

ABSTRAK

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah demi mewujudkan akuntabilitas serta kompetensi dari aparatur. Seleksi terbuka atau lelang jabatan adalah salah satu upaya yang ditempuh untuk menjaring SDM aparatur yang diharapkan bisa menjalankan birokrasi pemerintahan dengan baik. Kabupaten Kulon Progo sebagai salah satu daerah yang mengimplementasikan seleksi terbuka pada tahun 2016 setelah diberlakukannya UU ASN dan Permenpan-RB No. 13 Tahun 2014 diwajibkan untuk melaksanakan proses penjaringan SDM dengan metode seleksi terbuka.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Adapun informan yang ditunjuk sebagai sumber data yakni aparatur sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kulon Progo, Balai Pengukuran Kompetensi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah DIY, serta pejabat hasil lelang jabatan. Penulis menggunakan teknik *deep interview* (wawancara mendalam, serta melalui analisa peraturan-peraturan atau arsip-arsip yang dianggap kompatibel.

Hasil dari penelitian ini memaparkan bagaimana pelaksanaan lelang jabatan di Pemkab Kulon Progo sudah berjalan sesuai dengan amanat UU ASN dan Permenpan-RB No. 13 Tahun 2014 yang mana lelang jabatan harus dilakukan secara adil, transparan, efektif, dan kompetitif dengan mempertimbangkan kriteria yang ada seperti syarat kualifikasi, kompetensi, kepangkatan, riwayat pendidikan dan pelatihan, rekam jejak, integritas, dan persyaratan lainnya yang diatur di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa pemkab Kulon Progo telah menerapkan keempat faktor yang diteliti sebagai persyaratan dalam proses rekrutmen. Selain itu, hasil penelitian juga menemukan beberapa faktor penghambat seperti perihal waktu, anggaran, perilaku budaya birokrasi, serta mental block. Walaupun begitu, faktor-faktor penghambat tersebut tidak menjadi kendala yang signifikan untuk mencapai tujuan dari lelang jabatan yakni mendapatkan pegawai yang berkompeten, berkualifikasi, berkualitas, serta akuntabel.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dari rekrutmen pegawai, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang bisa dijadikan pertimbangan oleh pemerintah untuk menerapkan sistem kaderisasi di setiap instansi dengan memperhatikan prestasi kerja, pengalaman, serta komitmen pegawai. Adapun perilaku budaya birokrasi yang masih merebak di kalangan pegawai yakni budaya "*pekiwuh*" harus menjadi perhatian bagi pemerintah agar frekuensinya berkurang sehingga tidak mengurangi iklim kompetitif dalam proses lelang jabatan.

Kata Kunci : Seleksi, Lelang Jabatan, Sumber Daya Manusia