

Pengaturan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Satria Hari Prasetya Hermawan¹ Helmi² Agus³

Magister Ilmu Hukum, Universitas Jambi, Indonesia^{1,2,3}

Email: satriahari2000@gmail.com¹ helmi@unjia.ac.id² agus08@unjia.ac.id³

Abstract

Problems related to the regulation of open selection for Primary High Leadership Positions according to legislation include the importance of Primary High Leadership Officials in public policy and public service. Although a minimum of a bachelor's degree or Diploma IV is required, the suitability of the field of study for the position has not been regulated. This suitability is crucial for effective decision-making and public trust. Regulatory revisions are needed to ensure the suitability of the field of study through a more stringent selection process. The research method applied in this study is normative juridical, combining the legislative approach, the conceptual approach, and the case approach. The legal material collection process includes primary legal material, secondary legal material, and tertiary legal material. The data obtained are then analyzed using qualitative analysis methods. The results obtained indicate that the open selection for Primary High Leadership Positions has different mechanisms based on legislation. Law Number 20 of 2023 lacks detail regarding educational qualifications, while Government Regulation Number 17 of 2020 and Regulation of the Minister of Administrative and Bureaucratic Reform Number 15 of 2019 require a minimum of a bachelor's degree or Diploma IV. Then, the open selection for high-ranking pratama leadership positions, due to the lack of educational regulations in Law Number 20 of 2023, has implications for the decline in the quality of management and public services, opening up opportunities for corruption, collusion and nepotism and weakening the supervision of the State Civil Service Agency due to the lack of standard references.

Keywords: Position, Leadership, High, Pratama, Regulations

Abstrak

Permasalahan terkait pengaturan seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menurut peraturan perundang-undangan antara lain Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama berperan penting dalam kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Meskipun minimal berpendidikan sarjana atau Diploma IV, kesesuaian bidang ilmu dengan jabatan belum diatur. Kesesuaian ini penting untuk pengambilan keputusan yang efektif dan kepercayaan publik. Revisi peraturan diperlukan untuk memastikan kesesuaian bidang ilmu melalui seleksi yang lebih ketat. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif, dengan mengombinasikan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual serta pendekatan kasus. Proses pengumpulan bahan hukum mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif. Hasil yang diperoleh yaitu seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memiliki perbedaan mekanisme berdasarkan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 kurang rinci mengenai kualifikasi pendidikan, sementara Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 Tahun 2019 mensyaratkan minimal lulusan S1 atau Diploma IV. Kemudian Seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, akibat kekosongan regulasi pendidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, berimplikasi pada penurunan kualitas manajemen dan layanan publik, membuka peluang korupsi, kolusi dan nepotisme serta melemahkan pengawasan Badan Kepegawaian Negara karena kurangnya acuan standar.

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memegang peranan krusial dalam roda pemerintahan daerah. Sebagai pucuk pimpinan di lingkungan masing-masing instansi, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama bertanggung jawab atas perumusan kebijakan strategis, pengawasan pelaksanaan program serta pengelolaan sumber daya demi tercapainya tujuan pembangunan daerah. "Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama merupakan Jabatan Eselon IIA dan IIB yang sangat memiliki pengaruh dalam penyelenggaraan pemerintahan".¹ Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target-target pembangunan, efektivitas pelayanan publik, dan kualitas tata kelola pemerintahan sangat bergantung pada kepemimpinan, integritas, serta kemampuan manajerial para pejabat yang menduduki posisi ini. Oleh karena itu, seleksi dan penempatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang kompeten dan berintegritas menjadi prioritas utama dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengubah struktur PNS dari eselon ke Jabatan Administrasi, Fungsional, dan Pimpinan Tinggi.² Pasal 131 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

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

Pejabat di Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama memiliki peran penting dalam kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Mereka memimpin unit kerja, menjalankan kebijakan, dan perlu berkomunikasi dengan masyarakat. Pejabat juga menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya dan harus terus meningkatkan pendidikan serta pelatihan. Jabatan ini berpengaruh besar dalam pemerintahan daerah dan dapat membawa perubahan positif dalam pelayanan publik dan pembangunan daerah. Pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka harus diperhatikan. Sistem merit yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, berkaitan dengan pelaksanaan *fit and proper test* adalah untuk menguji pegawai secara obyektif dan terbuka.³ Pengaturan syarat khusus untuk kesesuaian bidang ilmu calon pejabat Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, seperti Kepala OPD di Pemerintah Daerah, penting untuk efektivitas dan pencapaian visi organisasi. Memperhatikan pendidikan dan kualifikasi calon pemimpin dapat memperkuat kepemimpinan berkualitas, yang dapat meningkatkan inovasi, pelayanan publik, dan akuntabilitas dalam pemerintahan. Namun, isu kesesuaian bidang ilmu belum diakomodasi dalam regulasi seleksi terbuka, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang berisikan bahwa Jabatan ASN terdiri atas: Jabatan Manajerial dan Jabatan Non Manajerial. Sementara untuk standar pendidikan minimum yang diperlukan untuk menduduki Jabatan

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

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

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

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

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 menetapkan bahwa calon untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama harus memiliki pendidikan sarjana atau diploma IV. Untuk posisi Kepala Organisasi Perangkat Daerah, dibutuhkan kesesuaian bidang ilmu yang relevan dengan tugasnya. Ini penting karena Kepala Organisasi Perangkat Daerah menghadapi tuntutan keahlian yang kompleks. Pemahaman yang mendalam terhadap bidang yang relevan sangat penting untuk keberhasilan program-program yang berdampak pada masyarakat. Kesesuaian pendidikan dan tugas Kepala Organisasi Perangkat Daerah dapat memastikan kebijakan yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, menciptakan hubungan yang baik antara pemerintah dan warga. Persyaratan kesesuaian bidang ilmu bagi calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menekankan bahwa kemampuan manajerial yang unggul sangat krusial dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinan di tingkat tinggi. Selain itu, pemahaman yang komprehensif mengenai kebijakan publik, administrasi, dan tata kelola pemerintahan menjadi fondasi yang tidak terpisahkan untuk mengambil keputusan yang tepat dan strategis. “Calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi mampu menganalisis dan merespons dinamika yang terjadi di masyarakat”.⁵ Dengan kombinasi kemampuan manajerial dan pemahaman yang mendalam ini, diharapkan calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dapat memimpin dengan efektif, berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan mewujudkan visi serta misi pemerintahan yang lebih baik.

Ketentuan persyaratan kesesuaian bidang ilmu bagi calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dirancang dengan tujuan strategis untuk mendorong pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien di tingkat pemerintahan. Dengan menetapkan kriteria tertentu, regulasi ini tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, tetapi juga memperkuat kapasitas institusi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. “Melalui pemilihan pemimpin yang memiliki latar belakang ilmu yang relevan dan sesuai, diharapkan dapat terwujud sinergi antara visi strategis dan praktik pelayanan, sehingga menciptakan kesejahteraan masyarakat yang lebih terjamin”.⁶ Inisiatif ini pun menjadi langkah penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi, serta merespons kebutuhan masyarakat dengan lebih baik di era modern yang penuh tantangan. Permasalahan ini menyoroti pentingnya menetapkan kriteria yang tepat dalam memilih calon untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Diperlukan pendekatan komprehensif agar kandidat memiliki pendidikan yang relevan dan pengalaman yang sesuai dengan tanggung jawab jabatan. Keselarasan antara latar belakang ilmu kandidat dan jenis jabatan yang diisi sangat penting agar mereka dapat mengimplementasikan kebijakan yang efektif. Kriteria yang jelas dan terukur penting untuk menjamin pemimpin terpilih dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi mencapai visi dan misi institusi. Ketidaksesuaian antara bidang ilmu dan jabatan dapat berdampak besar pada efektivitas pemerintahan, membuat keputusan yang tepat menjadi sulit bagi pemimpin yang tidak memiliki pengetahuan yang sesuai. Ditambah lagi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang mengangkat,

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

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

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

memindahkan, dan memberhentikan ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam Jabatan Pimpinan Tinggi tersebut.⁷ Hal ini berpotensi menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas, mengurangi kinerja organisasi serta menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa proses seleksi dan penempatan jabatan pimpinan tinggi mengutamakan kesesuaian kompetensi dan pengalaman yang relevan, guna mendukung tercapainya tujuan pemerintahan yang efektif dan responsif.

Dalam hal pemerintahan, pimpinan tinggi Pratama berperan strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan publik. Oleh karena itu, kesesuaian bidang ilmu calon pimpinan dengan posisi yang akan dijabat sangat krusial. “Kesesuaian bidang ilmu dengan jabatan yang diemban ini tidak hanya akan mendukung efektivitas kerja, tetapi juga akan menambah legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah”.⁸ Di sinilah pentingnya adanya pengaturan yang jelas terkait kualifikasi dan latar belakang pendidikan calon. Peraturan saat ini tentang syarat calon pimpinan tinggi Pratama masih umum, yang dapat menyebabkan pemimpin kurang pengetahuan di bidangnya. Ini menghambat pengambilan keputusan dan berdampak negatif pada layanan publik. Revisi peraturan untuk mencocokkan bidang ilmu dengan syarat calon menjadi penting. Pemerintah perlu menerapkan sistem seleksi yang lebih ketat, mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman profesional yang sesuai. Kesimpulannya, pengaturan yang jelas dan ketat sangat mendesak agar proses seleksi lebih transparan dan profesional. Regulasi yang tepat diharapkan dapat memastikan bahwa posisi pimpinan di pemerintahan diisi oleh individu yang kompeten dan sesuai kebutuhan jabatan. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka penulis memandang perlu untuk meneliti lebih jauh dan menuangkannya ke dalam penelitian dengan judul “Pengaturan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian terkait pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan, pendekatan yang digunakan diuraikan sebagai berikut:

1. Tipe Penelitian. Penelitian ini bertipe penelitian yuridis normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu penelitian hukum yang fokus kajiannya lebih mengacu kepada hukum positif atau hukum yang berlaku pada saat ini.⁹ Penelitian ini menganalisis peraturan seleksi terbuka dan penerapan prinsip hukum. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi efektivitas peraturan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di pemerintahan. Hasilnya diharapkan bermanfaat bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang lebih baik. Penelitian ini juga relevan untuk analisis seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama dengan fokus pada transparansi dan akuntabilitas. Terdapat dua kategori: pertama, membahas landasan hukum seperti Undang-Undang ASN; kedua, menyoroti cara-cara untuk meningkatkan efektivitas proses seleksi. Semua aspek akan disajikan dengan kalimat terpisah untuk memudahkan pemahaman dan penelaahan lebih lanjut dalam penelitian ini.
2. Metode Pendekatan. Dalam penelitian mengenai pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*normative approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan Pendekatan kasus (*case approach*).

⁷Edi Suharman, Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal IUS, Volume V, Nomor 2*, 2017, hlm 220.

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

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

- a. Pendekatan perundang-undangan (*normative approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan sebagian ilmuwan hukum menyebutkan dengan pendekatan yuridis yaitu penelitian terhadap produk-produk hukum.¹⁰ Pengaturan seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pratama penting untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam pemerintahan. Proses ini harus mengikuti peraturan yang berlaku, seperti Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan 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. Semua tahapan seleksi dirancang untuk memberikan peluang yang sama bagi semua calon dan memastikan pemilihan dilakukan secara objektif dan kompeten. Dengan cara ini, diharapkan terwujud pimpinan yang berkualitas dan profesional untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan.
 - b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan konseptual yaitu penelitian terhadap konsep-konsep hukum seperti, sumber hukum, fungsi hukum, lembaga hukum dan sebagainya.¹¹ Pendekatan konseptual dalam penelitian mengenai pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama memerlukan kajian mendalam terhadap konsep hukum yang relevan. Peneliti harus menganalisis prinsip hukum yang mendasari kebijakan publik, termasuk transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam proses seleksi. Pemahaman tentang hubungan antara hukum dan praktik administrasi publik sangat penting untuk memastikan peraturan sesuai dengan norma hukum dan diterima oleh masyarakat. Lewat pendekatan ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi berbasis nilai hukum yang kuat dalam pengembangan kebijakan seleksi yang efektif dan efisien.
 - c. Pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan kasus ini dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.¹² Penelitian ini menggunakan pendekatan kasus untuk mengkaji seleksi terbuka dalam birokrasi pemerintahan. Analisis dilakukan terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah terkait manajemen pegawai. Penelitian menyoroti proses, tahapan, dan prinsip seleksi terbuka sesuai undang-undang serta tantangan yang dihadapi, seperti uji kompetensi dan transparansi. Tujuan penelitian adalah memberikan gambaran praktis tentang penerapan seleksi terbuka di instansi pemerintah dan mengevaluasi efektivitas peraturan yang ada. Hasil diharapkan memberi rekomendasi untuk memperbaiki sistem seleksi dan manajemen pegawai demi menghasilkan pemimpin yang profesional dan berintegritas.
3. Pengumpulan Bahan Hukum. Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini berupa bahan hukum terbagi menjadi bahan primer, sekunder dan tersier.¹³
- a. Bahan hukum primer. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, yurisprudensi, perjanjian keperdataan dan sebagainya.¹⁴ Bahan hukum primer dalam penelitian tentang seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama sangat penting untuk memahami kerangka hukum proses ini. Bahan ini mencakup undang-undang dan peraturan yang mengatur mekanisme seleksi dan pengangkatan pejabat struktural.

¹⁰Bahder Johan Nasution, *Op.Cit*, hlm 87.

¹¹ *Ibid*, hlm 92.

¹²Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, NTB, 2020, hlm 57.

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

¹⁴Bahder Johan Nasution, *Op.cit*, hlm 86.

Kajian terhadap Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan 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 terkait adalah krusial. Analisis bahan hukum primer membantu peneliti mengidentifikasi prinsip dasar kebijakan seleksi terbuka dan mengevaluasi kepatuhan terhadap regulasi untuk mencapai transparansi dan akuntabilitas.

- b. Bahan hukum sekunder. Bahan hukum sekunder meliputi naskah akademis, rancangan undang-undang dan hasil penelitian ahli hukum.¹⁵ Dalam kajian pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, bahan hukum sekunder seperti literatur, artikel jurnal, dan kajian sebelumnya sangat penting untuk analisis hukum. Sumber-sumber ini memberikan wawasan yang mendalam dan memperkuat justifikasi untuk kebijakan yang diusulkan. Analisis penelitian yang ada membantu pembuat kebijakan menemukan praktik terbaik dan tantangan yang mungkin muncul. Informasi dari sumber tersebut juga berguna untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan peraturan dan memperbaiki kebijakan berbasis bukti. Sumber-sumber ini menyediakan panduan untuk menilai dampak kebijakan setelah diterapkan.
- c. Bahan hukum tersier. Bahan hukum tersier adalah petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus, ensiklopedia, majalah, surat kabar dan sebagainya.¹⁶ Dalam penelitian pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, penting untuk mempertimbangkan bahan hukum tersier sebagai sumber informasi tambahan. Bahan hukum tersier termasuk ensiklopedia hukum, majalah, dan publikasi lain yang menjelaskan peraturan serta memberikan analisis dan pandangan dari berbagai perspektif. Dengan mengintegrasikan referensi ini, penelitian dapat menghasilkan pemahaman lebih komprehensif tentang isu-isu dalam pelaksanaan seleksi dan memberikan wawasan berharga untuk pengembangan kebijakan yang lebih baik.

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

4. Analisis Data. Berdasarkan sifat penelitian ini yang menggunakan metode penelitian bersifat deskriptif analitis, analisis data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif.¹⁸ Analisis kualitatif merupakan analisis data yang memberikan gambaran-gambaran dengan kata-kata atas temuan-temuan dan karenanya ia lebih mengutamakan mutu atau kualitas daripada data.¹⁹ Dalam penelitian ini, penulis berencana untuk melakukan kajian mendalam

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

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

¹⁷I Made Pasek Diantha, *Op.Cit.*, hlm 147.

¹⁸H. Zainuddin Ali, *Op.Cit.*, hlm 107.

¹⁹H. Salim HS, Earliest Septiana Nurbani, *Op.cit.*, hlm 19.

mengenai pengaturan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaturan seleksi serta kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Penulis memilih pendekatan analisis kualitatif untuk menggali perspektif pemangku kepentingan, praktik terbaik, dan tantangan dalam implementasi kebijakan ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan publik yang lebih efektif dan transparan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Pada tahun 2023, pemerintah Indonesia memperkenalkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan. Undang-undang ini fokus pada pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang penting dalam pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan. Tujuannya adalah memastikan bahwa posisi penting di birokrasi diisi secara objektif dan transparan oleh individu yang berkualitas, berintegritas, dan memiliki kemampuan manajerial yang baik. Regulasi ini mendukung prinsip meritokrasi, di mana promosi dan penempatan didasarkan pada prestasi, bukan koneksi atau politik. Salah satu inovasi adalah penerapan mekanisme seleksi terbuka, yang memungkinkan siapa saja yang memenuhi syarat untuk ikut serta melalui prosedur yang transparan. Proses ini meliputi pengumuman posisi kosong, pendaftaran, seleksi administrasi, penilaian kompetensi, wawancara, dan penetapan kandidat terbaik, dengan pengawasan publik untuk mencegah nepotisme dan praktik tidak etis lainnya. Mekanisme seleksi terbuka untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dilakukan secara transparan, objektif dan kompetitif. Langkah-langkah dalam seleksi terbuka meliputi:

1. Pengumuman lowongan jabatan secara terbuka. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap pengumuman mengenai lowongan jabatan harus dilakukan secara terbuka dan diumumkan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi persyaratan tertentu.²⁰ Artinya, setiap Aparatur Sipil Negara yang sudah memiliki kualifikasi serta memenuhi kelengkapan persyaratan administratif berhak mengetahui serta memperoleh akses informasi terkait lowongan jabatan, baik itu jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang tersedia di instansi pemerintah.
2. Seleksi administrasi. Seleksi administrasi bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pelamar telah memenuhi seluruh persyaratan administratif yang ditetapkan serta kelengkapan dan kesesuaian berkas-berkas dokumen yang dikirimkan.²¹ Pemeriksaan administrasi dilakukan secara teliti, termasuk verifikasi dokumen seperti ijazah, surat pengalaman kerja, SK jabatan terakhir dan dokumen pendukung lainnya, guna memastikan bahwa hanya calon-calon yang benar-benar memenuhi kriteria dapat melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Proses ini juga membantu mencegah kecurangan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.
3. Penilaian kompetensi melalui asesmen. Dalam pelaksanaannya, penilaian kompetensi setiap kandidat dilakukan melalui serangkaian asesmen yang sangat komprehensif dan

²⁰Jevany Pradini dan Tri Sulistyono, "Analisis Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasca Penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 8, Nomor 5, 2025, hlm 860.

²¹Fadli Agus Triansyah, dkk, "Eksplorasi Kriteria dan Proses Pengambilan Keputusan dalam Seleksi Berkas Lamaran (Studi Kasus PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan)", *Jurnal Kolaboratif Sains*, Volume 8, Nomor 5, 2025, hlm 103.

terstruktur.²² Asesmen ini meliputi berbagai aspek yaitu uji kompetensi di bidang manajerial agar dapat menilai kemampuan kepemimpinan, uji teknis untuk mengukur keterampilan di bidang pekerjaannya, dan penilaian sosial kultural guna memastikan pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi oleh calon pejabat. Seluruh proses tersebut bertujuan agar pejabat yang terpilih mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan sesuai dengan standar etika serta budaya organisasi.

4. Wawancara. Panitia seleksi akan melakukan wawancara mendalam untuk mengevaluasi secara komprehensif visi, misi serta tingkat komitmen para calon terhadap tanggung jawab dan tantangan jabatan yang mereka lamar.²³ Selain itu, penilaian juga mencakup integritas, profesionalisme dan rekam jejak calon. Setelah proses seleksi selesai, nama-nama calon terbaik yang telah lolos disaring dan selanjutnya diajukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian, yang nantinya akan menetapkan salah satu dari mereka sebagai pejabat definitif pada posisi tersebut.

Seluruh tahapan dalam proses seleksi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, harus dilaksanakan dengan prinsip keadilan. Proses ini tidak boleh memandang suku, agama, ras, ataupun latar belakang sosial calon peserta sehingga menghindari segala bentuk diskriminasi. Selain itu, pelaksanaan seleksi wajib menekankan pentingnya meritokrasi, yaitu menilai berdasarkan keahlian, kompetensi dan kinerja calon peserta. Secara spesifik, sistem merit yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya dalam pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, menempatkan tiga aspek utama sebagai dasar pertimbangan utama dalam setiap tahap proses seleksi. Adapun penjelasan dua aspek tersebut sebagai berikut:

1. Aspek kompetensi teknis maupun manajerial menjadi tolok ukur utama. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama di lingkungan pemerintahan atau institusi, aspek kompetensi teknis dan kompetensi manajerial merupakan tolok ukur utama yang harus dipenuhi oleh setiap calon peserta seleksi.²⁴ Dengan kata lain, proses seleksi ini menuntut para calon untuk membuktikan bahwa mereka tidak hanya memahami secara mendalam tugas pokok dan fungsi pada jabatan yang akan diemban, namun juga memiliki keterampilan teknis spesifik yang relevan dan dibutuhkan sesuai bidang kerjanya. Sebagai contoh, apabila posisi yang dilamar terkait dengan pengelolaan keuangan, maka kandidat harus mampu menunjukkan penguasaan terhadap peraturan-peraturan keuangan negara, proses perencanaan anggaran, evaluasi program serta pelaporan keuangan secara profesional. Selain keterampilan teknis, kemampuan dalam mengelola organisasi atau unit kerja juga tidak kalah penting. "Kompetensi manajerial yang diharapkan meliputi kemampuan untuk merumuskan strategi, mengambil keputusan secara tepat, mengatur sumber daya manusia, membangun kerja tim, serta melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja unit yang dipimpinnya".²⁵ Misalnya, seorang calon Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang baik harus mampu memimpin rapat secara efektif, menyelesaikan konflik internal, dan memotivasi bawahan agar mencapai target kinerja organisasi. Penilaian terhadap aspek manajerial ini biasanya dilakukan melalui asesmen kompetensi berupa wawancara mendalam, simulasi kasus, hingga penyusunan makalah kebijakan atau presentasi di depan panel penilai.

²²*Ibid*, hlm 106.

²³Anggraeni dan Santoso, "Strategi rekrutmen dan seleksi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Rivel Food Indonesia", *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, Volume 2, Nomor 3, 2025, hlm 167.

²⁴Andry Prasetya Permana dan Rahmad Taufik, *Op.Cit*, hlm 18.

²⁵*Ibid*, hlm 18.

2. Rekam jejak kinerja. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama, aspek rekam jejak kinerja menjadi salah satu indikator utama yang sangat diprioritaskan.²⁶ Indikator ini dianggap penting karena dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai sejarah capaian, dedikasi, profesionalisme serta integritas seseorang sepanjang masa pengabdian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui rekam jejak kinerja, panitia seleksi dapat menilai apakah seorang kandidat memiliki kompetensi dan akuntabilitas yang diperlukan demi tanggung jawab besar yang akan diemban. Rekam jejak kinerja ini tidak hanya menyoroti hasil kerja yang bersifat formal, tetapi juga mencakup berbagai aspek lain yang menunjukkan kualitas dan konsistensi pengabdian.²⁷ Aspek yang biasanya dinilai meliputi hasil penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara berkelanjutan, yang menggambarkan sejauh mana target dan tugas yang telah dicapai oleh kandidat selama beberapa tahun terakhir. Selain itu, penghargaan atas prestasi kerja yang menonjol, baik yang diberikan secara internal di lingkungan instansi maupun dari lembaga eksternal, menjadi pertimbangan tambahan yang memperkuat profil kandidat.

Mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Mekanisme seleksi terbuka untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama juga didasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah ini secara khusus mengatur seluruh rangkaian prosedur dan persyaratan yang wajib dipenuhi oleh aparatur sipil negara yang ingin mengikuti seleksi terbuka jabatan tersebut. Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil ini, beberapa aspek penting dalam proses seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama mengalami penguatan dan penegasan. Salah satu aspek kunci yang diperjelas adalah penerapan sistem merit dalam setiap tahapan seleksi. "Sistem merit adalah sebuah sistem yang memastikan bahwa pengangkatan, penempatan dan promosi jabatan dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja pegawai, bukan karena faktor kedekatan pribadi/ pertimbangan non-objektif lainnya".²⁸ Dengan sistem merit ini, diharapkan hanya pegawai yang benar-benar memenuhi syarat dan berintegritas tinggi yang bisa menduduki jabatan strategis dalam birokrasi.

Mekanisme seleksi terbuka yang digunakan untuk pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama diselenggarakan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020. Peraturan ini merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang menjadi dasar hukum dalam tata kelola kepegawaian negara. Dengan adanya regulasi ini, pemerintah menegaskan pentingnya prinsip transparansi, akuntabilitas, serta profesionalisme dalam proses rekrutmen dan pengisian jabatan strategis di lingkungan pemerintahan. Seleksi terbuka dimaksudkan agar setiap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat memiliki kesempatan yang sama untuk berkompetisi secara sehat dan terbuka sehingga diharapkan mampu menjangkau orang-orang terbaik yang kapabel, berpengalaman dan berintegritas tinggi untuk mengisi posisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.²⁹ Dengan demikian, mekanisme ini tidak hanya meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan, tetapi juga memperkuat

²⁶*Ibid*, hlm 16.

²⁷*Ibid*.

²⁸Neha Aswin Maysura, *Op.Cit*, hlm 88.

²⁹Fiansi, *Op.Cit*, hlm 394.

kepercayaan publik terhadap sistem manajemen sumber daya manusia di sektor publik. Adapun mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:³⁰

1. Pengumuman lowongan jabatan kepada publik melalui media yang mudah diakses. Prosedur seleksi terbuka diawali dengan pengumuman lowongan jabatan yang disebarluaskan kepada masyarakat melalui berbagai media yang mudah diakses, seperti *website* resmi, media sosial dan surat kabar nasional. Pengumuman ini berisi persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh pelamar seperti usia, integritas, dan kesehatan jasmani, serta persyaratan khusus sesuai kebutuhan jabatan. Selain itu, diinformasikan pula kualifikasi pendidikan minimal, pengalaman kerja di bidang terkait serta kompetensi teknis dan manajerial yang diperlukan agar kandidat dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan dengan baik.
2. Melengkapi berkas administrasi. Setelah pengumuman, pegawai negeri sipil yang memenuhi kualifikasi dapat mengajukan lamaran dan melengkapi berkas administrasi yang dipersyaratkan. Contohnya, calon pelamar harus memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun di bidang yang relevan dan memiliki kompetensi manajerial yang dibuktikan dengan sertifikat atau rekomendasi dari atasan langsung.
3. Seleksi administrasi. Selanjutnya, panitia seleksi akan melakukan seleksi administrasi untuk menilai kelengkapan dan kesesuaian dokumen para pelamar. Pendaftar yang lolos tahap administrasi kemudian mengikuti serangkaian tahapan seleksi berikutnya, seperti penilaian kompetensi melalui *assesment center*, wawancara dan uji gagasan atau presentasi terkait visi dan strategi selama menjabat. Dalam proses ini juga dilibatkan tim independen dari internal dan eksternal instansi, untuk menjamin objektivitas dan integritas seleksi.
4. Penetapan nama-nama calon. Setelah seluruh tahapan seleksi selesai dilaksanakan, panitia seleksi akan menetapkan tiga nama calon terbaik yang selanjutnya diajukan kepada pejabat pembina kepegawaian untuk dipilih dan diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi pratama. Penetapan dan pengangkatan pejabat dilakukan secara transparan serta bisa dievaluasi sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan hasil evaluasi kinerja.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil juga menegaskan pentingnya memenuhi sejumlah syarat tertentu bagi para Pegawai Negeri Sipil. Syarat-syarat tersebut mencakup, antara lain, tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin berat selama menjalani kariernya sebagai abdi negara, memiliki rekam jejak pekerjaan yang baik dan tidak tercela serta menunjukkan komitmen integritas dengan bersedia menandatangani pakta integritas. Penekanan pada aspek-aspek ini bertujuan untuk memastikan bahwa hanya individu yang memenuhi standar moral, etika dan profesionalisme yang layak menduduki jabatan dalam lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, mekanisme ini dirancang dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa setiap jabatan pimpinan tinggi hanya diisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang benar-benar profesional, memiliki kompetensi yang mumpuni di bidangnya serta menjunjung tinggi standar integritas yang ketat. Proses seleksi yang dilakukan melibatkan berbagai tahapan penilaian untuk menguji kemampuan, pengetahuan, serta rekam jejak moral calon pejabat. Dengan penempatan individu-individu yang tepat pada posisi strategis tersebut, diharapkan kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan dapat meningkat secara signifikan, menciptakan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien dan akuntabel.

³⁰*Ibid*, hlm 394.

Mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka Dan Kompetitif Di Lingkungan Pemerintah

Mekanisme Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama terkait dengan kualifikasi pendidikan telah diatur dalam 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. Pada lampirannya telah mengatur terkait persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Adapun syarat untuk Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
2. Memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
3. Memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
4. Sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
5. Memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
6. Usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
7. Sehat jasmani dan rohani;

Implikasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Implikasi Tahap Persyaratan Dan Seleksi

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat penjelasan mengenai jabatan pimpinan tinggi pratama. Jabatan ini merupakan salah satu posisi strategis dalam struktur organisasi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Penjelasan mengenai jabatan pimpinan tinggi pratama ini secara khusus diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara yang merinci pembagian Jabatan Manajerial. Adapun isi pasal tersebut yaitu Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud Pasal 13 huruf a terdiri atas: Jabatan pimpinan tinggi utama; Jabatan pimpinan tinggi madya; Jabatan pimpinan tinggi pratama; Jabatan administrator; dan Jabatan pengawas. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat juga pengaturan khusus mengenai batas usia pensiun bagi para pejabat dan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Ketentuan ini secara jelas diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, pengunduran diri aparatur sipil negara yang ingin mencalonkan diri dalam pemilihan kepala daerah harus dilakukan secara tertulis. Hal ini berarti pegawai yang bersangkutan diwajibkan membuat surat pengunduran diri resmi dan menyampaikannya langsung kepada instansi pemerintah ataupun atasan yang berwenang di tempat ia bekerja. Prosedur pengunduran diri ini tidak boleh dilakukan sembarangan, melainkan harus diajukan sejak pejabat ASN tersebut telah mendapatkan penetapan secara resmi sebagai calon dalam pemilihan kepala daerah. "Penetapan resmi calon dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) sehingga pengunduran diri hanya dapat diajukan setelah surat atau berita acara penetapan dari Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) telah diterbitkan".³¹

³¹Willi Sumarlin, dkk, "Dinamika Netralitas Asn Dalam Partisipasi Dan Dukungan Politik Menuju Pilkada Serentak 2024", *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, Volume 5, Nomor 2, 2024, hlm 223.

Ketentuan ini bertujuan untuk menjaga netralitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan menghindari potensi konflik kepentingan ketika seorang Aparatur Sipil Negara terlibat langsung dalam proses politik, khususnya dalam pemilihan kepala daerah. Dengan adanya persyaratan pengunduran diri tertulis, diharapkan tidak ada Aparatur Sipil Negara yang memanfaatkan jabatannya untuk memperoleh keuntungan dalam proses pemilihan. Sebagai contoh, seorang kepala dinas yang ingin maju menjadi calon bupati harus menyerahkan surat pengunduran diri resmi sesaat setelah ia secara sah tercatat sebagai calon oleh Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) agar tidak lagi menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan tidak memiliki akses kelembagaan selama masa pencalonan. Langkah ini juga memberikan kepastian hukum terkait status Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersangkutan, sehingga instansi pemerintah yang terkait dapat segera memproses pergantian jabatan atau pengisian posisi yang kosong tanpa hambatan birokrasi. Dengan adanya kepastian hukum ini, tidak terjadi kekosongan jabatan yang berlarut-larut yang dapat menghambat kelancaran layanan publik dan proses pemerintahan. Selain itu, pengaturan ini sejalan dengan prinsip *good governance* seperti transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi, serta memperkuat profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menempatkan kepentingan bangsa, negara, dan masyarakat di atas kepentingan individu atau golongan tertentu. Hal ini penting untuk memastikan aparatur negara menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Namun, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, hingga saat ini belum terdapat pengaturan yang secara spesifik dan jelas mengenai mekanisme seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pratama. Padahal, seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama sangat penting sebagai bentuk transparansi, akuntabilitas, dan profesionalitas dalam pengisian jabatan strategis di lingkungan pemerintahan. Dengan adanya seleksi terbuka, diharapkan proses pengangkatan pejabat dapat dilakukan secara adil dan kompetitif, sehingga hanya individu-individu yang benar-benar memiliki kualifikasi, kompetensi, dan integritas yang layak untuk menduduki jabatan tersebut.

Ketiadaan aturan rinci maupun pedoman teknis terkait tahapan, standar, dan mekanisme seleksi terbuka di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara berpotensi menimbulkan interpretasi yang beragam di kalangan penyelenggara negara. Situasi ini dapat menyebabkan ambiguitas dalam penerapan seleksi terbuka dan membuka peluang terjadinya praktik-praktik yang menyimpang dari prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), seperti adanya intervensi pihak tertentu, tindakan nepotisme, serta kemungkinan terjadinya konflik kepentingan dalam proses pengangkatan pejabat publik. Hal ini berisiko menurunkan kualitas, transparansi, dan akuntabilitas sistem birokrasi.³² Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki pengaturan yang jauh lebih jelas, terstruktur, dan spesifik terkait dengan seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pratama dalam Undang-Undang. Pengaturan tersebut bertujuan agar seluruh proses rekrutmen serta promosi jabatan di lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat berlangsung secara lebih objektif, adil, dan transparan. Dengan demikian, setiap langkah seleksi dapat dipantau dan dievaluasi secara terbuka, sehingga dapat meminimalkan potensi terjadinya nepotisme, kolusi, serta penyalahgunaan wewenang oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Salah satu aspek yang sangat penting dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah penerapan sistem seleksi terbuka untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan pemerintahan. Dengan adanya mekanisme seleksi terbuka ini, diharapkan proses pengangkatan pejabat tinggi dapat berlangsung secara transparan, profesional dan kompetitif sehingga individu dengan kualifikasi serta kompetensi terbaik dapat terpilih dan menduduki

³²Abd Kahar dan Warda Said, *Op.Cit*, hlm 53.

posisi strategis tersebut. Dalam praktiknya, seleksi terbuka memerlukan peran aktif berbagai pihak terkait serta penerapan prinsip-prinsip meritokrasi yang adil dan konsisten agar tujuan utama, yakni peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Namun, terdapat hal penting yang sampai saat ini masih menjadi perhatian utama, yaitu terkait standar kualifikasi pendidikan yang harus dipenuhi oleh calon yang ingin mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, aturan mengenai batas minimal kualifikasi pendidikan untuk jabatan tersebut belum dijelaskan secara terperinci atau spesifik. Ketidadaan penjelasan detail ini menghasilkan sejumlah pertanyaan dan keraguan di kalangan masyarakat serta para calon pejabat, misalnya apakah setiap calon pejabat harus memiliki latar belakang pendidikan yang sangat sesuai dengan bidang jabatan yang dilamar atau para calon diperbolehkan berasal dari bidang pendidikan yang lebih umum dan tidak terlalu spesifik. Ketidakjelasan tersebut berpotensi menyebabkan ketidaksetaraan persepsi dalam proses rekrutmen serta seleksi Aparatur Sipil Negara pada level pimpinan tinggi pratama.

Ketidakjelasan mengenai standar kualifikasi pendidikan bagi calon Aparatur Sipil Negara memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kualitas serta proses pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan.³³ Salah satu dampak paling mencolok dari tidak adanya kejelasan ini adalah munculnya ketidakpastian dalam proses seleksi calon pegawai negeri. Ketidakpastian ini dapat menyebabkan perbedaan dalam penafsiran persyaratan oleh setiap instansi atau panitia seleksi sehingga terjadi inkonsistensi dalam penerapan standar rekrutmen di berbagai lembaga pemerintahan. Dengan demikian, kualitas seleksi bisa sangat tergantung pada subjektivitas masing-masing panitia, yang pada akhirnya mungkin saja tidak mencerminkan kebutuhan sebenarnya dari posisi yang akan diisi. Di satu sisi, kelonggaran dalam persyaratan kualifikasi pendidikan ini memang dapat memberikan ruang lebih luas bagi Aparatur Sipil Negara yang telah memiliki pengalaman kerja panjang serta rekam jejak kinerja yang baik untuk mengikuti seleksi jabatan, sekalipun latar belakang pendidikan formal mereka bervariasi atau tidak spesifik sesuai bidang yang dibutuhkan. Contohnya, seorang Aparatur Sipil Negara yang selama bertahun-tahun bekerja di bidang administrasi pemerintahan dan menunjukkan kinerja luar biasa secara konsisten, tetap bisa berkompetisi mengisi jabatan penting, meskipun gelar pendidikannya berasal dari disiplin ilmu yang berbeda. Hal ini dapat menjadi keuntungan, karena memberikan kesempatan bagi individu yang telah membuktikan kemampuannya dalam dunia kerja, serta mendorong semangat meritokrasi berbasis prestasi dan pengalaman nyata, bukan semata-mata didasarkan pada ijazah formal.

Namun, di sisi lain, tidak adanya ketentuan yang tegas mengenai standar kualifikasi pendidikan berpotensi menurunkan kualitas, profesionalisme, dan kredibilitas Aparatur Sipil Negara, terutama jika jabatan strategis diisi oleh individu yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi teknis ataupun akademik yang relevan dan memadai untuk memenuhi tanggung jawab posisi tersebut. Risiko yang bisa timbul di antaranya adalah terjadinya mismatch antara tugas yang dibutuhkan oleh organisasi dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia. Misalnya, seorang Aparatur Sipil Negara dengan latar belakang studi non-teknis ditempatkan pada posisi yang mengharuskan pengetahuan mendalam tentang hal-hal teknis tertentu, sehingga produktivitas dan efektivitas kerja bisa menurun. Dalam jangka panjang, hal ini berdampak pada pencapaian target organisasi dan pelayanan publik yang optimal. Dalam hal upaya meningkatkan kualitas dan profesionalisme Aparatur Sipil Negara, kejelasan tentang kualifikasi pendidikan menjadi sangat krusial. Tanpa adanya standar baku, dikhawatirkan terdapat subjektivitas dalam penilaian dan penetapan calon pejabat. Hal ini tetap menjadi topik perdebatan hangat, baik di lingkungan kementerian maupun lembaga serta antara pembuat

³³Willi Sumarlin, dkk, *Op.Cit*, hlm 232.

kebijakan dengan masyarakat luas. Banyak pihak berpendapat bahwa regulasi yang lebih detail dan spesifik terkait kualifikasi pendidikan dapat membantu mewujudkan birokrasi yang lebih profesional, kompeten, dan mampu menjawab tantangan-tantangan pemerintahan modern. Oleh karena itu, diskusi dan revisi lebih lanjut terhadap aspek ini diharapkan bisa segera dilakukan demi peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara yang lebih optimal di masa mendatang.

Implikasi Pengawasan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Pengawasan yang ketat terhadap proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di bawah naungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) memegang peranan sangat penting dalam menjamin terciptanya transparansi, integritas, dan akuntabilitas dalam pengisian berbagai posisi strategis di lingkungan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Seleksi terbuka ini dirancang untuk memastikan bahwa semua kandidat yang melamar dinilai secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi pendidikan, pengalaman profesional dan rekam jejak yang telah mereka tempuh. Dengan adanya pengawasan yang efektif, diharapkan proses seleksi tersebut dapat menghasilkan pemimpin-pemimpin yang tidak hanya profesional, berintegritas tinggi, dan bebas dari praktik korupsi, kolusi serta nepotisme, tetapi juga memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang mumpuni agar mampu menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik dengan efektif serta efisien sesuai dengan tuntutan zaman. Selanjutnya, dalam proses pelaksanaan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, Badan Kepegawaian Negara (BKN) memegang peranan penting sebagai instansi yang bertanggungjawab secara nasional dalam urusan kepegawaian. Badan Kepegawaian Negara diberi tugas untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi secara sistematis terhadap seluruh tahapan seleksi, mulai dari pengumuman lowongan, pendaftaran peserta, penilaian kompetensi, hingga penetapan pejabat terpilih.³⁴

Selain melakukan pemantauan, Badan Kepegawaian Negara juga berkewajiban memberikan rekomendasi kepada instansi-instansi penyelenggara seleksi apabila ditemukan pelanggaran atau penyimpangan terhadap prinsip-prinsip sistem merit dan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya pengawasan yang ketat dan sistem pengendalian ini, diharapkan proses seleksi terbuka dapat berjalan sesuai prinsip *good governance* dan menghasilkan pejabat yang profesional, kompeten serta berintegritas. Pengawasan seleksi terbuka ini dilaksanakan melalui berbagai tahapan dan metode, seperti audit proses seleksi, penerimaan laporan masyarakat terkait dugaan kecurangan, serta pelaporan secara berkala mengenai hasil seleksi kepada pimpinan instansi yang bersangkutan. Dengan adanya pengawasan yang ketat dari Badan Kepegawaian Negara dan dilandasi hukum yang jelas yaitu Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaannya, Badan Kepegawaian Negara melakukan pemantauan, evaluasi serta memastikan bahwa seluruh tahapan seleksi berjalan secara transparan, akuntabel dan sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sendiri merupakan proses rekrutmen untuk posisi strategis di birokrasi pemerintahan yang terbuka untuk Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, pengawasan oleh Badan Kepegawaian Negara sangat diperlukan agar setiap kandidat memiliki kesempatan yang adil tanpa adanya unsur kecurangan, nepotisme atau proses yang tidak sesuai ketentuan. Dengan adanya pengawasan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara tidak hanya melakukan monitoring administratif tetapi juga turun langsung ke lapangan untuk mengecek pelaksanaan seleksi. Badan Kepegawaian Negara juga

³⁴Abd Kahar dan Warda Said, *Op.Cit*, hlm 56.

berhak memberikan rekomendasi tertentu apabila ditemukan pelanggaran atau potensi ketidaksesuaian dengan regulasi yang berlaku.³⁵ Hal ini bertujuan untuk menjaga integritas, profesionalisme dan kualitas pejabat yang nantinya terpilih mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Dengan demikian, pengawasan ini menjadi bagian krusial dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta memastikan bahwa Aparatur Sipil Negara yang dipilih benar-benar memiliki kompetensi, integritas dan kinerja yang dibutuhkan untuk mendukung pelayanan publik yang optimal. Namun, keberadaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara justru menimbulkan sejumlah implikasi, khususnya terkait dengan pengawasan terhadap proses seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi pratama. Salah satu permasalahan utama yang muncul akibat undang-undang ini adalah tidak diaturnya secara spesifik mengenai kualifikasi pendidikan yang harus dimiliki oleh calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Padahal, pada aturan atau kebijakan sebelumnya, kualifikasi pendidikan merupakan salah satu syarat penting yang harus dipenuhi oleh setiap calon agar dapat mengikuti seleksi dan menduduki posisi tersebut.

Ketiadaan pengaturan tentang kualifikasi pendidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebabkan adanya celah yang dapat menimbulkan ketidakjelasan dalam mekanisme seleksi serta mengurangi standar kualitas sumber daya manusia yang menduduki jabatan strategis di pemerintahan. Hal ini juga berpengaruh terhadap peran Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai instansi yang berwenang dalam melakukan pengawasan proses seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama. Dengan tidak adanya landasan hukum yang jelas mengenai kualifikasi pendidikan, pengawasan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) menjadi kurang optimal karena tidak memiliki acuan pasti terkait persyaratan pendidikan bagi para peserta seleksi. Sebagai contoh, tanpa adanya kejelasan mengenai jenjang pendidikan yang wajib dimiliki calon pejabat, dapat saja seseorang dengan latar belakang pendidikan yang kurang relevan atau tidak memenuhi standar minimal dapat lolos seleksi sehingga berpotensi menurunkan kualitas manajemen birokrasi di lingkungan pemerintahan. Selain itu, hal ini juga dapat menimbulkan persepsi negatif di masyarakat mengenai profesionalisme dan kredibilitas aparatur sipil negara, khususnya pada level jabatan pimpinan tinggi pratama.

Dengan kondisi ini, penting bagi pemerintah untuk segera melakukan penyesuaian atau mengeluarkan peraturan pelaksana yang secara detail mengatur tentang kualifikasi pendidikan calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Selain itu, perlu ada peningkatan peran Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam mengawasi proses seleksi terbuka agar dapat memastikan transparansi, akuntabilitas dan profesionalisme dalam pengisian jabatan tersebut. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien serta menghambat upaya reformasi birokrasi yang tengah dijalankan. Selain itu, dapat ditambahkan bahwa Mahkamah Konstitusi telah mengeluarkan Putusan Nomor 165/PUU-XXIII/2025 yang berkaitan dengan pembentukan lembaga independen seperti Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Putusan ini menegaskan perlunya pengaturan lebih lanjut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Mahkamah Konstitusi dalam putusannya tahun 2025 menyatakan bahwa pembentukan lembaga independen tersebut wajib dilakukan dalam jangka waktu paling lambat dua tahun setelah dua tahun terhitung sejak diundangkannya undang-undang tersebut.³⁶ Artinya, pemerintah dan DPR diberi waktu secara jelas untuk membentuk institusi yang menjamin independensi fungsi pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN),

³⁵Willi Sumarlin, dkk, *Op.Cit*, hlm 229.

³⁶<https://news.detik.com/berita/d-8163622/kasn-dihapus-mk-perintahkan-pemerintah-bentuk-lembaga-independen-awasi-asn>, Diakses pada tanggal 29 Februari 2026.

sebagaimana mandat konstitusi dan harapan atas tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel. Contohnya, pembentukan lembaga ini diharapkan dapat memastikan adanya mekanisme pengawasan serta penegakan kode etik bagi Aparatur Sipil Negara yang lebih tegas dan profesional. Dengan adanya aturan jelas dari putusan Mahkamah Konstitusi ini, diharapkan tidak terjadi penundaan dalam proses pembentukan lembaga independen sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang dan putusan Mahkamah Konstitusi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan pada pembahasan dalam penelitian ini maka penulis dapat melakukan kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran yang akan disampaikan oleh penulis sebagai berikut: Mekanisme seleksi terbuka jabatan Pimpinan Tinggi Pratama berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah setiap peraturan berbeda-beda. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara belum menjelaskan secara rinci kualifikasi pendidikan calon pejabat, yang dapat menyebabkan interpretasi yang berbeda dalam proses seleksi. Sedangkan dalam Pasal 107 Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 Tahun 2019 telah menetapkan syarat pendidikan minimal bagi calon Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah lulusan sarjana (S1) atau diploma IV. Implikasi tahapan dan persyaratan seleksi terbut jabatan pimpinan tinggi pratama adalah Implikasi Tahap Persyaratan Dan Seleksi adalah terjadi kekosongan regulasi mengenai kualifikasi pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, kualitas manajemen dan layanan publik, membuka ruang bagi praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Sementara dari implikasi Pengawasan Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama adalah Ketiadaan pengaturan kualifikasi pendidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyebabkan celah dalam seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama, menurunkan standar sumber daya manusia, dan membuat pengawasan Badan Kepegawaian Negara (BKN) kurang optimal karena tidak ada acuan pasti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Kahar dan Warda Said, "Transparansi Dan Partisipasi Publik Sebagai Implementasi Sistem Merit Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama", *Paradigma: Jurnal Administrasi Publik, Volume 2, Nomor 1, 2023*, 53
- Andry Prasetya Permana dan Rahmad Taufik, "Implementasi Kebijakan Dan Sistem Merit Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Kabupaten Bangka Selatan", *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik, Volume 6, Nomor 1, 2023*, 18
- Anggraeni dan Santoso, "Strategi rekrutmen dan seleksi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Rivel Food Indonesia", *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia, Volume 2, Nomor 3, 2025*, 167
- Arnesti Laurina Baerumah, dkk, "Analisis Hukum Penolakan Mutasi Oleh Aparatur Sipil Negara (ASN)", *Lex Crimen, Volume 13, Nomor 15, 2025*, 6
- Bahder Johan Nasution. (2016). *Metode Penelitian Ilmu Hukum*. Bandung : Sumber Sari Indah
- Budi Winarto, "Sinkronisasi Hukum Pengisian Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja", *Iblam Law Review, Volume 6, Nomor 1, 2026*, 170
- Catur Saputra, dkk, "Analisis Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Fiqih Siyasa", *Journal of Law and Legal System, Volume 1, Nomor 2, 2025*, 87

- Edi Suharman, Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal IUS, Volume V, Nomor 2, 2017, 220*
- Edwyn Hari Prasetya, "Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Publik", *Jurist-Diction, Volume 2, Nomor 6, 2019, 2086*
- Fadli Agus Triansyah, dkk, "Eksplorasi Kriteria dan Proses Pengambilan Keputusan dalam Seleksi Berkas Lamaran (Studi Kasus PT Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan)", *Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 8, Nomor 5, 2025, 103*
- Firial Tiara Efriliani, dkk, "Fungsi Peraturan Perundang-Undangan dalam Menjamin Kepastian Hukum dan Tata Kelola Pemerintahan", *Media Hukum Indonesia, Volume 4, Nomor 1, 2025, 644*
- H. Salim Hs Dan Erlies Septiana Nurbani. (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- H. Zainuddin Ali. (2009). *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Sinar Grafika
- I Made Pasek Diantha. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta : Kencana
- Ichsan Anwary. (2017). *Lembaga Negara Dan Penyelesaian Sengketa Kewenangan Konstitusional Lembaga Negara*. Yogyakarta : Genta Publishing
- Ilham Priyopambudi, dkk, "Implementasi Aplikasi Sijapti Pada Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama", *Journal of Citizenship, Volume 4, Nomor 2, 2025, 174*
- Isnaini Rodiyah, dkk. (2021). *Pengantar Ilmu Administrasi Publik*. Jawa Timur : Umsida Press
- Jevany Pradini dan Tri Sulistyono, "Analisis Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasca Penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara", *Jurnal Kolaboratif Sains, Volume 8, Nomor 5, 2025, 860*
- Jose T.P. Silitonga, dkk. (2020). *Kepemimpinan Pemerintahan Dalam Penerapan Diskresi Inovasi Daerah*. Purwokerto : Amerta Media
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. NTB : Mataram University Press
- Muhammad Fauzi, dkk, Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Sekretaris Daerah Kabupaten Lombok Barat, *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure, Volume 4, Nomor 1, 2019, 77*
- Rosilin Masihor, dkk, Kewenangan Walikota Bitung Dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Lingkungan Pemerintah Kota Bitung, *Jurnal Lex Privatum, Volume IX, Nomor 7, 2021, 87*
- Sumardi. (2025). *Pengantar Ilmu Pemerintahan (Konsep, Teori, Dan Aplikasinya)*. Jawa Tengah : Tahta Media Group
- Susana Andi Meyrina, Implementasi Peningkatan Kinerja Melalui Merit Sistem Guna Melaksanakan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 di Kementerian Hukum dan HAM, *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, Volume 10, Nomor 2, 2016, 177*
- Willi Sumarlin, dkk, "Dinamika Netralitas Asn Dalam Partisipasi Dan Dukungan Politik Menuju Pilkada Serentak 2024", *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia, Volume 5, Nomor 2, 2024, 223*