

## BAB III

### HAM DALAM PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

#### 3.1. SYARAT MELAMAR MENJADI PNS

Persyaratan untuk melamar menjadi pegawai negeri sipil adalah:<sup>106</sup>

- a. Warganegara Indonesia ;
- b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggitingginya 40 (empat puluh) tahun ;
- c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatannya
- d. tidak pernah terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
- e. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai suatu instansi, baik instansi Pemerintah maupun instansi swasta
- f. tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau calon Pegawai Negeri
- g. mempunyai pendidikan, kecakapan atau keahlian yang diperlukan
- h. berkelakuan baik
- i. berbadan sehat ;
- j. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau di negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
- k. Syarat-syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Persyaratan untuk melamar menjadi PNS kemudian dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil, pasal 6 berbunyi bahwa syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah:

---

<sup>106</sup> pasal 3 Peraturan Pemerintah nomor 6 tahun 1976 tentang pengadaan pegawai negeri sipil

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e. tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
- f. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan ketrampilan yang diperlukan;
- g. berkelakuan baik;
- h. sehat jasmani dan rohani;
- i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah; dan
- j. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Selanjutnya persyaratan melamar PNS dirubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil, yaitu dengan penambahan bahwa Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan bagi mereka yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif.

Sebagai pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002, maka dikeluarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 tahun 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan

Universitas Indonesia

Pemerintah Nomor 11 tahun 2002, Lampiran I, Angka Romawi II, huruf C menyebutkan bahwa Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar PNS adalah sebagai berikut :

a. Warga Negara Indonesia.

Apabila diragukan tentang kewarganegaraan seorang pelamar, maka harus dimintakan bukti kewarganegaraannya, yaitu putusan Pengadilan Negeri yang menetapkan bahwa yang bersangkutan menjadi Warga Negara Indonesia. Apabila seorang Warga Negara Indonesia berganti nama, harus dimintakan pula surat pernyataan ganti nama yang dikeluarkan oleh Bupati/Walikota yang bersangkutan.

b. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun.

Pelamar yang belum mencapai usia 18 (delapan belas) tahun tidak dapat diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil. Usia seorang pelamar ditentukan berdasarkan tanggal kelahiran yang tercantum dalam Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang digunakan sebagai dasar pengangkatan.

c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.

Dalam ketentuan ini, tidak termasuk bagi mereka yang dijatuhi hukuman percobaan.

d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil/Anggota Tentara Nasional Indonesia/ Anggota Kepolisian Negara, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.

e. Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri.

Seorang yang masih berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil, Calon Anggota Tentara Nasional Indonesia/ Calon Anggota Kepolisian Negara serta Anggota Tentara Nasional Indonesia/Anggota Kepolisian Negara tidak dapat diterima untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan.

g. Berkelakuan baik.

Surat keterangan berkelakuan baik dibuat oleh kepolisian setempat.

h. Sehat jasmani dan rohani.

Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dibuat oleh Dokter.

- i. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah.
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan, termasuk syarat khusus yang ditentukan instansi yang bersangkutan.

Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil pada prinsipnya tidak boleh melebihi usia 35 tahun. Pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan bagi yang melebihi usia 35 (tiga puluh lima) tahun, dengan ketentuan :

- a. telah mengabdikan kepada instansi pemerintah baik pusat maupun daerah sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus sebelum Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 yang ditetapkan tanggal 17 April 2002.
- b. masih melaksanakan tugas pada instansi tersebut; dan
- c. pengangkatan tersebut dilakukan berdasarkan kebutuhan khusus dan dilaksanakan secara selektif serta tidak boleh melebihi usia 40 (empat puluh) tahun. Kebutuhan khusus yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah jabatan-jabatan yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansi sebelum pengadaan pegawai.

## 6.2. PEMBATAAN UMUR

Bahwa adalah hak setiap warga negara untuk ikut mengambil bagian dalam Pembangunan Nasional sebagai pengamalan Pancasila, oleh karena itu setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara Indonesia lainnya. Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan<sup>107</sup>. *Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan*<sup>108</sup>.

Pemenuhan hak untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan bukan berarti negara tidak boleh mengatur dan menentukan syarat-syaratnya, sepanjang syarat-syarat demikian secara objektif memang merupakan kebutuhan yang dituntut oleh jabatan atau aktivitas pemerintahan yang bersangkutan dan tidak mengandung unsur diskriminasi. jabatan maupun aktivitas pemerintahan itu banyak macam-ragamnya, sehingga kebutuhan dan ukuran yang menjadi tuntutannya pun berbeda-beda di antara bermacam-macam jabatan atau aktivitas pemerintahan tersebut. Oleh sebab itulah, persyaratan usia minimum untuk masing-masing jabatan atau aktivitas pemerintahan diatur secara berbeda-beda dalam berbagai peraturan perundang-undangan<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945

<sup>108</sup> Pasal 28D Ayat (3) UUD 1945

<sup>109</sup> Keputusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 15/PUU-V/2007, tanggal 27 Nopember 2007

Ketentuan yang mengatur tentang batasan umur (usia) yaitu minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun, untuk dapat melamar menjadi PNS tidaklah dapat diartikan sebagai telah menutup atau menghilangkan hak-hak konstitusional warga negara sepanjang dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang mengikat bagi setiap orang yang akan menjadi PNS. Usia maksimal 35 memberikan maksud bahwa seseorang yang akan menjadi PNS minimal mempunyai masa pengabdian selama 21 tahun, sehingga mendapatkan hak untuk jaminan hari tua berupa uang pensiun.<sup>110</sup>

Suatu perbandingan mengenai pembatasan usia minimum seseorang sebagai subjek hukum, digambarkan mengenai usia dewasa yang batasannya berbeda-beda sesuai dengan kepentingannya, juga diperbolehkan diatur dalam peraturan perundang-undangan antara lain:

1. Seseorang dianggap telah dewasa dan mempunyai Hak Memilih saat telah berusia 17 Tahun atau sudah/pernah kawin. Warga Negara Republik Indonesia yang pada hari pemungutan suara sudah berumur 17 (tujuh belas) tahun atau sudah/pernah kawin mempunyai hak memilih <sup>111</sup>.

---

<sup>110</sup> Sesuai pasal 9 Undang-Undang Nomor 11 tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai Dan Pensiun Janda/Duda Pegawai, menyatakan bahwa masa-kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 (dua puluh) tahun

<sup>111</sup> Pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD

2. Seseorang dianggap telah dewasa untuk melakukan perkawinan jika pihak pria sudah mencapai umur 19 (sembilan belas) tahun dan pihak wanita sudah berumur 16 (enam belas) tahun. Perkawinan hanya diizinkan jika pihak pria sudah mencapai umur 19 (sembilan belas) tahun dan pihak wanita sudah mencapai umur 16 (enam belas) tahun <sup>112</sup>.
3. Seseorang dianggap telah dewasa untuk dapat bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia di luar negeri jika telah berumur 18 (delapan belas) tahun, dan 21 (dua puluh satu) tahun untuk yang bekerja pada perorangan. Perekrutan calon tenaga kerja Indonesia oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon tenaga kerja Indonesia yang telah memenuhi persyaratan: berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon tenaga kerja yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun <sup>113</sup>.

Pembatasan penggunaan hak dimaksud dapat dibenarkan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28J Ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, *"Dalam menjalankan hak dan kebebasannya setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang ditetapkan undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta*

---

<sup>112</sup> Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan

<sup>113</sup> Pasal 35 huruf a Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

*penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai-nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis".*

Konvenan Internasional tentang hak-hak ekonomi sosial dan budaya yang telah diratifikasi dengan UU Nomor 11 tahun 2005 telah membatasi usia minimal bagi setiap orang untuk melakukan pekerjaan, yaitu berbunyi "*States should also set age limits below which the paid employment of child labour should be prohibited and punishable by law*" yang terjemahan resminya sebagai berikut: Negara-negara pihak juga harus menetapkan batas umur dimana pekerjaan dengan suatu pembayaran yang menggunakan anak-anak di bawah batas umur tersebut harus dilarang dan dikenakan sanksi hukum <sup>114</sup>.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak menyebutkan bahwa Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan <sup>115</sup>. Sehingga persyaratan untuk melamar menjadi PNS berusia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dalam rangka memberikan perlindungan terhadap anak.

---

<sup>114</sup> Pasal 10 angka 3 Konvenan Internasional tentang hak-hak ekonomi sosial dan budaya

<sup>115</sup> Pasal 1 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak



### 6.3. PEMBATASAN TIDAK PERNAH DIHUKUM PENJARA

Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan, "*Segala warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*". Pasal 28 Ayat (3) UUD 1945 yang berbunyi, "*Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan*". Setiap jabatan publik atau jabatan dalam pemerintahan dalam arti luas, baik yang pengisiannya dilakukan melalui pemilihan maupun melalui cara lain, menuntut syarat kepercayaan masyarakat. Dengan kata lain, jabatan publik adalah jabatan kepercayaan (*vertrouwenlijk-ambt*). Oleh karena itu, setiap calon pejabat publik harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu sehingga nantinya didapatkan pejabat yang benar-benar bersih, berwibawa, jujur, dan mempunyai integritas moral yang tinggi<sup>116</sup>.

Pencalonan seseorang untuk menjadi PNS dengan tanpa membedakan orang sebagaimana dimaksud Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 tidaklah berarti bahwa negara tidak boleh mengatur atau menentukan persyaratannya, sepanjang pengaturan dan/atau persyaratan itu merupakan tuntutan objektif yang dibutuhkan oleh suatu jabatan atau aktivitas pemerintahan tertentu dan

---

<sup>116</sup> Keputusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 14-17/PUU-V/2007, tanggal 11 Desember 2007

sepanjang pengaturan dan/atau persyaratan tersebut tidak bersifat diskriminatif dalam pengertian tidak membeda-bedakan orang atas dasar agama, ras, suku, bahasa, jenis kelamin, keyakinan politik, atau status sosial tertentu lainnya.

Pasal 28I Ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". pengertian diskriminasi yang telah diterima secara universal sebagai sesuatu yang dilarang dalam rangka perlindungan hak asasi manusia adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan, atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan, atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan aspek kehidupan lainnya<sup>117</sup>. Dengan pengertian diskriminasi demikian, tidak ada unsur diskriminasi dalam persyaratan seseorang untuk melamar menjadi PNS yaitu tidak pernah dihukum penjara atau kurungan

---

<sup>117</sup> Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan *Article 2 Paragraph (1) International Covenant on Civil and Political Rights*.

berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.

Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 yang berbunyi, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan hukum yang sama di hadapan hukum". Hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan hukum yang sama di hadapan hukum tidaklah secara langsung berhubungan dengan kesempatan untuk menduduki jabatan publik atau hak untuk turut serta dalam pemerintahan, melainkan lebih pada konteks penerapan prinsip *due process of law* dalam negara hukum yang demokratis. Sebagaimana diketahui, dalam setiap negara yang menyatakan dirinya sebagai negara hukum yang demokratis terdapat tiga asas penting yang melekat di dalamnya, yaitu *supremacy of law*, *equality before the law*, dan *due process of law*, yang berlaku sebagai prinsip dasar bagi hubungan warga negara dengan negara dan sesama warga negara.<sup>118</sup>

Setiap jabatan publik menuntut syarat kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, telah merupakan praktik yang diterima umum bahwa ada suatu standar moral tertentu yang dipersyaratkan bagi setiap orang yang akan memangku jabatan

---

<sup>118</sup> Keputusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 14-17/PUU-V/2007, tanggal 11 Desember 2007

dalam pemerintahan. Secara umum, salah satu dari standar moral tersebut adalah bahwa seseorang tidak pernah dipidana. Namun, seseorang dapat dipidana bukan semata-mata karena melakukan tindak pidana yang mengandung unsur kesengajaan (*dolus*), baik dalam hal kejahatan maupun pelanggaran, melainkan juga karena kealpaan (*culpa*), dalam hal ini kealpaan ringan (*culpa levis*). Dalam kealpaan demikian sesungguhnya tidak terkandung unsur niat jahat (*mens rea*). Oleh karena itu, orang yang dipidana karena kealpaannya pada hakikatnya bukanlah orang yang jahat<sup>119</sup>.

sehingga pembatasan terhadap pelamar PNS yaitu tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan adalah tidak melanggar Hak Asasi.

#### 6.4. PEMBATAAN SEHAT JASMANI DAN ROHANI

*Universal Declaration of Human Rights* yang menyatakan <sup>120</sup>;

1. *Everyone has the right to take part in the government of his country, directly or through freely chosen representatives;*
2. *Everyone has the right of equal access to public service in his country;*
3. *The will of people shall be the basis of the authority of government; this will shall be expressed in periodic and*

---

<sup>119</sup> *ibid*

<sup>120</sup> *Article 21 Universal Declaration of Human Rights*

*genuine elections which shall be by universal and equal suffrage and shall be held by secret vote or by equivalent free voting procedures;*

Prinsip-prinsip sebagaimana disebutkan dalam *Article 21 Universal Declaration of Human Rights* dimaksud sudah merupakan prinsip-prinsip umum yang diterima oleh masyarakat internasional dan bahwa Indonesia adalah bagian dari masyarakat internasional secara implisit juga mengakui berlakunya prinsip-prinsip tersebut, sebagaimana terkandung dalam Pembukaan, alinea ke IV dan secara eksplisit tersurat dalam Bab X A Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 D ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Persyaratan kemampuan secara rohani dan jasmani bagi pelamar PNS tidak dapat dipandang diskriminatif karena seseorang warga negara yang menjadi PNS harus memenuhi persyaratan agar kelak mampu secara rohani dan jasmani melaksanakan tugas dan kewajiban kenegaraan.<sup>121</sup> Sehingga ketentuan tentang persyaratan termaksud bukan hanya tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 tetapi juga tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum umum yang diakui oleh masyarakat International.

---

<sup>121</sup> Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 008/PUU-II/2004 tanggal 22 April 2004, bahwa Menimbang bahwa pencantuman persyaratan kemampuan secara rohani dan jasmani bagi calon Presiden dan Wakil Presiden tidak dapat dipandang diskriminatif karena seseorang warga negara yang terpilih sebagai Presiden atau Wakil Presiden harus memenuhi persyaratan agar kelak mampu secara rohani dan jasmani melaksanakan tugas dan kewajiban kenegaraan dimaksud;

*Declaration on the Rights of Disabled Persons (1975)* angka 4 yang berbunyi "*Disabled persons have the same civil and political rights as other human beings; paragraph 7 of the Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons applies to any possible limitation or suppression of those rights for mentally disabled persons*". Dalam pada itu paragraf 7 yang dimaksud berbunyi : "*Whenever mentally retarded persons are unable, because of the severity of their handicap, to exercise all their rights in a meaningful way or it should become necessary to restrict or deny some or all of these rights, the procedure used for that restriction or denial of rights must contain proper legal safeguard against every form of abuse...*". Dengan demikian pembatasan-pembatasan yang dilakukan oleh undang-undang sepanjang dipandang perlu karena alasan *severity of their handicap* sehingga tidak memungkinkan yang bersangkutan melaksanakan hak-haknya "*in a meaningful way*" adalah hal yang dibenarkan, oleh karena itu tidak dapat dipandang diskriminatif <sup>122</sup>

Sesuai dengan Keputusan Kepala BKN Nomor 22 tahun 2005 menyatakan bahwa Setiap instansi Pusat dan Daerah wajib mengakomodasi pelamar penyandang cacat sesuai dengan tingkat dan jenis kecacatannya serta jabatan atau tugas yang akan

---

<sup>122</sup> Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 008/PUU-II/2004 tanggal 22 April 2004.

didudukinya. Sarana dan prasarana bagi pelamar penyandang cacat disesuaikan dengan kebutuhan, antara lain : a) Tempat pendaftaran khusus bagi penyandang cacat fisik; b) Petugas pembaca bagi tuna netra. Sehingga Tempat ujian bagi penyandang cacat dipisahkan dengan pelamar lainnya.

Ketentuan tentang hak penyandang cacat untuk mendapatkan kesamaan kesempatan telah diatur dalam UU No 4 tahun 1997. Sebenarnya UU No 4 Tahun 1997 tentang kesamaan kesempatan, telah lebih dahulu lahir sebelum UU HAM. Dalam Pasal 13 UU No 4 Tahun 1997, menyatakan setiap penyandang cacat memiliki kesamaan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Pasal 14 menyatakan, perusahaan negara dan swasta memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama kepada penyandang cacat dengan mempekerjakan penyandang cacat di perusahaan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatan, pendidikan dan kemampuannya yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah karyawan dan/atau kualifikasi perusahaan.

Penyandang cacat adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan/atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan secara selayaknya, yang terdiri dari <sup>123</sup>:

a. penyandang cacat fisik;

---

<sup>123</sup> Pasal 1 Undang Undang Nomor 4 tahun 1997 tentang Penyandang cacat

- cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh, antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan bicara;
- b. penyandang cacat mental;  
cacat mental adalah kelainan mental dan/atau tingkah laku, baik cacat bawaan maupun akibat dari penyakit
  - c. penyandang cacat fisik dan mental.  
cacat fisik dan mental adalah keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kecacatan sekaligus

Penyandang cacat fisik masih dimungkinkan untuk mendapatkan kesempatan melamar PNS untuk jabatan-jabatan tertentu, antara pekerjaan yang tidak memerlukan kunjungan lapangan secara terus menerus atau kegiatan yang bersifat administrasi. Akan tetapi bagi penyandang cacat mental tidak mungkin dapat melakukan kegiatan yang berkaitan dengan tugas pemerintahan.

Kisah Wuri Handayani, lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Tahun 1998 dengan predikat *cum laude* ini memperjuangkan haknya sebagai warga Negara. Hak yang diperjuangkan Wuri adalah hak untuk mendapatkan pekerjaan. Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya menolak Wuri untuk ikut tes Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dengan alasan Wuri cacat. Wuri, mengalami cacat dari pinggang ke bawah setelah mengalami kecelakaan saat pendakian di Gunung Cartenz, Jaya Wijaya tahun 1993. Tidak terima atas penolakan itu Wuri berkirim surat ke Pemkot untuk meminta penjelasan. Dalam surat balasannya, Pemkot yang diwakili Eko Yuniharso Arief, Kepala Bagian



Kepegawaian Kota Surabaya menyatakan bahwa Pemkot menjabarkan ketentuan sehat jasmani dan rohani adalah tidak cacat fisik maupun mental. Dasar pertimbangannya adalah mobilitas.

Tidak terima dengan penjelasan tersebut, Wuri mengambil langkah hukum. Pebruari 2005, Wuri menggugat Pemkot Surabaya ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). Hasilnya, PTUN memenangkan Wuri dan mengabulkan dua tuntutan Wuri. Yaitu, *Pertama*, membatalkan Surat Keputusan yang menolak dirinya untuk mendaftar. *Kedua*, memberikan kesempatan kepada Wuri untuk mengikuti tes CPNS.

Usai putusan, Pemkot mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi TUN. Hasilnya sama, PTTUN dalam putusannya, Oktober 2005 menguatkan putusan PTUN. Masih tidak terima, Pemkot mengajukan kasasi. Saat perkaranya diajukan ke MA, Wuri kemudian meminta kepada MA agar perkaranya diprioritaskan. Dikabulkan, lewat surat yang ditandatangani Panitera MA, Satri Rusad tertanggal 17 Mei 2006, Ketua MA Bagir Manan menyetujuinya.<sup>124</sup>

Menurut Samba Perwirajaya, SH, kuasa hukum Muri, Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya terbukti melakukan diskriminasi terhadap penyandang cacat dalam penerimaan CPNS di Kota Surabaya pada 6 Nopember 2004. Hal itu terbukti dari

---

<sup>124</sup> Hukum Online, "Ditolak Jadi PNS, Penyandang Cacat Tempuh Upaya Hukum" <http://cms.sip.co.id/hukumonline/detail.asp?id=15570&cl=Berita> , 5 Oktober 2006

kesaksian tiga penyandang cacat dalam sidang sebelumnya, yakni Atum Yunarto, Abdul Syakur, dan Ny Isnawati. Saksi Atum Yunarto sempat ditolak saat melamar di Pemkot Surabaya, tapi akhirnya mendaftar dan diterima di Sidoarjo. Sementara itu, Saksi Abdul Syakur telah mendaftar dan diterima sebagai CPNS di Pemerintah Propinsi (Pemprop) Jatim. Saksi Isnawati juga sama, yakni diterima menjadi CPNS di YPAC Surabaya sejak 1986. Hal yang sama ditegaskan Komisioner Sub Komisi Perlindungan Kelompok Khusus di Komnas HAM Dr Taheri Noor, MA selaku saksi ahli bahwa penyandang cacat bukan orang sakit. Penyandang cacat itu, tidak sakit, karena itu tidak tepat jika mereka dikatakan tidak sehat jasmani dan rohani, karena itu tindakan Pemkot Surabaya melarang Wuri Handayani mendaftar sebagai CPNS merupakan diskriminasi.<sup>125</sup>

### **3.5. DISKRIMINASI DALAM PROSES SELEKSI**

Melakukan diskriminasi tenaga kerja berarti membuat keputusan (atau serangkaian keputusan) yang merugikan pegawai (atau calon pegawai) yang merupakan anggota kelompok tertentu karena adanya prasangka yang secara moral tidak dibenarkan terhadap kelompok tersebut. Diskriminasi dalam tenaga kerja

---

<sup>125</sup> Kapan Lagi.com, "Menko Kesra Perbolehkan Penyandang Cacat Ikuti Tes CPNS", <http://www.kapanlagi.com/h/0000063910.html> , 18 Mei 2005

melibatkan tiga elemen dasar. Pertama, keputusan yang merugikan seorang pegawai atau lebih (atau calon pegawai) karena bukan didasarkan pada kemampuan yang dimiliki. Kedua, keputusan yang sepenuhnya (atau sebagian) diambil berdasarkan prasangka rasial atau seksual, stereotype yang salah atau sikap lain yang secara moral tidak benar terhadap anggota kelompok tertentu di mana pegawai tersebut berasal. Ketiga, keputusan (atau serangkaian keputusan) yang memiliki pengaruh negative atau merugikan pada kepentingan-kepentingan pegawai, mungkin mengakibatkan mereka kehilangan pekerjaan, kesempatan memperoleh kenaikan pangkat, atau gaji yang lebih baik.<sup>126</sup>

Perbedaan tingkat tindakan diskriminatif yang dilakukan secara sengaja (atau tidak terinstitusioalisasikan) dan tingkat yang dilakukan secara tidak sengaja dan terinstitusioalisasikan. Pertama, tindakan diskriminasi mungkin merupakan bagian dari perilaku terpisah dari seseorang yang dengan sengaja dan sadar melakukan diskriminasi karena adanya prasangka pribadi. Kedua, tindakan disriminatif mungkin merupakan bagian dari perilaku rutin dari sebuah kelompok yang terinstitusioalisasi, yang dengan sengaja dan sadar melakukan diskriminasi berdasarkan prasangka pribadi para anggotanya. Ketiga, tindakan disriminatif mungkin merupakan bagian dari perilaku yang

---

<sup>126</sup> Dina Yossi, "Etika Diskriminasi Pekerjaan", <http://dhina-yossie.blogspot.com/2009/01/etika-diskriminasi-pekerjaan.html> , 22 Januari 2009

terpisah dari seseorang yang secara tidak sengaja dan tidak sadar melakukan diskriminasi terhadap orang lain karena dia menerima dan melajksanakan praktik-paktik dan stereotype tradisional dari masyarakatnya. Keempat, tindakan disriminatif mungkin merupakan bagian dari rutinitas sistematisdari organisasi perusahaan atau kelompok yang secara tidak sengaja memasukkan prosedur formal yang mendiskriminasikan kaum perempuan dan kaum minoritas.<sup>127</sup>

### **3.5.1. BURUKNYA SISTEM SELEKSI**

Proses penerimaan dan seleksi pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia dinilai masih sangat buruk sehingga rawan terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Demikian hasil penelitian yang diungkapkan mahasiswa S-3 Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisip) Universitas Indonesia (UI), Madeline Kusharwanti, di Depok, Jawa Barat. Sudah menjadi rahasia umum bahwa proses rekrutmen di Indonesia dilakukan dengan cara-cara penyuapan, pertemanan dan afiliasi. Ia memaparkan hasil penelitian untuk disertasinya itu pada sidang promosi doktor Ilmu Administrasi dengan judul disertasi "Analisis Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia"<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> *ibid*

<sup>128</sup> Suara Karya, "Sistem Rekrutmen PNS sangat buruk" , 18 Juni 2008

Madeline Kusharwanti mengatakan, bahwa sejak dini calon pegawai negeri sipil (CPNS) telah dikondisikan dalam sebuah situasi kerja yang sangat birokratis, "superfisial", serta tidak berbasis pada keahlian atau kompetensi secara menyeluruh. Penyelenggaraan penerimaan dan seleksi yang buruk memang melekat pada masyarakat yang sedang mengalami transisi. Beberapa CPNS harus membayar dan dapat memanfaatkan "joki" untuk mengikuti ujian.

Madeline Kusharwanti juga mengatakan, problem penerimaan PNS yang dilakukan daerah juga tidak terlepas dari masalah. Penyerahan kewenangan penerimaan dan seleksi kepada daerah, telah menimbulkan kerawanan terjadinya KKN. Bahkan kecenderungan untuk mengutamakan putra daerah dalam perekrutan PNS semakin menonjol. Buruknya sistem penerimaan dan seleksi berakibat pada terpilihnya calon dengan latar belakang pendidikan formal dan pelatihan yang tidak memadai untuk mendukung posisi yang diduduki nantinya. Kebijakan yang ada saat ini, menunjukkan adanya persaingan kepentingan di antara pembuat kebijakan serta antara pemerintah pusat dan daerah dalam proses formulasi peraturan penerimaan dan seleksi PNS.

<sup>129</sup> Rekrutmen PNS dengan dengan cara-cara penyusunan, pertemanan dan afiliasi sehingga kecenderungan untuk mengutamakan putra daerah, mengutamakan kerabat, mengutamakan yang bayar

---

<sup>129</sup> *ibid*

menyebabkan diskriminasi terhadap mereka yang tidak mempunyai akses terhadap hal tersebut.

Wakil Ketua Kelompok Pemuda Pelajar dan Mahasiswa Indonesia (KEPPMI) Muna-Kendari, Sumitro menjelaskan, dalam penerimaan PNS budaya suap jika dibiarkan akan berdampak pada pada sendi-sendi kehidupan. Pertama, masyarakat akan merasa apatis dengan kompetensi dan kemampuan sumberdaya yang dimilikinya. Masyarakat akan berpikir, ternyata jika ingin menjadi PNS harus menyiapkan duit sebanyak mungkin. Kompetensi yang selama ini diandalkan akan menjadi sia-sia. Kedua, pesimisme sosial akan lahir dari kaum proletarian. Mereka yang tidak punya duit akan merasa pesimis untuk dapat dijadikan sebagai alat negara. Yang berpeluang besar adalah orang-orang borjuis. Padahal, dalam undang-undang setiap warga negara berhak mendapatkan kedudukan yang sama. Jika budaya suap menyuap ini terus dibiarkan maka secara otomatis akan menciptakan kesenjangan sosial antara kaum berduit dan kaum miskin. Hal ini merupakan sebuah praktek diskriminasi terhadap masyarakat kelas bawah, masyarakat yang tidak mempunyai kemampuan ekonomi, yang sengaja diciptakan kaum elite. Dalam konstitusi, Negara bertanggungjawab menghilangkan segala bentuk diskriminasi<sup>130</sup>.

---

<sup>130</sup> Kendari Ekspres, "Pengawasan CPNSD harus diperketat" 17 Desember 2008

### 3.5.2. PELUANG TERJADINYA KKN

#### 3.5.2.1. PROSES PERENCANAAN

Proses perencanaan meliputi penjadwalan Kegiatan, antara lain inventarisasi lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi serta syarat jabatannya dan penyiapan materi ujian. Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan<sup>131</sup>.

Sejalan dengan hal tersebut dan dalam rangka perencanaan kepegawaian secara nasional serta terpenuhinya jumlah dan mutu Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi Negara, sesuai dengan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan, maka formasi Pegawai Negeri Sipil secara nasional ditetapkan setiap tahun anggaran. Selanjutnya, berdasarkan formasi Pegawai Negeri Sipil secara nasional tersebut ditetapkan formasi Pegawai Negeri Sipil untuk masing-masing satuan organisasi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota sesuai dengan kebutuhan.

Penetapan dan persetujuan penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam satu

---

<sup>131</sup> Pasal 15 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999

kesatuan Formasi Pegawai Negeri Sipil secara nasional tersebut didasarkan atas usul Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota.<sup>132</sup>

Proses penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil untuk masing-masing organisasi pemerintah Pusat dan Daerah hanya menetapkan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil secara nasional yang diperlukan untuk menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.<sup>133</sup> Selanjutnya masing-masing organisasi pemerintah menetapkan persyaratan kualifikasi pendidikan dan penempatannya untuk setiap formasi yang dibutuhkan. Proses penetapan formasi yang tidak didasarkan pada analisis beban kerja<sup>134</sup> dan analisis jabatan/pekerjaan<sup>135</sup> akan berpeluang menimbulkan KKN. Peluang

<sup>132</sup> Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2000 tentang Formasi Pegawai negeri Sipil

<sup>133</sup> Penjelasan pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 54 tahun 2003

<sup>134</sup> Menurut Komaruddin (1996 : 235) analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Sementara itu menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

<sup>135</sup> Dessler (1993 : 85) mengemukakan, bahwa analisis pekerjaan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan, serta jenis orang yang perlu diangkat untuk melaksanakannya, atau dengan kata lain analisis pekerjaan menyediakan data tentang syarat pekerjaan yang digunakan untuk menyusun uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Lebih lanjut dikatakan pula, bahwa informasi yang dihasilkan oleh analisis pekerjaan dapat digunakan dalam rekrutmen dan seleksi, kompensasi, penilaian prestasi kerja, serta pendidikan dan pelatihan



KKN yang dimaksud adalah menentukan persyaratan kualifikasi pendidikan yang berdasarkan pada pesanan orang atau kelompok tertentu padahal tidak dibutuhkan dalam organisasi pemerintah dimaksud.<sup>136</sup>

### 3.5.2.2. PROSES SELEKSI

Handoko (2008) menjelaskan tentang dua jenis kesalahan yang sering terjadi selama proses penerimaan CPNS, pertama adalah kesalahan administratif yang tidak disengaja - lebih diakibatkan oleh buruknya sistem dan rendahnya kualitas panitia. Kesalahan kedua adalah manipulasi yang memang dengan sengaja dilakukan oleh oknum-oknum internal di instansi-instansi pemerintah. Sementara menurut *Sekjen Gerakan Anti Korupsi Indonesia (GAKI), Arief Sugiarto* menyatakan bahwa Hampir setiap tahun terjadi indikasi penyimpangan pada rekrutmen CPNS yang melibatkan oknum pejabat Menpan, mafia, perantara, oknum bupati/walikota hingga oknum panitia seleksi. Pada 2004 saja untuk sektor pendidikan dan kesehatan terdapat 205.584 CPNS yang diterima menjadi PNS dan diduga 60% yang lulus membayar rata-rata Rp 50 juta<sup>137</sup>

---

<sup>136</sup> Depag "Benahi Sistem Rekrutmen <http://pendis.depag.go.id/index.php?a=detilberita&id=2758>, diunduh 5 Mei 2010

<sup>137</sup> Tempo Interaktif, "Sistem penerimaan CPNS Indonesia 2008, bagaimana selayaknya?" <http://www.tempointeractive.com/ang/min/02/06/nas5.htm> , 22 November 2008

Sebagai contoh 19 CPNS formasi tahun 2005 di Pematang Siantar yang diangkat melalui surat keputusan wali kota meski sebagian di antara mereka tidak mengikuti seleksi dan sebagian lainnya tak lulus tes seleksi. Sebanyak enam CPNS di antaranya sama sekali tak mengikuti tes seleksi. Adapun 13 orang mengikuti seleksi, tetapi tidak lulus. Pemerintah pusat, dalam hal ini Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Badan Kepegawaian Negara, diminta segera membentuk tim terpadu guna memeriksa kasus manipulasi seleksi calon pegawai negeri sipil di Kota Pematang Siantar, Provinsi Sumatera Utara.<sup>138</sup>

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Utara (Sumut) Mangasing Mungkur, Gubernur Sumut Rudolf Pardede atas saran BKD sudah mengirimkan surat resmi kepada Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Taufiq Effendi dan Kepala BKN agar pemerintah pusat membentuk tim terpadu memeriksa kasus ini. Apalagi, kata Mangasing, BKN sudah membatalkan nomor induk pegawai ke-19 CPNS ini. Mangasing mengungkapkan, hingga saat ini permintaan pembentukan tim terpadu untuk memeriksa kasus manipulasi seleksi CPNS di Pematang Siantar belum ditanggapi pemerintah pusat. Dia mengatakan, tim terpadu nanti harus bisa mengungkap siapa dalang di balik manipulasi seleksi CPNS ini.<sup>139</sup>

---

<sup>138</sup> Kompas, "Info CPNS: Terkait Manipulasi CPNS", 24 Mei 2008

<sup>139</sup> ibid

Ketua DPD LSM Sekoci Indoratu Sumatera Utara M Siringoringo SPd meminta Kapoldasu mengusut Bupati Samosir Ir Mangindar Simbolon dan kroninya berkaitan dengan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Formasi 2005 lalu yang dinilai sarat permasalahan dan manipulasi. Menurut Siringoringo, penerimaan CPNS 2005 mulai bermasalah, sejak Bupati Mangindar Simbolon selaku penanggungjawab kegiatan membatalkan kelulusan empat orang CPNS yang sudah dinyatakan lulus seleksi penerimaan. Pembatalan keempat CPNS yang sudah dinyatakan lulus itu dengan dalih kesalahan lembar jawaban komputer, merupakan alasan yang mengada-ada. Alasan itu tidak benar, sebab setelah kroscek ke Puskom USU belum lama ini, malah yang didapati salah satu CPNS yang dinyatakan batal lulus ternyata rangking I.<sup>140</sup>

KKN pada proses seleksi penerimaan PNS dapat dilakukan pada pengolahan Lembar Jawaban Komputer (LJK). Pengolahan LJK hasil ujian dilakukan oleh Instansi Pusat, Provinsi, atau yang bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Negeri setempat, paling kurang harus disaksikan oleh unsur Inspektorat/Badan Pengawas Daerah. Akan tetapi hal ini bisa disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

---

<sup>140</sup> Harian Mandiri, "Tuntaskan Dugaan Manipulasi CPNS 2005 Samosir", <http://harianmandiri.wordpress.com/2008/06/05/tuntaskan-dugaan-manipulasi-penerimaan-cpns-2005-samosir> . 5 Juni 2008

Indikasi KKN tes CPNS disebabkan oleh kelemahan dalam proses rekrutmen CPNS itu sendiri. Jika kelemahan tersebut dalam hal administratif semata tentu dapat ditolerir. Kelemahan mendasar dimaksudkan adalah kurangnya akuntabilitas dan transparansi dalam proses rekrutmen itu sendiri. Hal yang krusial disini adalah pada saat pengumuman kelulusan selama ini hanya diumumkan nomor dan nama peserta saja, tidak diumumkan misalnya peserta tersebut lulus atau tidak lulus dengan nilai berapa dan pada ranking berapa. Hal semacam ini tentu akan menimbulkan ketidakpuasan bagi peserta tes yang gagal karena pengumuman dengan hanya menyebut nomor dan nama semakin memperkuat dugaan bahwa penentuan peserta yang lulus bukan berdasarkan kompetensi yang seharusnya tercermin dari nilai tes yang diperolehnya.<sup>141</sup>

Reformasi kebijakan penerimaan dan seleksi PNS, terutama ditujukan untuk memperkuat kesepakatan elite dan aktor tentang misi dan tujuan pengadaan CPNS yang berprinsip pada netralitas, keterbukaan, akuntabilitas, profesionalisme, dan penghapusan KKN. Selain itu, untuk perbaikan substansi yang mengatur tentang netralitas PNS, penataan lembaga serta pengaturan kewenangan pusat dan daerah dalam manajemen

---

<sup>141</sup> *ibid*

kepegawaian, serta adanya perbaikan teknis administratif pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.<sup>142</sup>

Beberapa upaya positif dan konstruktif yang dapat ditempuh sehingga tes CPNS benar-benar bersih atau setidaknya tidaknya berkurang KKN-nya<sup>143</sup>. Pertama: perlu adanya reorientasi terhadap budaya Patron-Klien<sup>144</sup> maupun Nepotisme, ke arah yang lebih mementingkan organisasi dan kepentingan publik. Perlu ditarik garis batas yang jelas mana yang disebut KKN dan mana yang tidak. Seorang peserta yang kebetulan keluarga pejabat, memiliki kompetensi yang disyaratkan dan melewati proses rekrutmen secara wajar tentu tidaklah termasuk KKN. Para Pejabat yang berwenang hendaknya berorientasi pada kepentingan Organisasi Pemda dan pelayanan publik, haruslah disadari bahwa memaksakan orang yang tidak memenuhi syarat dan tidak punya kemampuan, justru akan merusak reputasi pejabat yang bersangkutan dan merugikan bagi kepentingan kinerja Pemda secara keseluruhan. Kedua: antara Pemda dan atau Panitia Seleksi dan Peserta

<sup>142</sup> Suara Karya, "Sistem Rekrutmen PNS sangat buruk" , 18 Juni 2008

<sup>143</sup> Fran Dianosa, "Isu KKN tes CPNS"

<http://fransdionesa.blogspot.com/2008/12/issu-kkn-tes-pns.html>, di cetak tanggal 14 April 2009

<sup>144</sup> Patron -klien adalah ikatan yang melibatkan persahabatan instrumental dimana seorang individu dengan status sosio-ekonominya yang lebih tinggi (patron) menggunakan pengaruh dan sumber dayanya untuk menyediakan perlindungan, serta keuntungan-keuntungan bagi seseorang dengan status yang dianggapnya lebih rendah (klien). Klien kemudian membalasnya dengan menawarkan dukungan umum dan bantuan termasuk jasa pribadi kepada patronnya, lihat <http://prasetijo.wordpress.com/2008/07/31/hubungan-patron-klien/>

haruslah dibangun kepercayaan bahwa tes CPNS dapat dilaksanakan secara baik, benar dan bersih. Pihak Pemda harus mampu membangun kepercayaan tersebut. Bagaimana membangun kepercayaan tersebut tentu sangat bergantung dengan kemampuan dan seni pejabat kepegawaian yang bersangkutan. Membangun saling percaya sangat perlu sebab jika para pejabat kepegawaian sendiri ragu tes CPNS bersih, hal ini akan menimbulkan respon berupa tindakan negatif dari para peserta tes CPNS yaitu berusaha lulus dengan segala cara.

Ketiga: harus ada upaya dari pihak Pemda untuk mewujudkan sistem dan proses tes CPNS yang akuntabel dan transparan. Selama ini hasil pengumuman tes CPNS tidak pernah diumumkan secara transparan. Maka, Perlu diancungkan jempol jika setelah ini ada Pemda yang berani mengumumkan hasil tes CPNS disertai nilai kumulatif dan jika perlu disertai dengan penjelasan tambahan pertimbangan meluluskan seorang peserta tes. Disamping itu tahapan-tahapan dalam proses tes CPNS harus jelas dan bisa dipertanggungjawabkan, serta memungkinkan adanya ruang publik untuk ikut serta mengawasinya sepanjang tidak mengganggu mekanisme rekrutmen itu sendiri. Pemanfaatan teknologi informasi mutlak diperlukan untuk mengurangi bias bias subyektif pemeriksa, yaitu dengan menggunakan lembar jawaban komputer yang juga diperiksa dengan komputer.

Jika menginginkan lebih transparan dalam pelaksanaan penerimaan PNS, maka seyogyanya pemeriksaan lembar jawaban komputer langsung dilakukan pada saat selesai Ujian dengan disaksikan semua peserta. Sehingga pada saat itu juga langsung diumumkan nilai hasil ujian tertulis para peserta. Hal ini tentu harus ada aturan yang mengikat bagi organisasi pemerintah yang akan melakukan tes PNS. Sehingga diharapkan terwujud penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme, karena telah menggunakan Asas Keterbukaan yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan dan rahasia, dan Asas Akuntabilitas yaitu asas yang menentukan 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 perundangundangan yang berlaku.