

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan diidentifikasi bahwa seleksi terbuka untuk jabatan pimpinan tinggi di pemerintah pusat dan daerah adalah proses yang paling efektif untuk mendapatkan kandidat terbaik, kendati masih terdapat kekurangan di beberapa sisi, tetapi seleksi terbuka ini telah mengubah sistem pengisian jabatan dari sistem karir tertutup ke sistem karir terbuka. Perubahan sistem ini tentu saja akan mendapatkan pertentangan dari banyak kalangan.

Fungsi *controlling* yang dilaksanakan oleh KASN juga dirasa sudah berjalan dengan baik, baik dari sisi pencegahan maupun pemeriksaan (represif). Dibalik kekurangannya sebagai lembaga baru KASN sudah dapat membangun sebuah sistem, membangun kepercayaan masyarakat akan pengawasan manajemen ASN, secara perlahan membangun reformasi birokrasi dari sektor manajemen ASN. Dengan adanya KASN, diharapkan manajemen SDM Aparatur Sipil dapat berjalan dengan baik.

Di masa yang akan datang rekrutmen dan seleksi untuk jabatan pimpinan tinggi dapat dilaksanakan dengan penerapan manajemen talenta nasional. Seleksi terbuka yang dilaksanakan juga akan membuka ruang yang luas bagi setiap PNS yang memiliki kompetensi, pengetahuan, skill dan kemampuan minimal yang dipersyaratkan di dalam suatu jabatan. Manajemen Talenta Nasional adalah hal baru, sehingga masih memerlukan waktu untuk penerapannya secara menyeluruh.

#### **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Seleksi terbuka
  - a. Melaksanakan seleksi sebelum jabatan yang akan diisi pensiun, untuk meminimalisir adanya kekosongan jabatan.

- b. Menyusun standar kompetensi teknis, agar pejabat yang dipilih betul betul sesuai dengan kompetensi jabatan yang diisi.
  - c. Meningkatkan integritas dan kompetensi panitia seleksi, agar panitia seleksi dapat secara objektif menilai para calon pejabat pimpinan tinggi.
  - d. Memberikan sanksi yang tegas kepada kepala daerah atau PPK yang tidak menindaklanjuti rekomendasi KASN ketika melakukan pelanggaran.
  - e. Membangun manajemen talenta nasional, sebagai tujuan untuk membangun *human capital development* bagi ASN di Indonesia.
2. Komisi Aparatur Sipil Negara
- a. Meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini penting untuk dilakukan agar dalam melakukan pengawasan, dapat lebih mendalam dan detail terutama terkait dengan perataturan dan implementasi pelaksanaan manajemen ASN;
  - b. Meningkatkan *control* pengawasan internal. Hal ini perlu dilakukan untuk menjaga integritas KASN sebagai lembaga pengawas, dan meminimalisir adanya gratifikasi.
  - c. Mengembangkan aplikasi pendukung pengawasan yang dimiliki KASN. Sehingga ini dapat membantu KASN untuk melakukan pengawasan secara lebih efektif dan efisien.
  - d. Meningkatkan koordinasi dengan instansi lain dalam membantu pengawasan pengisian jabatan di Instansi Pemerintah. Dengan keterbatasan KASN yang ada, pendekatan kolaboratif dapat membangun visi bersama memperkuat capaian dari pembangunan ASN.
  - e. Memperkuat kelembagaan KASN baik dari segi keuangan, sumber daya organisasi, serta kewenangannya mengingat objek pengawasan yang sangat luas.

### 6.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengalami kendala ketika melakukan pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara mendalam kepada para narasumber. Dikarenakan stakeholders yang terkait dengan pengawasan seleksi terbuka pengisian jabatan pimpinan tinggi di Instansi Pemerintah cukup banyak.

- b. Kondisi pandemi saat ini yang mengakibatkan proses wawancara tidak bisa dilakukan secara langsung, namun hanya melalui zoom. Akibatnya proses wawancara kurang dapat mendalam dan merasakan emosi dari para narasumber secara langsung;
- c. Data sekunder yang sulit untuk diperoleh karena pengolahan data yang tidak sistematis, terutama data pelanggaran seleksi. Di KASN unit kerja yang mengawasi pelaksanaan seleksi terbuka dibagi menjadi 2, sehingga secara pengolahan data dan pelaksanaan tugas dan fungsi yang berbeda.
- d. Waktu yang terbatas dengan metode kualitatif, perizinan riset yang sulit serta pembahasan analisis yang cukup luas;