

## IMPLEMENTASI PENEMPATAN JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA (JPT) PEMERINTAH KABUPATEN JAYAPURA

Awig Pranowo<sup>1)</sup>, Apolo Safanpo<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

<sup>2)</sup> Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

### Abstract :

*This study aims to find out the implementation of the primary high leadership position selection system (JPT) openly in jayapura district government and to parse the factors that hinder its implementation. The method in the study is a descriptive method with a qualitative approach. The data was collected with in-depth interviews with research informants. In addition, it is supported by field observations as well as through documenting. Informants are determined by purposive techniques. Data analysis includes reduction, presentation and drawing conclusions. The results of this study show that the implementation of JPT selection has not been in accordance with the objectives to be achieved. These factors are influenced by the lack of desire and motivation of the apparatus to participate in the selection. Another factor that causes the implementation does not go well is due to the low competitive spirit of the apparatus concerned accompanied by unpreparedness. While from ASN from outside Jayapura district is due to the high cost of needs, inadequate aspects of facilities and infrastructure, as well as comfort factors in the current position. While other inhibitory factors indicate that communion to prospective selection participants has not been effective with a narrow scope.*

### Abstrak :

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi sistem penyeleksian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) pratama secara terbuka pada pemerintah Kabupaten Jayapura serta untuk mengurai faktor yang menghambat pelaksanaannya. Metode dalam penelitian merupakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan dengan wawancara mendalam dengan informan penelitian. Selain itu didukung observasi lapangan serta melalui pendokumentasian. Informan ditentukan dengan teknik purposive. Analisis data meliputi reduksi, penyajian dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi seleksi JPT belum sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Faktor tersebut dipengaruhi minimnya keinginan dan motivasi aparatur untuk ikut dalam seleksi. Faktor lain yang menyebabkan implementasi tidak berjalan dengan baik adalah karena rendahnya semangat kompetitif aparatur yang bersangkutan yang disertai ketidaksiapan. Sedangkan dari ASN yang dari luar Kabupaten Jayapura adalah karena mahalnya biaya kebutuhan, belum memadainya aspek sarana dan prasarana, serta faktor kenyamanan pada posisi saat ini. Sementara faktor penghambat lainnya menunjukkan bahwa komunikasi kepada calon peserta seleksi belum efektif dengan ruang lingkup sempit.*

**Keyword: Implementation, Open Selection, Prime Leadership Positions**

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) sumber daya manusia yang bertugas untuk melayani kepentingan publik, menyelenggarakan tugas dan urusan pemerintahan dan andil melaksanakan pembangunan nasional. ASN dituntut mengedepankan profesionalitas, beretos kerja tinggi, disiplin yang baik, jauh dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga tujuan tersebut memerlukan upaya serius melalui manajemen ASN,

dengan tujuan meningkatkan kualitas ASN dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana diatur dalam perundang-undangan (Sudrajat, 2014).

Manajemen ASN yang ideal diejawantahkan dengan pemberlakuan sistem meritokrasi. Sistem ini memberikan atensi pentingnya penyesuaian kompetensi ASN dengan porsi jabatan yang akan ditempatinya. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, sistem merit berlandaskan pada prinsip pelayanan publik berkualitas berasal dari

ASN yang profesional. Sehingga sistem seleksi jabatan memerlukan adanya sistem keterbukaan dan alur kualifikasi yang efektif (Thoha, 2010).

Peran ASN sangat besar dalam mewujudkan konsep *good governance*. Konsep tersebut mencakup tata kelola birokrasi, baik dari segi lembaga, mekanisme, hingga tata kelola ASN. Tata kelola lembaga mencakup manajemen lembaga yang selaras dengan visi misi organisasi publik (Manan, 2005). Sementara mekanisme mengacu pada orientasi pada pelayanan publik yang berkualitas. Sedangkan aspek manajemen SDM yang sesuai dengan kualifikasi penempatan, sehingga *good governance* untuk pemerintahan demokrasi dapat terealisasi (Agustino, 2006).

Namun, banyaknya penyimpangan terhadap konsep *good governance* membuktikan bahwa terdapat kekeliruan dalam manajemen pemerintahan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor ASN dan sistem yang memberi peluang untuk terjadinya penyimpangan seperti kasus korupsi, munculnya nepotisme dalam pengisian jabatan, adanya pungutan liar, jual beli jabatan oleh oknum kepala daerah, dan sebagainya (Hartini, 2010).

Pada pengangkatan ASN ke dalam suatu jabatan struktural, selama ini masih ditemukan adanya praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Penyimpangan ini menghambat terwujudnya manajemen yang baik karena penempatan ASN tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menganggap bahwa tindakan memperjualbelikan jabatan selama setahun terakhir telah meningkatkan perputaran uang hingga berkisar triliunan. (Waloni, dkk, 2019).

Untuk mengatasi permasalahan mengenai pengisian jabatan struktural, pemerintah berusaha membuat aturan pelaksanaan, salah satunya adalah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor

15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut mengamanatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama dilakukan dengan transparan dan memenuhi kualifikasi ASN untuk diseleksi. Kriteria seleksi mencakup segi kompetensi, pendidikan dan latar belakang jabatan. Dengan penjabaran yang selaras dengan regulasi seleksi baik di tingkat pusat hingga kabupaten/kota (Chaerunnisa & Firdaus, 2016; Dewi, 2017).

Secara luas, sistem merit mengubah mekanisme pengisian JPT utama, madya dan pratama menjadi transparan. Sistem ini berbeda dengan mekanisme sebelumnya yang bersifat tertutup atau hanya berada pada internal lembaga tertentu (Suharman, 2017).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana dijelaskan pada Pasal 72 ayat (2) menyiratkan bahwa ASN memiliki hak yang setara untuk dipromosikan untuk menduduki jabatan lebih tinggi. Prinsip kesetaraan tersebut menjadi landasan sistem pengisian jabatan mesti dilakukan secara transparan. Harapan dari implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN adalah agar ASN yang mengemban tanggung jawab sebagai pegawai lebih kompeten, memenuhi standar kualifikasi, profesionalitas baik dan didukung oleh integritas dan moralitas yang tinggi. Pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit inilah yang menjadi perubahan dalam proses reformasi birokrasi dan menjadi perhatian pemerintah saat ini.

Sebaliknya, pemilihan pejabat struktural yang tidak menjadikan sistem merit sebagai dasar penilaian menyebabkan lemahnya profesionalitas ASN dalam mengemban tanggung jawabnya sebagai penyelenggara pemerintahan. Sehingga sistem merit dianggap sebagai sistem yang paling kredibel untuk meningkatkan kualitas ASN menjadi lebih baik. SDM yang kompeten lebih tinggi berpeluang lebih besar mengembangkan karirnya daripada SDM dengan kualitas rendah (Sunaryo dan Cicellia, 2004:4).

Sistem merit pada dasarnya menghindari adanya pengaruh politisasi ASN dalam birokrasi pemerintahan (Muttaqin et al., 2021). Dengan banyaknya penyimpangan, sebagian ASN memiliki mispersepsi dengan adanya seleksi JPT. Richi et al., (2020) dalam penelitiannya di Palangkaraya menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi JPT kurang optimal karena para ASN menganggap seleksi terbuka sekadar formalitas yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerjanya. Senada dengan itu, penelitian Febrina, (2021) di Kabupaten Kampar menegaskan bahwa pentingnya sistem merit dalam seleksi JPT untuk mengurangi adanya pengaruh politis dalam implementasinya.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan-RB) Nomor 13 Tahun 2014 diterbitkan untuk memedoman pemerintah baik di tingkat pusat maupun tingkat daerah dalam menyelenggarakan pengisian JPT Pratama, Madya dan Utama secara transparan. Dengan harapan bahwa akan terpilih calon JPT berasaskan sistem merit yang mengembangkan penempatan jabatan sesuai kebutuhan. Mekanisme sistem merit termasuk pada tataran tahapan seleksi yang transparan.

Berdasarkan uraian di atas, maka artikel ini memfokuskan kajian pada implementasi seleksi terbuka JPT pratama dan menganalisis faktor-faktor penghambat dan pendukung implementasi seleksi terbuka JPT pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Desain penelitian meliputi pemantauan pada peristiwa yang menjadi objek penelitian dalam waktu tertentu. Kemudian dilakukan interpretasi untuk mendapatkan hasil penelitian. Analisis data penelitian ini dilakukan dengan mengikuti prosedur induktif berdasarkan temuan fakta di lokasi penelitian yang digunakan untuk membangun teori maupun hipotesis.

Pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* (Sugiono, 2008:54). Informan dipilih berdasarkan

perkiraan pengetahuan sesuai dengan topik penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah : Sekretaris Daerah Kabupaten Jayapura; Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Jayapura; Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Jayapura; Kepala Sub Bidang Pengadaan Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Jayapura; dan Peserta Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama 2 (dua) orang.

Data dan informasi yang dihimpun dari para informan tersebut diperoleh melalui teknik wawancara yang didukung dengan data hasil observasi. Analisis data penelitian ini meliputi reduksi, penyajian, dan pengambilan kesimpulan (Moleong, 2009).

## PEMBAHASAN

### Kronologi dan Implementasi Pengangkatan JPT Pratama di Kabupaten Jayapura

Bentuk reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah diwujudkan melalui perevisian aturan yang bersangkutan dengan sistem kepegawaian. Peraturan tersebut seperti revisi Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang *Pokok-pokok Kepegawaian* dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara* (ASN). Pada UU No. 43 tahun 1999, pengangkatan jabatan eselon II dilakukan langsung oleh kepala daerah. Sementara dalam UU No. 5 Tahun 2014 memuat perubahan pengisian pejabat eselon II dan eselon I serta pimpinan lain di dalam kementerian maupun non-kementerian dengan istilah Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dengan cara yang transparan.

Fakta tersebut menimbulkan sejumlah polemik. Setiawan (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa, relasi kepala daerah dengan pejabat struktural bersifat paternalistis yang memicu terhambatnya birokrasi yang proporsional. SDM yang tidak kompeten menyebabkan sulitnya menyelesaikan program Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Hal serupa juga ditemukan Sepriyanto (2013) yang menjelaskan bahwa, mekanisme pengangkatan pejabat struktural seringkali

bergantung pada aspek suka dan tidak sukanya kepala daerah. Namun, dengan UU No. 5 Tahun 2014 proses pengangkatan pejabat struktural dilaksanakan dengan proses yang lebih transparan dan

mengedepankan prinsip profesionalitas, menggunakan kriteria tertentu dan dilakukan oleh pihak netral dan kompeten melaksanakan seleksi. Model pengangkatan ini dikenal dengan istilah lelang jabatan.

Dengan UU UU No. 5 Tahun 2014, sistem merit yang mencakup perekrutan berdasarkan kriteria tertentu diterapkan untuk menyeleksi ASN untuk menempati jabatan struktural. UU ini diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Kabupaten Jayapura telah menerapkan/ mengimplementasikan seleksi terbuka untuk mengisi jabatan yang lowong sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku sejak tahun 2015 sampai dengan yang terakhir dilaksanakan pada tahun 2019, hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3  
Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II) melalui Seleksi Terbuka Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2019

No	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pelamar			
		2016	2017	2018	2019
1	Kepala Dinas Pendapatan Daerah	4			
2	Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga	6			
3	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	3			
4	Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal	6			
5	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi		3		
6	Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan		3		
7	Kepala Dinas Perkebunan dan Peternakan		3		
8	Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana		3		
9	Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu		5		
10	Kepala Dinas Pertanahan, Kawasan Perumahan, dan Kawasan Permukiman		6		

No	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	Pelamar			
		2016	2017	2018	2019
11	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja		3		
12	Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah		3		
13	Kepala Inspektorat			5	
14	Kepala Dinas Perhubungan			5	
15	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang			3	
16	Sekretaris DPRD			6	
17	Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil			13	
18	Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah			10	
19	Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga			10	
20	Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata			2	
21	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung			1	
22	Sekretaris Daerah			7	
23	Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata			5	
24	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung			6	
25	Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak				4
26	Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi				4
27	Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura				3
28	Kepala Pelaksana Badan Penanggulangan Bencana Daerah				4
29	Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah				6
Jumlah Pelamar		19	29	73	21
Jumlah Peserta Lulus Administrasi		19	29	70	21

Dari tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Jayapura telah melaksanakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama sejak tahun 2015 sampai dengan yang terakhir tahun 2019 yang pelaksanaan berpedoman pada UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP No. 11/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Permenpan-RB No. 13/2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

## **Implementasi Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama**

Tujuan utama seleksi JPT sebagai bentuk penataan ASN dalam rangka menempati jabatan tertentu pada organisasi birokrasi yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi kebutuhan. Sebagaimana tertuang dalam UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PP No. 11/2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Permenpan-RB No. 13/2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah, maka penting dilakukan seleksi secara terbuka termasuk Pemerintah Kabupaten Jayapura.

### **Faktor-faktor penghambat dan Pendukung pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama**

#### **Komunikasi**

Komunikasi terbatas pada lingkup pemerintahan di tingkat kabupaten. Hal ini dipengaruhi oleh keterbatasan anggaran untuk sosialisasi yang belum memadai. Ketersediaan anggaran hanya cukup untuk komunikasi di wilayah provinsi papua saja. Pada sisi lain, minimnya komunikasi ini menyebabkan keinginan ASN untuk ikut seleksi pun rendah.

#### **Sumberdaya**

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam seleksi JPT di Kabupaten Jayapura. Pada satu segi, ketersediaan SDM cukup memadai dan proporsional dengan kebutuhan. Namun, di sisi lain, perlu ada peningkatan jumlah SDM kompeten di masa mendatang. Hal ini juga tampak pada sumber daya anggaran dan fasilitas pelaksanaan kebijakan yang telah sesuai dengan kebutuhan.

#### **Disposisi**

Hambatan terjadi lebih kepada implementor seleksi terbuka pada tahun 2018 yang karena keterbatasan anggaran sehingga anggaran pelaksanaan seleksi terbuka JPT Pratama masuk dalam anggaran perubahan yang mana kegiatan yang seharusnya dilaksanakan pada

triwulan kedua tahun anggaran berjalan baru dilaksanakan pada triwulan terakhir di tahun 2018.

#### **Struktur Birokrasi**

Hambatan yang terjadi adalah pada pelaksanaan seleksi terbuka tahun 2018 penganggarannya masuk dalam anggaran perubahan sehingga pelaksanaan kegiatan seleksi terbukanya agak terlambat dari rencana awal yang seharusnya dilaksanakan pada triwulan kedua tahun berjalan, namun fragmentasi para pelaksana yang mencakup tanggung jawab telah diatur dengan baik pada perencanaan.

### **Analisis Faktor-faktor Penghambat dan Pendukung dalam Implementasi Seleksi Terbuka**

#### **Analisis Komunikasi**

Komunikasi implementor sudah dilakukan dengan baik, semua informasi mengenai seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi sesuai aturan pada Permen PAN-RB Nomor 13 Tahun 2014. Akan tetapi efektivitas komunikasi kepada peserta seleksi perlu ditingkatkan baik di lingkungan internal pemerintahan kabupaten jayapura maupun di luar jayapura.

#### **Analisis Sumberdaya**

Fasilitas pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Jayapura belum memadai untuk mendukung pelaksanaan implementasi seleksi JPT di Kabupaten Jayapura. Sehingga sumber daya fasilitas penting untuk ditingkatkan.

#### **Analisis Disposisi**

Disposisi merujuk pada pentingnya dukungan para pelaksana dalam melaksanakan seleksi JPT di Kabupaten Jayapura untuk mencapai tujuan kebijakan. Karena itu SK Bupati memberikan jaminan adanya insentif bagi para pelaksana sehingga bertanggung jawab melaksanakan amanat dalam seleksi JPT di Kabupaten Jayapura.

### Analisis Struktur Birokrasi

SOP seleksi terbuka JPT telah diatur dalam Permenpan-RB No. 13/2014. Dilihat dari segi fragmentasi, Peraturan Bupati No. 17/2017 menyebutkan bahwa seleksi JPT merupakan kewenangan BKPSDM Kabupaten Jayapura, tepatnya bidang pengadaan dan mutasi pegawai, dengan alur penyebaran ke sub bidang pengadaan pegawai hingga staf yang membidangi. Pada pelaksanaan seleksi JPT, semua pegawai terlibat, termasuk pejabat dan staf, sehingga seleksi JPT di Kabupaten Jayapura telah berjalan sesuai dengan efektif.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan hasil analisis pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dalam penulisan tesis ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi seleksi terbuka JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura sudah berjalan sesuai dengan Permen PAN-RB Nomor 13 Tahun 2014. Namun pelaksanaan kebijakan ini belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, karena minat dan motivasi ASN mengikuti seleksi masih rendah.
2. Faktor yang menghambat implementasi seleksi terbuka JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jayapura adalah komunikasi dan sumber daya. Faktor pendukungnya adalah disposisi dan struktur birokrasi.
  - a. Faktor komunikasi yang menjadi penghambat yaitu :
    - 1) Komunikasi belum terlalu luas. Hal ini karena keterbatasan anggaran untuk komunikasi, sehingga komunikasi mengenai seleksi terbuka JPT terbatas pada wilayah di Kabupaten Jayapura.

- 2) Jumlah anggaran secara luas untuk pelaksanaan kebijakan ini sebenarnya telah cukup proporsional.
  - 3) Sedangkan faktor komunikasi yang menjadi pendukung implementasi adalah kejelasan dan konsistensi komunikasi.
- b. Faktor sumberdaya yang menjadi penghambat yaitu :
    - 1) Fasilitas gedung dan ruangan untuk rapat atau pertemuan formal belum memadai. Meskipun begitu, sumber daya pelaksana telah sesuai dengan kompetensi dan kriteria sebagaimana termuat dalam peraturan yang berlaku.
  - c. Faktor disposisi yang menjadi pendukung yaitu :
    - 1) Seluruh pelaksana mendukung, menerima kebijakan seleksi terbuka JPT dan melaksanakan perintah kebijakan dengan prinsip akuntabilitas.
    - 2) Para pelaksana mengimplementasikan kebijakan seleksi JPT diatur dan ditetapkan melalui SK Bupati;
    - 3) Semua implementor berhak mendapatkan insentif dalam melaksanakan kebijakan.
  - d. Faktor struktur birokrasi yang jadi pendukung implementasi kebijakan yaitu :
    - 1) Kejelasan prosedur sebagaimana Permenpan-RB No. 13/2014
    - 2) Kejelasan sebaran tanggung jawab berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi para pelaksana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2006). *Dasar-dasar kebijakan Politik (Edisi Revisi)*. Bandung: alfabeta.
- Chairunnisa, Frida dan Muhammad Firdaus. (2016). *Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi Untuk Mereformasi Birokrasi Pemerintah Kabupaten Enrekang*. Jurnal Administrasi Publik Vol.XII No.1, 41-51.
- Dewi, Nirmala Krishna. (2017). *Mekanisme Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka di Kabupaten Kubu Raya*. Yogyakarta: Tesis Universitas Gajah Mada.
- Febrina, R. (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Rekrutmen ASN di Kabupaten Kampar. *Journal of Governance Innovation*, 3(1), 73-88.
- Hartini, Sri. (2010). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Manan, Bagir. (2005). *Hubungan Kewenangan Pusat dan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Moleong, Lexy J. (2009). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito.
- Muttaqin, M. Z., Idris, U., & Ilham, I. (2021). Tantangan Implementasi Netralitas PNS: Kajian Kekerasan Simbolik dalam Pilkada pada Masa Pandemi. *JWP (Jurnal Wacana Politik)*, 6(1), 1-14. <https://doi.org/10.24198/jwp.v6i1.32065>
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratib Sulistyastuti. (2015). *Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*. Yogyakarta : Gava Media.
- Richi, Y., Bulkani, B., & Sari, M. (2020). Implementasi Kebijakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Melalui Seleksi Terbuka Di Lingkungan Pemerintah Kota Palangka Raya. *Pencerah Publik*, 7(2), 35-45.
- Sudrajat, Tedi. (2014). *Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural dalam Kerangka Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen ASN Vol. 8 No.1 Th.2014, 67-71.
- Sugiono. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suharman, Edi. (2017). *Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dalam Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama di Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jurnal IUS Vol V No. 2. Th.2017. BKD Provinsi Nusa Tenggara Timur. 220-232.
- Sunaryo, Bambang & Cicellia, Celly. (2014). Nilai Penting Konsep Affirmative Action Policy dalam Pengembangan SDM Aparatur Berbasis Merit. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen ASN*, 8(1): 1-11.
- Thoha, Miftah. (2010). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Cetakan ke 4*. Jakarta : Kencana Hal. 1.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang aparatur sipil negara.
- Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Waloni, Y., Rorong, A., & Laloma, A. (2019). Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(75).