

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, bahwasannya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi terbuka di Pemerintahan Kabupaten Bantul sudah berjalan dengan baik dan berhasil. Keberhasilan pelaksanaan seleksi terbuka juga didukung dengan faktor-faktor lain, seperti faktor dalam penilaian peserta atau Aparatur Sipil Negara. Dalam melakukan penilaian, Pemerintah Kabupaten Bantul memiliki beberapa aspek penilaian dimana antara lain yaitu Kompetensi, Prestasi kerja, Jenjang Pangkat dan Syarat Obyektif. Dari beberapa aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwasannya :
  - a. Pelaksanaan seleksi terbuka yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul Tahun 2016 dalam menjaring Aparatur Sipil Negara telah memperhatikan aspek kompetensi. Dimana pada aspek kompetensi ini, panitia seleksi telah menerapkan uji kompetensi atau *assessment test* yang mana uji kompetensi ini untuk dapat mengetahui seberapa kemampuan Aparatur Sipil Negara dan mampu menilai kepribadian seorang peserta.
  - b. Pemerintah Kabupaten Bantul dalam menjaring Aparatur Sipil Negara, sudah memperhatikan prestasi kerja peserta dengan melihat riwayat hidup yang dilampirkan dalam dokumen ketika seleksi administrasi. Dengan adanya riwayat hidup, maka panitia seleksi akan mengetahui bagaimana pengalaman

- kerja seorang Aparatur Sipil Negara sebelumnya. Sehingga akan diperoleh Aparatur Sipil Negara yang profesional dan sesuai dengan kebutuhan instansi.
- c. Dalam pelaksanaan seleksi terbuka bahwasannya panitia seleksi telah menerapkan beberapa persyaratan dimana termasuk minimal pengalaman kerja selama Aparatur Sipil Negara menjabat serta adanya minimal golongan pangkat. Hal ini akan dilihat dari awal tahapan ketika proses administrasi, sehingga yang tidak memenuhi syarat akan dinyatakan gagal. Jadi dengan melihat jenjang pangkat yang dimiliki oleh peserta maka akan diperoleh Aparatur Sipil Negara yang memenuhi kualifikasi dan tentunya berkualitas dengan adanya pengalaman kerja yang memadai.
  - d. Seleksi terbuka yang pertama kali dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul ini dirasa cukup obyektif dimana adanya seleksi terbuka ini meminimalisir adanya preferensi almamater dibanding rekrutmen pegawai dengan mekanisme lain. Selain itu, pelaksanaan seleksi terbuka ini juga meminimalisir adanya intervensi politik karena di dalam pembentukan panitia seleksi telah melibatkan berbagai pihak dari berbagai golongan seperti adanya akademisi dari Fakultas Psikologi UGM untuk melihat kompetensi individual serta adanya pihak dari luar lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul.
2. Dengan adanya beberapa tahapan mekanisme seleksi terbuka dengan didukung dengan beberapa indikator dalam penilaian Aparatur Sipil Negara, dapat disimpulkan bahwasannya untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang berkompeten, berintegritas, dan profesional menggunakan model *talent pool*. Akan

tetapi, mekanisme seleksi terbuka yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Bantul hanya cukup berhenti di tahap penyaringan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Karena dalam penentuan pejabat berada pada *previllage* Bupati dan Gubernur, sehingga tentunya tetap masih adanya politisasi birokrasi di dalam penentuan Aparatur Sipil Negara yang lolos pada seleksi terbuka.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang ingin disampaikan untuk menunjang evaluasi terkait dengan pelaksanaan seleksi terbuka :

1. Sistem pengisian pada Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tingkat eselon IIB melalui seleksi terbuka ini sudah berjalan dengan baik dan telah mengurangi nilai subjektivitas di dalam pelaksanaan seleksi. Akan tetapi, Pemerintah Kabupaten Bantul hanya melibatkan satu akademisi saja dan itu hanya diperuntukkan untuk mengetahui kepribadian peserta seleksi terbuka. Jadi langkah baiknya, Pemerintah Kabupaten Bantul juga mengikutsertakan akademisi lain di dalam panitia seleksi yang memiliki kompetensi dalam bidang birokrasi pemerintahan, sehingga mekanisme seleksi terbuka yang dilakukan akan lebih efektif.
2. Dalam menentukan pejabat struktural, memang perlu memperhatikan dari beberapa faktor seperti kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat dan syarat obyektif. Akan tetapi, dalam menentukan pejabat struktural yang terpilih menjadi Kepala Dinas keputusan tetap berada di tangan Bupati. Oleh karenanya, penelitian ini disarankan

untuk dapat dilakukan penelitian selanjutnya terkait dengan politisasi birokrasi dalam proses pengangkatan pejabat struktural melalui mekanisme seleksi terbuka.