akan datang, dalam rangka reformasi birokrasi di BKPSDM Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mius et al. (2019): "Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau". Tujuan seleksi terbuka untuk menciptakan aparatur yang memiliki profesionalisme yang berbasis sistem merit. Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka di Kota Pekanbaru adalah kebijakan pertama yang diterapkan di Pulau Sumatera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka untuk TOP Manajer di Kota Pekanbaru dilakukan dengan efektivitas komunikasi dan otoritas pembagian yang jelas untuk setiap organ yang menerapkan kebijakan. Diperlukan dana besar untuk membangun pusat penilaian, kesesuaian beban kerja dan insentif program. Ada indikasi ketidakpastian waktu pada setiap tahap seleksi. Model ideal untuk kebijakan seleksi terbuka di Kota Pekanbaru sebaiknya merupakan pengayaan teori Implementasi Kebijakan Edwards III yang dilengkapi dengan variabel lingkungan dan indikator transparansi dalam variabel komunikasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ariswandy et al. (2021): "Analisis Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus Penetapan JPTP Tahun 2020)". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama Pemerintah Kabupaten Pesawaran dan Faktor – factor pendukung serta penghambatnya. Hasil penelitian menunjukan bahwa, proses seleksi terbuka dilaksanakan dengan tahap: 1) Persiapan seleksi; 2) Pelaksanaan seleksi terbuka; 3) Monitoring dan Evaluasi Seleksi terbuka. Sedangkan factor pendorongnya antara lain 1) Ingin meningkatkan Kapasitas dan jenjang karir; 2) Ingin meningkatkan Kompetensi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam pekerjaan atau jabatan; dan 3) Ingin meningkatkan Integritas dan komitmen dalam melaksanakan tugas jabatan. Dan yang terakhir, Faktor-faktor penghambatnya adalah 1) Belum Optimalnya Partisipasi Publik Kabupaten Pesawaran untuk mengetahui kandidat para calon pejabat (Eselon II-b) yang ikut dalam Pelaksanaan Seleksi Terbuka JPTP di Pemerintah Kabupaten Pesawaran; 2) Masih adanya penempatan pejabat pimpinan tinggi pratama (Eselon II-b) hasil Seleksi terbuka yang belum sesuai dengan latar belakang Pendidikan yang dimilikinya; dan 3) Masih adanya penempatan ASN hasil seleksi terbuka JPTP yang jenjang kepangkatannya berada satu tingkat dibawah pangkat minimal.

Dari berbagai penelitian terdahulu sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa seleksi terbuka jabatan tinggi pratama ini adalah sebagai komitmen dalam reformasi birokrasi. Dalam rangka upaya tersebut maka masih ditemukan beberapa hal yang kemudian dapat dikategorisasi ke dalam faktor pendukung dan juga faktor penghambat. Namun memang belum ditemukan penelitian yang melihat seleksi terbuka jabatan tinggi pratama ini berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi sebagaimana yang penulis lakukan saat ini.

Selanjutnya peneliti akan menampilkan data berkaitan dengan penilaian terkait perangkat daerah yang diseleksi berserta dengan nilai SAKIP-nya. SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Dalam hal ini, setiap organisasi diwajibkan mencatat dan melaporkan setiap penggunaan keuangan negara serta kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku. Berikut adalah datanya :

**Tabel 2. Perangkat Daerah Yang Diseleksi**

| No | Perangkat Daerah Yang Diseleksi | Nilai Sakip | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| | **Tahun 2018** | | | | | |
| 1 | Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan | 48.47 | 57.96 | - | 72.05 | 67.18 |
| 2 | Kepala Dinas Sosial | 36.6 | 41.51 | - | - | - |
| 3 | Kepala Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata | 14.21 | 31.23 | 36.67 | - | 62.77 |
| 4 | Staf Ahli Bupati Bidang Ekonomi, Keuangan Dan Pembangunan | - | - | - | - | - |
| 5 | Sekretaris DPRD | - | - | - | 24.87 | 46.37 |
| | **Tahun 2019** | | | | | |
| 1 | Kepala Dinas Komunikasi Dan Informatika, Persandian Dan Statistik | 54.02 | 66.94 | 79.9 | - | 80.24 |
| 2 | Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil | 63.54 | 63.54 | - | - | 68.72 |
| 3 | Kepala Dinas Peternakan | - | 55.81 | 57.03 | 52.45 | 40.34 |
| 4 | Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu | 37.64 | 52.32 | 58 | 59.47 | 66.17 |

Data hasil penilaian terhadap kinerja instansi Pemerintah dapat kami gambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Evaluasi dan Penilaian Akuntabilitas Kinerja Kabupaten Sumba Barat Tahun 2017-2020**

| No | Komponen Yang Dinilai | Bobot | Nilai | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| 1. | Perencanaan Kinerja | 30 | 12,74 | 16,75 | 17,43 | 17,84 |
| 2. | Pengukuran Kinerja | 25 | 8,16 | 12,32 | 13,03 | 13,36 |
| 3. | Pelaporan Kinerja | 15 | 7,10 | 8,17 | 8,84 | 8,90 |
| 4. | Evaluasi Internal | 10 | 3,07 | 4,60 | 5,80 | 5,90 |
| 5. | Capaian Kinerja | 20 | 8,28 | 5,76 | 6,04 | 6,07 |
| Nilai Hasil Evaluasi | | 100 | 39,35 | 47,60 | 51,14 | 52,07 |
| **Tingkat Akuntabilitas Kinerja** | | | C | C | CC | CC |

(*Sumber data: Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sumba Barat*)

Predikat Tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai berikut.

**Tabel 4. Kategori Tingkat Akuntabilitas Instansi terhadap Kinerja**

| No | Kategori | Nilai | Interpretasi |
|---|---|---|---|
| 1. | AA | >90 - 100 | Sangat Memuaskan |
| 2. | A | >80 - 90 | Memuaskan |
| 3. | BB | >70 - 80 | Sangat Baik |

| No | Kategori | Nilai | Interpretasi |
|---|---|---|---|
| 4. | B | >60 - 70 | Baik; perlu sedikit perbaikan |
| 5. | CC | >50 - 60 | Cukup (memadai); perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar |
| 6. | C | >30 - 50 | Kurang; perlu banyak perbaikan yang mendasar |
| 7. | D | 0 - 30 | Sangat Kurang; perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar |

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015

Berdasarkan data tersebut, secara umum capaian kinerja Pemerintah Kabupaten Sumba Barat masih berada pada kategori CC dengan interprestasi Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang mendasar. Perlu disadari juga bahwa pencapaian kinerja ke arah yang lebih baik tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor, tetapi menurut kami dengan memberikan kesempatan kepada peserta yang memiliki kemampuan dan kompetensi terbaik diharapkan akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Oleh karenanya penulis merasa perlu untuk melakukan kajian dengan judul: "Dampak Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pada Kinerja Perangkat Daerah". Penelitian ini mengeksplorasi dampak seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Sumba Barat.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial (Creswell & Creswell, 2018) yang dapat digunakan untuk menginterpretasi, mengeksplorasi, atau memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang aspek tertentu dari keyakinan, sikap, atau perilaku manusia. Pendekatan ini digunakan karena peneliti berkeinginan untuk mengeksplorasi permasalahan tentang seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Dengan pendekatan kualitatif maka pemahaman yang jauh lebih dalam dapat dilakukan guna menjawab permasalahan penelitian ini.

Penelitian ini menggnakan pendekatan studi kasus. Karena penelitian ini berfokus pada spesifikasi kasus dalam suatu kejadian baik itu yang mencakup individu, kelompok budaya ataupun suatu potret kehidupan. Dalam penelitian ini kasus yang dilihat adalah berkaitan dengan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada lingkup pemerintahan Kabupaten Sumba Barat.

Selanjutnya jenis studi kasus yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kasus instrumental (*instrumental case study*) karena pada penelitian ini peneliti mengkaji pada suatu kasus unik tertentu (seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama) untuk memahami isu dengan lebih baik juga untuk mengembangkan dan memperhalus teori. Dengan penentuan studi kasus sebagai jenis penelitian maka penelitian ini memang melihat keunikan dari kasus yang diangkat sementara dengan menggunakan studi kasus instrumental maka akan dapat lebih bisa menjawab permasalah kemandirian desa dan hegemoni negara baik itu secara empiris, aktual, dan reel, untuk dapat membangun dasar ontologi dari kasus yang dikaji.

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Sumba Barat khususnya di beberapa perangkat daerah di Kabupaten Sumba Barat yang merupakan salah satu Kabupaten di

Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah melaksanakan atau menerapkan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Lokasi penelitian ini ditentukan menggunakan teknik purposive (dengan menggunakan pertimbangan tertentu).

## Hasil dan Pembahasan

### *Dampak Hasil Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat*

Penelitian ini berfokus pada dampak seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terhadap kinerja perangkat daerah di Pemerintah Kabupaten Sumba Barat. Seleksi terbuka merupakan proses rekrutmen yang dilakukan secara transparan dan kompetitif untuk memastikan pejabat terpilih memiliki kompetensi, integritas, dan kualifikasi yang sesuai.

Karakteristik Seleksi Terbuka: Seleksi ini memiliki beberapa ciri utama seperti transparansi, kompetisi, objektivitas, dan akuntabilitas. Informasi seleksi disampaikan secara terbuka, proses dilakukan secara kompetitif, dan penilaian berdasarkan kriteria yang jelas serta melibatkan tim independen. Tujuan utamanya adalah menghindari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Dampak pada Kinerja Perangkat Daerah:

1) Peningkatan Kinerja: Seleksi terbuka memastikan bahwa pejabat yang terpilih memiliki kompetensi sesuai kebutuhan, yang meningkatkan efektivitas pengelolaan perangkat daerah.
2) Motivasi dan Semangat Kerja: Transparansi dalam seleksi memotivasi pegawai karena memberikan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir.
3) Pembaharuan Ide: Pemimpin baru membawa perspektif dan inovasi untuk memperbaiki kinerja organisasi.
4) Ketahanan Institusi: Pemimpin yang kompeten memperkuat institusi dalam menghadapi tekanan politik dan perubahan.
5) Kepercayaan Masyarakat: Proses yang transparan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa seleksi terbuka meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dengan memilih pejabat berdasarkan kemampuan, rekam jejak, dan kompetensi yang sesuai. Menurut Drs. Imanuel Mesakh Anie, seleksi terbuka menjamin transparansi dan memungkinkan pengenalan kapasitas calon pejabat secara jelas. Pendapat ini diperkuat oleh Dedy Suyatno, S.TP, yang menyatakan bahwa seleksi terbuka menilai motivasi dan rencana kerja calon pejabat secara mendalam.

Unsur Pendukung Kinerja, selain hasil seleksi, faktor lain seperti kualitas staf, pengalaman kepemimpinan, dan ketersediaan sarana serta anggaran juga memengaruhi kinerja perangkat daerah. Misalnya, pejabat yang memiliki staf berkualitas dan sarana memadai dapat bekerja lebih efektif.

Faktor Kunci dalam Peningkatan Kinerja:

1) Tingkat Pendidikan
   Pendidikan tinggi meningkatkan pemahaman terhadap kebijakan organisasi dan pelaksanaan tugas.
2) Disiplin
   Disiplin dalam bekerja dan mematuhi aturan meningkatkan efektivitas kerja.

3) Integritas
   Keselarasan antara perkataan dan tindakan menciptakan lingkungan kerja yang terpercaya.
4) Moralitas
   Sikap etis dan perilaku bermoral mendukung kerja sama tim yang baik.
5) Kejujuran
   Kejujuran menciptakan keterbukaan dan menghindari konflik dalam organisasi.
6) Kepatuhan terhadap Aturan
   Mematuhi peraturan dan menjauhi korupsi memastikan organisasi berjalan sesuai hukum.
7) Pengetahuan Manajerial
   Pemahaman mendalam tentang reformasi birokrasi, kebijakan publik, dan pengelolaan sumber daya manusia memengaruhi pengambilan keputusan yang efektif.
8) Kepemimpinan
   Gaya kepemimpinan yang inklusif dan tegas menciptakan tim yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Sumba Barat. Meskipun proses seleksi memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, faktor pendukung seperti pendidikan, disiplin, integritas, dan kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan.

***Faktor Pengaruh Pada Kinerja Perangkat Daerah Dari Dampak Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat***

Penelitian ini mengkaji dampak seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terhadap kinerja perangkat daerah di Kabupaten Sumba Barat, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut. Penelitian menemukan bahwa faktor-faktor pendukung mencakup kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM), ketersediaan sarana dan prasarana, pemberian insentif, alokasi anggaran yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang baik, serta uraian tugas yang jelas sesuai visi misi organisasi.

SDM yang berkualitas memainkan peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Jumlah dan keterampilan SDM harus sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk memastikan pembagian kerja yang proporsional dan produktivitas optimal. Sarana dan prasarana yang memadai seperti fasilitas kerja, teknologi, dan infrastruktur mendukung efisiensi operasional (Hayati, 2018; Muhammad, 2021; Purwati & Faiz, 2023).

Insentif yang tepat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Anggaran yang mencukupi memungkinkan pelaksanaan rencana strategis dan operasional dengan baik. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat turnover. Uraian tugas yang jelas meminimalkan kebingungan dan meningkatkan akuntabilitas pegawai.

Faktor lain seperti disiplin, motivasi, reward and punishment, kepemimpinan yang inklusif, serta pengembangan karier juga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Disiplin mendorong kepatuhan pada aturan dan prosedur, sementara sistem reward and punishment yang adil menciptakan motivasi dan rasa keadilan. Kepemimpinan yang efektif menciptakan budaya kerja yang produktif dan kolaboratif.

Namun, penelitian juga mengidentifikasi sejumlah hambatan yang memengaruhi kinerja organisasi. Hambatan tersebut meliputi rendahnya disiplin staf, ketidakadilan dalam sistem reward and punishment, praktik KKN, minimnya pengawasan, kurangnya etos kerja, dan rendahnya transparansi. Ketidakdisiplinan staf mengakibatkan gangguan operasional, sementara ketidakadilan dalam penghargaan dan hukuman menurunkan motivasi dan kepercayaan pegawai.

Hambatan lain seperti kurangnya komunikasi lintas sektor, pengambilan keputusan yang kurang tepat, dan lemahnya pengelolaan anggaran memerlukan perhatian serius. Manajemen risiko yang buruk dan rendahnya tanggung jawab individu juga menjadi faktor penghambat yang signifikan.

Untuk mengatasi hambatan ini, beberapa langkah strategis diusulkan, seperti memperbaiki kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan, memperkuat manajemen organisasi, menerapkan digitalisasi melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), dan memberikan insentif berbasis kinerja. Selain itu, analisis jabatan dan beban kerja perlu dilakukan untuk memastikan alokasi sumber daya yang tepat.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan transparansi, melakukan evaluasi berkala, dan memetakan potensi kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dan komunikasi lintas sektor yang baik menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan regulasi dan tuntutan lingkungan eksternal.

Dampak positif dari penerapan seleksi terbuka meliputi peningkatan semangat kerja, motivasi, dan komitmen pegawai. Sistem ini mendorong persaingan yang sehat, meningkatkan mekanisme pelaporan, dan memperkuat akuntabilitas organisasi. Namun, rendahnya penilaian kinerja yang disebabkan oleh faktor internal seperti rendahnya kepatuhan dan perubahan regulasi yang cepat memerlukan penyesuaian dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya.

Dengan mengadopsi langkah-langkah perbaikan yang komprehensif, diharapkan kinerja perangkat daerah di Kabupaten Sumba Barat dapat meningkat secara signifikan, menciptakan organisasi yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada hasil.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneltian maka peneliti menarik beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut: 1)Dengan diberlakukannya sistem seleksi terbuka dalam Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama maka dirasakan atau terjadi beberapa dampak bada lingkup organisasi pemerintahan Kabupaten Sumba Barat yaitu terjadinya peningkatan dalam beberapa aspek. Aspek-aspek yang dimaksud meliputi: (1) Participation (2) Rule Of Law, (3) Transparency, (4) Responsiveness, (5) Consensus Orientation, (6) Equity, (7) Efficiency And Effectiveness, (8) Accountability. Selanjutnya dampak-dampak yang timbul sebagai dampak seleksi terbuka sebagaimana diuraikan diatas menunjukan bahwa pemerintahan Sumba Barat pada saat ini sudah mengarah pada pembentukan Good Goverance dalam lingkup pemerintahannya. 2)Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dalam lingkup Pemerintahan Daerah Sumba Barat sebagai dampak dari diberlakukannya sistem seleksi terbuka pada Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor pendukung dan juga faktor penghambat yang dalam penelitian ini dikategorisasikan sebagai faktor-faktor penentu kinerja organisasi dalam lingkup pemerintah Kabupaten Sumba Barat yag meliputi : Kemampuan & Keahlian, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Disiplin, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepribadian, Kepuasan Kerja, Loyalitas,

Komitmen. Berbagai faktor ini yang kemudian juga menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat kinerja organisasi dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat yang selanjutnya akan berdampak pada pencapaian good governance.

## DAFTAR PUSTAKA


Ariswandy, D., Kawulusan, B., & Joni, R. (2021). Analisis Proses Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pemerintah Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus Penetapan JPTP Tahun 2020). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, *7*(1). https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1249

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.

Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN (Suatu Pemikiran Kritis Analisis). *Civil Service Journal*, *11*(2).

Darto, M. (2014). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, *10*(1).

Hayati, Z. (2018). Pendidikan Sekolah Dasar dan Peningkatan SDM Yang Berkualitas. *Primary Education Journal (PEJ)*, *2*(1). https://doi.org/10.30631/pej.v2i1.13

Ismail, I. (2018). Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama Bagi Pns Dalam Rangka Reformasi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, *6*(1). https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i1.457

Khaeruddin, F., & Aditiya, R. (2020). Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. *Assets*, *10*(2).

Mius, A., Suradinata, E., Ilham, Muh., & Djaenuri, H. M. A. (2019). Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*. https://doi.org/10.33701/jkp.v2i1.917

Muhammad, M. (2021). Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Karyawan Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *2*(2). https://doi.org/10.31004/cdj.v2i2.1769

Nasir. (2019). Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkup Pemerintahan Kabupaten Toraja Utara. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, *5*(2).

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

Noors, A. I. A. (2019b). Pengarusutamaan Manajemen Talenta Dalam Tata Kelola Msdm Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, *4*(2). https://doi.org/10.33701/jipsk.v4i2.721

Priyono, F. M. A. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar. *Journal of Business and Banking*.

Purwati, P., & Faiz, A. (2023). Peran Pendidikan Karakter dalam Membentuk Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *JPSK : Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *6*(2).

Sadjiarto, A. (2000). Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, *2*(2).

Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, *64*.

**Copyright holder:**
Daud Dapa Bey, Ajis Salim Adang Djaha, Ari Juliana (2025)

**First publication right:**
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

