

NASKAH PUBLIKASI

**ANALISIS HASIL MEKANISME SELEKSI TERBUKA APARATUR
SIPII NEGARA DI PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL**

(Studi Kasus : Aparatur Sipil Negara Esselon IIB)

Oleh:

Vindhi Putri Pratiwi
20150520218

Telah disetujui dan disahkan sebagai naskah publikasi sesuai kaidah
penulisan karya ilmiah

Dosen Pembimbing



Muhammad Eko Atmojo, S.IP., M.IP
NIK: 19910516201604 163 157

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ilmu Sosial
dan Ilmu Politik

Dr. Hana Purwaningsih, S.IP., M.Si
NIK: 19690822199603163038



Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan

Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si
NIK: 19660828199403163025

ANALISIS HASIL MEKANISME SELEKSI TERBUKA DI PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL TAHUN 2016

(Studi Kasus : Aparatur Sipil Negara Esselon Iib)

Vindhi Putri Pratiwi, Muhammad Eko Atmojo

Progam Studi Ilmu Pemerintah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

yindhiputripratiwi@gmail.com

Abstract

The success of bureaucratic reform is a part of human resources within the government bureaucracy. Therefore it is necessary to have a human resource management to realize a state of civil apparatus with integrity, professional and competent. Human resource management could be done by structuring employees through an open selection mechanism. The Bantul Regency Government has conducted an open selection in structuring employees who are in their government. Because the open selection is considered a solution in the screening of the state civil apparatus. Moreover, the Bantul Regency Government in the open selection process uses several stages including administration selection, competency tests, interviews, and paper presentations. With the existence of several stages carried out in the open selection process by the Bantul Regency Government, it is expected to capture and create a state civil apparatus who are professional and competent in running of bureaucracy in the government. So the existence of the state civil apparatus competent then will be influenced in its performance. Due to the success of a number of agencies in achieving its objectives is also influenced by the performance of his own country's civil Apparatus.

Keywords: *Bureaucratic Reform, Human Resource Management and Open Selection.*

Abstrak

Keberhasilan reformasi birokrasi juga andil dari sumber daya manusia yang berada di dalam birokrasi pemerintahan. Oleh karenanya perlu adanya manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan aparatur sipil negara yang berintegritas, profesional dan kompeten. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melakukan penataan pegawai melalui mekanisme seleksi terbuka. Pemerintah Kabupaten Bantul telah melakukan seleksi terbuka dalam penataan pegawai yang ada di dalam pemerintahannya. Karena seleksi terbuka ini dianggap solutif dalam penjaringan Aparatur Sipil Negara karena Pemerintah Kabupaten Bantul dalam proses seleksi terbuka menggunakan beberapa tahapan diantaranya seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, dan presentasi makalah. Dengan adanya beberapa tahapan yang dilakukan dalam proses seleksi terbuka oleh Pemerintah kabupaten Bantul, diharapkan dapat menjaring dan menciptakan Aparatur Sipil Negara

yang profesional dan kompeten dalam melaksanakan roda birokrasi di pemerintahan. Sehingga dengan adanya Aparatur Sipil Negara yang kompeten maka nantinya akan mempengaruhi dalam kinerjanya. Karena keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Sipil Negaranya sendiri.

Kata Kunci : *Reformasi Birokrasi, Manajemen Sumberdaya Manusia dan Seleksi Terbuka.*

PENDAHULUAN

Terlaksananya pelayanan publik yang baik merupakan andil dari kinerja dan kemampuan dari Aparatur Sipil Negara untuk mewujudkan pembangunan nasional dan realisasi penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini juga didukung dengan adanya sumber daya manusia yang ada di dalam birokrasi pemerintahan sendiri, karena sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara merupakan faktor pokok untuk berhasilnya reformasi birokrasi yang telah dicanangkan oleh Pemerintah. Manajemen Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu reformasi birokrasi. Karena pondasi dasar reformasi birokrasi seutuhnya dimulai dari reformasi terhadap pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia aparaturnya (Ashari, 2010).

Pengelolaan sumber daya manusia dalam birokrasi pemerintahan menjadi kebutuhan mendesak untuk dilakukan agar diciptakan Aparatur yang berintegritas, profesional dan kompeten dalam menyongkong pencapaian pengelolaan birokrasi yang lebih baik. Permasalahan mengenai kinerja Aparatur Sipil Negara masih sering dihadapi tiap instansi pemerintahan dimana permasalahan itu seperti kompetensi para Aparatur Sipil Negara. Pada dasarnya hal ini juga dipengaruhi oleh sistem rekrutmen sendiri, apabila dalam rekrutmen tidak memperhatikan kapasitas kompetensi pegawai maka akan memberikan kelemahan terhadap pegawai itu sendiri. Tidak hanya itu saja, pengangkatan pegawai yang tidak memperhatikan kapasitas kompetensi juga akan menimbulkan intervensi politik dalam proses pengangkatannya. Apabila dalam proses pengangkatan pegawai terdapat intervensi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kompeten dan profesionalitas seorang pegawai (Atmojo, 2016). penempatan pegawai yang kurang memperhatikan kapasitas kompetensi juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya, karena pengangkatan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan suatu instansi.

Seperti tertera dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwasannya “Pemerintah Daerah mempunyai kewenangan dalam mengelola manajemen Aparatur Sipil Negara”. Salah satu cara mengelola manajemen Aparatur Sipil Negara, pemerintah daerah berkewajiban mengisi jabatan perangkat daerah dari Aparatur Sipil Negara dengan cara mekanisme seleksi umum (lelang jabatan) dengan sistem transparansi dimana diketahui oleh kalangan umum,

serta nantinya menunggu petunjuk teknis dari pemerintah. Dengan adanya mekanisme seleksi umum (lelang jabatan) diharapkan dapat menciptakan perubahan-perubahan yang positif di dalam birokrasi pemerintahan (Ashari, 2010).

Dalam melakukan seleksi umum (lelang jabatan) idealnya mempertimbangkan berbagai faktor, antara lain faktor kompetensi, kualifikasi, dan pesyaratan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal itu bertujuan untuk memilih Aparatur yang memiliki kapasitas kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi posisi/jabatan tertentu sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih efektif dan efisien (Herawati, 2016). Pemerintah Kabupaten Bantul merupakan salah satu Kabupaten yang sudah menerapkan mekanisme seleksi terbuka (lelang jabatan) guna untuk mengelola penataan pegawai khususnya Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Dalam penataan pegawai di Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, hanya Pejabat Administrator yang diangkat melalui mekanisme seleksi terbuka.

Sering kita melihat bahwasannya dengan adanya seleksi umum tetap masih menimbulkan permasalahan yang ada di pemerintahan daerah, seperti halnya egoisme daerah yang sangat kuat dan masih menyangkutpautkan dengan hubungan-hubungan persaudaraan, preferensi almamater dan afiliasi politik (Iqbal, 2017). Seperti seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Bantul bahwasannya dalam pelaksanaan seleksi terbuka masih menyangkutpautkan hubungan kekerabatan kerja. Namun tetap saja hasil akhir tetap berada di tangan Bupati dalam memberikan keputusan terakhir terkait Aparatur Sipil Negara yang lolos dalam seleksi terbuka. Hal itulah nantinya juga akan berpengaruh dengan tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan roda birokrasi yang ada di dalam pemerintahan. Pada kenyataan birokrasi di Indonesia saat ini belum bisa mewujudkan kondisi yang diinginkan. Sering kita jumpai di berbagai instansi pemerintah daerah, masih banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan yang ada di instansi tersebut karena pelayanan yang berbelit-belit. Selain itu masih adanya wilayah kerja masing-masing instansi pemerintah yang masih tumpang tindih, sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang belum dilakukan secara optimal (Dzakiyati, 2018).

Dengan demikian tentu saja menjadi menarik untuk melihat bagaimana mekanisme seleksi umum (lelang jabatan) yang sudah dilakukan oleh Kabupaten Bantul. Sebagai salah satu pemerintah daerah yang telah menerapkan sistem lelang jabatan dengan berbagai tahapan teknis untuk meloloskan para Aparatur Sipil Negara dalam mengikuti seleksi ini atau bisa dikatakan telah mengedepankan kompetensi diantara para ASN, maka peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian ini dengan melihat mekanisme seleksi terbuka di Pemerintahan Kabupaten Bantul.

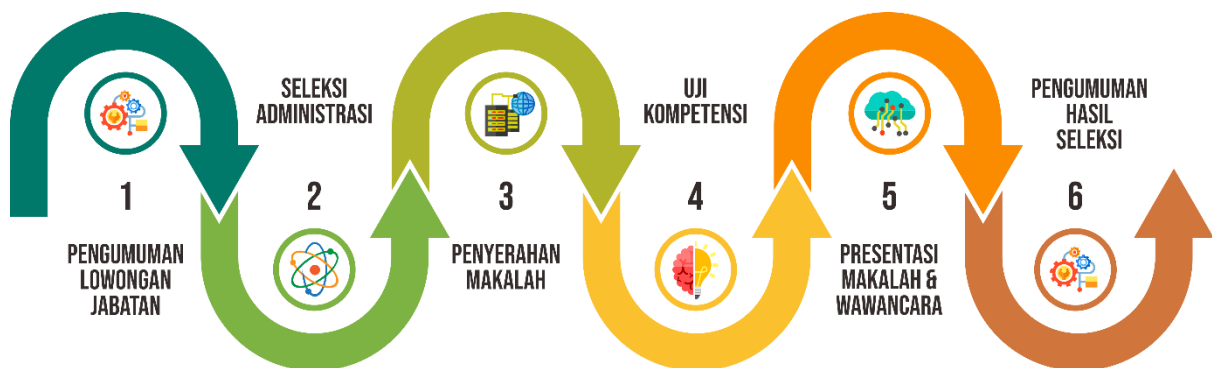
PEMBAHASAN

Pengisian jabatan dengan mekanisme seleksi terbuka pada saat ini sudah tidak menjadi hal baru lagi di pemerintahan, karena sudah banyak pemerintah daerah yang menerapkan seleksi terbuka (lelang jabatan) dalam penataan pegawai. Seleksi terbuka atau sering kali disebut dengan lelang jabatan merupakan suatu program untuk menjaring Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi, integritas, dan kapasitas dengan cara adil dan terbuka dimana setiap Aparatur Sipil Negara diberikan kebebasan untuk ikut dalam proses seleksi dalam pengisian jabatan. Nasution N. (2015) mengungkapkan bahwa lelang jabatan bertujuan untuk memilih Aparatur yang memiliki kompetensi, kapasitas dan integritas yang memadai untuk menduduki posisi/jabatan di suatu organisasi/instansi sehingga dapat menjalankan program maupun tugasnya dengan efektif dan efisien. Metode ini dirasa sangat solutif dalam pengisian jabatan yang mengalami kekosongan karena mampu memperbaiki proses birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sering dikeluhkan oleh masyarakat selain itu mampu menunjang dalam mewujudkan *good governance*. Selain itu lelang jabatan juga bertujuan untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat (Nurhayati, 2013)

Seleksi terbuka atau lelang jabatan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul pertama kalinya dilakukan pada tahun 2016, hal ini untuk pengisian jabatan tinggi pratama tingkat eselon IIb atau jabatan administrator di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Proses seleksi terbuka yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Bantul dimulai dari pembentukan panitia seleksi dimana panitia seleksi ini melibatkan dari berbagai golongan dengan perbandingan 60% dari luar Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dan 40% dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi independensi obyektifitas dalam proses seleksi. Tidak hanya itu saja, tetapi seleksi terbuka di Kabupaten Bantul juga dilaksanakan secara transparansi dimana informasi pengumuman terkait seleksi terbuka dilakukan melalui *website* pemerintahan serta adanya pengumuman secara cetak. Dari pengumuman tersebut bahwasannya terdapat 7 jabatan yang akan diisi melalui seleksi terbuka, yaitu Kepala Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu, Kepala Dinas Perhubungan, Kepala Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman, Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Kepala Dinas Pertanahan dan Tata Ruang, Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika serta Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Adapun pelaksanaan mekanisme seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Bantul memiliki alur yang berbeda dari pelaksanaan seleksi terbuka di daerah-daerah lain. Dalam melaksanakan seleksi terbuka hingga pada akhirnya mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang

menempati jabatan lowong di berbagai dinas ini memakan waktu yang cukup lama dimana dimulai dari pembentukan panitia seleksi hingga pada akhirnya Bupati melantik Aparatur Sipil Negara yang dinyatakan lolos tahap akhir dalam seleksi terbuka. Alur mekanisme seleksi terbuka di Pemerintah Kabupaten Bantul dapat digambarkan seperti berikut:

Gambar 1
Tahapan Seleksi Terbuka Pemerintah Kabupaten Bantul Tahun 2016



Sumber : Diolah oleh Peneliti 2018

Sumber daya manusia merupakan aspek pokok dalam keberhasilan suatu reformasi birokrasi. Oleh karenanya berhasil atau tidaknya suatu instansi juga dipengaruhi oleh kinerja para Aparatur Sipil Negara. Tidak hanya itu, terciptanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi juga perlu dalam menunjang keberhasilan reformasi birokrasi di dalamnya. Maka dari itu pemerintah perlu menjaring Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi untuk mampu menjalankan roda birokrasi sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana tujuan dari adanya undang-undang ini ialah untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang berintegritas, profesional dan netral. Maka dari itu untuk mewujudkannya, Aparatur Sipil Negara harus memiliki aspek kompetensi dimana aspek ini terdiri dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap atau karakteristik pribadi. Dimana aspek itu nantinya akan menunjang keberhasilan dalam menunjang keberhasilan kinerja pegawai dan mampu menyelesaikan tugas di suatu instansi dengan baik. Sehingga hal tersebut akan mampu mewujudkan *good public service* di dalam birokrasi. Kompetensi dalam pelaksanaan seleksi terbuka di Kabupaten Bantul menjadi aspek penting dalam penjaringan Aparatur Sipil Negara. Karena dengan melihat kompetensi Aparatur Sipil Negara mampu melihat moral yang dimiliki oleh peserta, wawasan yang dimilikinya dan kreatifitas serta kemampuan komunikasi yang dimiliki oleh peserta atau Aparatur Sipil Negara. Dengan begitu panitia seleksi bisa menganalisis para peserta yang dirasa pantas untuk menduduki jabatan yang di lelang, dimana dengan wawasan yang

dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara juga akan memperlihatkan seberapa jauh peserta mengetahui dan memahami isu-isu strategis pada saat ini. Hal ini akan mendukung Aparatur Sipil Negara ketika nantinya sudah menduduki jabatan yang di lelang untuk bisa mengembangkan instansi terkait agar mampu mewujudkan *good public service* serta memberikan inovasi baru.

Pemerintah Kabupaten Bantul telah menerapkan penilaian kompetensi dengan menggunakan *assessment test* sesuai dengan yang diamanatkan dalam Permenpan RB No. 13 tahun 2014. Sebenarnya dengan menggunakan metode *assessment test* seperti ini menjadi efektif dan tidak obyektif dalam melihat maupun menguji Aparatur Sipil Negeranya karena dalam tahapan ini melibatkan *assessor* yang memang memiliki pengalaman dan sudah berkompeten. Tidak hanya menggunakan *assessment test*, akan tetapi Pemerintah Kabupaten Bantul dalam seleksi terbuka menjadikan prestasi kerja menjadi salah satu faktor dalam menjaring sumber daya manusia dan faktor ini merupakan bagian dari penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara. Dengan adanya faktor prestasi kerja ini juga akan mempermudah PANSEL dalam menganalisis kinerja ASN yang ikut dalam seleksi terbuka pada saat menduduki jabatan sebelumnya. Optimalisasi kinerja, akuntabilitas dan kedisiplinan sangat perlu dimiliki oleh seorang Aparatur Sipil Negara, karena hal ini akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi. Dalam tahapan seleksi terbuka, peserta dituntut untuk mampu membuat makalah terkait isu-isu yang ada di dalam pemerintahan dan nantinya peserta akan mempresentasikan hasil makalah tersebut di depan PANSEL yang nantinya akan diadakan tanya jawab. Hal ini guna untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang berkualitas, sehingga nantinya mampu menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada di instansi.

Dalam proses penjurangan Aparatur Sipil Negara melalui seleksi terbuka Pemerintah Kabupaten Bantul memiliki ketentuan tertentu, hal ini guna untuk mewujudkan pegawai yang memiliki profesionalitas. Dimana pihak PANSEL sangat memperhatikan pengalaman kerja dan golongan pangkat dari Aparatur Sipil Negara yang ikut dalam proses seleksi terbuka. Adanya faktor jenjang pangkat dalam proses seleksi terbuka juga dapat melihat kemampuan seorang peserta sehingga nantinya akan didapatkan aparatur yang sesuai untuk menduduki jabatan. Sehingga faktor jenjang pangkat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh bagi ASN untuk mempertimbangkan kapan seorang aparatur akan mengikuti seleksi terbuka. Karena secara tidak langsung, hal ini juga menjadi persyaratan bagi ASN yang akan mengikuti seleksi terbuka karena adanya minimal golongan pangkat dan batasan pengalaman kerja sehingga nantinya akan memunculkan kompetisi antar Aparatur Sipil Negara. berbeda

dengan penataan pegawai dengan model lain yang mana pegawai hanya dapat menunggu kapan mereka di promosikan, sedangkan dalam seleksi terbuka ini pegawai yang memiliki jenjang pangkat sesuai dengan kualifikasi dapat ikut serta dalam proses seleksi terbuka. Dengan terciptanya kompetitif antar pegawai juga diharapkan mampu menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Adanya pelaksanaan seleksi terbuka dalam menjaring Aparatur Sipil Negara atau dalam penataan pegawai di dalam pemerintahan mampu mengurangi adanya tingkat ketertutupan dalam pelaksanaannya. Sehingga terciptanya transparansi dalam proses pengangkatan pegawai, tidak hanya itu saja tapi dalam proses pelaksanaannya tidak hanya melibatkan satu atau dua tahapan saja tetapi juga melibatkan berbagai tahapan. Sehingga hal ini nantinya akan mengurangi tingkat subjektivitas dalam penilaian peserta dalam seleksi terbuka. Oleh karenanya Pemerintah Kabupaten Bantul dalam melaksanakan seleksi terbuka ini menggunakan berbagai tahapan dengan unsur-unsur yang berbeda agar diciptakannya penilaian secara obyektivitas. Adanya keterlibatan dari berbagai unsur juga mampu meminimalisir adanya penilaian subjektif, karena dengan kata lain penilaian terhadap Aparatur Sipil Negara tidak melihat dengan faktor kekerabatan kerja maupun politisasi. Selain itu, di dalam faktor syarat obyektif lainnya juga dapat melihat kepribadian dan kemampuan Aparatur Sipil Negara melalui adanya uji kompetensi, *group discussion*, maupun dengan melihat rekam jejak peserta. Sehingga dalam proses seleksi terbuka ini akan diciptakan akuntabilitas di dalam setiap tahapan seleksi, karena adanya keterlibatan berbagai unsur dalam proses penilaian ASN.

Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya juga menjadi andil dari adanya sumber daya manusia. Oleh karenanya, kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam suatu instansi menjadi faktor penting dalam keberlangsungan roda birokrasi dalam mencapai tujuan. Sehingga untuk mampu mendapatkan Aparatur Sipil Negara melalui seleksi terbuka yang telah dilakukan oleh Kabupaten Bantul perlu adanya ukuran, hal ini untuk menunjang kinerja Aparatur Sipil Negara kedepannya. Seperti adanya kompetensi di dalam proses seleksi terbuka memberi dampak terhadap setiap diri Aparatur Sipil Negara, dimana dampak yang dihasilkan disini yaitu adanya kenyamanan di dalam bekerja. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan diciptakan dalam kinerja Aparatur Sipil Negara, karena dengan adanya kenyamanan dalam bekerja setiap Aparatur Sipil Negara tentunya akan merasakan memiliki keahlian dalam melakukan pekerjaan dan pastinya itu semua sudah dibekali dengan wawasan yang telah dimiliki atau bahkan disiapkan oleh Aparatur Sipil Negara yang menduduki jabatan sebagai Kepala Dinas. Dengan demikian akan memberikan

kinerja yang lebih efektif dalam menjalankan roda birokrasi di lingkungan instansi, dan terciptanya pegawai yang profesional.

Kemampuan yang dimiliki seorang Aparatur Sipil Negara juga akan memberikan dampak positif terhadap perubahan di dalam birokrasi, karena tujuan pembangunan nasional sendiri yaitu menciptakan reformasi birokrasi dengan melalui seleksi terbuka. Oleh karenanya kemampuan menjadi hal penting juga dalam keberlangsungan aktivitas yang dilakukan di dalam suatu instansi. Dengan kemampuan yang mumpuni yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja seorang pegawai akan mampu diselesaikan dengan baik dan akan memberikan *benefit* dari *output* yang ciptakannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari kemampuan manajerial dimana seorang Kepala Dinas dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di instansinya. Sehingga *output* yang dihasilkan dalam seleksi terbuka yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Bantul ini juga mempengaruhi Aparatur Sipil Negara terkait dengan kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Dinas. Dengan begitu, profesionalitas dan kemampuan yang dimiliki oleh Kepala Dinas di suatu instansi terkait akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan instansi.

PENUTUP

Pelaksanaan proses seleksi terbuka untuk jabatan tinggi pratama tingkat eselon IIb di Pemerintah Kabupaten Bantul memiliki beberapa tahapan, diantaranya adalah pengumuman lowongan jabatan, seleksi administrasi, penyerahan makalah, uji kompetensi, presentasi makalah dan wawancara dan pada tahap akhir yaitu pengumuman hasil seleksi. Salah satu tujuan penataan pegawai melalui seleksi terbuka ini adalah untuk diwujudkan Aparatur Sipil negara yang berintegritas, profesional dan kompeten. Sehingga nantinya Aparatur Sipil Negara yang lolos seleksi sesuai dengan kebutuhan setiap instansi. Seleksi terbuka yang baru pertama kali dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bantul telah berjalan dengan baik, efektif dan kompeten. Selain itu pelaksanaan seleksi terbuka juga sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta Permenpan RB Nomor 15 Tahun 2014.

Keberhasilan pelaksanaan seleksi terbuka di pemerintah Kabupaten Bantul juga didukung oleh beberapa faktor, yakni adanya transparansi di setiap tahapan seleksi dan faktor penilaian yang akuntabel. Dimana dalam faktor penilaian terdapat beberapa aspek yang diperhatikan, dimana adanya aspek kompetensi yang mana untuk mengetahui kemampuan peserta serta mampu menilai kepribadian seorang peserta melalui adanya uji kompetensi atau *assessment test*. Selain itu untuk mendapatkan Aparatur Sipil Negara yang berkompeten juga

memperhatikan pengalaman kerja seorang Aparatur Sipil Negara, sehingga akan didapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan instansi. Karena keberhasilan tujuan suatu instansi juga didukung oleh adanya sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Adanya seleksi terbuka ini juga memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang telah menjabat pasca seleksi terbuka. Karena pasca seleksi terbuka, Aparatur Sipil Negara telah menggagas inovasi baru demi terwujudnya Bantul yang lebih berkemajuan, salah satu inovasi yang telah digagasnya adalah Bantul Literasi. Hal itu juga didorong karena adanya motivasi dari adanya seleksi terbuka, karena ketika mengikuti berbagai tahapan Aparatur Sipil Negara harus memiliki wawasan yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, E. T. (2010). *Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi yang Baik*. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia.
- Atmojo, M. E. (2016). Analisis Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Aristo*, 4, 119-128.
- Dzakiyati, F. (2018). Modifikasi Perilaku Aparatur Ala Skinner : Suatu Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Profesionalisme Birokrasi. *Jurnal Tata Sejuta*, 4.
- Herawati, N. R. (2016). Evaluasi Lelang Jabatan Camat dan Lurah Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 2.
- Iqbal, M. M. (2017). Membangun Sistem Rekrutmen Calon pegawai Negeri Sipil Pada Era Otonomi Daerah. *Journal Umpo*, 05. Retrieved from <http://journal.umpo.ac.id/index.php/aristo/aristo@umpo.ac.id>
- Nasution, M. S. (2013). *lelang jabatan Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Sumatera Utara: <http://sumut.kemenag.go.id>.
- Nurhayati. (2013). *Ini Manfaat Lelang Jabatan Bagi Birokrat*. Bangka: Bangka Pos. Retrieved September 30, 2018, from <http://bangka.tribunnews.com/2013/12/02/ini-manfaat-lelang-jabatan-bagi-birokrat>