

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penyelenggaraan Seleksi CPNS Kabupaten Sleman merupakan merupakan Program rutin yang dilaksanakan setiap tahunnya. Dalam pelaksanaannya, tidak hanya dilakukan oleh Bupati dan Badan/instansi penyelenggara saja, namun masih banyak elemen pemerintah yang terlibat sebagai partisipator baik langsung maupun tidak secara langsung. Arah kebijakan Pemerintah Kabupaten Sleman sendiri adalah menuju penyelenggaraan seleksi CPNS yang berlandaskan nilai-nilai hukum dengan berbasis penyelenggaraan seleksi yang transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas, dan bebas dari KKN. Namun, tidak dipungkiri bahwasanya rumor yang berkembang seputar isu KKN masih menjadi hegemoni diberbagai wilayah, khususnya Kabupaten Sleman.

Dengan banyaknya kritik yang disampaikan melalui pikiran pembaca dimedia-media massa khususnya harian dan surat kabar, Hal tersebut justru cenderung sebagai stimulant bagi Pemerintah daerah khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sleman dalam mengoptimalkan kapasitas pengawasan yang ketat disertai etos kerja yang membangun. Tidak lupa, kegiatan yang dilakukan dalam pengawasan ini juga melibatkan petugas independen yang bertugas atas dasar Surat Perintah yang dikeluarkan oleh Bupati. Selain pengawasan yang intensif, proses

status pelamar melalui syarat-syarat administrasi. Upaya tersebut juga berlaku dalam pembentukan aparatur berdasarkan tingkat kualitas dan kapasitas personality.

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan-kebijakan Pemerintah daerah dalam penyelenggaraan seleksi CPNS kabupaten Sleman sebenarnya telah tertuang dalam pasal-pasal yang menjadi perundangan dan Peraturan Pemerintah sebagai regulasi dalam mengatur efektifitas pelaksanaan pengadaan pegawai yang transparan dan akuntabel. Seperti berorientasi pada Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 yang mengacu ketentuan mengenai Kebijakan Pembentukan Panitia Penyelenggara Seleksi CPNS yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk ketetapan Surat Keputusan Bupati Sleman No. 264/Kep.KDH/A/2009 tentang Tim Pengadaan Calon pegawai Negeri Sipil Daerah Tahun 2009. Selain itu, dibentuknya Undang-Undang No 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yang didalamnya telah mengatur segala bentuk pedoman dalam penyelenggaraan pengadaan pegawai mulai dari perencanaan pegawai, rekrutmen, analisis jumlah formasi hingga dalam tahap pengangkatan dan penetapan pegawai.

Sedangkan mengenai Langkah-langkah strategis dan inovatif yang terus dilakukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD), sebagai bentuk langkah lanjutan, BKD yang bekerjasama dengan elemen-elemen Pemerintah berinisiatif untuk mengoptimalkan kinerja aparat maupun petugas independen yang jumlahnya melebihi kapasitas tahun sebelumnya yang disiagakan diberbagai tempat dan area

2009 dengan mengemban misi untuk lebih sigap, peka dan ofensif terhadap berbagai indikasi adanya distorsi dan Praktek KKN. Selain itu dengan adanya pemukhtahiran basis data pelamar, diharapkan lebih mampu memperkecil peluang terjadinya kesalahan-kesalahan teknis dan praktek praktek liar yang tentunya merugikan banyak pihak.

Namun dengan ketersediaannya jumlah pelamar yang terbilang besar, maka Pemerintah Kabupaten Sleman beserta Kelembagaannya secara mutlak memang dituntut untuk lebih selektif dan mengedepankan kebutuhan akan pegawai yang benar-benar kompetitif. Sebagai adisional, peran Konstitusi perlu ditegakkan dalam menjamin fungsi aparatur pemerintah yang ideal.

B. SARAN

Dengan berfikir secara realistis dan terbuka, mungkin penulis masih berfikir mengenai peluang dan masih tidak menutup kemungkinan penyelenggaraan seleksi CPNS tahun berikutnya akan dihadapkan pada suatu kontroversil dalam proses seleksi penerimaan PNS baik yang dilakukan oleh panitia maupun peserta, Oleh karena itu, Diperlukan gerak cepat dalam antisipasi guna mencegah/mengeliminasi timbulnya penyelewengan-penyelewengan tersebut. Selain dari pengawasan yang

.....

1. Memaksimalkan peran publik sebagai investigator, dengan mengembangkan sistem pengawasan kolektif, sistematis, terkendali dengan melibatkan berbagai unsur, termasuk eksekutif, legislatif, LSM, organisasi kemasyarakatan, dan perguruan tinggi untuk bersama-sama mengawas perencanaan, pelaksanaan, sampai hasil dan evaluasi seleksi CPNS. Selain itu, pemerintah diharapkan dapat meningkatkan koordinasi dan kemitraan dengan masyarakat serta meminta kesediaan masyarakat guna mengungkapkan semua fakta-fakta bila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh siapa pun, baik panitia, peserta, atau yang lain.
2. Selalu memberikan desakan kepada penyelenggara dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam proses penyelenggaraan penerimaan PNS. Ini merupakan salah satu tindak progress masyarakat dalam menuntut adanya transparansi dan objektivitas pemerintah. Tidak hanya sampai disitu, diharapkan adanya peran tokoh masyarakat yang menjadi *second players* ataupun elemen sekunder dalam penyelenggaraan seleksi CPNS, Bukan hanya sebagai pemberi masukan dan arahan, namun juga berperan mengevaluasi segala hal yang berkaitan dengan profesionalisme dan kinerja penyelenggara Seleksi CPNS.
3. Selalu membuat ekspos kepada publik agar masyarakat bisa melihat sampai sejauh mana perkembangan tahapan-tahapan proses seleksi

terjadi. Dengan pengetahuan itu, masyarakat akan meluruskan semua proses seleksi yang menyimpang.

4. Menelusuri terus indikasi-indikasi pelanggaran dengan investigasi tertutup dan rahasia yang hanya didelegasikan kepada petugas khusus dalam membongkar alibi sebuah konspirasi makelar-makelar kasus yang mungkin saja melibatkan satuan pegawai yang berada didalam internal pemerintah sendiri.

Dengan adanya tranparansi dan kejujuran yang ditunjukkan semua pihak, penyelenggaraan seleksi PNS sudah pasti akan berlangsung dengan tertib. Tentu saja juga dapat mendukung tersedianya para pegawai negara yang betul-betul memiliki integritas dan intelektualitas. Untuk kedepannya, sudah saatnya rekrutmen CPNS dilaksanakan secara proporsional dan profesional. Bukankah pegawai negeri sipil merupakan orang pilihan yang akan memberikan pelayanan publik. Ia harus mempunyai nilai plus baik dari aspek fisik atau jasmani, personality, intelektualitas dan performance. Apalagi PNS mempunyai peran strategi dalam kehidupan bernegara, berbangsa dan bermasyarakat sebagai pengelola, perencana sekaligus