



Implementasi Open Bidding Dalam Mengisi Kekosongan Kursi Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi

Depa Istia Putri¹⁾; Tuah Nur²⁾; Dian Purwanti³⁾

Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: ¹⁾depaistiaputri064@ummi.ac.id; ²⁾tuahn309@gmail.com; ³⁾dianpurwanti042@ummi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [5 Mei 2022]
Revised [30 Mei 2022]
Accepted [25 Juni 2022]

KEYWORDS

Implementation, Open Bidding, Best Practice

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Open Bidding merupakan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi dan Panitia Seleksi merupakan pelaksana kebijakan Open Bidding yang memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan kebijakan Open Bidding. Tahun 2021 Kota Sukabumi mempunyai keunggulan mendapatkan juara 1 dalam BKN Award 2021 rakornas kepegawaian, artinya pelaksanaan kebijakan Open Bidding di Kota Sukabumi unggul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi Open Bidding dalam mengisi kekosongan kursi jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi. Metode penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian ini observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik validitas data penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data dan triangulasi teknik. Teknik analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan teori implementasi menurut Edward III. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Open Bidding di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi sudah berjalan dengan efektif, dilihat dari komunikasi yang dibangun berjalan dengan baik, sumber daya manusianya sudah terpenuhi, disposisi yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, struktur birokrasi sudah dilaksanakan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam peraturan yang sudah ditetapkan.

ABSTRACT

Open Bidding is the process of filling high leadership positions openly within government agencies. The Personnel and Human Resources Development Department of Sukabumi City and the Selection Committee are the implementers of the Open Bidding policy responsible for implementing the Open Bidding policy. In 2021 Sukabumi City had the advantage of clinching the 1st place in the 2021 BKN Award for the Personnel's National Coordination, meaning that the implementation of the Open Bidding policy in Sukabumi City is excellent. The research was aimed at finding out the implementation of Open Bidding in filling vacancies in office positions within the Government of Sukabumi City. The research method used was qualitative research method with descriptive approach. The techniques of collecting data applied in the research were observation, interview, and documentation. The techniques of validating data of the research deployed data triangulation techniques and technical triangulation techniques. The techniques of analyzing data were conducted through the process of reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The data were analyzed qualitatively by applying an approach of the theory of implementation from Edward III. The results of the study indicate that the implementation of Open Bidding within the Regional Government of Sukabumi City has been running effectively observed from the communication built has been performing well, the human resources have been met, the disposition conducted has been going well, the bureaucratic structure has been implemented in accordance with the Operational Standards Procedure (SOP) in the set regulations that have been set.

PENDAHULUAN

Dalam melakukan reformasi birokrasi, pemerintah harus memilih Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kejujuran, profesional dan netral bahkan tanpa campur tangan politik, korupsi, kolusi, nepotisme, serta mampu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Salah satu cara untuk memilih Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam pengisian jabatan ASN yaitu melalui Open bidding. Open Bidding atau seleksi terbuka adalah proses pengisian jabatan pimpinan tinggi yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka/transparan dengan tujuan untuk memperoleh aparatur yang memiliki kemampuan, kompetensi dan integritas untuk mengisi jabatan tertentu secara efektif dan efisien.

Melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah. Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan

secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Sebagai upaya memenuhi kebutuhan akan pengisian kekosongan jabatan struktural dilingkungan pemerintah daerah Kota Sukabumi, Pemerintah Kota Sukabumi sudah melaksanakan Open Bidding sejak tahun 2015, yang mana Kota Sukabumi pada saat itu membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengisi posisi Direktur RSUD. Selanjutnya sejak tahun 2015 Pemerintah Kota Sukabumi selalu melaksanakan kebijakan Open Bidding sebagai proses seleksi untuk pengisian jabatan struktural yang kosong di pemerintah daerah. Pemerintah Kota Sukabumi melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dalam pelaksanaan Open Bidding di Kota Sukabumi yang berlanjut dari tahun 2015 ke tahun 2016 dilakukan 2 kali Open Bidding, Open Bidding yang pertama dilaksanakan pada bulan Februari dengan Lima Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang kosong dan yang kedua di laksanakan pada bulan November dengan Tiga Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang kosong. Namun pada tahun 2017 dan 2018 Kota Sukabumi tidak melaksanakan Open Bidding karena tidak ada Jabatan Pimpinan Tinggi yang kosong. Open Bidding dilaksanakan kembali pada bulan Februari tahun 2019 dengan 1 kali pelaksanaan dengan Lima Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama yang kosong. Pada tahun 2020 Open Bidding dilaksanakan 2 kali, Open Bidding yang pertama dilaksanakan pada bulan Maret dengan Lima Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang kosong dan Open Bidding yang kedua pada tahun 2020 dilaksanakan pada bulan September dengan Tiga Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang kosong. Lalu pada Tahun 2021 Open Bidding hanya dilaksanakan 1 kali saja yang mana Open Bidding tersebut dilaksanakan pada bulan November dengan Empat Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama yang kosong.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sukabumi, terdapat keunggulan-keunggulan yang di dapat oleh BKPSDM Kota Sukabumi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Kota Sukabumi mendapat juara 1 dalam kategori Implementasi Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) dan Pemanfaatan Computer Assisted Test (CAT) dan kategori Penilaian Kompetensi yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam BKN Award 2021 Rakornas Kepegawaian.
2. Komunikasi yang dibangun dalam pelaksanaan kebijakan Open Bidding antara sekretariat panitia seleksi, panitia seleksi, Komisi Aparatur Sipil Negara dan peserta Open Bidding berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari transmisinya bahwa tidak ada kesalahpahaman tentang keputusan yang telah diputuskan, dalam kejelasan pun sudah jelas kapan waktu pelaksanaannya dan bagaimana tahapan pelaksanaannya, lalu konsistensi dalam implementasi Open Bidding di Kota Sukabumi sudah efektif.
3. Sumber daya manusia nya sudah terpenuhi dimulai dari sekretariat pansel yaitu pegawai BKPSDM, panitia seleksi berjumlah lima orang, dan sumber daya manusia pesertanya sudah terpenuhi dengan dibuktikan jumlah peserta yang mengikuti Open Bidding pada tahun 2021 pada tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah Peserta Open Bidding 2021

No	Nama JPT	Jumlah Pendaftar
1.	Sekretaris DPRD	6 Peserta
2.	Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	5 Peserta
3.	Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	8 Peserta
4.	Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika	11 Peserta

Sumber: Peneliti 2021

4. Disposisi atau sikap dari para pelaksana kebijakan Open Bidding di Kota Sukabumi, sudah mengetahui tugas dan fungsinya masing-masing, dan terbukti dalam pelaksanaan Open Bidding, para pelaksana kebijakan Open Bidding telah mampu melaksanakannya.
5. Dalam struktur birokrasi, sebelum diadakannya Open Bidding di Kota Sukabumi, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi dilaksanakan berdasarkan keinginan dan asal tunjuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yaitu Wali Kota. Setelah munculnya Open Bidding pengangkatan jabatan yang lowong dilaksanakan secara terbuka hasilnya sudah terukur dan kompetensi sudah teruji melalui beberapa tahapan seleksi yang transparansi dan akuntabel oleh panitia seleksi untuk menyeleksi sampai menghasilkan 3 besar dan hasilnya diserahkan kepada wali kota, selanjutnya wali kota yang mengambil keputusan atau menentukan siapa pejabat yang akan dipilih untuk menjadi mitra kerjanya, karena aturan tersebut sudah ada dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017.



Berdasarkan keunggulan-keunggulan tersebut diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait Open Bidding dilingkungan pemerintah daerah Kota Sukabumi dengan mengambil fenomena positif atau Best Practice.

LANDASAN TEORI

Implementasi

Menurut Van Meter dan Horn dalam Agustino (2006:153) mendefinisikan implementasi secara lebih spesifik adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan. Adapun definisi implementasi menurut Mazmanian dan Sabatier dalam Agustino (2006:153-154) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan merupakan: "Pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya." Menurut Edwards III (2003:11-13) menjelaskan bahwa implementasi setiap kebijakan adalah sebuah proses dinamis, yang meliputi interaksi berbagai variabel. Adapun interaksi dari berbagai variabel tersebut dipengaruhi oleh empat variabel dalam pendekatan implementasi kebijakan ini, yang diantaranya yaitu:

1. Komunikasi

Agar implementasi menjadi efektif, maka mereka yang tanggungjawabnya adalah untuk mengimplementasikan sebuah keputusan mesti tahu yang seharusnya mereka kerjakan. Ada tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan yaitu transmisi, konsistensi, dan kejelasan. Komando untuk mengimplementasikan kebijakan meski ditransmisikan kepada personalia yang tepat, dan kebijakan ini meski jelas, akurat, dan konsisten.

2. Sumber daya

Sumber daya yang penting meliputi staf ukuran yang tepat dengan keahlian yang diperlukan, informasi yang relevan dan cukup tentang cara untuk mengimplementasikan kebijakan dan dalam penyesuaian lainnya yang terlibat di dalam implementasi, kewenangan untuk meyakinkan bahwa kebijakan ini dilakukan semuanya sebagaimana dimaksudkan, dan berbagai fasilitas (termasuk bangunan, peralatan, tanah, dan persediaan) di dalamnya atau dengannya harus memberikan pelayanan. Sumber daya yang tidak cukup akan berarti bahwa undang-undang tidak akan diberlakukan, pelayanan tidak akan diberikan, dan peraturan-peraturan yang layak tidak akan dikembangkan.

3. Disposisi

Disposisi atau sikap dari implementor adalah faktor kritis ketiga di dalam pendekatan terhadap studi implementasi kebijakan publik. Jika implementasi adalah untuk melanjutkan secara efektif maka para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang akan dilakukan dan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam pelaksanaannya tidak terjadi perilaku atau tindakan yang menyimpang dari aturan.

4. Struktur Birokrasi

Karakteristik utama dari struktur birokrasi ini adalah prosedur pengoperasian standar (Standar Operating Procedure/ SOP) dan Pragmentasi. Prosedur pengoperasian standar (SOP) adalah kegiatan para pejabat publik untuk membuat berbagai keputusan setiap hari. Sedangkan fragmentasi adalah pembagian tanggung jawab untuk sebuah bidang kebijakan diantara unit-unit organisasional.

Open Bidding

Dikutip dari Badan Narkotika Nasional (BNN) Republik Indonesia menyatakan bahwa Open Bidding adalah: "Lelang jabatan atau seleksi promosi jabatan publik secara terbuka atau yang biasa disebut dengan Open Bidding merupakan suatu sistem mekanisme yang dilakukan dalam mengimplementasikan pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan struktural yang dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme. Open Bidding juga merupakan salah satu bentuk usaha yang dicanangkan untuk mewujudkan reformasi birokrasi." Adapun menurut A. Mius, dkk (2019) mendefinisikan Open Bidding sebagai berikut: "Seleksi terbuka atau yang biasa disebut dengan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka adalah proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi

yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka/transparan dengan tujuan untuk memperoleh aparatur yang memiliki kemampuan, kompetensi dan integritas untuk mengisi jabatan tertentu secara efektif dan efisien." Dilihat dari definisi Open Bidding diatas peneliti dapat menginterpretasikan bahwa Open Bidding merupakan suatu proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong secara terbuka diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, guna mengikuti tahapan penyeleksian.

Best Practie

Menurut Warso (2017:115) pengalaman terbaik (The Best Practices/BP) adalah aplikasi ide, konsep, gagasan, atau teori kedalam metode, proses, atau aktivitas pembelajaran yang lebih efektif, di buktikan dengan capaian keberhasilan yang luar biasa di bandingkan cara lain. Best Practice juga merupakan cara kerja baru yang memberikan kontribusi luar biasa, berkesinambungan, dan inovatif dalam memperbaiki proses dalam kualitas implemenetasi kebijakan publik. Ruang lingkup Best Practice dalam implementasi kebijakan yaitu mencakup keberhasilan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Adapun peneliti dapat menginterpretasikan bahwa Best Practice merupakan kesuksesan dari sebuah program kebijakan yang di laksanakan di instansi pemerintahan, swasta, maupun yang lainnya, dengan kontribusi yang luar biasa untuk meningkatkan program kebijakan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena metode penelitian tersebut sesuai dengan fokus penelitian yaitu mengenai Implementasi Open Bidding dalam Mengisi Kekosongan Kursi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi. Setting informan atau penentuan narasumber dalam penelitian ini menggunakan teknik snowball sampling teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Ibarat bola salju yang menggelinding yang lama-lama menjadi besar. Dalam menentukan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya. Begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel semakin banyak Sugiyono (2020:131). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Validisi data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik triangulasi sumber data, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu (Sugiyono 2020) namun dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan triangulasi waktu karena keterbatasan waktu yang dimiliki oleh narasumber. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Milles and Huberman: 1984). Teori dalam penelitian ini menggunakan teori George C. Edwards III. Hal ini dikarenakan teori tersebut mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait implementasi Open Bidding di Pemerintah Daerah Kota Sukabumi yang dilaksanakan oleh BKPSDM. Menurut Edwards III (2003:11-13) menjelaskan bahwa implementasi setiap kebijakan adalah sebuah proses dinamis, yang meliputi interaksi berbagai variabel. Adapun interaksi dari berbagai variabel tersebut dipengaruhi oleh empat variabel dalam pendekatan implementasi kebijakan ini, yang diantaranya yaitu: Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi atau sikap, dan Struktur birokrasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahapan ini, peneliti mendeskripsikan hasil penelitian mengenai Implementasi Open Bidding dalam Mengisi Kekosongan Kursi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi dengan berdasarkan pada teori implementasi menurut Edward III yaitu: implementasi dalam komunikasi, implementasi dalam sumberdaya, implementasi dalam disposisi atau sikap, dan implementasi dalam struktur birokrasi. Adapun dasar hukum mengenai pelaksanaan kebijakan Open Bidding ini adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

1. Komunikasi



Dalam penelitian ini pelaksana dari implementasi Open Bidding di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi adalah Sekertariat Panitia Seleksi, Panitia Seleksi, Komisi Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Negara, Pejabat Pembina Kepegawaian, beserta peserta Open Bidding perlu menjalankan komunikasi agar dapat menyatukan pemikiran dan pemahaman terkait bagaimana seharusnya pelaksanaan kebijakan Open Bidding ini sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat diinterpretasikan bahwa dalam membangun komunikasi yang baik dengan beberapa pihak yang terkait, ini dilihat dari cara komunikasi yang dibangun dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi yaitu : pertama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memberikan fasilitas informasi kepada panitia seleksi dan juga peserta, yang kedua Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkoordinasi melalui surat-menyurat kepada Komisi Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat dilihat dari peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil pasal 132 ayat 3 yang berbunyi bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan berkoordinasi dengan komisi aparatur sipil negara, adapun salah satu bentuk koordinasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan panitia seleksi yaitu melalui surat-menyurat, hal ini dapat dilihat dari surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh komisi aparatur sipil negara. yang ketiga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berkomunikasi dengan panitia seleksi yaitu melalui dokumen yang dibutuhkan oleh panitia seleksi. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edward III (Agustino, 2006:157) yang mengemukakan bahwa dalam mengukur keberhasilan komunikasi itu diperlukan adanya transmisi, karena penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Oleh karena itu dengan memberikan fasilitas informasi kepada panitia seleksi dan juga peserta, berkoordinasi melalui surat-menyurat kepada Komisi Aparatur Sipil Negara, dan berkomunikasi dengan panitia seleksi yaitu melalui dokumen yang dibutuhkan oleh panitia seleksi maka *best practice* komunikasi yang dibangun oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi telah sesuai dengan transmisi kriteria komunikasi dalam implementasi kebijakan menurut Edward III.

2. Sumber Daya Manusia

Dimensi yang ke dua dari implementasi menurut Edward III adalah sumber daya manusia Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai sumber daya manusia dalam pelaksanaan Open Bidding ini yaitu Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, panitia seleksi, dan peserta Open Bidding. Adapun dalam memenuhi sumber daya manusia untuk pelaksanaan Open Bidding, peneliti dapat menginterpretasikan bahwa sumber daya manusia staf/pegawai dalam pelaksanaan Open Bidding ini sudah terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari cara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu dengan me-review panitia seleksi sesuai dengan kriteria Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. dalam pelaksanaan Open Bidding Kota Sukabumi untuk panitia seleksinya yaitu menggunakan 5 orang panitia seleksi karena dalam aturannya panitia seleksi berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang. Berikut tabel panitia seleksi Open Bidding di Kota Sukabumi dari surat keputusan Wali Kota Sukabumi Nomor 188.45/342-BKPSDM/2021:

Tabel 2 Panitia Seleksi Open Bidding di Kota Sukabumi 2021

No	Nama	Jabatan	Kedudukan Dalam Tim
1.	Drs. H. Dida Sembada, M.M.	Sekretaris Daerah Kota Sukabumi	Ketua panitia seleksi sekaligus merangkap menjadi anggota.
2.	Dr.Ir. H. Yerry Yanuar, M.M.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Bara	Sekretaris panitia seleksi sekaligus merangkap menjadi anggota.
3.	Prof. Yassierli, Ir., M.T., PH.D.	Ketua Program Studi Teknik Industri Institut	Anggota panitia seleksi
4.	Hj. Imas Sukmariah, S.Sos., M.AP	Sekretaris Utama Badan Kepegawaian Negeri	Anggota panitia seleksi
5.	Dr. Banu Muhammad Haidir, SE., M.SE	Dosen Universitas Indonesia	Anggota panitia seleksi

Sumber: BKPSDM Kota Sukabumi, 2022

Untuk memenuhi sumber daya peserta Open Bidding, dari panitia seleksi sudah mengumumkan pelaksanaannya seperti apa dan persyaratannya pun sudah spesifik dan jelas, hal ini dapat dilihat dari cara panitia seleksi yang sudah memberikan informasi jelas dan pesertanyapun sudah terpenuhi karena jumlah pelamar dalam rekrutmen jabatan pimpinan tinggi di Kota Sukabumi sudah melebihi dari tiga. Hal ini sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tugas dari panitia seleksi itu sudah tersampaikan kepada peserta Open Bidding sehingga pelampun banyak yang mendaftarkan diri dan sumber daya manusia pesertanya pun sudah terpenuhi. Maka *best practice* dalam memenuhi sumber daya manusia dalam pelaksanaan Open Bidding ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edward III (Agustino, 2006:158) yang mengemukakan bahwa untuk melihat sumberdaya berjalan dengan baik dalam implementasi kebijakan adalah dengan adanya staf/pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas dari program kebijakan tersebut dengan baik. Oleh karena itu dalam memenuhi sumber daya manusia panitia seleksi dan peserta dalam pelaksanaan Open Bidding di Kota Sukabumi ini sudah sesuai dengan dimensi sumber daya manusia yang berada pada teori Edward III.

3. Disposisi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai disposisi atau sikap dari para pelaksana kebijakan Open Bidding di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi, peneliti dapat menginterpretasikan bahwa disposisi atau sikap dari para pelaksana kebijakan itu sangat antusias, setuju, dan transparansi terhadap pelaksanaan program kebijakan Open Bidding. Hal ini dapat dilihat dari cara-cara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan panitia seleksi terhadap sikap antusiasnya dalam pelaksanaan Open Bidding ini, diantaranya adalah: yang pertama yaitu melakukan sosialisasi terbuka melalui media internet, yang kedua memastikan panitia seleksi sesuai dengan kriteria yang ada di Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Instansi Pemerintah. Yang ketiga yaitu memastikan jabatan pimpinan tinggi yang lowong itu memang betul-betul lowong, yang keempat mempersiapkan sarana dan prasarana untuk tahapan pelaksanaan Open Bidding, dan yang terakhir yaitu mengerjakan tugasnya sebaik mungkin dengan menanamkan prinsip transparansi dan akuntabel. Oleh karena itu disposisi atau sikap dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi dan panitia seleksi itu sudah berjalan dengan baik, karena sikap dari para pelaksana kebijakan tersebut sangat antusias, setuju, dan transparansi terhadap pelaksanaan program kebijakan Open Bidding. Maka *best practice* dari disposisi atau sikap yang dilakukan oleh para pelaksana kebijakan dalam pelaksanaan program kebijakan Open Bidding ini sudah sesuai dengan teori implementasi menurut Edward III (Agustino, 2006:159) jika suatu kebijakan ingin efektif maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya sehingga tidak terjadi kesalahan. Maka dari itu disposisi atau sikap dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi sudah sesuai dengan dimensi disposisi atau sikap dari teori Edward III.

4. Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan pelaksana sebuah kebijakan yang harus mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan melakukan koordinasi yang baik karena ketika struktur birokrasi tidak kondusif dalam sebuah kebijakan, maka akan menyebabkan sumberdaya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan. Oleh karena itu kita harus mendorong kinerja struktur birokrasi ke arah yang lebih baik dengan melakukan Standard Operating Prsedures (SOPs) dan melaksanakan fragmentasi. Oleh karena itu penyusunan standar operasional prosedur (SOP) itu sangat penting untuk dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai mengenai pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan Open Bidding di Kota Sukabumi dapat diinterpretasikan bahwa standar operasional prosedur dalam pelaksanaan Open Bidding di Kota Sukabum sudah dilaksanakan dengan lengkap, dan sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Instansi Pemerintah. Adapun rangkaian Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan Open Bidding itu adalah sebagai berikut: pertama yaitu pengumuman seleksi terbuka, yang kedua seleksi administrasi, yang ketiga seleksi kompetensi atau assessment, yang keempat seleksi kompetensi bidang penulisan makalah, yang



kelima seleksi rekam jejak jabatan, yang keenam seleksi wawancara, dan yang ketujuh pengumuman hasil seleksi Open Bidding. Oleh karena itu pelaksanaan standar operasional prosedur dalam Open Bidding di Kota Sukabumi itu sudah dilaksanakan dengan baik karena dengan adanya standar operasional prosedur tersebut segala kegiatan dapat berjalan dengan baik, maka *best practice* mengenai standar operasional prosedur (SOP) dalam pelaksanaan Open Bidding ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Edward III (Agustino, 2006:160) yang mengatakan bahwa karakteristik untuk mendongkrak kinerja struktur birokrasi kearah yang lebih baik adalah dengan melakukan Standard Operating Prosedures (SOPs), maka dari itu Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pelaksanaan Open Bidding di Kota Sukabumi telah dilaksanakan dengan lengkap sesuai dengan karakteristik struktur birokrasi menurut Edward III.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi yang dilakukan dalam pelaksanaan kebijakan Open Bidding di Kota Sukabumi berjalan dengan baik dilihat dari cara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sukabumi yang memberikan fasilitas informasi kepada panitia seleksi dan juga peserta, kemudian BKPSDM melaksanakan koordinasi melalui surat-menyurat kepada Komisi Aparatur Sipil Negara dan berkomunikasi dengan panitia seleksi melalui dokumen yang dibutuhkan.
2. Sumber daya manusia dalam pelaksanaan kebijakan Open Bidding di Kota Sukabumi telah terpenuhi dengan beranggotakan 5 (lima) orang panitia seleksi, hal ini dapat dilihat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah, dan untuk peserta Open Bidding juga sudah terpenuhi.
3. Disposisi atau sikap yang dilakukan dalam pelaksanaan kebijakan Open Bidding sudah berjalan dengan baik, karena sikap dari para pelaksana kebijakan Open Bidding sangat antusias, setuju, dan transparansi terhadap pelaksanaan program kebijakan Open Bidding.
4. Struktur Birokrasi dalam pelaksanaan kebijakan Open Bidding di Daerah Pemerintah Daerah Kota Sukabumi sudah dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Instansi Pemerintah.

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian diatas penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan pembaca dalam bidang Ilmu Administasi Publik, khususnya terkait implementasi Best Practice Open Bidding dalam mengisi kekosongan kursi jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Sukabumi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan kepada kota-kota lain atau role model dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) seperti di lingkungan pemerintah daerah Kota Sukabumi yang sudah mengikuti strandar Kemen PAN-RB.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2006. *Politik & Kebijakan Publik*. Bandung: Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIPi).
- Badan Kepegawaian Negara. (2021, 1 Juli). BKN Award 2021: Apresiasi atas Komitmen dan Konsistensi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia. (2021, 18 November). Gelar Open Bidding Pemilihan di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan FPP IPDN*. Vol.2. 49-73
- Edward III, G.C. 2003. *Implementasi Kebijakan Publik: Transformasi Pemikiran George Edwards*. Terjemahan Oleh Hessel Nogos Tangkilisan. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Mius, A, dkk. (2019). Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Pelaksanaan Manajemen ASN. Diakses dari: https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2021/07/SIARAN-PERS-Nomor_-021_RILIS_BKN_VII_2021-Jakarta-01-Juli-2021-BKN-Award-2021_-Apresiasi-atas-Komitmen-dan-Konsistensi-Pelaksanaan-Manajemen-ASN.pdf

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2019

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Pimpinan Tinggi Madya dan Pratama BNN RI Dukung Reformasi Birokrasi. Diakses dari: <https://bnn.go.id/gelar-open-bidding-pemilihan-pimpinan-tinggi-madya-pratama/>

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Cv.

Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara Terbuka di Instansi Pemerintah.

Warso, A.W.D.D. 2017. *Publikasi Ilmiah Tinjauan Ilmiah & Best Practice*. Yogyakarta: Graha Cendekia.