

PARTISIPASI PUBLIK DALAM REKRUTMEN CPNS: MASALAH DAN KEMUNGKINAN

Meita Istianda
Universitas Terbuka

Muslimin B. Putra
Center for Policy Analysis

ABSTRACT

This article is focused on Good Corporate Governance study, especially on the behalf of public participation dimension in the government employee recruitment. The case analysis is conducted in qualitative methods during the government employee recruitment in 2005-2006. The case is monitored by the national printed medias. This article generally recommended to open the opportunities of public participation in the management of employee affairs. This article also to open access for public in order to supervise the implementation of government employee recruitment to minimize the irregularity of this process.

Keyword: government employee, government employee recruitment, management of employee affairs, public participation.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa pengadaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) senantiasa diwarnai praktek-praktek tercela yang jauh dari prinsip *merit system*. Praktek perkoncoan, nepotisme, percaloan, penyuapan/penyogokan, dan sederet modus lainnya selalu terjadi namun tidak bisa terjangkau oleh hukum, karena dilakukan secara rahasia, tahu sama tahu dan nyaris tanpa bukti tertulis.

Pasca Orde Baru, nampaknya kebijakan rekrutmen kepegawaian berubah drastis yaitu dari sistem *zero growth* menjadi sistem peningkatan kuota pegawai. Malah kebijakan pemerintah berbau populis, karena akan memprioritaskan pegawai honorer yang telah mengabdikan berpuluh-puluh tahun untuk diangkat menjadi PNS dengan syarat minimalis dan nyaris tanpa tes. Dari tahun 2004 hingga 2009 akan diangkat ribuan CPNS, sementara periode tersebut adalah identik dengan periode berjalannya pemerintahan Susilo Bambang Yudoyono (SBY) sebagai presiden. Fenomena tersebut menjadi alamat baru bahwa rekrutmen CPNS kali ini sarat muatan politis, jadi bukan sekedar mengisi kesenjangan pekerjaan dalam instansi pemerintahan.

Seiring bergulirnya era reformasi, berbagai keinginan untuk melakukan reformasi rekrutmen CPNS telah nampak pada sebagian besar masyarakat. Berbagai inisiatif organisasi masyarakat sipil seperti Puska-Jaknas, PIRAC dan jaringannya di daerah maupun individu, telah mencoba mengkaji perluasan partisipasi masyarakat dalam rekrutmen CPNS agar dapat meminimalkan praktek-praktek tercela yang membayangi proses perekrutan.

Pelaksanaan seleksi CPNS dilaksanakan akhir Januari 2006. Berdasarkan jadwal seleksi CPNS, pelaksanaan seleksi seharusnya dilakukan akhir Nopember 2005. Hal ini disebabkan PP

Nomor 48 Tahun 2005 mengenai tenaga honorer baru keluar 11 November 2005. Sebagaimana dikatakan oleh Staf Ahli Bidang Budaya Kerja Aparatur Negara, Kementerian PAN (Seputar Indonesia, 26 Desember 2005) ujian seleksi CPNS 2006 baru bisa terlaksana serentak pada tanggal 11 Februari 2006, bukan akhir Januari seperti rencana Kementerian PAN.

Ketidaksiapan pemerintah dalam melakukan seleksi CPNS nampak pada banyaknya masalah dalam pelaksanaan test CPNS. Sebagai contoh di Aceh, sebanyak 745 peserta tes CPNS di lingkungan pemerintahan kota Lhokseumawe, mengikuti ujian susulan pada 19 Februari 2006. Mereka tidak dapat mengikuti ujian pertama karena beberapa alasan, di antaranya adalah tidak memperoleh soal ujian maupun Lembar Jawaban Komputer (LJK). Gagalnya ujian pertama bukan kesalahan panitia daerah, tetapi kesalahan panitia provinsi yang mengirim soal dan LJK tidak sesuai dengan peserta tes (Republika, 20 Februari 2006).

Tulisan ini akan menguraikan kasus-kasus selama rekrutmen CPNS 2005-2006 berdasarkan pemberitaan media massa. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menguraikan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Pada bagian akhir akan disampaikan rekomendasi menyangkut pentingnya partisipasi publik dalam rekrutmen CPNS sebagai upaya mengurangi praktek kolusi.

Wajah Birokrasi dan Manajemen PNS

Pada masa patrimonial, gaya birokrasi tradisional beberapa kali berusaha diubah menjadi birokrasi rasional, diantaranya tercatat dalam sejarah, yaitu pada masa Herman Wulman Daendels (memerintah 1808-1811) dan Thomas Stamford Raffles (memerintah 1811-1816). Ketika itu pemerintah VOC Belanda pada abad ke-18 mengalami kebangkrutan akibat kekalahan negeri induknya dalam perang di Eropa. Peristiwa itu kemudian memunculkan pergeseran kebijakan atas negeri jajahan yaitu dengan datangnya pemimpin liberal penunjukan Inggris (Culla, 2001).

Dalam perkembangan berikutnya, ketika pemerintah kolonial Belanda kembali berpengaruh yakni sejak di bawah pemerintahan Gubernur Jenderal G.A. Baron van der Capellen (memerintah 1818-1826), pola birokrasi tradisional (yang semula tumbuh tetapi ditinggalkan pada masa Daendels dan Raffles) dibangkitkan kembali, terutama untuk mendukung program *cultuur stelsel* (sistem tanam paksa), yaitu suatu program eksploitasi ekonomi politik rakyat pribumi untuk membantu pemulihan ekonomi penduduk Belanda di Eropa akibat perang. Pemerintah kolonial Belanda kembali memanfaatkan elit-elit birokrasi tradisional, terutama bupati-bupati sebagai alat birokrasi yang memiliki 'hak jabatan' yang bersifat kewarisan dan sakral, meski kedudukan dan insentif para bupati dan pangreh praja sendiri tetap dipertahankan sebagai pemimpin yang digaji dan diatur kedudukannya menurut pola birokrasi rasional. Hak atas tanah jabatan dikembalikan, demikian juga pewarisan berdasarkan keturunan. Kebijakan yang sama terus dilanjutkan di bawah Gubernur Jenderal J. van den Bosch yang memerintah pada 1830-1833 (Culla, *ibid.*).

Selama masa kolonialisme berlangsung, penjajah Belanda tidak memberikan contoh yang baik tentang fungsi dan peran pegawai negeri (*ambtenaar*). Pelayanan kepada rakyat yang merupakan esensi dari fungsi dan peran kaum *ambtenaar*, tidak terjadi. Hal ini berbeda dengan Inggris yang telah berhasil menyebarkan praktek *civil servant* pada negara-negara jajahannya sehingga berhasil membentuk kultur pegawai negeri yang esensinya mengabdikan kepada kepentingan rakyat. Karena itu wajah birokrasi Indonesia kontemporer tidak beranjak jauh dari pemahaman birokrasi patrimonial era kolonial. Pengertian *civil servant* masih sebatas konseptual dan belum bisa diaplikasikan secara nyata dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan sehari-hari.

Istilah birokrasi memang sangat lekat dengan konteks pegawai negeri. Pengertian pegawai negeri menurut UU Nomor 43/1999 Pasal 1 adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri yang dimaksud UU tersebut adalah: (1) Pegawai Negeri Sipil; (2) anggota Tentara Nasional Indonesia; (3) anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Manajemen kepegawaian di Indonesia sekarang ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 43/1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam UU tersebut diatur jenis, kedudukan, kewajiban dan hak PNS serta sistem manajemen PNS. Sistem manajemen yang dimaksud UU tersebut adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kepegawaian dan pemberhentian. Tujuan manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.

Dalam menjalankan kebijakan manajemen kepegawaian sesuai UU Nomor 43/1999, pemerintah/presiden dibantu oleh sebuah komisi yaitu Komisi Kepegawaian Negara yang akan ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden. Menurut UU Kepegawaian, Komisi Kepegawaian Negara terdiri dari 2 (dua) anggota tetap yang berkedudukan sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi, serta 3 (tiga) anggota tidak tetap yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. Ketua dan Sekretaris Komisi secara *ex officio* menjabat sebagai Kepala dan Wakil Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN). Sampai saat ini, Komisi Kepegawaian Negara belum terbentuk. Untuk itu, maka saat ini ada tiga lembaga yang secara fungsional diberi kewenangan dalam hal manajemen kepegawaian yang bertugas membantu Presiden yakni Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan Kepegawaian Negara/Daerah (BKN/D).

Pemerintahan juga telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS. Dalam PP tersebut ditetapkan pejabat yang berwenang dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS untuk pusat dan daerah. Untuk tingkat pusat, pejabat yang berwenang disebut Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat yaitu Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Kepala Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional serta Pimpinan Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen. Untuk tingkat daerah provinsi, gubernur merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian, sementara Bupati/Walikota merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian ditingkat Kabupaten/Kota.

PP Nomor 11/2002 tentang Pengadaan PNS pasal 2 menyebutkan bahwa pengadaan PNS dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS. Pengadaan PNS dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sebagaimana telah diatur dalam PP Nomor 9 Tahun 2003.

Rekrutmen CPNS: Masalah dan Analisis

Rekrutmen CPNS pada tahun 2004 boleh dikatakan lebih bagus daripada tahun-tahun sebelumnya karena tingkat resistensi dari masyarakat relatif kecil. Dasar rekrutmen tersebut adalah

Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 71 Tahun 2004 tentang Pengadaan PNS Tahun 2004. Seleksi pengadaan CPNS diikuti sekitar 4,5 juta peserta, baik pada instansi pemerintah pusat maupun daerah. Sedangkan yang lulus seleksi dan diterima menjadi CPNS sebesar 204.584 orang.

Masalah umum yang seringkali muncul dalam rekrutmen CPNS adalah maraknya praktek perkoncoan, percaloan dan semacamnya. Praktek demikian telah berlangsung lama, karena tertanamnya pemahaman bahwa PNS adalah profesi terhormat di tengah-tengah masyarakat, yang di masa lalu (masa patrimonial) pegawai negeri adalah penguasa yang dilayani oleh rakyat.

Bila disederhanakan, ada dua praktek tercela yang kerap kali terjadi dalam rekrutmen CPNS, yakni kolusi dan korupsi. Kolusi disini dapat diartikan sebagai adanya persekongkolan antara para pelamar CPNS dengan pihak lain yang menjanjikan akan meluluskan dan meloloskannya menjadi CPNS dengan imbalan tertentu. Sedang makna korupsi disini lebih kepada korupsi jabatan yakni orang yang karena jabatannya dalam struktur pemerintahan tertentu melakukan persekongkolan dengan pelamar CPNS untuk meluluskan dan meloloskan menjadi CPNS tanpa melalui standar prosedur yang berlaku. Praktek kolusi dan korupsi bisa saja dilakukan bersamaan karena kedua konsep tersebut sangat tipis perbedaannya.

Sistematika uraian masalah dibagi atas dua fase, yaitu pertama masa pra seleksi rekrutmen CPNS tahun 2005-2006; dan kedua, masa pasca seleksi.

Kasus berikut adalah kasus fase pertama yakni praktek kolusi yang terjadi di Jawa Timur. Pada Oktober 2005 lalu, aparat Polresta Surabaya berhasil membongkar sindikat percaloan PNS. Tersangkanya adalah warga Bareng, Jombang, Jawa Timur, janda pensiunan PNS Gresik. Modusnya adalah tersangka menjanjikan kepada 17 calon pelamar CPNS dapat diterima sebagai CPNS di kantor Pemerintahan Kabupaten (Pemkab) Mojokerto dan kantor Pemerintahan Provinsi (Pemprov) Jawa Timur. Total uang yang sudah diterimanya mencapai Rp. 221 juta. Tersangka memasang tarif berbeda-beda kepada calon korban. Untuk formasi PNS golongan I, korban diharuskan membayar pelicin Rp. 10 juta, golongan II Rp. 20 juta dan golongan III Rp. 30 juta (Seputar Indonesia, 16 Oktober 2005). Demikian juga di Sumatera Barat, mantan sekretaris daerah provinsi (sekdaprov) Sumatera Barat, diduga terlibat dalam penipuan penerimaan CPNS terhadap 17 pencari kerja di Padang. Hal ini terungkap karena adanya tanda tangan dan stempel sekdaprov (Seputar Indonesia, 14 oktober 2005).

Permasalahan rekrutmen CPNS juga terjadi pasca ujian seleksi CPNS. Salah satu contoh kasus terjadi di Bengkulu, yaitu menyangkut tarik ulur pemeriksaan hasil testing pemeriksaan calon CPNS antara Bupati/Walikota dengan pemerintah provinsi Bengkulu. Akibatnya, pemeriksaan hasil ujian seleksi diambil alih oleh pemerintah pusat melalui Kementerian PAN. Dengan demikian, sekitar 68.000 lembar jawaban komputer (LJK) peserta tes dikirim ke Jakarta untuk diperiksa. Kasus lain terjadi di Banyuwangi, Jawa Timur. Kepolisian Resort Banyuwangi menahan 2 joki tes penerimaan CPNS. Dua joki tersebut

Semerawutnya rekrutmen CPNS 2005-2006 mengundang keprihatinan masyarakat. Bagi kalangan pers, sejumlah media massa nasional mengangkatnya sebagai tajuk rencana sebagai bentuk perhatian yang mendalam (Republika, 24 Maret 2006). Media tersebut menyebutkan bahwa dalam rekrutmen CPNS kali ini, peran pemda cukup penting. Pemda menjadi penyelenggara rekrutmen pada masing-masing daerah. Intinya, pemerintah pusat hanya mengalokasikan jumlah sedangkan pelaksanaannya diserahkan sepenuhnya kepada Pemda. Tapi banyak daerah ternyata tidak siap secara teknis dan mental, sehingga banyak CPNS yang dirugikan, meskipun ada juga pihak yang diuntungkan. Ketidaksiapan Pemda dari sisi teknis, terlihat ketika Pemda mengumumkan hasil seleksi, di mana hari berikutnya pengumuman tersebut dicabut dan diganti dengan

pengumuman baru. Belum lagi masalah teknis administrasi yang membuat pendataan kacau. Dari sisi ketidaksiapan mental tampak bahwa mental KKN masih mewarnai penerimaan CPNS tersebut. Nama-nama fiktif bermunculan, ada nama susulan, dan mereka yang tidak ikut seleksi pun bisa diterima. Perekrutan ini seolah menjadi lahan para pejabat daerah untuk kepentingan sendiri dan kelompoknya.

Carut marut rekrutmen CPNS 2005-2006 menyebabkan pemerintah mengambil keputusan mengangkat CPNS yang telah dinyatakan lulus, tapi dianulir akibat kesalahan teknis panitia. Sekitar 2.801 CPNS yang namanya sudah diumumkan lolos seleksi pada saat pengumuman serentak dianulir pekan sesudahnya. Menurut Taufiq Effendi, Menteri PAN, saat Rapat Kerja dengan Komisi II DPR, menyatakan bahwa kesalahan pengumuman itu disebabkan oleh kendala teknis di mana saat pemeriksaan terjadi mati listrik sehingga datanya berubah. Dia berjanji akan memberikan sanksi setimpal untuk mereka yang bertanggung jawab atas kesalahan itu (Koran Tempo, 22 Maret 2006:A24).

Kasus-kasus di atas dapat mewakili wajah proses rekrutmen CPNS selama ini yang melibatkan 'orang dalam' pada struktur pemerintahan, baik yang masih aktif maupun tidak aktif (pensiun dari PNS). Maraknya aksi-aksi protes yang dilakukan CPNS yang tidak puas atas pelaksanaan rekrutmen di berbagai daerah mendorong pemerintah mengambil alih. Namun alasan karena gangguan listrik sehingga menyebabkan terjadinya perubahan data amatlah sepele dan tidak profesional. Justru tanda tanya besar terjadi dibalik carut marut proses seleksi CPNS dengan adanya pengumuman hasil seleksi secara berulang-ulang.

Pemantauan Publik: Aspek Keterjangkauan

Meski belum memiliki landasan hukum yang jelas, pemantauan publik dalam rekrutmen CPNS telah mulai dilakukan secara intens. Setidaknya apa yang dilakukan OMS (Organisasi Masyarakat Sipil) di Lampung dapat menjadi contoh kasus yang baik. Demikian halnya LSM PIRAC dan jaringannya di daerah yang memantau rekrutmen CPNS 2005-2006 meski masih sebatas pada lima kota, seperti Bandung, Yogyakarta, Lampung, Sinjai dan Bima. Namun permasalahannya adalah sampai sejauh mana dapat menjangkau informasi terdalam pada birokrasi yang mengelola proses rekrutmen CPNS?

Masalah lainnya adalah pengaduan penyimpangan selama proses pengadaan CPNS yang dimonitor publik dinilai belum memiliki tempat yang tepat. Selama ini bila terjadi penyimpangan didiamkan saja. Kalaupun ditemukan misalnya pada pihak aparaturnya dikenakan ketentuan disiplin PNS, seperti yang dijanjikan Menpan pada saat Raker dengan DPR. Sementara pihak yang dirugikan tidak mendapatkan kompensasi yang memadai. Apakah kompensasinya berupa pengangkatan langsung menjadi CPNS tanpa ada proses lebih lanjut menyangkut kategori permasalahannya.

Ketertutupan birokrasi telah mempersempit akses publik, apalagi kepanitiaan rekrutmen CPNS cenderung menutup diri dari publik. Panitia penerimaan karena fungsinya memiliki kewenangan dalam menjaga rahasia negara, meski belum ada kategori yang jelas tentang rahasia negara karena undang-undangnya belum disahkan, dibenarkan menjaga kerahasiaan informasi yang berkaitan dengan proses pelamaran, seleksi, test, dan hasil seleksinya. Pada saat itu pula kepentingan mereka lebih menonjol dalam melakukan praktek penyimpangan, berupa kolusi.

Pentingnya Partisipasi Publik

Seiring dengan kebijakan populis yang akan mengadakan penerimaan CPNS setiap tahun dalam masa pemerintahan SBY, para penggerak partisipasi publik terpanggil untuk meningkatkan

urgensi dan vitalitas partisipasi publik dalam proses rekrutmen CPNS. Mengapa? Ada beberapa alasan untuk itu: (1) pegawai negeri adalah pegawai yang bekerja atas biaya negara (APBN dan APBD) sehingga harus mendapat kontrol dari publik dalam rekrutmennya; (2) salah satu tugas utama pegawai negeri adalah pelayanan publik (*public service*) sehingga benar-benar dapat direkrut orang yang memiliki pemahaman yang bagus tentang esensi dasar keberadaannya sebagai pelayan publik (*public servant*).

Partisipasi publik dalam rekrutmen CPNS masih sebatas pada pemahaman bahwa masyarakat memiliki akses untuk mengetahui suatu kebijakan kepegawaian. Misalnya pemahaman yang ditunjukkan Deputi Bidang Pengembangan Kepegawaian BKN. Menurutnya, pada tataran operasional masyarakat dapat secara langsung berpartisipasi dalam proses manajemen kepegawaian melalui pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundangan di bidang kepegawaian. 'Keterbukaan' kegiatan pengadaan CPNS diatur dengan PP maupun Peraturan Kepala BKN, yang merujuk pada pasal 5 PP Nomor 98/2000 *jo.* PP Nomor 11/2002 tentang Pengadaan PNS, Pasal 7 PP Nomor 48/2005 tentang pengangkatan tenaga Honorer menjadi CPNS, Peraturan Kepala BKN Nomor 21/2005 tentang Pengadaan Pendataan dan Pengolahan Tenaga Honorer Tahun 2005, Peraturan Kepala BKN Nomor 22/2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS Tahun 2005 (Affandi, 2005:6).

Pentingnya mendorong partisipasi publik dalam konteks rekrutmen CPNS berfokus pada aspek pengawasan seleksi. Demikian pula kategori "publik" dalam pengawasan dapat dilaksanakan oleh publik secara individu/perorangan maupun kelembagaan (LSM) yang tentunya harus mendapat jaminan hukum agar informasi dan investigasi yang dilakukannya komprehensif, mendalam dan menjangkau akar permasalahan. Model pengawasan ini bisa disebut pengawasan eksternal. Sebaliknya, pengawasan internal terdiri dari orang-orang independen dan kredibel dalam kepanitiaan rekrutmen CPNS, baik di pusat maupun di daerah. Tokoh-tokoh independen tersebut adalah representasi publik karena kepakaran maupun keteladanan yang ditunjukkannya selama ini, sehingga diharapkan secara internal kelembagaan dapat memantau proses rekrutmen CPNS dari dalam panitia seleksi. Kerawanan akan praktek kolusi sangat potensial terjadi dalam kepanitiaan, karena mereka memiliki akses dan kewenangan terhadap hasil-hasil test CPNS.

Sebenarnya melalui peraturan perundangan, publik memiliki peluang meski terbatas, dalam berpartisipasi. UU Nomor 43/1999 Pasal 13 dan penjelasannya memungkinkan dibentuknya Komisi Kepegawaian Negara. Dari 5 (lima) anggota komisi tersebut, 3 (tiga) diantaranya berasal dari publik/masyarakat umum, dengan status anggota tidak tetap. Posisi keanggotaan publik meski terbatas kewenangannya, serta secara organisatoris berada di bawah pemerintah/Presiden, setidaknya dapat dipikirkan urgensi pembentukannya karena merupakan perintah UU. Meskipun secara legal-formal, belum ada peraturan perundangan yang mengatur tentang partisipasi publik dalam pengadaan PNS. Ketiadaan payung hukum pada level UU menyebabkan lemahnya pengawasan masyarakat setiap kali diadakan proses rekrutmen. Meski diakui bahwa di masyarakat terdapat banyak kepentingan untuk merespon apabila terjadi suatu penyimpangan pada seleksi PNS.

PENUTUP

PNS secara sederhana dapat dikatakan sebagai golongan terdepan dalam aspek pelayanan publik, meski kini pelayanan publik bukan lagi monopoli pemerintah. Namun masih banyak hak-hak dan kebutuhan dasar rakyat yang masih menjadi tanggungjawab pemerintah yang mutlak harus dipenuhi. Sehingga keberadaan PNS dituntut untuk profesional dalam menjalankan peran pelayanan publik.

Untuk mendapatkan profil PNS yang profesional secara teknis, aspek rekrutmen seharusnya didesain sebaik mungkin agar menghasilkan output profil PNS yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan yang kompleks. Proses seleksi dalam rekrutmen CPNS tahun 2005-2006 yang kompleks menandakan masih ada pekerjaan rumah untuk diselesaikan institusi yang bertanggung jawab atas pengadaan CPNS seperti BKN dan Kantor Menpan.

Sebagai solusi atas permasalahan pengadaan CPNS ada baiknya ditempuh perluasan partisipasi publik dalam proses pengadaan CPNS mulai dari perencanaan hingga pengawasannya. Karena salah satu bagian permasalahan selama ini adalah bercampur baurnya kepentingan pengelola/panitia seleksi dan pejabat struktural pemerintah sehingga menyebabkan terjadinya friksi-friksi dalam proses seleksi. Dengan adanya perwakilan publik dan ruang publik untuk mengawasi, setidaknya dapat diminimalkan penyimpangan yang akan dan mungkin saja terjadi setiap saat. Untuk jangka pendek Komisi Kepegawaian Negara dapat dipercepat pembentukannya agar publik memiliki representasi dalam penentuan kebijakan tentang pengadaan PNS.

REFERENSI

- Affandi, M.J. (2006). Partisipasi publik dalam proses manajemen kepegawaian: Peluang dan masalahnya. *Paper pada Expert Meeting PIRAC*, 12 Januari 2006, di Hotel Bumi Karsa, Bidakara, Jakarta.
- Culla, A.S. (2001). Reformasi birokrasi dalam perkembangan politik di Indonesia. *Jurnal Demokrasi dan HAM*, 1 (4). The Habibie Center.
- Kompas*, 7 Maret 2006. Pemeriksaan hasil tes CPNS Bengkulu diambil alih pusat.
- Koran Tempo*, 2 Maret 2006, 22 Maret 2006.
- Media Indonesia*, 7 Maret 2006. Penerimaan CPNS, derita honorer.
- Republika*, 20 Februari 2006, 22 Maret 2006, 24 Maret 2006.
- Seputar Indonesia*, 16 Oktober 2005, 26 Desember 2006, 14 Oktober 2006.