

**IMPLEMENTASI *OPEN BIDDING* DAN *ASESMENT JABATAN PRATAMA* (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang)**

Hade Putiliana<sup>1</sup>, Rumzi Samin<sup>2</sup>, Edison<sup>3</sup>  
hadeputiliana@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji

**Abstract**

*In Tanjungpinang, job auctions are actually nothing new from a public administration perspective. Job auction is one way to minimize the potential for corruption, collusion, and nepotism (KKN). This study aims to identify and describe the implementation of Open Bidding and Job Assessment Pratama (Case Study of the Regional Secretary) of the Tanjungpinang City Government. This research uses descriptive qualitative research. Data collection techniques used interview (interview), observation and documentation. The data analysis technique used interactive analysis techniques. This technique includes three things, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results obtained from this study are the Implementation of Open Bidding and Assessment of Primary Positions (Case Study of Regional Secretary) of the Tanjungpinang City Government, through 1). Communication which includes communication between the selection committee and BKPSDM and communication between BKPSDM and participants has been optimal seen from the open selection announcement mechanism. and announcement of selection results, 2). Resources where the budgetary resources are not in accordance with the planning in its implementation and it is problematic. Meanwhile, human resources in the selection process are very supportive of both human resources, 3). The position of competency requirements that must be possessed by a candidate for leadership who will take office such as commitment, honesty, and democratic character has been optimal in its implementation, and 4). Bureaucratic Structure for the influence of the bureaucracy will occupy the Bureaucratic Structure to meet the Standard Operating Procedure (SOP) and the fragmentation that has been set for the whole government is already going well. The stages that have been given by Open Bidding have been optimal in the socialization. Open bidding activities are very important to continue to be carried out fairly and transparently, in order to obtain quality officials who will fill vacant positions.*

**Keywords:** *Open Bidding, Assessment, Implementation of Socialization*

**I. Pendahuluan**

Indonesia adalah sebuah negara dengan banyak pulau sudah tentu untuk mempermudah jalannya roda pemerintah di daerah yang jauh dari pusat di bentuk lah otonomi daerah. Pemberlakuan otonomi daerah di Indonesia berdampak pada terjadinya pergeseran paradigma dan sistem pemerintahan yang pada mulanya sentralistik dan kekuasaan berada di Pemerintah Pusat bertukar menjadi ke sistem pemerintahan yang desentralistik. Membebaskan daerah dalam mengurus dan menjalankan roda pemerintahannya langsung di daerahnya. Pemerintahan semacam ini memberikan keleluasaan kepada daerah dalam wujud otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prinsip-prinsip

demokrasi, peran serta, prakarsa dan aspirasi masyarakat sendiri atas dasar pemerataan, keadilan serta sesuai dengan kondisi, potensi dan keragaman daerah.

Otonomi daerah juga tidak terlepas dalam mengurus jabatan-jabatan dalam menjalankan roda pemerintahannya. Lelang jabatan misalnya, lelang jabatan atau sering disebut dengan istilah job tender sebenarnya bukan hal baru dalam perspektif administrasi publik. Dalam konsep *New Public Management* (NPM), lelang jabatan sudah dikenalkan dan dipraktekkan di negara-negara Barat, dengan istilah yang berbeda-beda seperti *auction office*. Tujuannya adalah 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. Lelang jabatan merupakan salah satu cara untuk memperkecil potensi korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) karena rekrutmen jabatan dilakukan secara transparan, menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten melakukan seleksi.

Pejabat yang nantinya akan terpilih, diharapkan tidak hanya bekerja secara profesional, namun mereka harus mempunyai rekam jejak/ pengalaman kerja yang baik dimasa lalu, akan mempengaruhi pada kesuksesan didalam melaksanakan program pembangunan yang berkelanjutan dan masyarakat akan memperoleh manfaatnya berupa pelayanan publik yang semakin baik, peningkatan kesejahteraan, berkurangnya kemiskinan dan lain sebagainya. Lelang jabatan merupakan bagian dari suatu pola alternatif yang sangat menjanjikan di dalam menemukan pelayan-pelayan masyarakat yang berkualitas.

Berbeda dengan sebelumnya, dimana pimpinan menggunakan seleksi pejabat dengan sistem konvensional yang tertutup (*Closed System Recruitment*) sehingga menimbulkan banyak permasalahan dan menjadi sorotan publik karena membatasi munculnya pejabat-pejabat yang kreatif dan cerdas dengan komitmen yang tinggi. Asessment dalam sebuah kutipan para ahli yaitu Menurut Wallace & Longlin 1979 "Suatu proses sistematis dengan menggunakan instrumen yang sesuai untuk mengetahui perilaku belajar, penempatan, dan pembelajaran". Dan Menurut James A Mc. Loughlin & Rena B Lewis 1986 Proses sistematis dalam mengumpulkan data seorang anak yang berfungsi untuk melihat kemampuan dan kesulitan yang dihadapi seorang saat itu, sebagai bahan untuk menentukan apa yang sesungguhnya dibutuhkan. Berdasarkan informasi tersebut, guru akan dapat menyusun program yang bersifat realistis sesuai dengan kenyataan obyektif (Asnawi: 2016:18-19).

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dipertegas pula pasal 68 PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada instansi Pemerintah. (2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. (3) Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

PNS yang diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah harus mempunyai prinsip, prinsip yang dilaksanakan berdasarkan prinsip profesional, dan menghindari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk melaksanakan prinsip itu. Manajemen ASN dilaksanakan dengan sistem merit, sebagaimana di tegaskan pada pasal 51 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN yang menyatakan Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi. Kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Persyaratan *Open bidding* dalam melakukan pengisian lowongan jabatan pimpinan tinggi secara

terbuka dilakukan sebagai berikut : Persyaratan umum terdiri dari, Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia, Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat pelantikan, Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Memiliki rekam jejak jabatan integritas dan moralitas yang baik, Memiliki pengalaman jabatan dalam bidang yang terkait dengan jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun, Pendidikan paling rendah S- 1 atau D-IV, Memiliki pengalaman dalam jabatan Administrator (Eselon III) atau Jabatan Fungsional Ahli Madya minimal 2 (dua) tahun, Memiliki Pangkat atau Golongan Ruang minimal Pembina (IV.a), Telah mengikuti dan lulus Diklat dan Kepemimpinan tk III, Tidak menjadi pengurus atau anggota partai politik, Telah menyerahkan SPT, Telah menyerahkan LHKPN/I HKASN, Tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin berat dan sedang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun berakhir, Tidak sedang menjalani proses pidana atau pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik pada 2 (dua) tahun terakhir, dengan melampirkan PPKPNS (Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil) tahun 2018 dan 2019, Sehat jasmani, Rohani dan bebas NAPZA, Memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan yang ditetapkan. Sedangkan Persyaratan Khusus terdiri dari, Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar menyerahkan surat persetujuan atau rekomendasi dari atasan langsung masing-masing untuk mengikuti rangkaian seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten/Kota/Provinsi antara lain : Pernah menduduki 2 (dua) jabatan Administrator (Eselon III) yang berbeda, dan Menyerahkan surat persetujuan/rekomendasi dari PPK Instansi masing-masing untuk mengikuti rangkaian Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Adapun Tahap-tahap *Openbidding* dalam melakukan pengisian lowongan jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dilakukan tahapan sebagai berikut : Persiapan Pembentukan Panitia Seleksi yaitu Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Pusat dan Instansi Daerah, berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Panitia Seleksi terdiri atas unsur pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang kosong seperti akademi, pakar, dan professional, Persyaratan menjadi Panitia Seleksi memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang kosong dan memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi, Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang, Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45%. Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintah.

Dalam Pelaksanaannya harus dilakukan pengumuman lowongan jabatan, untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi agar diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan media cetak, media elektronik (termasuk media online), Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran, Pengumuman tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut: Pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten/kota yang bersangkutan dan pengisian jabatan pimpinan pratama pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepanngkatan, pendidikan, dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam pengumuman harus memuat : Nama jabatan yang kosong, Persyaratan administrasi antara lain, surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai, fotokopi SK kepanngkatan dan jabatan yang diduduki, fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar, fotokopi SPT tahun terakhir, fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir, dan riwayat hidup (CV)

lengkap, Persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas, Batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi, Tahapan, jadwal dan sistem seleksi, Alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi, Prosedur lain yang diperlukan, persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang kosong, Pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar minimal 5 tahun, Lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi, Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.

Seleksi Administrasinya yaitu, penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi. Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi. Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing. Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki. Dapat dilakukan secara online bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online; Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi. Seleksi Kompetensi yaitu, dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode assessment center sesuai kebutuhan masing-masing instansi untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode assessment center secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.

Wawancara Akhir yaitu, panitia Seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar. Wawancara bersifat klarifikasi atau pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter. Penelusuran (Rekam Jejak) Calon dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar. Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya. Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelegen. Hasil Seleksi, panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati/Walikota). Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi kecuali untuk jabatan yang serumpun.

Tes Kesehatan dan Psikologi, Tes kesehatan dan psikologi dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi. Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan psikologi. Pembiayaan, untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, agar instansi daerah merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada APBD masing-masing. Monitoring dan evaluasi yaitu, Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan, Status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan

laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN Saat ini fenomena yang terjadi lelang jabatan yang dilakukan Pemerintah Tanjungpinang, Pemerintah Kota (PEMKO) Tanjungpinang telah membuka pendaftaran seleksi jabatan calon Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Tanjungpinang yang dimulai 15 Juli 2019 selama 15 hari kedepan. Hal ini disampaikan oleh Walikota Tanjungpinang Syahrul yang mengatakan sehari setelah pelantikan enam pejabat Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama sebagai Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) hasil lelang jabatan, pihaknya kembali lelang jabatan atau open bidding untuk jabatan Sekda Kota Tanjungpinang.

Seperti disampaikan Walikota, Syahrul telah membentuk Tim Panitia Seleksi (Pansel) lelang terbuka jabatan (open bidding) Sekretaris Daerah dan sejumlah Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Syahrul menyebut Pansel diketuai oleh Sekdaprov Kepri TS Ariff Fadillah. Terpisah, Kepala Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang, Tengku Dahlan menjelaskan, Tim Pansel Open Bidding terdiri dari 2 birokrat di Provinsi Kepri, 2 Akademi dan satu orang yang merupakan tokoh masyarakat. (Sumber: <http://inilahkepri.com/m/berita/sekdaprov-kepri-ketua-tim-pansel-open-bidding-pemko-tanjungpinang/3352>, diakses pada tanggal 26 september 2019).

Kita perkirakan dua bulan waktu yang dibutuhkan untuk *Open Bidding* Sekda (Sekretaris Daerah) ini mulai dari tahap pendaftaran hingga akhirnya terpilih salah satu peserta untuk menduduki jabatan Sekda (Sekretaris Daerah).” Katanya. Berikut nama-nama pejabat yang mendaftarkan diri ikut Open Bidding Sekda (Sekretaris Daerah) Kota Tanjungpinang: Teguh Ahmad Syafari (Asisten I), Muhammad Ikhsan (Kepala PTSPDM), Ahmad Yani (Kepala Disperdagin), Ruli Friady (Kepala Bappelitbang), dan Samsudi (Kepala BKPSDM).

Selama 2 hari pada tanggal 10/11 Oktober 2019, *Asesment Open Bidding* dan *Open Bidding* seleksi dilaksanakan di Jakarta. Interview kepada calon Sekda (Sekretaris Daerah) yang dilaksanakan di Tanjungpinang lebih kurang 3 Minggu setelah dilaksanakan *Asesment*. Hasilnya interview yang dilaksanakan setelah Pansel digabungkan hasilnya dengan nilai *Asesment* kemudian dibuat ranking dari 5 nama diusulkan ke Walikota menjadi 3 nama dan dilaporkan kepada KASN kemudian ditetapkan 1 orang calon Sekda (Sekretaris Daerah) yaitu atas nama Teguh Ahmad Syafari yang dilantik oleh Walikota pada tanggal 11 November 2019. Adapun dalam pelaksanaan *Open Bidding* yang ada di Kota Tanjungpinang banyak menemukan permasalahan-permasalahan yang menghambat proses lelang jabatan. Hal ini disampaikan oleh Sekda Kota Tanjungpinang bahwa masih terdapat permasalahan yang harus di laporkan oleh KASN. Permasalahan itu berdasarkan pada banyaknya kecacatan administrasi yang terjadi.

Gejala permasalahan *Open Bidding* antara lain : Lamanya waktu pelaksanaan *Open Bidding* yang mencapai lebih kurang 2 bulan dimulai dari pendaftaran sampai pelantikan, Besarnya biaya yang dikeluarkan oleh Pemko Tanjungpinang untuk memilih Sekda (Sekretaris Daerah) definitif dan biaya konsultasi ke KASN Jakarta minimal 2 kali, besarnya biaya transportasi dan akomodasi calon Sekretaris Daerah (5 orang ditambah Pansel 5 orang serta 3 orang staff BKPSD) untuk melaksanakan *Asesment* di BKN Jakarta.

## II. Metode Penelitian

Metode penelitian ini digunakan yang dikenal dengan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Judul penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang). Dalam



penelitian kualitatif yang dimaksud metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan, dan pemanfaatan dokumen. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun informan pada penelitian ini sebanyak 1 Sekretaris Daerah Kota Tanjungpinang, 1 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungpinang, 1 Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungpinang, 1 Ketua Panitia Seleksi Lelang Jabatan Kota Tanjungpinang, 4 Anggota Panitia Seleksi *Open Bidding*. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang dipilih karena terlibat langsung dan paling banyak mengetahui informasi yang peneliti perlukan.

### III. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini tentang Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang). Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu ada beberapa hal yang membedakan dengan penelitian terdahulu, berikut ini merupakan penyajian uraian secara utuh dan sistematis dari beberapa penelitian.

Penelitian Skripsi oleh Petrus Hironimus Wersun (2015). Judul : Implementasi Prinsip Profesionalisme Dalam Pengangkatan Pejabat Struktural Di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil Di Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini mengambil masalah Pengangkatan pejabat struktural sering pula hanya berdasarkan pertimbangan primordial atau karena orang tersebut termasuk kerabat dari pemimpin. Hal ini tentunya sangat menghambat Visi dan Misi untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Latar pendidikan sangat menentukan kinerja PNS dalam lingkungan pekerjaannya. Selain itu, ada indikator lain yang belum sepenuhnya berjalan secara baik, yaitu prestasi kerja. Prestasi kerja bertujuan untuk menilai kinerja PNS selama masa kerja satu tahun dalam setiap instansi dimana PNS tersebut ditempatkan.

Penelitian Skripsi oleh Ajib Rakhmawanto (2016). Judul : Model Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif UU Nomor 5 Tahun 2014. Hasil penelitian ini menjelaskan masalah Permasalahan penelitian, bagaimanakah model pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara? Tujuannya penelitian ini adalah menganalisis model pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data penelitian digali dengan teknik studi pustaka (*literature*). Lokasi penelitian di DPR RI (Komisi II), Kementerian RAN RB, dan BKN. Pengangkatan JPT berbasis merit dilaksanakan secara terbuka, independen, dan profesional yang memberikan kesempatan kepada setiap calon yang memenuhi syarat kompetensi jabatan untuk melamar. Pengangkatan JPT melibatkan KASN yang dilakukan dengan menerapkan sistem merit melalui seleksi terbuka, mulai dari seleksi administrasi, seleksi kompetensi, tes wawancara, penelusuran rekam jejak, serta tes kesehatan dan psikologi.

Penelitian Skripsi oleh Muh. Asnawi (2016). Judul : Lelang Jabatan Dalam Tinjauan Good Governance (Studi Kasus Pemerintahan Kota Makassar Tahun 2014). Hasil penelitian yang diperoleh di Kota Makassar lelang jabatan juga sudah dilakukan. Menurut Wali Kota Makassar Mohammad Ramdhan Pomanto, ada lebih 600 jabatan yang sudah dilelang oleh pemkot Makassar. Mulai dari lurah hingga jabatan eselon III dan IV di lingkungan Pemkot Makassar. Pelelangan terbuka tersebut sebagai komitmen pemerintahannya dalam mendorong prinsip pemerintahan bersih. Karena itu, tim lelang jabatan juga diisi oleh orang yang berkompeten dan berintegritas. "Kami ambil dari LAN, dari kalangan akademisi, masyarakat, dan birokrasi sendiri. Ada puluhan anggota tim yang kami rekrut dan ini juga sesuai ketentuan UU ASN. Dampak adanya lelang jabatan di Kota Makassar Pada awal diberlakukannya sistem lelang jabatan di Kota Makassar, terjadi polemik yang menjadi "rahasia umum" di kalangan PNS, terutama PNS yang sudah golongan tinggi, karena tesnya yang begitu susah, banyak dari mereka yang sudah tidak hafal

materi ujian, walau sudah diisi dengan pengalaman. Kemudian dalam jangka waktu tertentu, ditemukan bahwa terjadi kecurangan pada pelaksanaan lelang jabatan, terutama untuk posisi camat, lurah, dan eselon.

Penelitian Skripsi oleh MHD. Rafi Yahya, Dyah Mutiarin (2015). Judul : Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian menjelaskan untuk mendapatkan pejabat struktural yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik dilingkungan Pemda DIY dilakukan melalui proses promosi model lelang jabatan. Maka dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana proses promosi model lelang jabatan untuk eselon II di Pemda DIY. Selanjutnya, promosi model lelang jabatan yang dilaksanakan oleh Pemda DIY ini dianalisa dengan tiga unsur penting dalam promosi jabatan. Dalam penelitian ini juga menghadirkan pandangan BKD Pemda DIY terhadap UU no. 5 tahun 2014 yang mengatur tentang aparatur sipil negara. pada dasarnya BKD Pemda DIY yang mengelola tentang aparatur sipil negara di daerah setuju dengan adanya aturan baru tentang tata cara pengisian jabatan struktural yang lowong di instansi pemerintah. BKD Pemda DIY setuju dengan semangat dan penerapan prinsip *merit system* sebagaimana yang diamanahkan di dalam UU ASN no.5 tahun 2014 tersebut. akan tetapi BKD Pemda DIY juga memiliki catatan-catatan tersendiri tentang aturan baru tersebut. Beberapa catatan tersebut dikhawatirkan akan menjadi penghambat tujuan dari promosi jabatan tersebut.

Penelitian Skripsi oleh Ari Gusnita, S.A.N., M.Si (2016). Judul : Implementasi Lelang Jabatan Dalam Rangka Membangun Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil penelitian menjelaskan untuk memilih jabatan ASN pada eselon tertentu, diharuskan dilakukan melalui lelang jabatan. Mekanisme ini ditempuh agar promosi jabatan birokrasi dapat berjalan dengan baik melalui parameter yang profesional. Memang, betapapun promosi jabatan ditempuh melalui promosi jabatan, akan tetapi penentuan akhir tetap ditentukan oleh kepala daerah. Semoga implementasi lelang jabatan ini dapat melahirkan pejabat birokrasi yang memiliki kualitas profesional. Lelang jabatan diharapkan dapat melahirkan pejabat-pejabat yang berkualitas dan professional dibidangnya, mempunyai rekam jejak yang baik dapat memperkecil potensi KKN, karena dilakukan secara transparan dan menggunakan indikator tertentu.

Berdasarkan hasil tinjauan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki kaitan yang sama yaitu meneliti tentang Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pertama: lebih fokus terhadap pejabat yang nantinya akan terpilih, diharapkan tidak hanya bekerja secara profesional, namun mereka harus mempunyai rekam jejak/ pengalaman kerja yang baik dimasa lalu, akan mempengaruhi pada kesuksesan didalam melaksanakan program pembangunan yang berkelanjutan, kedua: memiliki fokus kepada masyarakat agar memperoleh manfaatnya berupa pelayanan publik yang semakin baik, peningkatan kesejahteraan, berkurangnya kemiskinan dan lain sebagainya, ketiga: perbedaan lain adalah lelang jabatan merupakan bagian dari suatu pola alternatif yang sangat menjanjikan di dalam menemukan pelayan-pelayan masyarakat yang berkualitas, keempat: lebih fokus pada pelaksanaan lelang jabatan yg harus memenuhi kriteria yang konkrit, yaitu transparan dan selektif dalam upaya menjamin obyektifitas pelaksanaan lelang jabatan yang transparan dan selektif adalah terletak pada penilaian yang menggunakan indikator yang jelas/ pasti, kelima: lebih fokus dilakukan oleh tim penilai yang independen, netral, kompeten dan kredibel beda dengan penelitian terdahulu yang melaksanakan lelang jabatan lebih diperdayakan teman dekat, saudara, bahkan keluarga sendiri.

Penelitian yang dilakukan tentang Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang). Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan Mendeskripsikan Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama

(Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang). Jumlah informan terdiri dari 1 Sekretaris Daerah Kota Tanjungpinang, 1 Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungpinang, 1 Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungpinang, 1 Ketua Panitia Seleksi Lelang Jabatan Kota Tanjungpinang, 4 Anggota Panitia Seleksi *Open Bidding*. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang dipilih karena terlibat langsung dan paling banyak mengetahui informasi yang peneliti perlukan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti akan dibagikan berdasarkan fokus masalah yang dibahas terkait dengan menggunakan teori Implementasi Kebijakan Publik oleh Edward III (1980:10-11) yaitu Komunikasi, Sumber daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan syarat utama bagi para pelaksana kebijakan (implementer), dimana para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang harus mereka kerjakan, kepada siapa kebijakan harus disalurkan sehingga kebijakan akan diimplementasikan dapat jelas dan konsisten. Komunikasi dalam implementasi kebijakan menurut Edward III terdiri atas tiga indikator yaitu kejelasan, transmisi, dan konsistensi. Dalam implementasi jabatan pratama sekretaris daerah di Kota Tanjungpinang Komunikasi yang dilakukan antara Walikota Tanjungpinang, Kepala BKD dan calon pejabat yang akan menduduki jabatan tertentu sangat formalitas. Pada penelitian ini lebih terfokus pada pelaksanaan sosialisasi dalam *open bidding* baik melalui media, komunikasi, dan melalui website kepada seluruh pemerintah. Tahap-tahap yang sudah diberikan oleh *open bidding* sudah optimal dalam sosialisasi. Bagi pemerintah yang ingin ikut mengisi jabatan Sekda, dengan adanya sosialisasi ini siapapun yang memenuhi persyaratan bisa ikut.

### **Sumber daya**

Sumber daya yaitu Sumber daya yang penting termasuk para pekerja yang tepat dan dengan keahlian yang tepat, relevan serta dengan informasi yang memadai tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan-kebijakan, dan pada orang lain yang terlibat secara patuh dalam pelaksanaan, otoritas yang memastikan kebijakan-kebijakan berjalan dengan semestinya, serta fasilitas- fasilitas (termasuk bangunan-bangunan, peralatan, lahan, dan perlengkapan lainnya) yang mana atau dengan mana untuk menyediakan pelayanan-pelayanan. SDM yang telah memenuhi persyaratan sesuai dengan pangkat dan golongan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada penelitian ini lebih terfokus ketersediaan sumber dayanya sangat terdukung dan tidak bermasalah, hanya kendala dalam anggaran karena tidak bisa memastikan berapa anggaran yang dibutuhkan, tapi untuk SDMnya tidak mempunyai masalah.

### **Disposisi**

Disposisi adalah persyaratan kompetensi yang harus dipunyai oleh calon pimpinan yang akan menjabat seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Calon pimpinan tidak hanya harus mengetahui apa yang harus dilakukan dan memiliki kapabilitas untuk melakukannya, tetapi mereka juga harus memiliki keinginan untuk menjalankan kebijakan itu. Calon pimpinan dapat menerapkan kebijaksanaan yang cukup dalam mengimplementasikan kebijakan-kebijakan. Cara di mana para calon pimpinan melatih arah mereka. Namun, tergantung pada bagian besar atas disposisi mereka terhadap kebijakan-kebijakan. Etika-etika mereka, pada saatnya, akan dipengaruhi oleh pandangan mereka terhadap kebijakan-kebijakan dan bagaimana mereka melihat kebijakan-kebijakan memengaruhi lembaga-lembaga dan kepentingan-kepentingan pribadinya. Pada penelitian ini lebih terfokus bahwa harus sesuai aturan yang ada, Karena dalam hal ini harus berdasarkan aturan dan



persyaratan yang cukup ketat, dan tidak langsung bisa diumumkan harus mendapatkan izin dari KASN terlebih dahulu.

## **Struktur Birokrasi**

Struktur Birokrasi, adalah pengaruh Birokrasi yang akan menduduki Struktur Birokrasi memenuhi Standart Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi yang telah ditetapkan jika sumber daya yang cukup untuk mengimplementasikan sebuah kebijakan yang ada dan para implementor mengetahui apa yang harus dilakukan dan menginginkan melakukannya, implementasi mungkin masih bisa digagalkan karena kekurangan pada struktur birokrasi. Sebagai unit lembaga yang mengelola kebijakan-kebijakan mereka mengembangkan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk menangani situasi-situasi rutin yang biasanya mereka hadapi setiap saat. Pada penelitian ini lebih terfokus bahwa SOP sudah ada aturan dan petunjuknya dari mulai tahapan pendaftaran sampai tahap dipilih 3 besar sudah ada SOP dan petunjuknya.

## **IV. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang) dari implementasi sudah berjalan dengan maksimal karena dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, meskipun masih terdapat beberapa kekurangan atau keterbatasan dalam pelaksanaan implementasi. Adapun dari dimensi komunikasi yang meliputi komunikasi antara panitia seleksi dengan BKPSDM dan komunikasi BKPSDM dengan peserta sudah optimal dilihat dari mekanisme pengumuman seleksi terbuka dan pengumuman hasil seleksi. Dari dimensi Sumber daya dimana sumber daya anggarannya tidak sesuai dengan perencanaan dalam pelaksanaannya dan itu bermasalah. Sementara sumber daya manusia dalam pelaksanaan seleksi sangat mendukung baik SDM. Dari dimensi Disposisi persyaratan kompetensi yang harus dipunyai oleh calon pimpinan yang akan menjabat seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis sudah optimal dalam pelaksanaannya. Dari dimensi Struktur Birokrasi untuk pengaruh birokrasi yang akan menduduki Struktur Birokrasi memenuhi Standart Operating Prosedur (SOP) dan fragmentasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait dengan Implementasi *Open Bidding* dan *Asesment* Jabatan Pratama (Studi Kasus Sekretaris Daerah Pemerintah Kota Tanjungpinang), maka adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pentingnya menerima saran dan kritik dari peserta yang pernah mengikuti kegiatan tersebut, dan dalam pelaksanaan kegiatan *open bidding* sangat penting untuk tetap dilaksanakan secara adil dan transparan, untuk mendapatkan kualitas pejabat yang akan mengisi jabatan yang kosong. .

## **V. Daftar Pustaka**

### **Buku :**

Abidin, Zainal. (2015). *Kebijakan Publik*. Salemba Humanika : Edisi 2.

Dwiyanto. (2009). *Kebijakan Publik*. Jakarta : Atmajaya

Deddy, Mulyadi. (2015). *Kebijakan Publik dan Pelawanan Publik*. Jakarta : Alfabeta.

Erna, Hj. (2015). *Implementasi Kebijakan Dan Kualitas Pelayanan Publik*. Jakarta : Deepublish

George, C. Edward. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, D.C. 20037.

### **Jurnal :**

Ajib Rakhmawanto, (2016), *Model Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif UU Nomor 5 Tahun 2014*. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, ISSN 1410-5632 Vol. 16 No. 4, Desember 2016: 411-424

Ari Gusnita, S.A.N., M.Si, (2016), *Implementasi Lelang Jabatan dalam Rangka Membangun Aparatur Sipil Negara (ASN)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Universitas Lampung*, 1 (1).

Muh. Asnawi, (2016), *Lelang Jabatan dalam Tinjauan Good Governance (Studi Kasus Pemerintahan Kota Makassar Tahun 2014)*. *Jurusan Ilmu Politik, Fakultas Ushuluddin, Filsafat dan Politik, Universitas Islam Negeri (UN) Alauddin Makassar*, 1 (1).

MHD. Rafi Yahya, Dyah Mutiarin, (2015), *Model Lelang Jabatan di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*, Vol 2 No 2.

Petrus Hironimus Wersun, (2015), *Implementasi Prinsip Profesionalisme dalam Pengangkatan Pejabat Struktural di Lingkungan Pegawai Negeri Sipil di Yogyakarta*. *Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atmaja Yogyakarta*, 476.

Wahyudi, (2012), *Asesmen Pembelajaran Berbasis Portofolio di Sekolah*. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan FKIP-UNTAN Pontianak*, 288.

#### **Internet :**

Sumber: <http://media.neliti.com/media/publications/104718-ID-evaluasi-lelang-jabatan-di-lingkungan-pe.pdf> di akses pada tanggal 26 september 2019.

Sumber: <http://inilahkepri.com/m/berita/sekdaprov-kepri-ketua-tim-pansel-open-bidding-pemko-tanjungpinang/3352> , diakses pada tanggal 26 september 2019.