

SINOPSIS

Reformasi birokrasi merupakan salah satu langkah yang dilakukan oleh pemerintah dalam mewujudkan aparatur yang akuntabel serta memiliki syarat kompetensi. Salah satunya yakni melalui lelang jabatan atau seleksi terbuka dalam menjaring SDM nya sebagai bentuk komitmen untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik. DIY sebagai salah satu daerah yang mulai menerapkan rekrutmen dengan model terbuka pada tahun 2016 lalu setelah efektifnya UU ASN sehingga proses penjaringan SDM dihimbau untuk menggunakan seleksi terbuka. Dengan adanya penelitian tentang pelaksanaan lelang jabatan ini diharapkan mampu menjadi sebuah bahan evaluasi bagi pemerintah yang telah dilaksanakan oleh pemerintah provinsi DIY.

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 Daerah DIY serta pejabat yang lolos melalui lelang jabatan. Teknik yang digunakan penulis yakni dengan menggunakan *deep interview* (wawancara mendalam), serta melalui analisa peraturan-peraturan atau arsip-arsip yang dianggap kompatibel.

Hasil dari penelitian ini menjelaskan pelaksanaan lelang jabatan yang dilakukan oleh pemda DIY sudah cukup efektif dan sesuai apa yang diamanatkan dalam UU ASN dan Permenpan-RB No.13 Tahun 2014 yakni seleksi terbuka atau lelang jabatan haruslah dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari 4 faktor yang diteliti sudah di terapkan dengan baik oleh pemda DIY sebagai syarat dalam proses rekrutmen. Selain itu, dari hasil penelitian juga menemukan faktor yang menghambat di dalam pelaksanaan yakni dari aspek waktu, anggaran, perilaku budaya birokrasi, serta *mental block* pegawai. Namun dengan adanya penghambat tersebut tidak terlalu mempengaruhi hasil yang dicapai yakni adanya pegawai yang berkompeten, berkualifikasi, berkualitas, profesional serta akuntabel. Hal ini sesuai dengan tujuan dari yang diamanatkan oleh UU ASN dalam hasil proses rekrutmen pegawai.

Untuk lebih memaksimal kan pelaksanaan rekrutmen pegawai, penulis ingin menyampaikan beberapa saran sebagai pertimbangan bagi pemerintah yakni lebih memperhatikan sistem kaderisasi instansi dengan memperhatikan pengalaman, prestasi kerja, serta kesetiaan pegawai untuk dipromosikan. Selanjutnya perilaku budaya birokrasi yaitu budaya "*pekiwuh*" haruslah menjadi perhatian lebih oleh pemerintah sehingga hal ini tidak menciderai suasana kompetitif yang akan dibangun dalam proses pelaksanaan lelang jabatan.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Lelang Jabatan, Sumber Daya Manusia.*