

BAB III

HASIL ANALISIS PENELITIAN

Suatu kebijakan hendaknya menjadi bentuk konstruktif dalam memprakarsai lahirnya perubahan dalam suatu objek (yang menjadi sasaran dampak kebijakan). Hal tersebut telah diatur sedemikian rupa berdasarkan variabel-variabel dengan membentuk pola yang menghasilkan adanya suatu tujuan untuk dilakukannya kebijakan, sasaran, hingga visi dan misi yang menjadi landasan dasar diberlakukannya suatu kebijakan. Dalam tahapan ataupun siklus proses kebijakan itu sendiri, dilakukan suatu analisis, perumusan dan evaluasi kebijakan yang merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama yang mengakomodir dan menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa ada banyak factor-faktor pendukung yang melatarbelakangi keberhasilan sebuah implementasi kebijakan, baik yang bersifat individual maupun kelompok atau institusi yang nantinya akan melibatkan upaya-upaya pembuat kebijakan (*Publik makers*) dalam mempengaruhi perilaku kelompok sasaran.

Pada Bab ini akan diuraikan secara jelas mengenai bentuk-bentuk teknis serta Kebijakan Pemerintah Kabupaten Sleman dalam memobilisasi penyelenggaraan Seleksi CPNS tahun 2009 berdasarkan proses rekrutment yang berbasis pada mutu dan kualitas pegawai. Kemudian juga akan dibahas mengenai mekanisme pengadaan pegawai, aktor-aktor yang berperan dalam penyelenggaraan Seleksi CPNS 2009.

langkah-langkah strategis yang dilakukan pemerintah dalam mengantisipasi timbulnya distorsi-distorsi dalam proses rekrutmen dan seleksi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia dinilai masih sangat buruk dan menimbulkan kerawanan terjadinya Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan salah satu pejabat Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang mempunyai posisi sebagai Kepala Bidang Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Wawancara dilakukan pada hari Kamis, tanggal 3 Juni 2010 pada pukul 10.00 WIB. Penulis menyertakan satu buah kuisioner yang dijadikan landasan pertanyaan kepada nara sumber mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan penyelenggaraan seleksi CPNS Kabupaten Sleman tahun 2009 mengacu pada kegiatan-kegiatan sehubungan dengan pengadaan, pengelolaan, administrasi maupun pokok-pokok kepegawaian secara keseluruhan yang pada dasarnya telah terangkum kedalam Dasar Hukum pengadaan CPNS sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 15 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten dalam lingkungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1950;
2. Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999;
3. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan UU No. 12 Tahun

4. Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002;
5. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 30 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil;
6. Keputusan Bupati No. 264/Kep.KDH/A/2009 tentang Tim Pengadaan Calon pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2009;

Dengan adanya Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah adalah sebagai landasan hukum landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat dijadikan dasar untuk mengatur penyusunan Aparatur Negara yang baik dan profesional.

A. Kebijakan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman Dalam :

1. Pembentukan Panitia Penyelenggaraan Seleksi CPNS

Dalam pembentukan panitia seleksi CPNS secara normatif telah menjadi prasarat penting yang nantinya akan dibebantugaskan kepada unit-unit instansi ataupun kelembagaan terkait menurut berbagai koridor atau jabatannya sebagai penyelenggara yang diharapkan untuk dapat menjunjung profesionalisme dan kode etik kerja. Peranan panitia menjadi hal yang sangat vital ketika banyaknya pegawai yang telah disaring dan diseleksi dengan berbagai kualitas dan intelegen yang berbeda-beda. Hal ini sejalan dengan paradigma masyarakat mengenai sistem dalam

secara fungsional dalam mengelola mekanisme seleksi hingga tahap akhir. Hal tersebut kembali menjadi sorotan masyarakat ketika panitia sering dilibatkan sebagai seorang “oknum” dalam sejumlah bentuk pelanggaran dan manipulasi hingga menuai kritik dari masyarakat, misalnya dalam mengawasi proses berlangsungnya seleksi.¹ Namun bagaimanapun pengawasan merupakan suatu kegiatan yang memiliki karakteristik tertentu dan juga patut dinilai memiliki resiko, meskipun secara keseluruhan poses manajemen, kegiatan ini hanya merupakan salah satu bagian didalamnya. Adanya karakteristik itulah yang menuntut adanya kualifikasi dan patokan-patokan moral tertentu bagi petugasnya.

Diperlukannya ikatan hukum yang kuat agar terbentuk petugas penyelenggara ataupun panitia yang benar-benar menjunjung etos kerja dan dedikasinya terhadap Negara. Adanya Undang-Undang tentang Pokok-Pokok kepegawaian yang secara komprehensif mengatur bagaimana menciptakan aparatur yang memang benar-benar menjadi Abdi Negara yang bersahaja. Sedangkan dalam pembentukan panitia, syarat-syarat yang digunakan sebagai landasan atau dasar hukum dalam pemilihan panitia pengadaan CPNS itu secara keseluruhan telah diatur dalam Peraturan Kepala BKN nomor 30 tahun 2007 mengenai Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS yang menjelaskan tentang :

¹

1. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) tingkat Kabupaten (Bupati) membentuk tim pengadaan CPNS yang diketuai oleh pejabat PPK atau pejabat lain yang ditunjuk.
2. Tim pengadaan CPNS sekurang-kurangnya terdiri dari : Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris Tim dan Sub Tim Seleksi Administrasi, Sub Tim Penyusunan Materi Ujian dan Pengolahan hasil Ujian, Sub Tim Pelaksanaan Ujian dan Sub Tim Pemantauan.

Tim pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara terdiri dari Tim Pembina dan Tim Pelaksana. Tim Pembina terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris Tim. Tim Pembina bertugas menetapkan kebijakan dan strategi pengadaan CPNS Badan Kepegawaian Negara sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tim Pelaksana terdiri dari, Sub Tim Seleksi Administrasi, Sub Tim Penyusunan Materi Ujian, Sub Tim Pengolah Hasil Ujian dan Sub Tim Pelaksanaan Ujian serta Tim Pemantau.

Tugas Sub Tim Seleksi Administrasi adalah :

1. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.
2. Melaksanakan dan mengkoordinasikan pendaftaran peserta seleksi.
3. Menerima dan meneliti keabsahan kelengkapan administrasi.
4. Menerima dan meneliti keabsahan kelengkapan administrasi dan melaksanakan ke

5. Merencanakan dan menyiapkan sarana dan prasarana seleksi.
6. Menyiapkan dan membuat tanda peserta, daftar hadir peserta, tata tertib peserta, berita acara dan dokumen yang akan dibawa petugas ke daerah.
7. Menyampaikan jumlah peserta seleksi kepada Sub Tim Penyusun Materi serta Pengolah Hasil Ujian Tulis dan Wawancara.
8. Menggandakan dan mendistribusikan pedoman serta pengumuman rekrutmen.

Tugas Sub Tim Penyusun Materi Ujian serta Pengolah Hasil Ujian adalah :

1. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.
2. Menyiapkan dan menetapkan materi ujian tulis serta kunci jawabannya bekerjasama dengan Perguruan Tinggi yang ditunjuk.
3. Menggandakan materi ujian tulis.
4. Mengepak materi ujian dan LJK.
5. Menerima kembali dan mendokumentasikan berita acara, daftar hadir dan LJK hasil ujian dari Sub Tim Pelaksana Ujian.
6. Mengevaluasi hasil olahan LJK dari Pihak ketiga sebagai bahan penentuan bagi Tim Pembina.
7. Menyiapkan daftar peringkat nilai ujian peserta seleksi yang akan diangkat menjadi CPNS.

Tugas Sub Tim Pelaksana Ujian adalah :

1. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait.
2. Menyiapkan pedoman ujian tulis.

3. Menyiapkan pengumuman-pengumuman rekrutmen.
4. Mengkoordinir pelaksanaan ujian sesuai jadwal.
5. Mengumpulkan dan menyerahkan berita acara, daftar hadir dan LJK hasil isian kepada Sub Tim Penyusun Materi dan Pengolah Hasil Ujian.
6. Melaksanakan pemberkasan dan pengangkatan CPNS, serta
7. Melaksanakan pemberangkatan CPNS ke tempat tugas.

Tidak berbeda jauh, Untuk susunan Tim Pengadaan CPNS Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2009 sendiri adalah sebagaimana telah ditetapkan dalam SK Bupati No. 362/Kep.KDH/A/2009 tanggal 30 September dengan komposisi tim sebagai berikut :

- a) Pembina : 7 Orang
- b) Pelaksana : 57 Orang

Sedangkan untuk tatanan operasional sendiri, tim Pelaksana terbagi dalam 5 Sub Tim atau Pokja yaitu diantaranya adalah :

- 1) Sub Tim Seleksi Administrasi,
- 2) Sub Tim Penyusunan Materi Ujian,
- 3) Sub Tim Pengolahan Hasil Ujian,
- 4) Sub Tim Pelaksanaan ujian dan
- 5) Sub Tim Pemantauan.

Dalam penyelenggaraan seleksi CPNS daerah Kabupaten Sleman ini dapat dikatakan sebagai bagian dari perencanaan kepegawaian yang tentunya

administrasi dan lainnya melibatkan banyak elemen Pemerintahan. Bupati sebagai pemegang supremasi tertinggi dalam penyelenggaraan seleksi CPNS ditingkat daerah, berwenang untuk menunjuk dan memutuskan pihak-pihak ataupun petugas yang dijajah menduduki jabatan sebagai protokoler terkait penyelenggaraan seleksi CPNS dan kemudian disahkan melalui keputusan bersama. Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala “Bidang Pembinaan dan Pengembangan pegawai” yang menjelaskan bahwa:

“Dalam membentuk panitia pengadaan CPNS tingkat kabupaten itu menjadi kewenangan PPK (Bupati atau Wakil Bupati). Seperti di Sleman ini mas, Bupati mengkoordinir semua elemen pemerintahan termasuk pejabat-pejabat BKD terkait pengadaan CPNS yang kemudian menyelenggarakan rapat bersama untuk membahas mengenai komposisi panitia yang akan dibentuk melalui perundingan semua pejabat terkait penyelenggaraan pengadaan pegawai dan disahkan dalam bentuk dikeluarkannya Surat Keputusan Bupati Sleman yang kemudian untuk disetujui bersama”.²

Segala tanggung jawab terkait penyelenggaraan seleksi pegawai akan terlaksana dengan baik apabila dikoordinasi secara efektif dan diputuskan berdasarkan kesesuaian atas kesepakatan bersama. Kebijakan yang ditetapkan, secara praktis akan terdistribusi kepada seluruh unit instansi/organisasi, secara program kemitraan dengan instansi ataupun kelembagaan lain, langkah ini akan terbagi dengan adanya perluasan wewenang dan dalam otoritas kerja. Pihak-pihak yang terkait dengan penyelenggara pengadaan pegawai yang melibatkan pejabat dan staff dari

² Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

institusi yang memiliki relevansi dalam kegiatan pengadaan pegawai akan memiliki jatah kursi dalam memegang kendali wewenang berdasarkan tugas yang didelegasikan PPK atas keputusan hasil usulan ataupun berdasarkan musyawarah bersama sesuai dengan jabatannya.

SURAT KEPUTUSAN BUPATI SLEMAN

Tentang Tim Pengadaan CPNS Daerah Tahun 2009

Menimbang : Bahwa untuk efektivitas dan kelancaran pelaksanaan pengadaan CPNS perlu menetapkan keputusan tentang Tim Pengadaan CPNS Daerah Tahun 2009.

Menetapkan : Ke-1 : Tim Pengadaan CPNS Daerah Tahun 2009 dengan susunan personalia sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini.

Ke-2 : Tugas Tim :

A. Pembina

- 1) Memberikan arahan dan bimbingan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS Tahun 2009
- 2) Memantau seluruh proses pengadaan CPNS tahun 2009

B. Pelaksana

- 1) Menyiapkan instrument seleksi
- 2) Melaksanakan Pendaftaran
- 3) Menyelenggarakan ujian
- 4) Melakukan Koreksi Ujian
- 5) Membuat laporan pelaksanaan seleksi
- 6) Menentukan hasil seleksi

Ke-3 : Ketua Tim Pelaksana bertanggung jawab dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Tim Bupati

Ke-4 : Segala biaya yang dikeluarkan sebagai akibat pelaksanaan ini dibebankan pada APBD Kabupaten Sleman.

Ke-5 : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal yang ditetapkan.

Tabel 3.1 Susunan Pesonalia
Tim Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2009

A. Pembina

No	Jabatan	Kedudukan Dalam Tim	Jumlah Personil
1	Wakil Bupati	Pembina	1 Orang
2	Sekretaris Daerah	Ketua	1 Orang
3	Asisten Sekretariat Daerah bidang administrasi	Anggota	1 Orang
4	Asisten Sekretariat Daerah bidang Pemerintahan	Anggota	1 Orang
5	Kepala Badan Pengawasan Daerah	Anggota	1 Orang
6	Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah	Anggota	1 Orang
7	Asisten Sekretaris Daerah Bidang Pembangunan	Anggota	1 Orang

B. Pelaksana

No	Jabatan	Kedudukan Dalam Tim	Jumlah Personil
1	Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD)	Ketua	1 Orang
2	Kepala Dinas Kesehatan	Wakil Ketua	1 Orang
3	Sekretaris Daerah	Sekretaris I	1 Orang
4	Kepala Dinas Pendidikan	Sekretaris II	1 Orang
5	Kepala Dinas Polisi Pamong Praja dan Ketertiban masyarakat	Anggota	1 Orang
6	Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Karir BKD	Anggota	1 Orang
7	Kepala Bidang Mutasi Pegawai	Anggota	1 Orang
8	Kepala Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian BKD	Anggota	1 Orang
9	Kepala Bagian Pendidikan dan Pelatihan BKD	Anggota	1 Orang
10	Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan	Anggota	1 Orang

11	Kepala Bagian Humas Sekretariat Daerah	Anggota	1 Orang
12	Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah	Anggota	1 Orang
13	Kepala Kantor Telekomunikasi dan Informatika	Anggota	1 Orang
14	Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah	Anggota	1 Orang
15	Kepala Bidang Pengawasan Aparatur BPS (Badan Pengawasan daerah)	Anggota	1 Orang
16	Kepala Bidang Pelayanan Medis dan Dinas Kesehatan	Anggota	1 Orang
17	Kepala Sub Bidang Perencanaan Karir BKD	Anggota	1 Orang
18	Kepala Sub Bidang Pembinaan BKD	Anggota	1 Orang
19	Kepala Sub Bidang Pengajaran BKD	Anggota	1 Orang
20	Kepala Sub Bidang Program Pendidikan dan Pelatihan BKD	Anggota	1 Orang
21	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKD	Anggota	1 Orang
22	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan BKD	Anggota	1 Orang
23	Kepala Sub Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian BKD	Anggota	1 Orang
24	Kepala Sub Bidang Pelayanan Kepegawaian BKD	Anggota	1 Orang
25	Kepala Sub Bidang Kepangkatan BKD	Anggota	1 Orang
26	Kepala Sub Bidang Penempatan BKD	Anggota	1 Orang
27	Kepala Seksi Data Elektronik Kantor Telekomunikasi dan Informatika	Anggota	1 Orang
28	Kepala Sub Bagian Peraturan Perundang-undangan Bagian Hukum	Anggota	1 Orang
29	Staff Sub Bidang Perencanaan dan karir BKD	Anggota	5 Orang
30	Staff Sub Bidang Pembinaan BKD	Anggota	3 Orang
31	Staff Sub Bagian Umum dan kepegawaian BKD	Anggota	4 Orang
32	Staff Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan BKD	Anggota	3 Orang
33	Staff Sub Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian BKD	Anggota	3 Orang
34	Staff Sub Bidang Pelayanan dan kepegawaian BKD	Anggota	2 Orang
35	Staff Sub Bidang Program Pendidikan dan Pelatihan BKD	Anggota	2 Orang
36	Staff Sub Bidang Pengajaran BKD	Anggota	2 Orang
37	Staff Sub Bidang Penempatan BKD	Anggota	2 Orang
38	Staff Sub Bidang Pengangkatan BKD	Anggota	2 Orang
39	Staff Seksi Data Elektronik Kantor Telekomunikasi dan Informatika	Anggota	1 Orang

Sebenarnya segala kebijakan yang mengatur tentang susunan Tim Penyelenggara (Tim Pembina dan Pelaksana) dalam penyelenggaraan Seleksi CPNS Kabupaten Sleman ini, telah diatur dalam regulasi yang termaktub dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara yang kemudian menjadi pedoman dikeluarkannya Surat Keputusan Bupati untuk tingkat Daerah yang didalamnya telah diatur mengenai perumusan-perumusan tata kerja menurut formasi dan kelompok jabatannya. Sementara jika mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000. Susunan Tim disajikan sedikit berbeda dengan hanya mempokokkan panitia yang terdiri sekurang-kurangnya 3 pejabat, yaitu seorang ketua dengan merangkap sebagai anggota, sekretaris yang merangkap sebagai anggota dan seorang anggota. Dengan catatan, apabila jumlah panitia yang dibutuhkan berjumlah lebih dari 3 orang, maka jumlahnya harus merupakan bilangan ganjil. Dari sini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya dengan adanya penggelembungan struktur organisasi kepanitiaan seperti yang terlihat pada tabel 3.1 diatas, dapat dilakukan namun dengan hanya terbatas pada jumlah ganjil tertentu.

2. Penetapan Pelaksanaan seleksi Ujian secara teknis

a. Pelaksanaan Seleksi Dinilai Berdasarkan Segi Waktu

Seleksi merupakan mata rantai dari rangkaian bentuk penerimaan pegawai yang biasanya dilakukan dalam upaya penarikan tenaga kerja yang tersebar dalam masyarakat. Dalam mengadakan seleksi pegawai, disamping perlunya ditetapkan

lebih lanjut kualifikasi pegawai bentuk administrasi ketenagakerjaan, namun perlu

juga diketahui mengenai kebijakan-kebijakan yang diambil dalam penyelenggaraan seleksi itu sendiri. Kebijakan yang didasarkan pada kepentingan organisasi penyelenggara, masyarakat dan calon pelamar dan peserta seleksi yang bersangkutan serta harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah menyangkut masalah kepegawaian.

Kepentingan organisasi penyelenggara dalam pelaksanaan seleksi adalah terciptanya keefektifan dan keefisienan. Efektif yang berarti mendapatkan tenaga kerja/calon pegawai yang benar-benar berkompeten, dan memiliki kualitas sesuai yang diperlukan. Sedangkan efisien berarti proses penyelenggaraan seleksi yang dipandang secara teknis tidak banyak mengucurkan biaya yang besar dan secara proporsional, tidak menyerap banyak anggaran. Bagi masyarakat ataupun peserta seleksi sendiri, kebijakan yang diterapkan pemerintah dalam penyelenggaraan seleksi selayaknya diharapkan lebih transparan dan tidak menyulitkan peserta. Sebagai contoh waktu ujian, lokasi ujian dan pelaksanaan teknis lainnya tidak kontraproduktif dengan kebutuhan yang diinginkan peserta, Rutinitas dan tingkat kesibukan masyarakat menjadi perhatian dan pertimbangan ditetapkannya hari/tanggal pelaksanaan ujian seleksi. Hal ini bisa dipahami melalui identitas pelamar yang sebagian besar masih bekerja dan terikat kontrak dengan pekerjaan lamanya dan sebagian masih bergantung pada jenis-jenis usahanya. Kemudian dalam menetapkan waktu dimulainya ataupun berlangsungnya ujian seminim mungkin dilakukan sebuah

pada hari yang sama, sehingga peserta menjadi lebih terakomodir dengan mekanisme yang telah ditetapkan menjadi kebijakan pemerintah setiap tahunnya.

Pelaksanaan ujian seleksi CPNS 2009 dilaksanakan pada:

Hari : Minggu

Tanggal : 22 November 2009

Waktu : Pukul 07.00 s.d. selesai

“Penyelenggaraan Seleksi CPNS tahun ini, bisa dibilang berjalan efektif sesuai dengan yang kita harapkan. Bahwasanya apabila ditinjau, penyelenggaraan seleksi yang meliputi seleksi administrasi dan seleksi ujian tulis telah berjalan dengan baik seiring mengacu ketentuan perundangan yang berlaku, selain itu, jadwal seleksi diumumkan secara terbuka dan transparan. Kemudian untuk pelaksanaan ujian sendiri, sudah cukup baik apabila dilihat berdasarkan durasi ujian dan pelaksanaan ujian yang dilakukan hanya dalam waktu 1 hari”.³

Tingkat relasi antara masyarakat dengan pemerintah selayaknya harus lebih dikedepankan. Upaya ini dilakukan guna mengukir suatu keterpaduan antara kepentingan masyarakat sebagai *public control* dan stakeholder selaku *policy maker*. Selain itu, keseimbangan seperti ini memungkinkan memotori lahirnya evaluasi kinerja dan check and balance antar keduanya.

³ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

b. Pelaksanaan Seleksi Dinilai Berdasarkan Kelayakan Tempat dan Lokasi Ujian

Kondisi lingkungan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap prasarana yang diberikan. Hal tersebut kerap mempengaruhi suasana ketika ujian berlangsung. Begitu juga dengan lokasi atau tempat yang digunakan sebagai berlangsungnya ujian. Pertanyaan seputar apakah masih memiliki standar kelayakan atau justru sudah tidak layak pakai, Karena pemerintah sengaja memilih dan menyediakan tempat yang dituju seperti ini sebagai prioritas utama dalam menunjang pelaksanaan ujian secara kondusif dan efektif serta menjadi kepentingan bersama. Namun untuk Seleksi Kabupaten Sleman sendiri, pemerintah telah memperhitungkan secara kolektif akan tempat-tempat yang dipilih dan dijadikan lokasi berlangsungnya ujian. Penyelenggara menetapkan sekolah-sekolah yang berada di pusat-pusat wilayah kecamatan, agar mudah diakses masyarakat sekaligus tidak memiliki tingkat kesulitan untuk dicari khususnya bagi para pelamar yang berasal dari luar daerah seperti halnya dengan yang ditegaskan oleh Bapak Anton Sujarwo yang mengatakan:

“Kita telah melakukan survey keberbagai tempat, dan dari tempat-tempat tersebut akan kita pertimbangkan dan dinilai berdasarkan tingkat kelayakan dan kemudahan peserta dalam menjangkau dan mengakses tempat tersebut dengan jarak rata-rata dari tempat tinggalnya. Adapun tempat yang kita ambil sebagai lokasi ujian seleksi CPNS dengan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- 1) Menggunakan gedung sekolah jenjang SMP, SMA, SMK, dengan

- 2) Seperti yang telah saya dipaparkan tadi, bahwa dipilihlah sekolah-sekolah yang mudah dijangkau peserta ujian dan tidak terlalu jauh dari Ibukota Kabupaten, sehingga memperpendek jalur koordinasi. Sekolah yang dimaksud berjumlah 23 Sekolah yang tersebar di wilayah Kecamatan Sleman, Mlati, Sayegan dan Godean.
- 3) Menggunakan ruang sekolah yang kondisinya masih baik (tidak bocor pada saat hujan dan masih digunakan untuk proses KBM)
- 4) Bagi pelamar difabel diprioritaskan dengan tempat yang mudah dijangkau.
- 5) Untuk pelamar atau peserta ujian yang berasal dari luar daerah atau masih asing terhadap kabupaten sleman, kami menyediakan fasilitas peta melalui Google Map, website slemankab.go.id dan peta yang ditempel dipapan pengumuman BKD".⁴

Sejauh ini, panitia penyelenggara tidak terlalu banyak ditekan oleh complain-complain ataupun ketidakpuasan dari para peserta mengenai sarana prasarana yang disediakan. Namun panitia dipastikan terus melakukan upaya lanjutan dan terus berkoordinasi dengan instansi dan staf terkait pengadaan survey lokasi demi memaksimalkan pertumbuhan dan kemajuan penyelenggaraan seleksi dari periode keperiode dengan disertai dukungan akses infrastruktur yang memadai.

Keseluruhan proses dan kegiatan pada saat diselenggaranya ujian seleksi secara sepenuhnya menjadi agenda pokok panitia penyelenggara. Pada tahun sebelumnya, pelaksanaan ujian tidak dibekali oleh fasilitas yang cukup untuk mengoreksi atau memberikan tambahan instruksi dan informasi kepada para peserta ujian, Diantara faktor-faktor seperti inilah yang menimbulkan kritik dari berbagai kalangan, maupun pihak panitia sendiri yang lebih disibukkan mis-komunikasi dan seputar klarifikasi terhadap problema-problema yang dialami peserta ujian, baik

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

dalam aspek administrasi maupun info mengenai tempat lokasi ujian. Secara perlahan, problem-problem seperti yang ditimbulkan dilapangan kemudian dianalisis untuk dijadikan rujukan pemerintah dalam merampingkan segala bentuk kesalahan-kesalahan teknis yang terkadang cenderung menjadi krusial ketika penyelenggaraan seleksi CPNS ini berlangsung.

“Yah, setelah bermusyawarah antar satuan dan Pembina, kami memutuskan untuk memberikan dukungan fasilitas tambahan yang tentunya tidak hanya memberikan kemudahan bagi para peserta ujian tetapi juga bagi kami dari pihak panitia. Fasilitas tambahan yang masih anyar dari kami adalah disediakannya posko-posko yang nantinya digunakan untuk memberikan informasi-informasi mengenai tatanan teknis soal-soal ujian yang diberikan dan sebagainya. selain itu, posko ini sebagai penampung berbagai pertanyaan khusus dari peserta untuk kelancaran ujian. Fasilitas lainnya berupa peta lokasi ujian serta pendamping khusus bagi peserta difabel”.⁵

Setidaknya banyak petugas yang dilibatkan dalam pembentukan fasilitas tambahan tersebut. Hal ini dikarenakan karena banyaknya utusan dan protokoler yang bertanggung jawab dalam mengarahkan segala kegiatan peserta terkait seleksi CPNS. Tidak hanya petugas independen, semua elemen dapat saling mengisi posisi petugas lain, apabila permintaan jumlah petugas yang dibutuhkan sangatlah terbatas. Hal ini sebenarnya sangat krusial, namun mengingat banyaknya partisipator yang mengikuti proses terselenggaranya seleksi CPNS, maka tidak menutup kemungkinan koordinasi kepetugasan akan berlangsung jauh lebih baik.

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSI selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

3. Materi yang Diberikan Dalam Ujian Seleksi CPNS

Sebelum hari dimulainya ujian seleksi, peserta sudah diharuskan memiliki KTPU sebagai syarat utama dalam mengikuti ujian seleksi. Persiapan matang juga harus dilakukan peserta mulai dari menyiapkan materi hingga mempersiapkan alat-alat yang digunakan sebagai ujian. Kebutuhan mendasar inilah yang kemudian menjadi peluang dan dapat dimanfaatkan oleh banyak orang, terlebih ketika sebelum hari H dimulainya ujian seleksi. Salah satunya adalah penjual materi test sepanjang area lokasi ujian berlangsung. Upaya tersebut tidak dipermasalahkan oleh pemerintah karena telah mendapatkan lisensi alias legal, karena tidak memiliki unsur pelanggaran hukum dan sebagainya. Selain itu keberadaan para penjual di area-area penyelenggaraan seleksi CPNS sangatlah memotivasi dan membantu dalam mengembangkan mental para peserta dalam materi ujian karena pasalnya para penjual juga menyediakan segala bentuk materi yang secara umum dalam bentuk modul ataupun buku-buku yang berisikan materi pengetahuan yang mungkin keluar sebagai bahan soal ujian seleksi. Berbagai metode ujian diperkenalkan kepada peserta ujian dalam tes seleksi ujian, mulai dari yang bermaterikan pengetahuan umum, yang meliputi bidang : Ideologi (Pancasila, UUD 1945) Politik (Sistem Adm.Negara RI, Pemerintahan Daerah, Politik Luar Negeri) Ekonomi (Teori Ekonomi, Sistem Ekonomi Indonesia) Sosial Budaya (Sejarah, Pluralisme) Hankam (Wawasan Nusantara, Sistem Hankam) Hukum (Teori Hukum, HAM, Pengaturan Demokrasi,

bakat/Skolastik peserta ujian. Namun segala bentuk ujian tetap terangkum menjadi satu dalam ujian tertulis yang menjadi syarat formal disetiap ujian.

“Landasan dasar soal ujian yang diberikan diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta ujian yang meliputi : Wawasan Nasional, regional, dan internasional selain itu juga berkaitan dengan kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, kemampuan penalaran, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat berprestasi, integritas dan inisiatif”.⁶

Dalam sistematika ujian yang diberikan, peserta hanya dihadapkan melalui satu tahap ujian, yaitu ujian tertulis. Karena secara keseluruhan sifat-sifat dasar ujian adalah secara teoritis dan tekstual, maka penilaiannya pun, tidak terlalu rumit. Berbicara mengenai materi tambahan, sebenarnya sangatlah berperan sebagai pemantapan moral dan pengetahuan peserta ujian. Ujian merupakan parameter sebuah skill maupun kecerdasan, namun tidak lepas dari itu, masih banyak materi-materi yang menjadi acuan pengolahan dan pengasahan keterampilan serta yang menyangkut psikologi personil pada umumnya. Pendapat mengenai ujian tambahan selengkapnya seperti yang Sdipaparkan oleh bapak Anton yang mengatakan :

“Kemudian bila disinggung mengenai materi tambahan itu dalam ujian seleksi tersebut, sebenarnya sudah ada 2 materi yang disertakan, yaitu bahasa Inggris dan teknologi informasi. Namun untuk materi test psikologi, dari pihak kami tidak menformalkan hal tersebut atau bisa dikatakan tidak diberikan secara khusus seperti se-misal untuk harus interview secara langsung atau dengan

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

face to face, akan tetapi beberapa soal berkaitan dengan materi psikologis telah disisipkan beberapa diantaranya didalam materi tes regular”.⁷

Seperti yang diutarakan dimuka, seleksi haruslah efektif dan efisien. Seleksi yang efektif merupakan proses penilaian yang tepat terhadap sifat dan karekteristik pelamar sebagaimana digambarkan dalam tingginya rangking hasil ujian. Dalam kenyataannya, memperoleh tenaga kerja yang benar-benar memenuhi syarat yang telah ditentukan tidaklah semudah sesuai apa yang telah diduga. Kebanyakan yang dapat diperoleh hanyalah mendekati persyaratan. Namun, perspektif seperti itu tidak akan berlaku bagi seseorang apabila dalam tahap kualifikasi pegawai memang dapat dilaksanakan dengan baik dan ditopang dengan keahlian secara personality. Misalnya melalui tingkat pendidikan dan tingkat kecerdasan yang diujikan melalui tes-tes formil pada umumnya. Hingga pada akhirnya akan diperoleh tenaga kerja yang benar-benar bermutu dan berkualitas.

4. Prosedur Administratif Atau Syarat yang Dikenakan Kepada Pelamar

Prosedur Administrasi merupakan bagian dari Administrasi Kepegawaian yang merupakan suatu system terbuka, yang terdiri dari unsur-unsur dan komponen yang arah kebijakannya bertujuan untuk mencapai sasaran/hasil-hasil yang optimal. Untuk itu, system mendapatkan input yang berupa informasi mengenai kebutuhan pegawai yang diperlukan, jumlah formasi yang lowong, kebutuhan akan pelayanan

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

masyarakat serta keadaan tenaga kerja yang ada. Keseluruhan input dianalisis pada bagian perencanaan dalam menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan kualifikasinya. Hasil-hasil perencanaan kemudian ditindaklanjuti dengan mekanisme rekrutment, termasuk seleksi dan penetapan syarat-syarat administrative didalamnya.

Peranan prosedur administrasi peserta merupakan suatu tahap awal dalam menyaring dan menentukan orang-orang yang berlatarbelakang berdasarkan tingkat intelejensi-nya sesuai dengan tingkat tamatan akhir studi yang ditetapkan sebagai syarat administrasi. Selain mengacu terhadap pada hasil akhir ujian, tahap ini dilakukan dengan serangkaian kegiatan dalam menganalisis dan mengkualifikasi pelamar menurut tingkat kecakapan, pengalaman kerja, ketentuan usia peserta, dan tidak menjabat selaku pegawai negeri.

Persyaratan Umum Seleksi CPNS Tahun 2009.

1. Warga Negara Republik Indonesia dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk yang masih berlaku;
2. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan paling tinggi 35 tahun dihitung sampai dengan 01 Januari 2010, atau sampai dengan 40 tahun bagi mereka yang bekerja pada pelayanan dasar instansi pemerintah atau lembaga swasta yang berbadan hukum yang menunjang kepentingan nasional secara terus menerus dengan masa kerja paling kurang 5 (lima) tahun pada tanggal 17 April 2002 atau paling kurang 12 tahun 9 bulan dihitung

11 Tahun 2002) dengan melampirkan fotocopy sah Surat Keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai dengan pengangkatan terakhir, dari kepala/pimpinan instansi pemerintah/lembaga swasta nasional yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.

3. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
4. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri Sipil/Calon Pegawai Negeri Sipil maupun anggota TNI/POLRI;
5. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena suatu tindakan pidana kejahatan;
6. Tidak pernah terlibat dalam suatu kegiatan/gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia;
7. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil/anggota TNI/POLRI atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
8. Bersedia ditempatkan di seluruh Wilayah Republik Indonesia;
9. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan sehat

10. Terdaftar pada Kantor / Dinas Tenaga Kerja setempat, dibuktikan dengan Kartu Pencari Kerja (AK.I);
11. Berkelakuan baik dibuktikan dengan SKCK dari Kepolisian (Polres) setempat;

Persyaratan khusus Seleksi CPNS Tahun 2009.

1. Indeks Prestasi Kumulatif minimal 2,75 (dalam skala 4).
2. Nilai rata-rata minimal ijazah bagi lulusan SAA/SMF adalah 7,50.
3. Bagi Pelamar yang diterima sebagai Guru Kelas Sekolah Dasar dan memiliki basis pendidikan D2 PGSD wajib menempuh pendidikan dan lulus S1 PGSD secara swadana selama-lamanya 5 tahun sejak diangkat sebagai CPNS, dibuktikan dengan Surat Pernyataan yang dibubuhi materai Rp. 6.000,- (dilampirkan setelah lulus seleksi CPNS dalam pemberkasan NIP).
4. Pengalaman Kerja bagi Pelamar yang berusia diatas 35 tahun sampai dengan 40 tahun harus sesuai dengan formasi jabatan yang dilamar.
5. Bagi pelamar dokter umum dan dokter spesialis harus memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) dari Konsil Kedokteran Indonesia.
6. Bersedia untuk tidak mengajukan permohonan pindah instansi dari Pemerintah Kabupaten Sleman, sebelum memiliki masa kerja aktif sekurang-kurangnya 8 (delapan) tahun sejak diangkat sebagai CPNS, dibuktikan dengan Surat Pernyataan yang dibubuhi materai Rp. 6.000,-

(dilampirkan setelah lulus seleksi CPNS dalam pemberkasan NIP)

Kebijakan mengenai syarat administratif mendapat perbaharuan dari tahun ketahunnya seiring dengan lonjakan jumlah permintaan tenaga kerja pertahunnya. Sudah menjadi rencana pemerintah tersendiri untuk selalu melakukan inovasi yang sedemikian rupa dalam mendonasi serta memudahkan para pelamar untuk turut berperan serta dalam kegiatan pengadaan pegawai ini.

“Bentuk prosedur adminisistratif yang dikenakan kepada pelamar CPNS untuk dapat mengikuti ujian adalah:

- 1) Melakukan registrasi OnLine, untuk kemudian diprint 2 lembar serta ditandatangani
- 2) Memasukkan lamaran yang dilampiri berkas yang ditentukan
- 3) Setelah dinyatakan lolos seleksi administrasi, kemudian peserta diharuskan mengambil nomor Kartu Tanda Peserta Ujian (KTPU) dan kartu identitas lainnya seperti KTP/SIM yang digunakan sebagai identitas dan prasyarat ujian.
- 4) Hadir ditempat ujian dan tidak terlambat lebih dari 15 menit dari dimulainya ujian dengan membawa KTPU”.

Setelah menapaki babak awal proses seleksi administrasi, terkadang masih ada fenomena-fenomena sosial masyarakat yang tidak dapat dipungkiri. Masyarakat pelamar dapat merasa puas, namun tidak sedikit juga yang kecewa. Serangkaian polemik-polemik pun muncul terkait dengan persyaratan administrasi pelamar. Kebanyakan permasalahan yang muncul dalam proses pra “seleksi” ini adalah hal-hal yang menyangkut kualifikasi pendidikan (ijazah/STTB), usia pelamar, masa kerja

Akibat dari heterogenitas yang melatarbelakangi permasalahan terkait dengan ijazah/STTB, usia pelamar, masa kerja atau pengalaman kerja menyebabkan kerap munculnya kejadian faktual di lapangan. Kejadian-kejadian ini dituding sebagai konsekuensi tindak penyelenggara yang diskriminatif. Oleh karena itu, transparansi menjadi pokok pembahasan dengan banyaknya masyarakat yang mengeluh-elukan sikap seperti itu untuk diambil pemerintah dalam mengedepankan keadilan. Siapapun berhak tau akan mekanisme dan prosedur-prosedur yang diambil pemerintah dalam tahap seleksi, oleh karena itu, semaksimal mungkin pemerintah menetapkan syarat administrasi yang kiranya tidak terlalu menyulitkan masyarakat sebagai pelamar. Selain itu protokoler juga akan menginstruksikan syarat-syarat administrasi yang seharusnya dipenuhi oleh pelamar. Hingga pada tahap akhir, secara langsung pihak penyelenggara kemudian mengumumkan siapa yang berhak lolos ataupun tidak bisa melanjutkan untuk tahap berikutnya. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan pertanyaan lanjutan yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Anton, yang menjelaskan bahwa pemerintah berupaya secara terbuka dalam memberikan tinjauan kepada masyarakat mengenai pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam menetapkan syarat administrasi yang dibutuhkan:

“Untuk pertimbangan penetapan prosedur administrative kita mempunyai beberapa tinjauan umum salah satunya mengenai aspek transparansi, dari sini diharapkan dapat mengetahui secara gamblang tentang para peserta yang benar-benar mendaftar dan akan mengikuti ujian secara personal, tanpa adanya keraguan dari kita sebagai panitia dalam seleksi ujian CPNS untuk permasalahan administrative yang kiranya kerap dipertanyakan masyarakat.

diantaranya melalui Registrasi OnLine yang bertujuan untuk mempermudah basis data para pelamar, Kemudian disusul berkas lamaran dan lampiran yang disertai data pelamar sebagai alat seleksi administrasi, dan yang terakhir adalah KTPU yang bertujuan sebagai bukti telah mendaftar dan lolos seleksi administrasi”⁸

Syarat yang diajukan pada pelamar pada dasarnya notabene dengan tindak preventif petugas penyelenggara terhadap praktek perjokian dan pencaloan. Seiring upaya pemerintah mempertahankan statusnya sebagai abdi masyarakat yang punya dedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan, pemerintah, juga mempunyai hak untuk melakukan intervensi mengenai tindak lanjut dalam menangani distorsi-distorsi teknis yang terkadang kerap muncul dilapangan. Hal ini dilakukan sebagai kebijakan awal dalam tahap seleksi administrasi yang layak dikenakan kepada siapa pun dan tidak memandang status dan latar belakang peserta. Dibeberapa kesempatan, penulis mencoba untuk mewawancarai Nara sumber yang menangani urusan mengenai bidang dokumentasi dan informasi pegawai. Namun penulis tidak dapat melakukan wawancara secara langsung dengan petugas terkait. Akan tetapi penjelasan selengkapnya dapat dituturkan oleh Bapak Edi Wibowo selaku Kepala Subbidang Pengembangan Pegawai yang mengatakan:

“Untuk selebihnya, saya jelaskan mengenai bentuk penyaringan terhadap pelamar yang lolos syarat administrasi hingga dapat mengikuti ujian, Dimulai dari pelamar yang mendaftarkan melalui registrasi via internet berbasis Online, disini kita akan mendapatkan nama-nama pelamar yang kita peroleh dalam database dan tersimpan oleh sistem yang dapat mendeteksi secara

⁸ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSI selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

otomatis yang dinamakan “barket” (*Barcode Reader*). Nah, dari barket itu kemudian akan men-verifikasi nama-nama pelamar yang memenuhi syarat/lolos administrasi dan terdaftar untuk tahap selanjutnya (Pembuatan KTPU dsb) namun jika peserta tidak dapat lolos verifikasi, data mereka akan tetap masuk kedalam arsip kami dan digunakan sebagai laporan akhir sebagai peserta yang tidak dapat mengikuti ujian. Selain itu, keuntungan sistem barket ini juga sebagai pendeteksi nama-nama pelamar yang benar-benar melamar melalui sistem kita, bukan dari pihak “kedua”.⁹

Dengan adanya dukungan system yang muktahir seperti *barcode reader* serta kinerja pegawai yang optimal akan menghasilkan keterpaduan yang nantinya berfungsi menciptakan penyelenggaraan seleksi yang akuntabel dan sesuai dengan yang diharapkan.

5. Metode yang Digunakan Dalam Ujian

Ada banyak pertimbangan dalam menentukan sifat ujian yang digunakan dalam pengadaan pegawai. Secara mendasar, jumlah anggaran yang dikeluarkan dan batasan waktu yang dipakai sangatlah berpengaruh terhadap metode ujian yang dipilih. Faktor-faktor tersebut menjadi landasan pemerintah untuk menetapkan kebutuhan administrasi dalam penyelenggaraan seleksi ujian. Substansi ini juga menentukan prosedur dan mekanisme seleksi peserta ujian yang tergolong cukup singkat, karena biasanya seleksi tidak dapat dilakukan secara bergilir dan dalam tempo secara kolektif. Sasarannya adalah efisiensi dengan mematok tanggal dilaksanakannya seleksi hingga tahap akhir ditetapkannya hasil-hasil ujian.

⁹Hasil wawancara dengan Bapak Edi Wibowo S, STP, M.eng selaku Kepala Sub Bidang Pengembangan Pegawai. pada hari: Kamis, tanggal 4 juni 2010 pada pukul 11.00 WIB

“Seperti yang telah saya singgung dipertanyaan sebelumnya, Sebenarnya untuk metode yang digunakan dalam ujian itu sendiri, hanya menggunakan ujian tertulis dan tidak ada ujian secara lisan ataupun semacamnya, karena hal itu sudah menjadi kebijakan dari pihak atas, jadi pihak kami hanya “nderek” berdasar kebijakan yang sudah ditetapkan. Selain itu, saya juga menyimpulkan ujian lisan akan memakan banyak waktu dan proses seleksi yang memang lama. Ya begitulah, Oleh sebabnya, dalam sistem penilaian pun semuanya 100% untuk ujian tertulis”.¹⁰

Ujian seleksi CPNS kerap kali mendapat predikat sebagai mekanisme yang dapat dilakukan secara instan dan para peserta dapat bertindak secara pragmatis. Terkadang dalam metode dalam tes seperti ujian tertulis seperti ini, kerap disalahgunakan dan diakali dengan maraknya peredaran bocoran-bocoran soal tes secara tertulis. Pendapat ini muncul dan dinilai sebagian kalangan karena tidak menyertakannya tes psikologi secara lisan dalam mekanisme seleksi pegawai. Oleh sebab itu, pemerintah terkadang juga merasa dilemmatis menyikapi problematika seperti ini. Disisi lain pemerintah juga ingin mengurangi tingkat resiko terjadinya permasalahan yang sewaktu-waktu mungkin dapat muncul. Namun disudut lain pemerintah juga ingin meminimalisir anggaran yang mungkin lebih banyak dikeluarkan. Oleh sebab itu dibutuhkan suatu instrument dalam menyambung kepentingan masyarakat dengan kebijakan pemerintah sendiri. Upaya ini kemudian dilakukan dengan hanya memberlakukan test psikologi setiap peserta tes meskipun hanya berbentuk ujian tertulis.

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSI selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

B. Langkah-Langkah Strategis dan Upaya-Upaya Inovatif yang Dilakukan BKD Kabupaten Sleman Dalam Mengantisipasi Adanya Pelanggaran

1. Mekanisme Pengawasan Dan Kontrol Dalam Penyelenggaraan Seleksi CPNS

Pengawasan adalah pokok pembahasan utama dalam penelitian ini, karena memang berkaitan dengan strategi pemerintah dan aparaturnya dalam menekan laju penyimpangan yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu dalam melakukan praktek-prakteknya. Serta kebijakan apa yang menjadi orientasi dasar sebagai upaya tindak lanjut dalam menangani permasalahan yang kasusnya tidak kunjung henti. Masih banyaknya realitas sosial yang menyatakan bahwa menyandang status Pegawai Negeri Sipil adalah idola semua masyarakat. Secara empiris, pekerjaan sebagai PNS begitu terbatas, namun fasilitas yang ditawarkan kepada PNS seperti dapat dikatakan sangat menggiurkan. Tidak membutuhkan kerja yang sangat berat, akan tetapi gaji dan tunjangan yang diberikan terbilang cukup, dengan jam kerja pendek dan tidak bisa diberhentikan.

Ketika ada kegiatan seputar rekrutmen CPNS, masyarakat sangat antusias menyambutnya, baik itu cuma hanya mencoba peruntungan ataupun memang benar ingin menjadi pengabdian Negara. Di balik kekhawatiran masyarakat yang berantusias menunggu hasil seleksi diumumkan, ada sebagian yang yakin akan kemampuannya dalam intelegensi, namun ada juga yang yakin karena faktor “serangan fajar” yang dilakukannya sebelum ujian seleksi dimulai. Oleh karena itu, sudah tidak

Rekrutment CPNS sudah tidak asing lagi ditelinga masyarakat ataupun bagi orang awam sekalipun, namun ketika kita mendengar besarnya minat masyarakat untuk berpartisipasi langsung sebagai abdi masyarakat, namun justru minat tersebut dicerai oleh sikap dan perilaku individu atau bahkan kelompok tertentu yang merugikan banyak pihak, terutama para peserta test. Keadaan seperti inilah yang dinilai sebagai peluang dalam mencari keuntungan meskipun dengan praktek negatif sekalipun.

Perilaku yang kurang bijak tersebut sering diduga sebagai spekulasi dengan memanfaatkan dan menggaransi atas nama institusi maupun individu berpengaruh lainnya. Sehingga untuk membuktikan apakah modus ini memang betul-betul bersifat spekulatif atau bahkan bersifat sistematis dan terorganisir, tentunya membutuhkan keseriusan dan kecerdasan pihak berwenang untuk menemukan modus sejatinya. Semua permasalahan yang terjadi, sudah selayaknya menjadi tanggungjawab bersama namun pemerintah juga dituntut untuk mengedepankan upaya progress-nya sebagai proteksi terhadap adanya penyimpangan.

Terlepas dari itu, BKD selaku instansi yang memiliki kewenangan pokok dalam pengadaan pegawai juga belajar dari permasalahan yang terjadi, diantaranya mengenai kebocoran soal yang penting juga untuk disorot, ketika pendistribusian soal ujian tidak dapat terpantau dengan baik dan ditakutkan telah ada diantaranya yang berpindah tangan atau sengaja ada makelar kunci jawaban yang beroperasi disekitar wilayah penyelenggaraan ujian seleksi. Untuk menepis semua itu, Bapak Anton

... telah melakukan berbagai upaya yang telah dilakukan BKD sehubungan dengan

upaya dalam mengantisipasi timbulnya permasalahan-permasalahan yang sangat rentan terjadi selang waktu pra ujian seleksi berlangsung dimulai.

“Langkah-langkah strategis yang kami lakukan adalah dengan diantaranya:

- 1) Memanage pendistribusian naskah soal dari BKD diangkut menggunakan mobil bak tertutup dan mendapat kawalan dari para petugas koordinator wilayah ujian, pengawas siaga dan para personil Satpol PP hingga dapat terdistribusi dimasing-masing lokasi ujian
- 2) Menempatkan pengawas ujian yang kredibel dan professional, pada masing-masing ruang ujian diberikan 2 pengawas dengan maksud untuk saling nengontrol atau mencegah terjadinya penyelewengan satu dengan lainnya disamping control itu dilakukan untuk para peserta tes. Selain itu, dalam satu lokasi ujian ditempatkan satu pengawas yang *mobiling* dari ruang ke ruang untuk meminimalisir terjadinya tindakan penyelewengan.
- 3) Dengan melibatkan pemantau independen dari unsur DPRD Kabupaten sleman.¹¹

Berbagai bentuk upaya terus dilakukan seiring banyaknya ancaman yang mungkin sewaktu-waktu muncul secara mendadak, baik itu masalah teknis sekalipun. Dengan mencuatnya pokok-pokok problematika yang terjadi, pihak pemerintah Kabupaten Sleman berharap kejadian yang sama tidak terulang pada tahun 2009 ini. Yang terpenting adalah menemukan akar permasalahan dan diiringi proses tindak lanjut yang melibatkan pihak berwajib sekalipun.

2. Inovasi-Inovasi yang Dikembangkan Oleh BKD Kabupaten Sleman

Inovasi-inovasi terus dikembangkan guna menghilangkan keraguan publik terhadap penyelenggaraan Seleksi tahun 2009. Berbagai elemen sudah seharusnya

¹¹ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

dilibatkan demi penguatan internal penyelenggara. Berbagai kegiatan dalam pemantauan digiatkan melalui agenda-agenda tambahan yang dilakukan oleh protokoler dan tentunya dengan membangun kemitraan dengan aparat kepolisian.

“Upaya inovatif yang BKD lakukan sejauh ini adalah dengan membuka posko pengaduan dan giat dalam melakukan monitoring serta SIDAK yang melibatkan pejabat pelaksana pengadaan dan tim monitoring independen dari anggota DPRD Kabupaten Sleman”.¹²

Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) memiliki peranan yang sangat penting untuk mewujudkan reformasi birokrasi di Indonesia. Pasalnya siapa dan atas dasar apa seseorang direkrut serta bagaimana proses rekrutmen berkorelasi sangat erat dengan reformasi yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa rekrutment CPNS merupakan ujung tombak dari reformasi birokrasi.

3. Peran BKD Kabupaten Sleman Dalam Menjawab Isu-Isu Publik

Permasalahan KKN belum selesai, namun terkadang masih banyak kasus-kasus baru yang bermunculan. Kesalahan-kesalahan teknis dan tuduhan masyarakat kepada kinerja aparatur pun seolah menjadi opini yang paling banyak diminati dan menjadi buah bibir masyarakat. Pelaku pungutan liar, adalah salah satu kasus yang kompleks dengan modus menjanjikan kedudukan dan jabatan bagi korbannya. Pengguna jasa pungutan seperti itu, tidak hanya datang dari masyarakat konglomerat saja, namun isu-isu yang berkembang menyatakan bahwa kasus ini diperparah dari

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSI selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

keinginan masyarakat dari strata sosial yang paling rendah sekalipun ingin mencicipi kursi jabatan sebagai PNS. Hal ini kemudian diperpanjang dengan gejolak masyarakat yang berakhir dengan resistensi dan ejekan terhadap pemerintah.

Tidak mengherankan apabila modus ini menimbulkan kecemburuan sosial dan keprihatinan masyarakat. Hal serupa juga diungkapkan salah satu peserta yang tidak lolos seleksi CPNS tahun 2007 bernama Supriyono (29 tahun) warga Plotengan, Tempel Sleman yang seketika sedang berada disalah satu warung makan, penulis mengajak berbincang-bincang sembari mengorek keterangan mengenai penyelenggaraan seleksi CPNS tahun 2007. Hingga Nara Sumber menjelaskan:

“Walah mas, saiki pancen golek uwong sek bener-bener jujur ki angel banget. Ora bedo karo pemerintahe dewe sek kerap “mlekotho” masyarakat. Aku pribadi wes pernah krungu bocah ku sek mlebu PNS karo jor-joran ngguwang duit. Paling ora 40 juta, kuwi wae mungkin iseh rebutan karo uwong sek luwih munjuli nominal duite”.¹³

Dalam bahasa Indonesia artinya:

“Aduh mas, memang jaman sekarang mencari orang jujur itu susah sekali. Tidak beda dengan pemerintah kita yang sering membohongi masyarakatnya. Saya sendiri pernah mendengar bahwasanya ada salah satu kerabatku yang memakai jasa uang pelicin. Paling tidak jumlah yang dikeluarkan sebesar 40 juta. Itupun belum dengan orang lain yang dapat melebihi jumlah uang yang dikeluarkan-nya”.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Institusi penyelenggara dan penanggung jawab, tentunya tidak mau permasalahan yang lebih kolosal menjadi momok yang bisa saja menghantui seleksi CPNS diKabupaten Sleman untuk tahun berikutnya.

Oleh karena itu, semaksimal mungkin, pemerintah melakukan “ancang-ancang” dalam mengantisipasi gerak-gerik pelaku yang juga diisukan masyarakat sebagai oknum pemerintah sendiri. Bebas dari praktek kolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), serta tidak ada toleransi terhadap kecurangan dengan menindak tegas para pelaku dan didukung kerjasama dari pihak manapun merupakan salah satu kunci dalam menjawab pertanyaan publik. Selain itu, keanggotaan panitia seleksi CPNS harus dilengkapi dengan menerapkan prinsip-prinsip good governance yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan.

“Yah, Isu KKN memang terus gencar-gencarnya dibicarakan masyarakat, namun kita memang telah dituntut untuk waspada karena penyelewengan dalam tubuh pejabat pemerintah memang sudah nggak asing lagi dan bahkan beritanya sudah menjadi konsumsi publik. Maka sebagai bentuk antisipasi dari kami yang pertama adalah dengan melakukan investigasi terhadap isu KKN tersebut, dan apabila indikasinya benar dan menjadi domain BKD untuk menangani kasus tersebut, maka BKD bertanggung jawab penuh dan akan berinisiatif untuk melakukan tindak investigasi lanjutan. Akan tetapi jika pelaku bukan domain BKD dan sudah masuk ranah pelanggaran hukum maka akan secepatnya diserahkan kepada pihak yang berwajib/Kepolisian. Kemudian jika dari pihak BKD telah memang benar-benar tidak terlibat dan tidak ada kaitannya sama sekali dalam kasus ini, Dari pihak kita akan melakukan klarifikasi dan hak jawab atas isu dan rumor yang telah beredar dimasyarakat”.¹⁴

Arah kebijakan terhadap pengadaan pegawai termasuk dalam penanganan dan upaya tindak lanjut mengenai permasalahan dan kontroversinya, sebenarnya telah dilakukan oleh pemerintah, Namun tinggal bagaimana upaya pemerintah dan

¹⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Suiarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan

masyarakat mengkonversi kebijakan tersebut dengan baik dan akuntabel. Setiap kali digelar penerimaan CPNS, selalu saja muncul multi tafsir dan kecurigaan menyikapi hasil seleksi yang diumumkan panitia penyelenggara. Oleh karenanya, sudah saatnya sistem penerimaan CPNS menjadi wacana yang segera dirampungkan dan menjadi evaluasi bersama.

C. Kebijakan Pemerintah Dalam Menentukan Batasan/Standar Penilaian Dalam Ujian

Dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk seluas-luasnya mengumpulkan dan mempelajari materi yang akan diujikan, sudah selayaknya pemerintah juga memperhitungkan kapasitas dan kemampuan peserta secara pada umumnya demi mengukur standar penilaian yang digunakan. Pekerjaan ini bukanlah sekedar sesuatu yang mudah untuk dikerjakan pemerintah. Sebagai parameter kualitas peserta, maka sangatlah bagus apabila pemerintah menetapkan standarisasi nilai minimum kelulusan. Hal tersebut mempunyai tujuan dalam mengklasifikan serta mengorganisir masing-masing peserta yang mempunyai kecerdasan sangat baik, baik, rata-rata dan dibawah rata-rata. Tetapi usulan seperti itu masih dalam bentuk sebuah wacana, karena system standar penilaian sekarang masih mengadopsi system ranking. System ranking hanya dipakai dalam mengukur kecerdasan masing-masing personal, namun sebenarnya bukan sebagai pendukung tercetusnya masing-masing pegawai dalam masing-masing formasi. Akan tetapi pemerintah telah menyimpulkan dalam

dan kuota pada masing-masing formasi. Rerking paling baik akan menduduki jabatan yang istimewa pula. Pernyataan ini sesuai seperti yang kutip penulis dari hasil wawancaranya berikut:

“Yang jelas, untuk penentuan kelulusan ujian CPNS dikabupaten Sleman ditetapkan berdasarkan system ranking atau berbasis pada nilai tertinggi sesuai dengan kuota masing-masing formasi”.¹⁵

“Pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) bukanlah pekerjaan yang sangat mudah dan secara mutlak untuk didapatkan oleh setiap orang”. Pernyataan seperti ini mengimplikasikan bahwa mendapatkan jabatan sebagai Pegawai Negeri sangatlah sulit. Pelamar harus melewati berbagai tahap dalam proses kualifikasi. Mulai dari seleksi administrasi yang dikenakan pada tahap awal, belum lagi melewati ujian tertulis dan akhirnya dapat lolos tahap akhir dalam pengumuman nilai kelulusan. Oleh karena itu, sangat tidak “fair play” jika ada indikasi kecurangan yang dilakukan dalam tahap seleksi CPNS. Karena pekerjaan ini menyangkut kepentingan masyarakat secara umum, maka selayaknya para aparatur dan pegawai pemerintah yang menyandang predikat sebagai orang-orang terpilih sudah mewajibkan dirinya sendiri untuk menciptakan prakarsa kerja yang didasarkan atas sikap pengabdianya kepada bangsa dan kesatuan Negara Indonesia.

¹⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Anton Sujarwo, SH, MSi selaku Kepala Bidang Pembinaan dan