

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. KESIMPULAN

*Good Governance* dibutuhkan dalam setiap tahapan penerimaan Pegawai Negeri Sipil yaitu mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil. *Governance* dalam penerimaan Pegawai Negeri Sipil melibatkan *state* (Pemerintahan/Panitia Penerimaan), *private sectors* (Dunia Usaha/Perguruan Tinggi dalam pembuatan soal-soal ujian dan pemeriksaan lembar jawaban komputer) dan *society* (Masyarakat yang akan melamar dan lainnya).

Peran yang sangat besar dalam penerapan *Good Governance* ada pada Pemerintahan/Panitia Penerimaan. Asas-asas umum penyelenggaraan negara dapat dijadikan dasar dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Asas keterbukaan dan asas akuntabilitas adalah asas penyelenggaraan negara yang wajib ada dalam setiap penerimaan Pegawai Negeri Sipil. Asas Keterbukaan diperlukan untuk membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dan Asas Akuntabilitas diperlukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara

Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tahapan yang paling menentukan dalam penerapan *Good Governance* adalah pada saat pengolahan hasil ujian melalui pemeriksaan lembar jawaban komputer. Pemeriksaan lembar jawaban memang dilakukan oleh komputer, tetapi hasil yang dikeluarkan bisa dimanipulasi yang berakibat terjadinya KKN. *Good Governance* dilingkungan pemerintah sudah mengemuka, akan tetapi dalam praktek masih terbatas.

Pelaksanaan Hak Asasi Manusia terhadap pengadaan Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada persyaratan yang ditentukan untuk melamar menjadi PNS dan proses pelaksanaan pengadaan PNS. Persyaratan untuk melamar menjadi PNS terdapat beberapa batasan antara lain: a. usia, 18 sampai dengan 35 tahun, b. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan, c. sehat jasmani dan rohani. Pembatasan tersebut tidak menimbulkan adanya diskriminasi, sehingga tidak melanggar ketentuan Hak Asasi Manusia.

Pengadaan PNS masih dilakukan dengan cara-cara yang tidak menjamin kesempatan dan terjaringnya calon-calon yang potensial. Hal ini disebabkan karena rekrutmen masih dilakukan pemerintah, dan bukan oleh sebuah lembaga yang independen (seperti *civil service commission*). Dengan situasi birokrasi yang syarat dengan KKN, maka proses rekrutmen yang demikian tidak dapat menghasilkan calon-calon yang terbaik. Sudah menjadi rahasia umum bahwa proses rekrutmen di Indonesia dilakukan dengan cara-cara penyuapan, pertemanan dan afiliasi. Budaya perekrutan yang demikian hanya akan menghasilkan birokrat yang moralnya tidak terjaga dan kompetensinya yang tidak memadai

Dalam Proses pelaksanaan pengadaan PNS dapat berpeluang menimbulkan KKN, karena aturan pelaksanaannya kurang ketat untuk menerapkan prinsip *Good Governance* yaitu dari asas transparansi dan akuntabilitas. Peluang KKN dapat timbul dari proses pemeriksaan jawaban komputer, yaitu adanya manipulasi hasil seleksi. Jika hal ini terjadi akan mengakibatkan masyarakat kelas bawah atau yang tidak punya akses terhadap pelaksanaan pengadaan PNS tersebut menjadi terdiskriminasi. Hal ini akan mengurangi Hak Asasi Manusia sebagai warga negara untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil akan selalu berhubungan dengan *Good Governance*. Jika *Good Governance* diterapkan dalam setiap pengadaan Pegawai Negeri Sipil, tidak akan ada Warga Negara yang Hak Asasi Manusiannya dikurangi. Tetapi, jika dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil tidak menerapkan *Good Governance*, maka akan mengurangi Hak Asasi Manusia untuk mendapatkan kesempatan yang sama menjadi Pegawai Negeri Sipil.

## 5.2. SARAN

Reformasi sumber daya manusia aparatur merupakan salah satu sub sistem reformasi birokrasi. Dalam reformasi sumber daya manusia aparatur, sebagai ujung tombak reformasi birokrasi adalah pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang menerapkan *Good Governance* akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pemerintah untuk jangka menengah dan panjang.

Reformasi pengadaan Pegawai Negeri Sipil antara lain dilakukan dengan cara :

### 1. Transparansi Hasil Ujian

Pengumuman hasil lembar jawaban komputer harus dilakukan pada saat setelah selesai ujian CPNS, sehingga tidak akan celah bagi mereka untuk mengotak-atik hasil lembar jawaban

komputer. Pengumuman tersebut dapat berupa rangking dan skor nilai hasil ujiannya yang bisa diakses secara online.

## 2. Partisipasi Publik

Peluang kontrol publik adalah pembentukan kelembagaan yang bisa mengakomodir partisipasi publik dalam pengadaan PNS dalam kelembagaan Komisi Kepegawaian Negara (KoKN). Lembaga ini akan mengomodir aspirasi publik yang berhubungan dengan berbagai masalah kepegawaian. Oleh karena itu dalam proses rekrutmen masyarakat dapat dilibatkan dalam kelembagaan yang formal. Mengingat partisipasi publik sangat diperlukan agar tiap tahapan dalam proses rekrutmen dapat berjalan dengan profesional tanpa nuansa KKN. Partisipasi publik tidak hanya dilakukan dalam suatu kelembagaan seperti Komisi Kepegawaian Negara, tetapi juga dapat dilakukan oleh perseorangan atau LSM yang melihat adanya KKN. Partisipasi publik dapat melalui kotak pengaduan, yang mudah diakses pelapor, panitia, maupun publik, dan harus ada tindak lanjut secara cepat dan tuntas.

## 3. Penetapan Kualifikasi Jabatan

Setiap jabatan Pegawai Negeri Sipil perlu ditetapkan analisis jabatan, yang terdiri dari uraian jabatan atau uraian pekerjaan, kualifikasi atau syarat-syarat jabatan, dan peta jabatan yang menggambarkan struktur jabatan. Dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang disampaikan kepada

publik adalah Kualifikasi atau syarat jabatan antara lain Pendidikan. Jika kualifikasi jabatan sudah ditetapkan, maka akan mudah untuk menentukan kebutuhan kualifikasi yang diperlukan dalam Penerimaan Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat diperoleh Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kompeten dan berkinerja tinggi.

#### 4. Tes PNS melalui Pihak Independen

Sistem pengadaan PNS dilakukan oleh lembaga independen agar lebih selektif, seperti yang telah dilakukan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sistem Pengadaan PNS dilakukan dengan ketat melalui beberapa tahapan tes sehingga menghasilkan orang-orang yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan menghindari KKN. Hal ini dilakukan agar menghasilkan sumber daya manusia yang profesional terutama terhindar dari KKN.