

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Penyelenggaraan pemerintahan tentunya sangat dipengaruhi oleh birokrasi yang merupakan instrumen atau suatu organisasi yang membantu dalam mewujudkan atau menjalankan suatu kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Priyo Budi Santoso birokrasi adalah organisasi pemerintah yang secara keseluruhan menjalankan tugas-tugas Negara yang dibagi kedalam berbagai unit organisasi yang berada dibawah lembaga departemen dan non departemen mulai dari tingkat nasional sampai yang terendah desa atau keluarahan (Sulistiyani, 2011). Selanjutnya jika berbicara tentang birokrasi maka sangat erat kaitannya dengan reformasi birokrasi yang merupakan upaya pemerintah untuk merubah atau membenahi struktur dan juga budaya kerja.

MENPAN No. PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi menjelaskan bahwa reformasi birokrasi pada dasarnya adalah upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan terutama menyangkut aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process), dan sumber daya manusia aparatur. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa reformasi birokrasi adalah langkah-langkah strategis untuk membangun aparatur Negara agar lebih berdaya guna dan berhasilguna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Jika kita lihat dari penjelasan diatas bahwa memang reformasi itu sangat lah penting kaitannya

dengan bagaimana membentuk suatu birokrasi yang mampu bekerja dengan tugas dan fungsi nya masing-masing yang pada akhirnya bermuara pada pembangunan nasional. Tentunya pembangunan nasional akan terwujud dengan adanya pembanguna ditingkat daerah. Oleh sebab pembangunan nasional berhasil apa tidak itu juga tergantung dari keberhasilan pembangunan di daerah.

Reformasi birokrasi akan terwujud apabila suatu birokrasi telah mampu bekerja dengan fungsi dan juga tugas yang telah diberikan. Tentunya untuk bekerja maksimal maka sangat ditentukan oleh sumber daya manusia atau aparatur sipil Negara (ASN) yang ada di dalamnya. ASN merupakan sekelompok orang yang melakukan tugas atau yang bekerja di dalam suatu organisasi atau birokrasi. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12 menjelaskan bahwa:

“Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.”

Dari penjelasan di atas peran dari ASN tersebut sangat lah penting dan sangat krusial karena merekalah yang bertugas merencanakan sampai melakukan pengawasan kebijakan baik ditingkat nasional maupun di daerah. Lebih lanjut lagi, menurut Kusuma , *et.al* dalam (Riawan, 2016) mengatakan bahwa di dalam suatu organisasi sumber daya manusia yang baik atau yang tepat akan menjadi suatu asset yang berharga. Artinya bahwa, begitu pentingnya kedudukan seorang ASN di dalam suatu organisasi ataupun birokrasi. Akan tetapi yang dikatakan

sebagai asset adalah ASN yang berkualitas yang mampu bekerja dengan baik dan juga mampu melaksanakan tugasnya yang telah diberikan.

ASN merupakan suatu harapan bagi masyarakat yang nantinya mampu memenuhi kebutuhan dan kepentingan. Akan tetapi seringkali birokrasi tidak mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Permasalahan terkait dengan birokrasi bukanlah barang baru seperti menurut Wahyudi Kumorotomo dalam (Mariana, 2017) menjelaskan bahwa permasalahan terkait dengan birokrasi telah terjadi masa sebelum reformasi diantaranya belum adanya keadilan dan keterbukaan atau transparansi, kesejahteraan dan penggajian atau kompensasi yang masih belum baik, dalam proses rekrutmen dan seleksi seperti mutasi dan promosi tidak didasarkan kepada kemampuan dari pegawai tersebut, masih adanya campur tangan dari pihak politisi, dan masih belum tegaknya kedisiplinan dan juga kode etik.

Birokrasi seperti yang disampaikan Dwiyanto, dkk dalam (Istianda, 2009) seringkali memosisikan dirinya sebagai seorang yang berkuasa dan bukan sebagai pelayanan untuk masyarakat. Hal ini tentunya akan mengakibatkan kebutuhan masyarakat tidak akan terpenuhi karena birokrasi enggan untuk mendengar aspirasi dari masyarakat. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan karena sangatlah merugikan terutama masyarakat yang membutuhkan suatu penyelesaian terhadap kebutuhan atau kepentingan mereka. Sehingga disini perlu dilakukan perbaikan dan juga sikap yang tegas untuk mengatasi agar menciptakan suatu sumber daya yang berkualitas dan benar-benar bekerja untuk rakyat. Untuk mengatasi masalah tersebut dan juga untuk mengoptimalkan birokrasi kaitannya

dengan kinerja yang dikarenakan tidak transparansi dalam proses rekrutmen serta banyaknya keluhan dari masyarakat terhadap kinerja yang buruk maka lelang jabatan diharapkan mampu untuk menjawab polemic yang terjadi.(Yahya & Mutiarin, 2015)

Lelang jabatan atau seleksi terbuka mulai terkenal ketika Jokowi Dodo masih menjabat sebagai Guernur Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Ketika itu Jokowi melakukan lelang jabatan untuk jabatan camat dan lurah di semua pemerintah daerah DKI Jakarta. Menurut Jokowi lelang jabatan nantinya akan menempatkan orang orang yang memiliki kapabilitas atau kemampuan diposisi tersebut(Herawati, 2016). Akan tetapi lelang jabatan tersebut memunculkan masalah seperti yang dijelaskan dalam (Izzuddin, 2014) bahwa terdapat pihak yang tidak setuju salah satunya bernama Achmad Husin Alaydrus anggota komisi C DPRD DKI Jakarta dimana ia mengatakan jika lelang jabatan tersebut melanggar pasal 21 dan 22 UU Nomor 29 Tahun 2007 yang secara garis besar menjelaskan bahwa lurah dan camat itu memiliki tanggung jawab kepada Walikota bukan Gubernur karena kedudukanya berada dibawah Walikota. Artinya bahwa lelang jabatan merupakan fenomena yang sudah terjadi beberapa tahun yang lalu dan sampai saat ini masih dilaksanakan.

Lelang jabatan adalah proses pengisian suatu jabatan dengan cara membuka seleksi terhadap semua yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang ditentukan untuk mengisi jabatan tertentu. Lebih lanjut, menurut Dewi Shendikasar dalam (Asnawi, 2016) menjelaskan bahwa lelang jabatan bisa menjadi sebuah solusi untuk mengurangi resiko terjadi kolusi, korupsi dan

nepotisme (KKN) karena adanya transparansi, dilakukan oleh orang yang netral dengan indikator tertentu dan tentunya berkompeten. Dari hal ini kita bisa melihat bahwa memang selain agar mampu menciptakan ASN yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, lelang jabatan juga suatu proses dalam mengisi suatu jabatan yang bisa menghindari praktek KKN. Selanjutnya yang tak kalah penting adalah dalam melakukan proses lelang jabatan tentunya adalah hal yang harus diperhatikan yaitu dengan menggunakan metode merit sistem.

Sistem Merit merupakan acuan atau landasan yang digunakan dalam melakukan lelang jabatan yakni dengan melihat kemampuan dari pegawai secara obyektif dan nantinya output yang akan dikeluarkan juga akan positif baik dari produktivitas dan lain sebagainya. Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) Merit sistem adalah suatu sistem dalam mengelola sumber daya manusia yang berdasar kepada prestasi yakni segala macam perilaku pegawai baik maupun buruk yang secara langsung mempengaruhi naik atau turunnya penghasilan dan/atau jabatan pegawai. Dari penjelasan di atas kita bisa melihat bahwa memang sistem merit ini merupakan acuan yang sangat baik dalam melakukan lelang jabatan. Ini dikarenakan aspek prestasi menjadi indikator yang sangat diperhatikan. Prestasi atau keungguan dari pada seorang pegawai bisa menjadi tolak ukur apakah berkompeten atau tidak. Jika dia bekerja dengan maksimal maka tentunya penilaian prestasinya juga akan tinggi begitu juga sebaliknya apabila dalam bekerja seorang pegawai tidak maksimal maka nilai atau kualitasnya bisa dikatakan rendah.

Wahyudi Kumorotmo dan Ambar Widaningrum dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) Jadi memang merit sistem itu menuntut adanya sebuah standar kompetensi maupun tolak ukur kinerja yang merupakan bagian dari merit sistem yang menggunakan aspek prestasi dan itu hanya bisa diketahui ketika suatu organisasi memiliki standar kompetensi dan tolakukur kinerja. Jadi, prestasi memang sangatlah penting karena dengan melihat prestasi maka kita bisa menyimpulkan atau bisa mengatakan baik apabila prestasinya bagus dan juga sebaliknya jelek apabila prestasinya buruk. Ketika merit sistem ini benar benar dilaksanakan dengan baik maka tentunya besar harapan akan terpilih lah pegawai yang akan mengisi suatu jabatan tersebut akan berkualitas. Terkait dengan jabatan yang akan diisi disini adalah jabatan struktural eselon dua.

Jabatan struktural merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang ASN dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara (Nope, 2015). artinya jabatan struktural merupakan suatu jabatan yang wajib ada dalam suatu organisasi. Lebih lanjut lagi eselon II khususnya di tingkat Kabupaten/Kota terdiri dari II.a yaitu, sekretaria daerah, II.b yaitu, kepala dinas, asisten sekretariat daerah, kepala lembaga teknis daerah yang berbentuk badan dan sekretariat DPRD (Bratakusumah, 2002). Dari apa yang dijelaskan di atas kita bisa melihat bahwa memang jabatan struktural eselon II adalah jabatan yang sangat tinggi dan strategis untuk diisi dengan melakukan lelang jabatan. Oleh sebab itu sudah seharusnya jabatan ini harus diisi oleh orang-orang yang memang pantas baik dari segi kemampuan, keahlian dan

keterampilan.Selanjutnya, dalam penelitian ini akan berfokus kepada kepada pemerintah Kabupaten Sleman.

Kabupaten Sleman pernah melakukan pengisian jabatan dengan menggunakan lelang jabatan. Dimana, pada tahun 2017 seleksi terbuka yang dilakukan sebanyak dua kali yakni periode ke-1 pada bulan Februari-April sebanyak 7 lowongan hal ini bisa dilihat dari berita yang dikeluarkan oleh (www.republika.co.id) dimana 7 lowongan tersebut diantaranya: Dinas Pemuda dan Olahraga, Dinas Perhubungan, Dnas Pertanahan dan Tata Ruang, Kepala Satpol PP, Dinas Kebudayaan, Staff Ahli Bupati Bidang Pemerintahan dan Hukum, serta Staff ahli Bidang Kesejahteraan Rakyat . dan selanjutnya pada periode ke-2 bulan Oktober-November sebanyak 6 lowongan. Hal ini bisa dilihat dari sebuah berita yang dilansir dari (www.antaranews.com) menjelaskan seperti yang disampaikan oleh Sekertariat Daerah Kabupaten Sleman bagi semua ASN diharapkan untuk mengikuti seleksi terbuka untuk mengisi 6 lowongan jabatan baik dari lingkungan pemerintah Kabupaten Sleman maupun dari luar Sleman. Adapun jabatan yang akan diisi melalui seleksi terbuka atau lelang jabatan adalah staf ahli bupati bidang ekonomi dan pembangunan eselon II.b, inspektorat Kabupaten eselon II.b, kepala dinas pendidikan eselon II.b, Kepala Dinas Pertanian, Pangan, dan Perikanan eselon II.b, Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa eselon II.b, Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik eselon II.b. sementara untuk Kabupaten Bantul hanya membuka 2 lowongan seperti yang disampaikan dalam (<https://bantul.sorot.co/>) pada hari Rabu 12 Juli 2017 menjelaskan Untuk di kabupaten Bantul pernah melalukan lelang jabatan sebanyak 2 kali untuk mengisi

jabatan kepala dinas pariwisata dan dan sekretaris dewan. Kemudian untuk lelang jabatan di Kabupaten Gunungkidul seperti yang dijelaskan dalam (<https://gunungkidul.sorot.co>) yang dipublikasikan pada hari kamis 4 Januari 2018 bahwa pada tahun 2017 membuka sebanyak 4 lowongan jabatan eselon II, yaitu Sekretaris DPRD, Kepala Dinas Pariwisata, Kepala Dinas Perpustakaan dan kearsipan, dan Staf Ahli Bupati Bidang Hukum, Pemerintahan dan politik. meskipun hasilnya baru bisa dilihat ditahun 2018. Untuk kabupaten Kulonprogo pada tahun 2017 pernah membuka 4 lowongan jabatan yang diisi melalui lelang jabatan diantaranya Kepala Dinas Pertanahan dan Tata Ruang, Kepala Satuan Polisi Pamong Praja, Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Kepala Dinas Lingkungan Hidup (<http://bkppkulonprogokab.go.id>). Dan untuk Kota Yogyakarta sendiri pada tahun 2017 tidak melakukan lelang jabatan eselon II karena tidak ada berita yang tersebar di media masa.

Jumlah lowongan jabatan yang dibuka pada tahun 2017 total berjumlah 13 jabatan. Ini merupakan angka terbesar dibanding daerah lain di DIY pada tahun 2017. Artinya disini pada tahun tersebut banyak lowongan dan juga akan terpilih 13 pejabat yang akan menduduki jabatan tersebut. Oleh karena itu, dari apa yang telah dibahas, penulis tertarik untuk membahas tentang lelang jabatan. Maka dari itu penulis mengambil judul skripsi mengenai. “Mekanisme Lelang Jabatan Pejabat Struktural Eselon II Melalui Sistem Merit Di Kabupaten Sleman Tahun 2017”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

1.2.1 Bagaimana Mekanisme Lelang Jabatan Pejabat Struktural Eselon II Melalui Sistem Merit Di Kabupaten Sleman Tahun 2017?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1.3.1 Untuk mengetahui bagaimana Mekanisme Lelang Jabatan Pejabat Struktural Eselon II Melalui Sistem Merit Di Kabupaten Sleman Tahun 2017.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga mengenai mekanisme lelang jabatan pejabat struktural eselon II di Kabupaten Sleman Tahun 2017.

1.4.1.2 Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka meningkatkan kualitas dalam mekanisme lelang jabatan dengan menggunakan merit sistem di lingkungan Pemerintahan.

1.4.1.3 Penelitian ini diharapkan dapat memebrikan kontribusi dalam bidang keilmuan pengadaan pegawai SDM pemerintahan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahas masukan kepada pemerintah Kabupaten Sleman khususnya BPKK dalam melaksanakan lelang jabatan dengan menggunakan sistem merit.

1.4.2.2 Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada pegawai untuk lebih mengetahui bagaimana mekanisme lelang jabatan yang dilakukan di Pemerintah Kabupaten Sleman.

1.5 LITERATUR REVIEW

Tabel 1.1
Literatur Review

No	Nama penulis	Judul	Isi
1.	Malio Adam Nurwana, 2014	EVALUASI LELANG JABATAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN 2013-2014 (Studi Penelitian pada Eselon III dan IV di Dinas Bina Marga Dan Dinas Pemuda dan Olahraga)	Pengisian jabatan dengan lelang jabatan menggunakan konsep talent scouting yang berfokus dalam mencari kader aparatur pemerintah dan juga dianggap efektif dalam memenuhi kebutuhan pemerintah provinsi tentunya dengan memperhatikan keahlian dan kapabilitas dari pegawai yang mengikuti lelang jabatan untuk mengisi jabatan eselon III dan IV Dinas Bina Marga dan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah.
2.	Nanik Priyanti, 2017	LELANG JABATAN DI PEMERINTAHAN INDONESIA PERSPEKTIF FIQIH SIYASAH DAN HUKUM POSITIF	Dalam perspektif hukum positif kaitannya dengan pelaksanaan proses lelang jabatan tidak bertentangan dengan UU yang berlaku di Indonesia. Sedangkan dari sudut pandang fiqih islam boleh dilaksanakan selama tidak melanggar atau selama tidak bertentangan dengan syariat islam serta demi kemaslahatan umat dan tidak merugikan orang lain.
3.	Nunik Retno Herawati, 2016	EVALUASI LELANG JABATAN CAMAT DAN LURAH PEMERINTAH PROVINSI DKI JAKARTA	Dalam proses lelang telah dilakukan secara objektif, transparansi, dan cara yang selektif dengan melewati 6 tahapan seleksi yang harus dilalui oleh semua pegawai negeri yang berpartisipasi dalam posisi lelang di tingkat Desa dan Kecamatan adalah: Seleksi Administrasi, Seleksi kesehatan, Pengetahuan Seleksi, Kertas Self-SWOT dan Misi Visi, Psikologis Tes dan Wawancara. Hasil lelang kantor Camat dan Lurah menunjukkan bahwa dari 282 kandidat hanya 5 orang atau sekitar 12,50% untuk calon camat yang adakompetensi layak untuk menjadi kepala kecamatan. Sedangkan yang tidak memiliki kompetensi 168 orang atau 59,57%. Dari 322 calon hanya 28 calon yang memiliki kompetensi yang layak untuk Lurah.

4.	Jerry Brianly Wansaga, Sem G. Oroh, Greis M. Sendow, 2016	ANALISIS MERIT SISTEM, PENGEMBANGAN KARIR, KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) MANADO	Secara simultan antara merit sistem, pengembangan karir dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado. Akan tetapi Merit sistem dan pengembangan karir berpengaruh signifikan sedangkan, keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Angkasa Pura I (Persero) Manado
5.	Monalisa dan Dody Saputra Dinata, 2017	ANALISIS SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA DILINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI RIAU TAHUN 2015	Dalam pengisian jabatan struktural dengan cara terbuka di provinsi Riau untuk jabatan tinggi pratama dimuali dengan pengumuman kemudain diikuti oleh pembentuka panitia seleksi dan dibantu oleh tim kompetensi yang idependen. Adapun seleksinya adalah seleksi administrasi dan komopetensi.pedoman perencanaan dalam melakukan seleksi khususnya waktu untuk wawancara nya itu pada malam hari dan menjadi keluhan dan menjadi penghambat. Sedangkan untuk faktor pendukungnya adalah adanya payung hukum atau aturan perundang-undangan yang menjamin berlangsungnya proses seleksi dan adanya keseriusan dari gubernur riau untuk berjalannya proses seleksi ini
6.	Ade Surya Afriani Nasution, 2018	ANALISIS SELEKSI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA di PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU	Dalam melakukan seleksi untuk mengisi jabatan tinggi pratama masih belum efektif. Lebih baik dalam proses seleksi di pemerintah Kabupaten Labuhanbatu lebih dilakukan secara professional sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu. Dan hambatan nya adalah terletak pada waktu, anggaran serta anggapan dari pegawai. Dan yang dilakukan untuk memperbaiki kekurangan tersebut adalah menyusun ulang jadwal, meminta bantuan kepala dinas, dan juga meminta bantuan dari Bupati Labuhanbatu.
7.	Nurul Fauziah Ridwan, 2017	MEKANISME PENGISIAN JABATAN YANG LOWONG	Pengisian jabatan melaluin seleksi terbuka dimaulai dengan membentuk panitian seleksi dengan dibantu oleh panitian seleksi

		MELALUI SISTEM SELEKSI TERBUKA PADA PEMERINTAHAN KABUPATEN SINJAI	yang independen dengan berkordinasi komisi ASN. Setelah itu dilakukan pengumuman seleksi tahap pelaksanaan dan syarat. Ada seleksi administrasi dan setelah hasilnya keluar dilakukan seleksi kompetensi dan wawancara. Kemudian dari tiga calon terats nantinya akan dipilih 1 nama calon pejabat yang diberitahukan juga kepada KASN. Dan pengumuman untuk setiap tahapan dilakukan secara terbuka. Adapun implikasi seleksi baik terbuka ataupun tertutup karena sudah dipayungi oleh UU ASN dan juga megandung asas-asas umum pemerintahan yang baik demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik.	
8.	Andi Anisa Agung, 2014	ANALISIS MEKANISME JABATAN STRUKTURAL TERBUKA DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAHAN	YURIDIS PENGISIAN SECARA	Analisis pengisian jabatan struktural dengan cara terbuka dimulai dengan proses pengumuman pelaksanaan seleksi berupa seleksi administrasi dan kompetensi dan dilanjutkan dengan pengumuman hasil seleksi. Adapun untuk prosedur nya di Kabupaten Maros telah tercantum dalam Keputusan Bupati Maros No. 35/KPTS/821.2/BKDD/X/2010 Tentang Mekanisme, Prosedur dan Sistem Pengangkatan Pejabat Struktural Eselon II, III Dan Kepala Sekolah Lingkup Pemerintah Kabupaten Maros. Yang pada intinya adalah secara yuridis keputusan itu memiliki legitimasi atau kekuatan hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lain.
9.	Ginta Monita, 2017	PENGISIAN SEKRETARIS SECARA TERBUKA DI PROVINSI LAMPUNG	JABATAN DAERAH	Menurut UU ASN tentang pengisian jabatan sekertariat daerah di Kabupaten Pringsewu dan Provinsi Lampung akan menghasilkan pejabat yang memiliki kompetensi dan juga berkualitas dan itu akan terwujud dengan dilakukan secara objektif. Dan untuk pelaksanaanya di Kabupaten Pringsewu dan Provinsi Lampung Di laksanakan dengan mengacu pada UU ASN dan juga Kemenpan RB No. 13 Tahun 2014 secara baik.

10.	Oglando Setiawan, 2016	PELAKSANAAN SELEKSI TERBUKA PEJABAT PIMPINAN TINGGI PRATAMA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG	<p>Dalam melaksanakan seleksi terbuka jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkungan Pemerintahan Kota Bandar Lampung mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah mulai dari persiapan seleksi terbuka dengan membentuk panitia seleksi kemudian untuk pelaksanaan proses seleksi dimulai dengan mengumumkan lowongan jabatan yang akan diisi, seleksi administrasi, seleksi kompetensi dan beberapa tahap sampai dengan tes kesehatan dan psikologi. Dilanjutkan dengan proses monitoring dan evaluasi. Adapun untuk faktor penghambatnya belum adanya keterbukaan mengenai siapa pejabat yang akan diangkat atau dipromosikan, menjadi kesempatan bagi oknum tertentu untuk memasukkan orang-orang tidak kompeten, kurang kompeten, pejabat yang dipromosikan sehingga tidak memenuhi pangkat tertentu, kualifikasi pendidikan dan kompetensi jabatan yang dibutuhkan.</p>
-----	------------------------	--	--

Dari beberapa literatur di atas terdapat perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan diantaranya lokasi penelitian yang saya lakukan di Kabupaten Sleman dan pada penelitian yang akan saya lakukan akan berfokus kepada bagaimana pengisian jabatan struktural eselon II yang di dalamnya memperhatikan sistem merit (*Meryt sistem*).

1.6 KERANGKA DASAR TEORI

1.6.1 Lelang Jabatan/Seleksi Terbuka

Menejemen sumber daya Manusia (SDM) adalah suatu usaha atau cara untuk bagaimana mengatur SDM yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut Dressler dalam (Kalangi, 2015) menjelaskan bahwa menejemen sumber daya manusia (SDM) strategis adalah menghubungkan menejemen sumber daya manusia peran dan tujuan strategis dalam rangka meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi dan mendorong inovasi dan fleksibilitas. Lebih lanjut lagi menurut Malayu Hasibuan dalam (Atmojo & Nurmandi, 2015) menjelaskan bahwa menejemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau ilmu untuk mewujudkan tujuan masyarakat, karyawan dan perusahaan dengan mengatur antara hubungan dan peran dari tenaga kerja agar efisien dan juga efektif.

Hal yang harus diperhatikan dalam pengadaan SDM menurut (Priyono, 2010) sebagai berikut:

- a. Peramalan kebutuhan tenaga kerja
- b. Penarikan
- c. Seleksi
- d. penempatan

Begitu juga dengan lelang jabatan yang merupakan bagian dari manajemen SDM pengadaan dimana, lelang jabatan yang merupakan seleksi terbuka bertujuan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Tentunya dengan diisinya suatu jabatan oleh pejabat yang berkompeten tentunya, nantinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi yang lebih efektif dan juga efisien untuk mewujudkan kepentingan pekerja yang harus mampu memenuhi kebutuhan masyarakat.

Seleksi terbuka atau lelang jabatan adalah cara dalam menetapkan pegawai yang akan mengisi jabatan tertentu. Selanjutnya, menurut Teguh dalam (Nasution, 2018) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang di dalamnya terdapat tahap-tahap tertentu yang diikuti oleh sekelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tertentu. Menurut Noviansyah dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) menjelaskan bahwa lelang jabatan adalah sebuah kesempatan yang dimiliki oleh setiap peserta yang memiliki kompetensi untuk mampu bersaing secara adil satu sama lain. Artinya dengan lelang maka akan tercipta suasana kompetisi yang kompetitif antara setiap peserta lelang. Menurut Dewi Shendikasar dalam (Asnawi, 2016) menjelaskan bahwa lelang jabatan bisa menjadi sebuah solusi untuk mengurangi resiko terjadi kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN) karena adanya transparansi, dilakukan oleh orang yang netral dengan indikator tertentu dan tentunya berkompeten.

Syarat dalam mekanisme pengangkatan jabatan struktural tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pasal 5 sebagai berikut:

- a. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
- d. Semua unsure penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
- f. Sehat jasmani dan rohani.

Seleksi kepegawaian tentunya harus mempunyai jaminan atau kesempatan yang sama hal ini sesuai dengan pendapat Moscoso dan Salgado dalam (Yudiari & Rahyuda, 2015) menjelaskan bahwa pelamar akan tertarik untuk mengikuti seleksi terbuka apabila organisasi tersebut memberikan peluang atau kesempatan dan juga perlakuan yang sama. Dari hal ini kita bisa melihat bahwa jika pelamar merasa diperlakukan sama dan tidak ada kecurangan maka tentunya akan menciptakan daya saing yang sehat yang nantinya akan mampu memunculkan pemenang dari pertarungan atau dalam hal ini seleksi. Selanjutnya, yang tak kalah penting juga dari lelang jabatan adalah keterbukaan informasi kepada setiap orang agar mengetahui dan juga

ikut serta untuk mengambil bagian dalam lelang jabatan atau seleksi terbuka. Sehingga dengan demikian orang-orang yang mempunyai kompetensi juga semakin banyak sehingga nantinya siapapun yang terpilih memanglah orang yang pantas dari semua orang yang mendaftarkan diri. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Haushknecht dkk dalam (Yudiari & Rahyuda, 2015) menjelaskan bahwa semakin informasi yang disebarluaskan maka, proses rekrutmen dan juga seleksi maka akan menjadikan sebuah organisasi tersebut menjadi lebih didahulukan oleh para calon pelamar.

Seleksi terbuka atau lelang jabatan bisa dikatakan berhasil atau efektif tentu dengan memperhatikan beberapa target atau sasaran. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Budiantoro dalam (Pahlevi, 2013) dimana menyebutkan bahwa lelang jabatan yang efektif itu memiliki tiga sasaran, yaitu:

- a. Keakuratan, artinya adalah dalam proses lelang haruslah mampu untuk memperkirakan kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini sangat penting karena dengan mengetahui kinerja dari pada pelamar tersebut maka, kita bisa menilai atau mengetahui seberapa baik dia dalam bekerja
- b. Keadilan, artinya adalah adanya kesempatan yang sama terhadap setiap pelamar yang mengikuti seleksi. Hal ini sangat diperlukan karena dengan adanya keadilan maka nantinya pelamar yang terpilih memanglah orang yang tepat dan pantas untuk menduduki jabatan tersebut. Begitu juga sebaliknya apabila ada kecurangan maka nantinya hasil yang diharapkan

untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dan memiliki kapabilitas tentunya tidak akan terwujud.

- c. Keyakinan, artinya orang-orang yang mengikuti seleksi haruslah memiliki keyakinan bahwa dengan mengikuti seleksi ini akan memberikan manfaat. Artinya bahwa disini ada kejelasan karena keyakinan tersebut akan muncul apabila ada bukti bahwa nantinya jika saya mengikuti dan lolos akan ada manfaat yang akan didapatkan jangan sampai orang-orang yang mengikuti seleksi tidak yakin dengan apa yang dia jalani.

Lelang jabatan merupakan satu di antara pembaharuan mekanisme rekrutmen aparatur birokrasi yang transparan, bisa dipertanggungjawabkan, adil, dan partisipatif kaitannya dengan mencari seseorang yang tepat di posisi yang tepat (Nurwana, 2016). Oleh sebab itu dalam mekanisme lelang jabatan haruslah ada hal-hal tersebut. Transparan merupakan keterbukaan informasi dan tidak ada yang ditutupi. Menurut Krina dalam (Syam & Bahfiarti, 2016) transparansi adalah prinsip yang menjamin akses informasi yang bisa dilihat oleh setiap orang yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan mulai dari proses pembuatan kebijakan sampai dengan hasil yang dicapai. Selanjutnya menurut Kim dalam (Syam & Bahfiarti, 2016) menjelaskan unsure-unsure yang ada di dalam transparansi sebagai berikut: *pertama*, Kejelasan yang artinya mudah dipahami oleh masyarakat. *Kedua*, aksesibilitas artinya petukran informasi secara dua arah. *Ketiga*, Intergasi, mampu

menjelaskan dan juga menambah informasi secara masuk akal kepada masyarakat. *Keempat*, Rasional artinya ada proses yang tetap, memiliki standar, formal dan dapat diperbaharui. Setelah transparansi telah dijalankan maka yang tak kalah penting adalah pertanggungjawaban atau bisa juga dikenal dengan akuntabilitas. Menurut Widodo dalam (Rondonuwu, Lopian, & Kairupan, 2017) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban dari suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan misi baik keberhasilan dan juga kegagalan dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut lagi menurut Lembaga Administrasi Negara dalam (Sa'adah, 2015) menjelaskan Indikator yang bisa digunakan sebagai pengukur akuntabilitas diantaranya:: *pertama*, pengelolaan anggaran yang dikeluarkan harus akuntabel. *Kedua*, Pertanggungjawaban kinerja. *Ketiga*, intensitas penyimpangan. *Keempat*, upaya tindak lanjut penyimpangan.

Lelang jabatan tak hanya berbicara tentang transparansi dan akuntabilitas saja akan tetapi juga adil. Adil merupakan kesetaraan atau tidak adanya kecurangan. Menurut Dwisvimir dalam (Yudiari & Rahyuda, 2015) mengatakan jika keadilan merupakan keadaan dimana seseorang telah mendapatkan haknya sesuai dengan hukum dan norma yang berlaku. Artinya bahwa keadilan akan tercipta apabila pemerintah kaitannya dengan seleksi terbuka telah mampu menjalankan aturan hukum dan norma yang berlaku. Karena memang pada dasarnya hukum atau peraturan diciptakan untuk ditaat

dan dipatuhi. Keadilan akan terwujud seperti yang disampaikan Tahsen dan Muhammad dalam (Mahendra & Surya, 2017) bahwa keadilan organisasi ada ketika karyawan atau pegawai merasakan telah diperlakukan sesuai dengan prosedur dan hasil secara adil. Dan yang terakhir adalah harus ada partisipatif artinya bahwa dalam lelang jabatan tersebut harus melibatkan masyarakat atau pegawai negeri sipil. Menurut Conyers dalam (Sagita, 2016) mengatakan bahwa partisipasi masyarakat sangatlah penting dalam pembangunan yakni ikut mengambil peran atau bagian dalam pembangunan tersebut. Artinya bahwa dengan terlibatnya masyarakat dalam seleksi terbuka maka tentunya nanti akan terpilih pegawai yang memang berkualitas, berkompeten, dan memiliki prestasi kerja yang baik dalam mengisi jabatan dalam hal ini jabatan struktural. Jika telah seperti itu maka sangat besar harapan bahwa akan terjadi pembangunan khususnya dalam member pelayanan kepada masyarakat.

Penjelasan di atas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam mekanisme seleksi terbuka sangatlah penting adanya keempat unsure tersebut. Keempat unsure tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain artinya bahwa tidak bisa dihilangkan. Karena dengan hal tersebut maka seleksi terbuka atau lelang jabatan akan mampu mewujudkan hasil yang maksimal tentunya akan terpilih para pegawai yang memang dibutuhkan organisasi tersebut.

Sisi positif dari lelang jabatan menurut Drs. Mahmud Syarif Nasution, M.AP dalam (<https://sumut2.kemenag.go.id>) yakni *pertama*, PNS atau ASN

yang nantinya terpilih memiliki kompetensi dan juga profesionalitas yang sesuai dengan jabatannya sekaligus hati yang baik atau paling tidak rekam jejaknya bersih. *Kedua*, akan mewujudkan suatu proses persaingan yang sehat atau positif yang nantinya akan mendorong semangat untuk senantiasa meningkatkan kemampuan, kualitas dalam berkeja dan lain sebagainya. *Ketiga*, menghindari adanya intervensi atau campur tangan dari berbagai pihak yang bertujuan untuk menempatkan orangnya diposisi jabatan tertentu. *Keempat*, terbuka peluang bagi setiap ASN untuk meningkatkan karir mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan menggunakan sistem merit (*merit system*). *Kelima*, masyarakat nantinya mampu melihat dan menilai apakah kinerja dari pada pelayanan public akan semakin baik atau tidak.

1.6.2 Sistem Merit

Sistem merit adalah satu cara atau bisa dikatakan konsep dalam melakukan seleksi pegawai. Untuk lebih jelaskan sistem merit seperti yang disampaikan oleh Moekijat dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014) merupakan sistem yang dilakukan dalam terkait dengan pengangkatan ataupun penunjukan yang didasarkan kepada kecakapan, keahlian atau kompetensi. Kompetensi seorang pegawai sangatlah penting dalam proses rekrutmen, seleksi dan lain sebagainya. Kompetensi seorang pegawai juga dibutuhkan karena sangat berpengaruh terhadap pencapaian atau pemenuhan kebutuhan organisasi yang di tempatnya. Oleh sebab itu penting untuk mengetahui

karakteristik kompetensi seperti yang disampaikan oleh Dharma dalam (Anggraini, 2013) sebagai berikut: *pertama, Motivies* yang artinya adalah adanya konsistensi dalam berpikir yang nantinya akan mempengaruhi tindakan. *Kedua, Traits* dimana watak yang berkaitan dengan cara seseorang berperilaku ataupun merespon kejadian yang terjadi. *Ketiga, self concept* dimana nilai ataupun sikap yang dimiliki seseorang. *Keempat, knowledge* informasi atau pengetahuan tentang hal tertentu. *Kelima, Skills* kemampuan atau kecakapan dalam melakukan sesuatu.

Kartono dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014) menjelaskan bahwa merit sistem ini merupakan sebuah bentuk perlawanan terhadap spoil sistem atau kekerabatan, nepotisme sistem dan juga patronage sistem. Menurut Wahyudi Kumorotmo dan Ambar Widaningrum dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) Merit sistem adalah suatu kebijakan, ketentuan, langkah-langkah untuk mewujudkan profesionalitas dalam perencanaan, pengadaan, seleksi, penempatan, kompensasi ataupun evaluasi dengan memperhatikan kualifikasi minimal, standar kompetensi, serta kinerja sebagai syarat utamanya.

Sistem merit Menurut Saksono dalam (Rahim & Dkk, 2017) merupakan sistem yang tidak hanya dipergunakan pada proses pengangkatan pegawai pertama akan tetapi untuk seterusnya seperti kenaikan gaji, kenaikan tingkat atau jabatan dan lain sebagainya yang bersifat terbuka, untuk menduduki suatu jabatan tertentu memiliki kesempatan yang sama dan tidak menjadi

batasan pada lingkungan tertentu. Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo dalam (Yahya & Mutiarin, 2015) Merit sistem adalah suatu sistem dalam mengelola sumber daya manusia yang berdasar kepada prestasi yakni segala macam perilaku pegawai baik maupun buruk yang secara langsung mempengaruhi naik atau turunnya penghasilan dan/atau jabatan pegawai. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam (Jannah & Nasaruddin, 2016) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai atau yang diraih oleh pekerja terkait dengan tugas dan juga tanggung jawab yang telah diberikan kepada baik secara kualitas dan juga kuantitas.. Menurut Steers dalam (Susanti, 2014) mengatakan prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari beberapa faktor diantaranya:

- a. Kemampuan atau bisa juga minat dari pada seorang pegawai tersebut dalam bekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang perkerja
- c. Motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam (Nurmalasari, 2015) unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah

- a. Kesetiaan adalah kerelaan dari pada karyawan atau pegawai untuk senantiasa membela atau menjaga oragnisasi dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab baik itu saat di dalam ataupun di luar pekerjaan.

- b. Kejujuran adalah tidak bersikap curang saat bekerja dan senantiasa untuk menepati apa yang telah dijanjikan dalam melaksanakan setiap tugas yang telah diberikan.
- c. Kedisiplinan adalah setiap pegawai harus senantiasa mengikuti peraturan yang berlaku dan bekerja sesuai dengan instruksi atau tugas yang telah diberikan.
- d. Kreativitas adalah setiap pegawai harus mampu mengembangkan potensi yang dimiliki agar berdaya guna dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan dari organisasi
- e. Kerjasama adalah setiap pegawai harus mampu berpartisipasi baik dan bekerjasama secara vertikal maupun horizontal disaat bekerja ataupun tidak bekerja untuk mewujudkan hasil pekerjaan yang lebih baik.
- f. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi atau mempengaruhi bawahannya tentunya kearah yang positif demi pencapaian tujuan kerja.
- g. Kepribadian adalah cerminan dari perilaku ataupun sikap seorang pegawai.
- h. Prakarsa adalah pegawai dituntut untuk inisiatif artinya bahwa harus mampu memberikan sumbangan pemikiran yang baru dan harus mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi
- i. Kecakapan adalah setiap pegawai haruslah mampu menyesuaikan hal-hal yang ada dalam sebuah penyusunan kebijakan dengan apa yang ada di dalam situasi manajemen.

- j. Tanggung jawab adalah pegawai harus bisa dan mampu menanggung resiko dari pekerjaan yang dihadapinya.

Sistem merit sangat penting kaitannya dalam proses seleksi dalam hal ini adalah lelang jabatan sehingga, penitng untuk mengetahui apa saja penilaian yang ada di dalam sistem merit tersebut. Menurut Kartono dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014) menjelaskan bahwa dalam sistem merit ada beberapa poin yang ditekankan diantaranya adalah: aspek pendidikan dan pelatihan, masa kerja dan pengalaman,etika serta keterampilan sebagai syarat dalam penilaian yang objektif kaitannya dengan menentukan posisi seseorang dalam menempati jabatan tertentu. Artinya disini bahwa sistem merit sangat lah penting dalam pelaksanaan lelang jabatan untuk terpilihnya orang yang memang pantas dan memiliki kemampun untuk mengisi jabatan tersebut.

1.7 DEFINISI KONSEPTUAL

Melihat dari kerangka teori yang sudah dijelaskan maka penulit menyimpulkan bahwa:

1.7.1 Lelang Jabatan/ Seleksi Terbuka

Lelang jabatan/ seleksi terbuka adalah bagian dari menejemen SDM untuk mengisi jabatan tertentu secara terbuka untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan masyarakat

1.7.2 Merit sistem

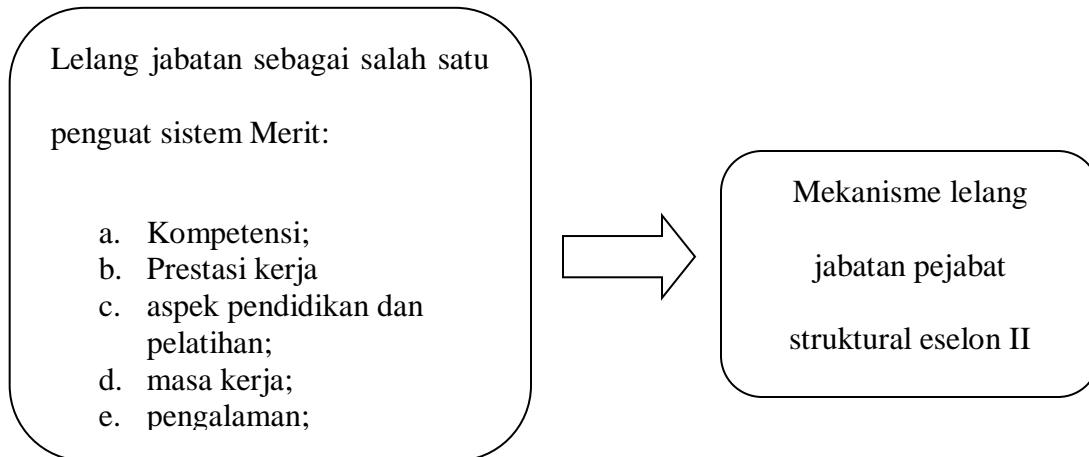
Merit sistem adalah salah satu standar yang memperhatikan prestasi atau kompetensi dari seorang pegawai serta digunakan kaitannya dengan penerimaan pegawai ataupun kenaikan jabatan yang nantinya diharapkan menciptakan pegawai yang professional yang berkerja sesuai dengan tugas dan kewenangan yang di berikan.

1.8 DEFINISI OPERASIONAL

Tabel 1.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Parameter
1.	Mekanisme Lelang Jabatan	Sistem merit	<ul style="list-style-type: none">a. Kompetensi, Moekijat dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014);b. Prestasi kerja, Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo dalam (Yahya & Mutiarin, 2015); Menurut Kartono dalam (Baharuddin & Djabbar, 2014):c. pendidikan dan pelatihan;d. masa kerja dan pengalaman;e. etika.

Kerangka Berpikir



1.9 METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara tertentu yang digunakan di dalam atau saat melakukan suatu penelitian. Lebih lanjut lagi, menurut Sekaran dalam (Semiawan, 2010) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah suatu kegiatan untuk mengumpulkan atau mendapatkan suatu pemahaman dari suatu fenomena atau masalah lebih mendalam dengan cara yang terorganisir, sistematis dan sesuai dengan data secara kritis, ilmiah dan objektif. Adapun metode penelitian terdiri dari sebagai berikut:

1.9.1 Jenis Penelitian

Proses penelitian yang perlu diperhatikan adalah penelitian apa yang akan dilakukan. Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dimana penelitian kualitatif menurut Tohirin dalam (Hayati, 2015) merupakan sebuah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ataupun

memahami suatu fenomena berupa deskripsi menggunakan kata kata dan juga bahasa pada konteks khusus yang alamiah tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yang meliputi perilaku, motivasi, persepsi dan tindakan secara holistik dengan dibantu berbagai metode alamiah.

1.9.2 Lokasi Peneitian

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Kabupaten Sleman khususnya Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan. Hal ini dikarena kan pada tahun 2017 pemerintah Sleman melakukan lelang jabatan untuk pejabat struktural eselon II.

1.9.3 Unit Analisis

Unit analisis pada penelitian ini adalah hal yang berkaitan dengan penelitian. Adapaun unit analisis sebgai berikut:

Tabel 1.3
Unit Analisa

No	Instansi	Jumlah	Narasumber
1.	Badan Kepegawian, Pelatihan dan Pendidikan Kabupaten Sleman	1	Kepala Bidang pengembangan Pendidikan
2.	Panitia seleksi	1	Anggota panitia seleksi
3.	Aparatur Sipil Negara	4	2 pegawai yang lolos dan 2 pegawai yang tidak lolos lelang jabatan

1.9.4 Jenis Data

1.9.4.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung bisa melalui wawancara observasi dan lain sebagainya. Data primer atau sumber primer adalah data yang didapatkan dari orang secara langsung atau biasa juga disebut *first hand information*. Hal ini karena kita menerima langsung data tersebut dari orang tanpa ada perantara. Keuntungan dari data primer adalah sesuai dengan tujuan dari penelitian karena seorang peneliti itu yang mengontrol dan juga sesuai untuk memenuhi maksud dan tujuan dari penelitian tersebut(Silalahi, 2009).

Tabel 1.4
Data Primer

No.	Data Primer	Sumber Data	Teknik Pengumpulan data
1.	Mekanisme lelang jabatan pejabat struktural eselon II di Kabupaten Sleman	Kepala Bidang Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan Badan Kepegawaian, Pelatihan dan Pendidikan	Wawancara
2.	penyeleksian lelang jabatan	Panitia dari internal dan panitia eksternal	Wawancara
3.	Pengalaman dan atau hal-hal yang dilewati saat mengikuti proses lelang jabatan	ASN yang mengikuti lelang	Wawancara

1.9.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung atau tidak dengan terjun ke lapangan. Biasanya data ini didapatkan dari pihak tertentu yang mungkin sudah melakukan penelitian sebelumnya. Data sekunder adalah data yang diterima tidak langsung dari sumber aslinya artinya disini ada perantara yang bisa meliputi komentar, interpretasi, atau bisa disebut sebagai *second hand information* (Silalahi, 2009). Adapun data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui internet, buku-buku, jurnal-jurnal, dan dokumen-dokumen yang kaitannya dengan penelitian.

Tabel 1.5

Data Sekunder

No.	Data Sekunder	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1.	Jumlah Aparatur Sipil Negeri	BKPP	Dokumentasi
2.	Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Sleman	Pemkab Sleman	Dokumentasi
3.	Jumlah yang lolos seleksi administrasi	BKPP	Dokumentasi
4.	Pegawai yang lolos seleksi akhir	BKPP	Dokumentasi
5.	Daftar jumlah lowongan yang dibuka dalam seleksi	BKPP	Dokumentasi
6.	Tugas dan Fungsi	BKPP	Dokumentasi
	Standar kompetensi jabatan	BKPP	Dokumentasi
8.	Struktur Organisasi	BKPP	Dokumentasi
9.	Daftar panitia Seleksi	BKPP	Dokumentasi

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

1.9.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan seorang peneliti untuk memperoleh data yang tidak didapatkan pada saat observasi atau kuisisioner. Karena tidak semua pertanyaan mampu terjawab saat observasi atau kuisisioner oleh sebab itu peneliti melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan. Dengan wawancara secara mendalam peneliti akan mendapatkan maksud atau makna dari apa yang disampaikan oleh narasumber atau partisipan (Semiawan, 2010). Adapun wawancara yang akan saya lakukan adalah dengan Kepala Bidang Pengembangan, pendidikan dan pelatihan pegawai, panitia seleksi yang bertugas dalam proses lelang jabatan, serta pegawai yang lolos dan tidak lolos lelang jabatan mengetahui secara lebih jelas seperti apa lelang jabatan tersebut dilaksanakan dan juga bagaimana pengalaman yang mereka rasakan saat mengikuti proses lelang.

1.9.5.2 Teknik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpul data dalam penelitian kualitatif yang mana sesuai dengan namanya berarti menggunakan dokumen dan lain sebagainya. Lebih lanjut lagi menurut Sugiyono menjelaskan bahwa dokumentasi adalah catatan tentang suatu fenomena atau peristiwa tertentu yang berupa tulisan, gambar atau karya dari seseorang.

Untuk tulisan sendiri bisa seperti peraturan, kebijakan catatan harian dan lain sebagainya. Setelah itu akan dilakukan pengecekan untuk keabsahan data (Sugiyono, 2013). Lebih lanjut lagi menurut Hamdi dokumentasi meruakan informasi yang berasal dari suatu organisasi atau lembaga dan juga perorangan (Hamdi, 2004). Adapun data sekunder yang peneliti butuhkan adalah Daftar jabatan struktural dan eselonsi di lingkungan pemerintahan Kabupaten Sleman, dokumen terkait dengan jumlah pelamar yang mengikuti lelang jabatan, jumlah yang lolos seleksi administrasi dan seleksi tahap akhir, visi dan misi, tugas dan fungsi, tujuan dan sasaran, struktur organisasi, dan daftar panitia seleksi dari dalam dan luar Pemkab Sleman dll sesuai dengan yang ada dalam data sekunder di atas.

1.9.6 Teknis Analisa Data

Menurut Miles, Huberman dan Saldana di dalam (Misna, 2015) penelitian kualitatif khausunya pada analisis data terdapat 3 tahap diantaranya adalah sebagai berikut:

1.9.6.1 Kondensasi data

Kondensasi bisa merujuk kepada suatu proses yang terkait dengan memilih, menyederhanakan mentransformasi dan atau mengabstrak data yang diambil dari data lapangan yang tertulis, wawancara, dokumen-dokumen atau pun data empiris lainnya.

1.9.6.2 Penyajian data

Penyajian data ini membantu untuk bisa memahami apa yang sebenarnya terjadi secara lebih mendalam dengan cara menyatukan atau mengorganisasikan informasi.

1.9.6.3 Penarikan kesimpulan

Ini merupakan tahap yang sangat penting juga didalam sebuah penelitian yaitu menarik suatu kesimpulan dan verifikasi. Hal ini bersifat sementara dan seaktu waktu bias berubah seiring dengan ditemukan data data yang kuat dalam proses pengumpulan data