

Lampiran 1

ELEMEN-ELEMEN *SCENARIO PLANNING* BAGI REFORMASI KEBIJAKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PNS DI INDONESIA

Matrik Identifikasi Masalah	Identifikasi Faktor-faktor Kunci	Faktor Penentu Ketidakpastian Lingkungan Kebijakan
<ul style="list-style-type: none"> • Tumpang tindih kebijakan • Inkonsistensi kebijakan • Kesepakatan elit lemah • Komisi Kepegawaian Negara belum terbentuk • Perencanaan Kepegawaian Lemah • Keterbatasan Kemampuan Penyelenggaraan <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengumuman Lowongan 2. Materi Tes/Seleksi 3. Pelaksanaan Seleksi 4. Penentuan Kelulusan 	<ul style="list-style-type: none"> • Rasionalitas Kebijakan • Konsolidasi Demokrasi • Kesepakatan Elit • Akomodasi Kepentingan elit • Pembagian Kewenangan Pusat dan Daerah • Netralitas pegawai • Kemampuan Teknis 	<p>Politik Tingkat Konflik Pemberantasan KKN Koordinasi Pusat – Daerah</p> <p>Ekonomi Sistem Penggajian Daya Saing Perubahan - Mekanisme Kerja</p> <p>Sosial Ekspektasi - Masyarakat dan Kontrol Masy</p> <p>Teknologi Penggunaan Teknologi</p> <p>Globalisasi Nilai Global Kapasitas</p>
Skenario	Paradigma Baru	Reformasi Kebijakan
<ul style="list-style-type: none"> • Skenario Meritokrasi • Skenario Dalam Tekanan • Skenario Tanpa Harapan • Skenario Berpeluang 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientasi Pelanggan • Profesionalisme dan Etos Kerja • Manajemen Partisipatoris 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang Lingkup • Prioritas • Langkah-langkah

Lampiran 2

REFORMASI KEBJAKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PNS

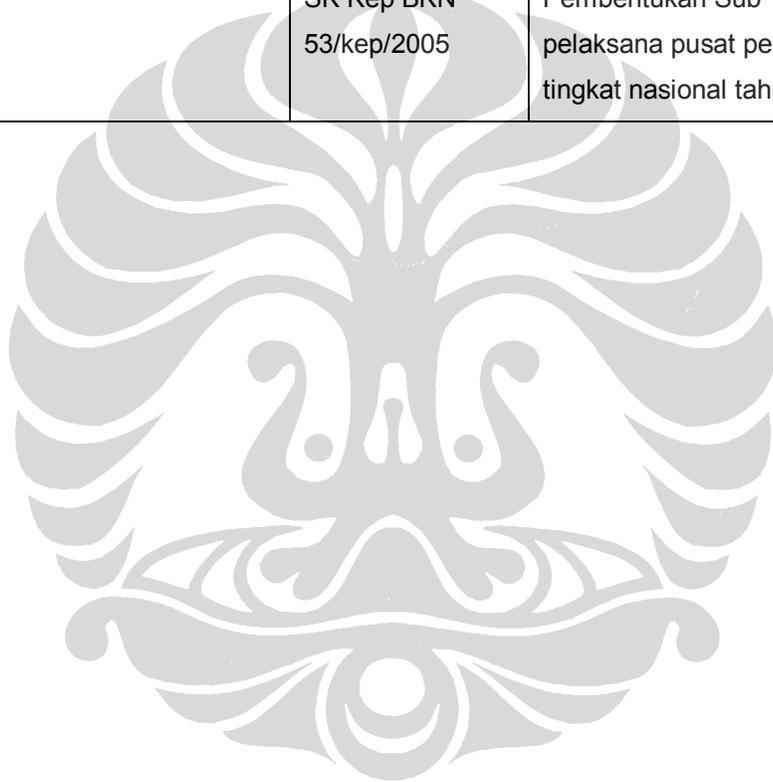
Ruang Lingkup	Prioritas	Langkah-langkah		
		Formulasi Kebijakan	Substansi Kebijakan	Implementasi Kebijakan
<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Formulasi Kebijakan dengan membangun dan memperkuat kesepakan elit terhadap visi dan tujuan rekrutmen dan seleksi yang mengedepankan Merit sistem. - Perbaiki isi dan substansi kebijakan - Perbaiki pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PNS di lapangan 	<ul style="list-style-type: none"> - Memperbaiki kesepatan nasional tentang penegakan Merit pada rekrutmen dan seleksi PNS - Membangun Netralitas Pegawai - Memperbaiki sistem Manajemen kepegawaian daerah - Perbaiki substansi kebijakan - Membentuk Lembaga Independen - Perbaiki Kapasitas Pelaksanaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperbaiki kesepatan nasional tentang penegakan Merit pada rekrutmen dan seleksi PNS 2. Penataan tugas dan fungsi Menteri Penertiban Aparatur Negara, BKN dan KKN 3. Lembaga pembuat kebijakan bersifat independen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. UU Pokok Kepegawaian sebagai pedoman kebijakan Kepegawaian 2. Pembina kepegawaian adalah pejabat karir tertinggi yang bertanggung jawab terhadap penempatan, promosi, mutasi dan pensiun. 3. Revisi dan sinkronisasi pasal-pasal dalam UU 32 tahun 2004, PP 98/2000, PP 11/2002, PP 9/2003, PP 54/2003 4. Revisi PP 48 tahun 2005 5. Penegakan peraturan tentang pemenuhan tenaga khusus, dengan masa kerja tertentu / terbatas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan Pola rekrutmen pejabat karir dan pejabat politis. 2. Pejabat pembina kepegawaian pejabat karir. 3. Pembentukan KKN dengan dua alternatif 4. Membentuk SIMKR 5. Perencanaan Pegawai 5 thn 6. Peningkatan Pelaksanaan Analisis Jabatan 7. Waktu penyelenggaraan fleksibel 8. Proaktif Rekrutmen 9. Dibentuk Pusat materi pengujian 10. Penentuan kelulusan kombinasi phasing grade dan Nilai tertinggi 11. Penggunaan CAD 12. Hasil seleksi dibuka kepada public. 13. Kontrol masyarakat

Lampiran 3

Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian dan Pengadaan PNS

No	Jenis Peraturan Perundang-Undangan	Nomor/Tahun	Tentang
1	Undang-undang	43/99	Perubahan atas UU No 8/1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
2		8/74	UU Pokok-Pokok Kepegawaian
3	Peraturan Pemerintah	32/2004	Undang-undang Pemerintahan Daerah
4		48/2005	Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS
5		54/2003	Perubahan atas PP 97 Tahun 2000 tentang Formasi CPNS
6		9/2003	Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS
7		13/2002	Perubahan atas PP 100/2000 tentang Pengangkatan PNS
8		11/2002	Perubahan atas PP 98/2000 tentang Pengangkatan PNS
9		98/2000	Pengadaan PNS
10		97/2000	Formasi PNS
11		96/2000	Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS
12		Keputusan Presiden	71/2004
13		159/2000	Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah
14		95/1999	Badan Kepegawaian Negara

15	Peraturan Kebijakan (Beleidsregel)	SE Menteri Pendayaguna-an Aparatur Negara B/1110/M.PAN/6/ 2005	Kebijakan Umum Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran 2005
16		Kep Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara 79/M.PAN/2005	Tim Koordinasi Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tingkat Nasional Tahun Anggaran 2005.
17		SK Kep BKN 53/kep/2005	Pembentukan Sub Tim dan Sekretariat tim pelaksana pusat pengadaan pegawai negeri tingkat nasional tahun anggaran 2005



Lampiran 4

JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL DIRINCI MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN DAN JENIS KELAMIN KEADAAN DESEMBER 2006

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin				Jumlah	%
		Pria	%	Wanita	%		
1	Sekolah Dasar	95.321	94,9	5.129	5,1	100.450	2,7
2	SLIP	97.953	86,8	14.930	13,2	112.883	3
3	SLTA	774.642	57,9	563.729	42,1	1.338.371	35,9
4	Diploma i	27.143	43,3	35.534	56,7	62.677	1,7
5	Diploma II	253.306	41,4	358.305	58,6	611.611	16,4
6	D-III/SarMud	159.928	51,6	149.807	48,4	309.735	8,3
7	Diploma IV	7.395	71,7	2.916.	28,3	10.311	0,3
8	S-1/Sarjana	653.135	60,6	424.777	39,4	1.077.912	28,9
9	S-2/Pasca Sarjana	68.424	73,9	24.136	26,1	92.560	2,5
10	S-3/Doktor	7.073	81,1	1648	18,9	8.721	0,2
Jumlah		2.144.320	57,6	1.580.911	42,4	3.725.231	100

Sumber data : Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

Lampiran 5

JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL DIRINCI MENURUT GOLONGAN RUANG DAN JENIS KELAMIN KEADAAN JUNI 2006

No.	Golongan Ruang	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	I/a	1.633	186	1.819
2	I/b	5.560	623	6.183
3	I/c	18.198	2.287	20.485
4	I/d	33.755	2.772	36.527
Jumlah Gol. I		59.146	5.868	65.014
5	II/a	183.017	68.892	251.909
6	II/b	109.288	68.573	177.861
7	II/c	134.217	92.846	227.063
8	II/d	134.802	101.720	236.522
Jumlah Gol. II		561.324	332.031	893.355
9	III/a	290.571	223.227	513.798
10	III/b	301.567	220.124	521.691
11	III/c	272.493	225.347	497.840
12	III/d	285.372	255.681	541.053
Jumlah Gol. III		1.150.003	924.379	2.074.382
13	IV/a	289.893	250.199	540.092
14	IV/b	38.397	9.738	48.135
15	IV/c	7.231	1.340	8.571
16	IV/d	2.433	370	2.803
17	IV/e	789	120	909
Jumlah Gol. IV		338.743	261.767	600.510
Jumlah Seluruhnya		2.109.216	1.524.045	3.633.261

Sumber data : Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

Lampiran 6

JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL DIRINCI MENURUT JENIS KEPEGAWAIAN DAN GOLONGAN KEADAAN DESEMBER 2006

No.	Jenis Kepegawaian		Golongan								Jumlah
			I	%	II	%	III	%	IV	%	
1	PNS Pusat		17.094	2	280.324	32	487.084	55,6	91.162	10,4	875.664
	a.	PNS Pusat	16.758	2	273.301	32,1	472.851	55,5	89.414	10,5	852.324
	b.	PNS Pusat Dpb pada Instansi lain	39	2,6	532	35,4	705	46,8	229	15,2	1.505
	c.	PNS Pusat Dpk pada Instansi lain	47	1,5	759	23,5	1.416	43,9	1.002	31,1	3.224
	d.	PNS Pusat Dpb pada BUMN/Badan lain	113	1,9	2.318	38,2	3.447	56,7	197	3,24	6.075
	e.	PNS Pusat Dpk pada BUMN/Badan lain	137	1,1	3.414	27,2	8.665	69,1	320	2,55	12.536
2	PNS Daerah Propinsi		4.775	1,6	76.566	26	182.511	61,9	31.102	10,5	294.954
	a.	PNS Daerah Propinsi	4.717	1,6	76.188	26	181.622	61,9	31.004	10,6	293.531
	b.	PNS Pusat Dpb pada Pemda Propinsi		0	9	13	34	49,3	26	37,7	69
	c.	PNS Pusat Dpk pada Pemda Propinsi	51	5	312	30,5	645	63,1	14	1,37	1.022
	d.	PNS Daerah Propinsi Dpb pd Instansi lain	2	1,8	11	10	65	59,1	32	29,1	110
	e.	PNS Daerah Propinsi Dpk pd Instansi lain	2	1,8	26	23,4	73	65,8	10	9,01	111
	f.	PNS Daerah Prop Dpb pd BUMD/Badan lain	3	6,7	20	44,4	21	46,7	1	2,22	45
	g.	PNS Daerah Prop Dpk pd BUMD/Badan lain		0		0	51	77,3	15	22,7	66
3	PNS Daerah Kab/Kota		42.987	1,7	587.643	23	1.442.984	56,5	480.999	18,8	2.554.613
	a.	PNS Daerah Kabupaten/Kota	42.941	1,7	584.284	23	1.437.999	56,5	480.260	18,9	2.545.484
	b.	PNS Pusat Dpb pada Pemda Kab/Kota		0	140	32,5	250	58	41	9,51	431
	c.	PNS Pusat Dpk pada Pemda Kab/Kota	16	0,2	3.029	37,7	4.374	54,4	620	7,71	8.039
	d.	PNS Daerah Kab/Kota Dpb pd Instansi lain		0	4	23,5	11	64,7	2	11,76	17
	e.	PNS Daerah Kab/Kota Dpk pd Instansi lain	2	1,4	27	19	100	70,4	13	9,15	142
	f.	PNS Daerah Kab/Kota Dpb pd BUMD/Bdn lain	27	7,9	149	43,8	150	44,1	14	4,12	340
	g.	PNS Daerah Kab/Kota Dpk pd BUMD/Bdn lain	1	0,6	10	6,37	98	62,4	48	30,6	157
	h.	Titipan/Mengungsi/Lainnya	-	0	-	0	2	66,7	1	33,3	3
	Jumlah		64.856	1,7	944.533	25,4	2.112.579	56,7	603.263	16,2	3.725.231

Sumber data : Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara

Lampiran 7

PEDOMAN WAWANCARA INFORMAN DI LAPANGAN

A. Pertanyaan Untuk Pejabat / Staf BKN

1. Bagaimana pelaksanaan administrasi kepegawaian di Indonesia, sebelum dan sesudah otonomi daerah? Adakah terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal manajemen kepegawaian dalam dua periode tersebut (unified vs semi unified)?
2. Ceritakan tentang kebijakan rekrutmen dan seleksi PNS (terkait dengan keadilan, transparansi, dan kompetensi). Apakah ada perubahan kebijakan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi dalam dua kurun waktu tersebut?
3. Bagaimana penilaian tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PNS saat ini. Kelemahan apa yang ada dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi saat ini? Bagaimana cara memperbaiki mekanisme rekrutmen saat ini?
4. Berikan pendapat tentang keadilan, transparansi serta kompetensi dalam rekrutmen dan seleksi PNS ?
5. Bagaimana hubungan kerja dan koordinasi antara BKN dengan Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara , serta BKD dalam hal rekrutmen dan seleksi PNS? Persoalan apa yang dihadapi terkait dengan hubungan kerja/koordinasi antara BKD dengan BKN, BKN dengan LAN, serta antara BKN dengan Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara ?
6. Bagaimana keterkaitan antara kebijakan yang diambil saat ini dengan perencanaan pegawai dalam jangka panjang dimasa mendatang di tingkat nasional?
7. Apakah BKN terlibat dalam perencanaan kepegawaian nasional, bagaimana hal tersebut dilaksanakan?
8. Apakah ada perubahan mekanisme Formasi Pegawai Negeri dalam kurun sepuluh tahun terakhir ? Jika ada, dalam hal apa terjadi perubahan ?
9. Bagaimana keterlibatan BKN dalam proses perumusan undang-undang /peraturan kepegawaian?
10. Usulan Formasi dari instansi hanya sedikit yang disetujui (misalnya dari 5000 usulan BKD Pemprov DKI Jakarta hanya disetujui 950). Bagaimana cara menutup kekurangan pegawai?

11. Mengapa Komisi Kepegawaian Negara belum terbentuk ?, apa masalah yang dihadapi ?
12. Kepala dan wakil BKN secara ex officio menjabat sebagai Ketua dan Sekretaris Komisi Kepegawaian Negara. Jelaskan perbedaan tugas dan fungsi antara keduanya?
13. Berikan penjelasan tentang :

Peraturan Kepala BKN no.21/2005

- a. A.Umum, 1 b.
- b. A.Umum, 1 c
- c. A.Umum, 1.f.(1).

B. Pertanyaan Untuk Staf dan Pejabat Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

1. PP No.48 Tahun 2005 mengatur pengangkatan pegawai honorer. Apa latar belakangnya dikeluarkannya PP tersebut?
2. PP No.48 Tahun 2005 melarang pengangkatan tenaga honorer dimasa datang. Apa sanksinya jika peraturan tersebut dilanggar?
3. Dalam rekrutmen pegawai 2005, pegawai honorer memperoleh prioritas pengangkatan (70%) apa alasan dikeluarkannya ketentuan tersebut?
4. Bagaimana PP No.48 Tahun 2005 terkait dengan pengutamaan kompetensi, karena banyak tenaga honorer ketika masuk, tidak melalui proper test sehingga kompetensinya diragukan?
5. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara mengatakan bahwa pengangkatan pegawai honorer akan diselesaikan sampai tahun 2009. Perhitungannya bagaimana, mengapa ditentukan sampai tahun 2009?
6. Apakah tahun 2009 pegawai honorer akan dapat diangkat semua? Jika ternyata ada yang belum diangkat bagaimana, sebab tahun 2009 akan terjadi pergantian pemimpin nasional? Bagaimana bisa dijamin keberlangsungan suatu kebijakan di tengah pergantian pemerintahan?
7. Beberapa formasi yang diperuntukkan tenaga honorer tidak terisi oleh daerah karena tidak ada calon yang memenuhi syarat. Bagaimana mengatasi masalah ini ?

8. Beberapa BKD di daerah tidak menyetujui isi PP 48 2005, bagaimana tanggapan bapak terhadap hal ini ?
9. Bagaimana hubungan kerja dan koordinasi antara BKN dengan Kantor Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara , dan dengan BKD dalam hal rekrutmen dan seleksi? Persoalan apa yang muncul terkait dengan hubungan kerja koordinasi antara BKD dengan BKN, BKN dengan LAN, serta antara BKN dengan MENPAN ?
10. Bagaimana keterkaitan antara kebijakan yang diambil saat ini dengan perencanaan pegawai dalam jangka panjang dimasa mendatang di tingkat nasional?

C. Pertanyaan Untuk BKD

1. Bagaimana penilaian tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PNS selama ini, apa kelebihan dan kelemahannya. Apa saja yang perlu ditingkatkan ?
2. Bagaimana hubungan antara BKD dengan BKN dalam hal rekrutmen dan seleksi PNS? Bagaimana hubungannya antara BKD dengan Menteri Penertiban Aparatur Negara ?
3. Apakah ada perubahan kebijakan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi PNS?
4. Untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi PNS, langkah-langkah apa yang diambil (Bagaimanakah prosesnya)?
5. Bagaimana keterkaitan job analisis dengan rekrutmen? Apa yang dilakukan untuk menjamin transparansi dan persamaan dalam rekrutmen dan seleksi?
6. Ceritakan bagaimana hubungan kerja dan koordinasi antara BKD dengan Badan Kepegawaian Negara secara umum ? Bagaimana Kebijakan BKD tentang rekrutmen dan seleksi PNS? Adakah peraturan tertulis tentang kebijakan rekrutmen dan seleksi PNS?
7. Undang-undang atau peraturan apa yang diacu untuk melaksanakan rekrutmen dan seleksi?

PENGUMUMAN LOWONGAN

8. Tentang pengumuman lowongan pekerjaan. Ceritakan tentang proses pengumuman lowongan (Diumumkan dimana, di media apa saja, apa ada perubahan kebijakan selama 10 tahun terakhir).
9. Dalam mengumumkan lowongan, apakah diberitahukan jenis tes yang akan diajukan?
10. Sampai pengumuman tentang lowongan ditutup berapa banyak orang yang melamar?
11. Bagaimana strategi / langkah yang diambil untuk menjamin bahwa yang melamar adalah mereka yang mempunyai kemampuan tinggi ?
12. Bagaimana proses pelamaran ? Apa persyaratan administrasi yang harus dipenuhi? Berapa lama pengumuman tentang pembukaan lamaran menjadi PNS dipublikasikan ? Berapa lama proses penanganan berkas lamaran dilakukan? Apakah ada sistematika tertentu ?
13. Persoalan apa yang dihadapi dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PNS, apakah ada titipan?
14. Mengapa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tidak terbuka secara luas (Misalnya BKD bekasi yang mensyaratkan bahwa peserta tes hanya mereka yang mempunyai KTP Bekasi) ?

PELAKSANAAN TES / SELEKSI

15. Biasanya berapa lama jarak waktu antara tanggal penutupan lamaran dengan pemanggilan calon untuk mengikuti test atau seleksi?
16. Pada tahun lalu berapa banyak yang pelamar yang dipanggil untuk mengikuti seleksi/ tes? Apakah ada penggolongan pelamar dalam mengikuti tes atau seleksi?
17. Ada berapa tahapan seleksi yang harus diikuti pelamar? Apakah tahapan tersebut ?
18. Apakah dilakukan tahapan seleksi yang berbeda untuk kategori jabatan yang berbeda?
19. Berapa jumlah peserta yang ikut pada tiap tahapan ? (untuk mengetahui berapa yang gugur di tiap tahapan)

20. Siapa yang membuat materi seleksi?
21. Apa tujuan dari penyelenggaraan tiap tahapan tes? Apa yang akan diukur atau diketahui dari masing-masing tes?
22. Dalam kasus penerimaan PNS di Pemprov DKI Jakarta mengapa ada kebijakan bahwa semua tenaga honorer harus di tes (padahal tidak ada formasinya)?

PROSES PENILAIAN HASIL TES / SELEKSI

23. Siapa yang memeriksa hasil tes?
24. Dari seluruh jumlah pelamar, berapa persen yang lulus dalam tes ?
25. Bagaimana metode penentuan kelulusan ?
26. Apakah hasil test bisa mencerminkan kemampuan calon pegawai?
27. Tantangan atau hambatan teknis / non teknis apa yang dihadapi dalam melaksanakan penilaian akhir ?

PENETAPAN HASIL

28. Apakah pelamar yang lolos seleksi benar-benar dapat memenuhi kebutuhan pegawai?
29. Bagaimana penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen ?
30. Bagaimana cara mengumumkan hasil seleksi?
31. Apakah saya bisa melihat hasil penilaian dan daftar pelamar yang lulus seleksi?
32. Mengapa waktu penyelenggaraan Rekrutmen dan Seleksi sangat singkat? Apakah tidak bisa diperpanjang ? Jogja menyelenggarakan seleksi PNS dalam waktu yang berbeda. Ini menunjukkan bahwa waktu penyelenggaraan tidak harus serentak, mengapa dapat terjadi demikian?
33. Berapa jumlah tenaga honorer yang saat ini ada secara nasional.
34. Berapa lama waktu (hari) yang dibutuhkan untuk melaksanakan proses rekrutmen (dari pengumuman sampai pengumuman hasil).

Lampiran 8

PEDOMAN WAWANCARA DISKUSI KELOMPOK TERFOKUS (FGD) PAKAR

1. Persoalan-persoalan apakah yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen PNS sampai saat ini?
2. Bagaimana Persoalan-persoalan tersebut harus diselesaikan?
3. Di masa yang akan datang, faktor-faktor pengubah apa yang akan berperan terkait dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PNS?
4. Bagaimana pengaruh teknologi terhadap pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PNS di masa depan ?
5. Bagaimana pengaruh globalisasi terhadap rekrutmen dan seleksi PNS di masa depan ?
6. Bagaimana proses dan mekanisme Rekrutmen dan seleksi PNS yang ideal ?