

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi kebijakan pengisian JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang tahun 2019 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan ini berjalan dengan baik. Adapun faktor-faktor yang mendorong terhadap keberhasilan Kota Padang Panjang tahun 2019 dalam mengimplementasikan kebijakan ini diantaranya adalah proses komunikasi yang baik. Hal ini ditandai dengan pentransmisian kebijakan langsung yang dilakukan oleh KASN kepada BKPSDM. Penyamaan persepsi di kalangan implementor sebelum melaksanakan kebijakan. Isi kebijakan yang jelas serta penggunaan media sosial seperti *whatsapp* sebagai jembatan penghubung antara implementor dengan *target group* yang menjadikan komunikasi dan informasi terbaru bisa diketahui oleh *target group*.

Selain itu faktor sumber daya menjadi salah satu alasan keberhasilan Kota Padang Panjang dalam mengimplementasikan kebijakan ini, yang mana terdapat SDM yang berkualitas, informasi, fasilitas, kewenangan serta anggaran yang mencukupi. Ketersediaan sumber daya ini menyebabkan adanya inovasi yang dilakukan oleh Kota Padang Panjang dalam pengisian JPT Pratama tahun 2019 seperti penggunaan data untuk mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk mendaftar, kemudian satu orang peserta diperbolehkan untuk memilih dua jabatan. Upaya ini dilakukan agar jabatan yang diisi memiliki pendaftar lebih dari tiga orang sehingga seleksi dapat berlanjut. Selanjutnya adanya penyerahan wewenang yang

dilakukan oleh walikota kepada BKPSDM dalam pemilihan panel, dengan alasan bahwa BKPSDM lebih mengetahui siapa yang lebih pantas dan mempunyai kapabilitas. Hal ini menunjukkan adanya sikap yang baik yang dilakukan oleh walikota untuk menjaga netralitasnya, yang mana hal ini jarang dilakukan oleh daerah-daerah lain.

Kemauan implementor dalam menjalankan kebijakan tentu menjadi faktor lainnya yang mendorong terhadap keberhasilan kebijakan. Kota Padang Panjang sendiri dalam menetapkan implementor memiliki kriteria-kriteria tertentu agar dapat terlibat dalam implementasi kebijakan pengisian JPT Pratama Kota Padang Panjang tahun 2019. Selain itu dapat diketahui adanya dukungan penuh yang diberikan walikota terhadap hasil seleksi yang dilakukan oleh panel, yang mana terdapat 81,82% pejabat yang dilantik merupakan peserta yang memiliki nilai tertinggi dalam seleksi. faktor lain yang mempengaruhi keinginan dalam mengerjakan kebijakan ini dengan baik adalah adanya insentif yang diberikan oleh Kota Padang Panjang seperti uang transportasi, honorium, uang belanja jasa. Terakhir, pemerintahan Kota Padang Panjang sendiri tidak memiliki SOP dalam pelaksanaan pengisian JPT Pratama. Hal ini disebabkan karena aturan kebijakan telah rinci mengatur pelaksanaannya, dan terkait aturan yang tidak ada di penjelasan kebijakan dilakukan mufakat karena pertimbangan implementor yang terlibat tidak banyak dan pelaksanaan kebijakan ini bersifat jangka pendek. Dari segi fragmentasi dalam pengisian JPT Pratama di Kota Padang panjang sudah terjalinnya koordinasi antara implementor serta pihak yang terkait, dan sudah bergerak secara satu kesatuan.

6.2. Saran:

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai kebijakan pengisian JPT Pratama di lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang tahun 2019, maka ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan diantaranya:

6.2.1. Policy Maker

1. Penambahan aturan pada Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian JPT secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah karena dalam aturan ini tidak menjelaskan upaya apa yang dilakukan oleh instansi pemerintah apabila terdapat pelamar yang kurang dari 3. Sehingga hal ini menyebabkan daerah ataupun instansi yang melakukan pengisian JPT cenderung pasrah ketika kurangnya minat pendaftar dan mengakibatkan sebagian jabatan yang akan diisi tidak dapat dilanjutkan proses selanjutnya.
2. Penambahan persyaratan keadaan yang memperbolehkan panel mengundang PNS untuk ikut seleksi dalam pasal 119 PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS sehingga tidak adanya keraguan apakah panel boleh mengundang PNS sebelum masa perpanjangan atau hanya selama masa perpanjangan.
3. Dalam Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian JPT secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah dinyatakan bahwa panitia seleksi untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK. Aturan ini memiliki kelemahan karena tidak ada keterangan lebih lanjut mengenai makna “dibentuk oleh PPK” sehingga adanya *simpang-siur* dalam memahami makna dibentuk oleh PPK tersebut, apakah pembentukan ini termasuk mencari

calon pannel atau hanya mengesahkan. Selain itu pembentukan pannel oleh PPK dirasa kurang tepat karena PPK merupakan jabatan politik yang rentan terhadap kepentingan politik. Untuk itu pembentukan pannel ini dirasa akan lebih baik apabila diserahkan kepada jabatan karir yang mengerti tentang sistem kepegawaian seperti Sekda ataupun BKPSDM.

6.2.2. Pemerintahan Kota Padang Panjang

Adapun saran peneliti untuk pemerintahan Kota Padang Panjang terutama BKPSDM sebagai *leading sector* dalam pengisian JPT Pratama adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi secara langsung yang dilakukan BKPSDM kepada OPD yang ada di Kota Padang Panjang terkait pengisian JPT Pratama agar kebijakan ini diketahui dan semakin jelas oleh masing-masing OPD, serta meningkatkan minat para ASN untuk mendaftar seleksi tahun-tahun berikutnya. Sehingga tidak terjadinya pengunduran jadwal pelaksanaan karena kurangnya minat peserta yang disebabkan ketidaktahuan dan keraguan dari *target group*.
2. Implementor kedepannya harus konsisten terhadap jadwal yang diberikan.
3. Penambahan fasilitas fisik BKPSDM seperti mesin *photocopy* dan hal berguna lainnya yang dapat membantu terhadap kelancaran pengisian JPT Pratama. Hal ini berguna untuk penghematan biaya yang dikeluarkan saat pengisian JPT Pratama tahun-tahun berikutnya.

6.2.3. Pelaksanaan Kebijakan di Kabupaten atau Kota Lain

Berdasarkan hasil temuan dari peneliti ada hal yang menarik dalam implementasi kebijakan pengisian JPT Pratama di Kota Padang Panjang tahun 2019 yang dapat dicontoh oleh kabupaten atau kota lain, diantaranya:

1. Penggunaan data oleh pemerintahan Kota Padang Panjang sebagai pertimbangan dalam membuat keputusan kebijakan, hal ini dapat menjadi contoh yang baik untuk kabupaten atau kota lain sebelum melakukan kebijakan atau mengambil keputusan, agar kebijakan yang dilaksanakan bukan sekedar *business as usual* dan kepentingan politik semata.
2. Dalam pelaksanaan kebijakan ini di Kota Padang Panjang sendiri terlihat bagaimana dukungan yang penuh diberikan oleh walikota terhadap pengisian JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang tahun 2019 yang mana walikota memberikan kebebasan terhadap panitia seleksi dalam menjalankan tugasnya tanpa adanya keikutcampuran walikota dalam proses seleksi, hal ini bisa menjadi contoh untuk kabupaten/kota lain yang akan melakukan pengisian JPT Pratama dimana kepala daerah bisa bersikap netral dan tidak menggunakan kekuasaannya untuk mengintervensi implementor lain dalam menjalankan kebijakan.
3. Terakhir terkait adanya kriteria pejabat yang akan dipilih setelah melalui proses seleksi panel yang disebutkan oleh Walikota Padang Panjang. Adanya kriteria-kriteria ini tentu akan mengurangi resiko pemilihan pejabat berdasarkan kepentingan politik semata.

6.2.4. Perkembangan Keilmuan Administrasi Publik

1. Dalam penelitian kebijakan pengisian JPT Pratama di lingkungan pemerintah Kota Padang Panjang tahun 2019 dari survei awal yang peneliti lakukan dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan ini sudah berjalan sesuai dengan kebijakan dalam arti tidak terdapat kesenjangan (*discrepancy*) antara apa yang seharusnya (*das solen*) dengan apa yang terjadi (*das sein*). Sehingga sangat jarang penelitian yang mengangkat tema penelitian yang tidak memiliki permasalahan dalam pelaksanaannya seperti penelitian ini, padahal tema tersebut menarik untuk diteliti sehingga kedepannya diharapkan agar penelitian dengan tema ini lebih banyak lagi.
2. Dalam penelitian ini peneliti menyadari adanya keterbatasan seperti keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian serta informan yang diwawancarai sehingga peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan waktu dengan baik serta dapat mewawancarai informan yang lebih banyak lagi.
3. Penelitian pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi akan selalu menarik untuk diteliti karena dalam kebijakan dijelaskan bahwa pemilihan pejabat ini dilakukan oleh PPK setelah dilakukan pemilihan tiga terbaik oleh panel sehingga peneliti-peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini tentang seberapa efektif kebijakan ini dilakukan oleh instansi pemerintahan lainnya. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini kepada level yang lebih tinggi yakni pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya dimana pada level tersebut permasalahannya akan lebih kompleks dimana pengisian jabatan tidak hanya untuk PNS namun juga untuk Non PNS.

4. Penelitian yang memuat landasan kebijakan tentu tidak terlepas dari kekurangan isi kebijakan tersebut. Kedepannya peneliti selanjutnya selain menganalisis fenomena yang terjadi dengan aturan yang ada juga dapat menjelaskan kekurangan kekurangan dari kebijakan tersebut beserta kelemahan dari teori yang digunakan.

