

FUNGSI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN
KABUPATEN SUKOHARJO DALAM REKRUITMEN
CPNS DITINJAU DARI PRINSIP AKUNTABILITAS
DAN TRANSPARANSI

Oleh:

Paramita Putri Dewayani

Abstract

The research purpose was described the function of BKPP of Sukoharjo Regency in civil servant recruitment viewed from the principles of accountability and transparency. The research used descriptive qualitative method. Data collection techniques were used interviews, observation, and documentation. The data analysis technique was used Miles and Huberman's inductive model. Validity data testing was used triangulation techniques. The evaluation of BKPP of Sukoharjo Regency function in the implementation of CPNS recruitment is viewed from the principles of accountability and transparency conveyed by Sedarmayanti (2013). The results of the study indicated that 1) Function of BKPP Sukoharjo regency in civil servant recruitment in terms of the accountability principle appears from the implementation of civil servant recruitment carried out in accordance with the legislation in force as well as the recruitment of civil servant accountable to the public and made a report to the parties concerned. 2) Functions of the BKPP of Sukoharjo Regency in terms of the transparency principle, the recruitment of CPNS is to carry out the recruitment of CPNS openly step by step. The announcement, application and filtering system is implemented transparently through the application of information technology so that the public can access it easily. Based on the research results, it can be concluded that the BKPP Sukoharjo Regency has implemented the principles of accountability and transparency in carrying out its functions in the implementation of CPNS recruitment in Sukoharjo Regency.

Keywords: function, CPNS recruitment, accountability, transparency

Pendahuluan

Upaya untuk mewujudkan tata pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa selalu menjadi tujuan utama bagi rakyat dan pemerintah di zaman modern ini. Banyak peristiwa terdahulu yang membawa kondisi perekonomian kita menjadi terpuruk sehingga agak sulit bangkit kembali, merupakan gagasan

kesadaran bagi kita semua untuk kembali menata system pemerintahan yang lebih baik. Salah satu unsur pemerintahan yang memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu ialah penataan aparatur pemerintahan yang meliputi kelembagaan birokrasi pemerintahan, system dan penataan manajemen sumber daya pegawai.

Tata pemerintahan yang baik atau *good governance* sudah lama menjadi mimpi banyak orang di Indonesia. Kendati pemahaman tentang konsep ini masih beragam, namun sebagian ilmuwan sosial percaya, dengan memasukkan nilai *good governance* dalam pemerintahan, Indonesia akan memiliki kualitas pemerintahan yang lebih baik.

Sedarmayanti (2012: 270) menyatakan bahwa *good governance* diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan *stakeholder* terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan beragam sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas: keadilan, pemerataan, persamaan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Perlibatan *stakeholder* yang dimaksud di atas, yakni pemerintah, rakyat, dan swasta.

Prinsip-prinsip *good governance* juga harus diterapkan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS, sehingga mampu menghasilkan PNS yang berkualitas dan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Pelaksanaan *good governance* dalam rekrutmen CPNS tersebut dilakukan sebagai bentuk penjabaran atas amanat tuntutan reformasi, sebagaimana telah tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Reformasi dan Birokrasi Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. Pemerintah pun selanjutnya mengeluarkan Peraturan Presiden

Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014. Oleh sebab itu, segenap komponen pemerintahan, khususnya aparatur pemerintah hendaknya merespon ketetapan ini. Dengan demikian, reformasi dalam rekrutmen pejabat birokrasi menempati posisi terdepan untuk melakukan perubahan menuju kearah yang lebih baik. Prinsip *good governance* yang diterapkan dalam penerapan rekrutmen CPNS Tahun 2019 ini adalah prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Pada pelaksanaan pengadaan CPNS sebelumnya, pengadaan dilakukan secara konvensional dengan menggunakan Lembar Jawaban Komputer (LJK). Proses pengadaan secara konvensional khususnya dalam upaya rekrutmen calon Pegawai Negeri Sipil masih dijumpai beberapa permasalahan. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap aparatur birokrasi merupakan salah satu indikasi kuat bahwa sistem rekrutmen yang selama ini diterapkan dinilai masih kurang baik, terutama dari segi pelayanan publik (*public services*). Munculnya isu penyalahgunaan wewenang (*abuse of power*) yang dilakukan oleh oknum-oknum aparatur pemerintahan melalui Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) merupakan indikator penyimpangan yang terjadi didalam penye-lenggaraan manajemen kepegawaian selama ini khususnya dalam pengadaan calon Pegawai Negeri Sipil selama ini.

Kurangnya transparansi yang diterapkan oleh pemerintah tersebut menimbulkan persepsi negatif ditengah-tengah masyarakat, bahwa adanya penyalahgunaan wewenang sehingga menimbulkan praktek KKN yang terjadi didalam proses rekrutmen pegawai, baik dari proses penyusunan formasi hingga proses pelaksanaan seleksi. Padahal di zaman reformasi ini dituntut untuk bersih dan transparan guna mewujudkan *good governance* dan *clean government* (Jhon Martin, 2015).

Solusi untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada sistem rekrutmen CPNS secara konvensional adalah Badan Kepegawaian Negara (BKN) bersama Kemenpan mengeluarkan seleksi CPNS dengan menggunakan pemanfaatan *Computer Assisted Test*. *Computer Assisted Test* (CAT) merupakan metode seleksi dengan menggunakan alat bantu komputer yang dapat digunakan untuk tes rekrutmen CPNS. Penerapan kebijakan dengan sistem baru tersebut diharapkan dalam proses seleksi bisa lebih transparan, akuntabilitas, obyektif, tidak diskriminatif serta bebas dari KKN, dan juga bisa memperoleh pegawai yang profesional, jujur dan bertanggungjawab.

Siregar (2014) menyatakan bahwa pelaksanaan penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan honorer di Pemerintahan Kota Medan merupakan program Pemerintah Kota Medan dengan melakukan asas-asas umum pemerintahan terutama transparansi dan akuntabilitas dalam melaksanakan pelaksanaan program kerja.

Transparansi Pemerintahan Kota Medan dalam melakukan proses penerimaan Pegawai Negeri Sipil dan honorer merupakan sebuah kebijakan yang benar-benar terbuka kepada para calon pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer, begitu juga dengan sistem penyeleksiannya yang diharapkan benar-benar melaksanakan secara transparan dan akuntabilitas.

Pengadaan CPNS di lingkup Pemerintah Kabupaten Sukoharjo dilaksanakan dengan kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil seleksi didasarkan pada nilai ambang batas/passing grade kelulusan. Prinsip Adil, dalam arti proses pelaksanaan seleksi tidak memihak atau sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih. Prinsip objektif, dalam arti dalam proses pendaftaran, seleksi, dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil seleksi sesuai keadaan yang sesungguhnya. Transparan, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan seleksi, pengolahan hasil seleksi, serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka dan bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Tidak dipungut biaya, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses seleksi yang meliputi pengumuman, pelamaran, penyiangan, pemberkasan, dan pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS, kecuali diatur dalam Peraturan di masing-masing instansi yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Penerimaan PNS sesuai dengan Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan di Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 14 Tahun 2018, pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi kebutuhan PNS yang dilakukan melalui tahapan perencanaan; pengumuman lowongan; pelamaran; seleksi; pengumuman hasil seleksi; pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS dan pengangkatan menjadi PNS. Tahapan pelaksanaan rekrutmen CPNS mempunyai dua tahapan ujian. Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Dalam penerapannya disebutkan bahwa Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) meliputi ujian tentang ujian Pengetahuan Umum seperti wawasan nasional dan regional, maupun internasional, kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, kemampuan penalaran, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat berprestasi, integritas dan inisiatif. Sedangkan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) disesuaikan dengan formasi jabatan.

Peranan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sukoharjo sangat penting. Dalam Undang-Undang 32 tahun 2004 yang direvisi menjadi UU No.12 tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah yang dengan tegas menjamin otonomi yang luas kepada setiap daerah di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia khususnya untuk wilayah kabupaten/kota. UU No 12 tahun 2008 tentang Pemerintah Daerah Pasal 129 menyebutkan bahwa

manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.

Metodologi Penelitian

Berdasarkan masalah yang diangkat dalam penelitian yang menekankan pada proses dan makna, maka bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yang bermaksud memberikan gambaran masalah secara sistematis, cermat, rinci dan mendalam mengenai fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS dengan menerapkan prinsip *good governance* khususnya prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Lokasi penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sukoharjo. Data dalam penelitian antara lain data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan model intraktif Miles dan Huberman yang terdiri dari *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Pengujian validitas data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil Penelitian

Prinsip-prinsip *good governance* harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan

penerimaan CPNS, khususnya prinsip akuntabilitas dan transparansi. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi *the right man on the right place* tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan CPNS. Namun tidak menutup kemungkinan penerimaan CPNS di daerah-daerah, dinilai sangat sarat dengan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme (Agus, 2018).

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sukoharjo memainkan peran strategis dalam rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo. Fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam tahap-tahap rekrutmen CPNS diuraikan sebagai berikut:

1. Prinsip Akuntabilitas

Penyelenggaraan pelaksanaan penerimaan CPNS merupakan kompetensi absolut dari pemerintah (eksekutif). Oleh karena itu, secara normatif dan sosiologis menghendaki agar aparat pemerintah yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk menyelenggarakan dan melaksanakan penerimaan CPNS haruslah patuh dan taat terhadap prinsip akuntabilitas. Penerapan prinsip akuntabilitas dilaksanakan dalam seluruh tahapan rekrutmen CPNS yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan tahapan awal dalam rekrutmen CPNS yang merupakan tahap krusial dalam rekrutmen CPNS. Akuntabilitas dalam tahap

perencanaan diawali dengan penetapan dasar hukum rekrutmen CPNS yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Penetapan kebutuhan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) memperhatikan rencana strategis, organisasi perangkat daerah, pegawai eksisting, dan Batas Usia Pensiun serta kemampuan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

b. Pengumuman

Panitia seleksi nasional pengadaan PNS mengumumkan lowongan jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat. Pengumuman tersebut paling sedikit memuat nama jabatan; jumlah lowongan jabatan; kualifikasi pendidikan; dan Instansi Pemerintah yang membutuhkan jabatan PNS. Pengumuman wajib ditindaklanjuti oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS dengan mengumumkan lowongan jabatan PNS tersebut secara terbuka kepada masyarakat. Pengumuman mengenai lowongan formasi CPNS dilaksanakan paling lambat 15 hari sebelum masa pengunggahan berkas ke web *sscn*.

Pengumuman yang disam-paikan secara masif diharapkan mampu menjangkau seluruh lapisan masyarakat, sehingga masyarakat yang

memenuhi persyaratan bisa mengikuti rekrutmen CPNS ini, sehingga seluruh potensi sumber daya manusia yang ada di Indonesia dapat mengetahui informasi tersebut dan berperan aktif dalam rekrutmen CPNS.

c. Pelamaran

Proses pelamaran didahului dengan didahului dengan pendaftaran yang dilakukan secara online melalui website <https://sscn.bkn.go.id>. Pendaftaran dilakukan dengan cara memasukkan data pelamar paling kurang terdiri atas: nomor identitas kependudukan; nama lengkap; tempat (kabupaten-/kota), tanggal, bulan, dan tahun kelahiran; kualifikasi pendidikan sesuai ijazah yang dimiliki yang disyaratkan oleh jabatan; jabatan yang dilamar; instansi yang dilamar; dan alamat e-mail.

d. Penyaringan

Petugas dari BKPP Kabupaten Sukoharjo melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima yang disampaikan oleh pelamar yang sudah melakukan registrasi. Seleksi administrasi dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar. Pemeriksaan kelengkapan dokumen dilakukan sesuai dengan syarat yang ditentukan. Apabila dokumen tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

Pelamar yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti SKD. Materi SKD meliputi tes karakteristik pribadi, umum, dan tes wawasan kebangsaan yang panitia seleksi nasional pengadaan PNS. Peserta seleksi yang dinyatakan lulus SKD berhak mengikuti SKB. Materi SKB untuk jabatan fungsional disusun oleh instansi pembina jabatan fungsional dan diintegrasikan dalam bank soal CAT BKN dan/atau fasilitas CAT lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS dan dikoordinasikan oleh BKN.

e. Pengangkatan CPNS

Pelamar yang dinyatakan tes SKD dan SKB diwajibkan menyerahkan kelengkapan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku. Daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan tersebut diangkat menjadi CPNS yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk diusulkan dan mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP). Penyampaian daftar tersebut dilengkapi data perorangan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS ini adalah membuat laporan pertanggungjawaban yang ditujukan kepada Panitia Seleksi Nasional, Bupati dan Inspektorat

selaku pengawasa dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS.

2. Prinsip Transparansi

BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam fungsinya sebagai penyelenggara rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo telah melaksanakan prinsip transparansi dalam tugas-tugasnya. Penerapan transparansi ini diwujudkan dalam berbagai bentuk kegiatan dalam tahapan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo.

a. Perencanaan

Bentuk transparansi atau keterbukaan dalam perencanaan kebutuhan PNS di Kabupaten Sukoharjo dilaksanakan dengan adanya pengecekan oleh Sekda dan Bupati selaku PPK bersama dengan BKPP Kabupaten Sukoharjo untuk merumuskan formasi CPNS yang benar-benar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Kabupaten Sukoharjo.

b. Pengumuman

Pengumuman yang dilaksanakan oleh BKPP Kabupaten Sukoharjo bersifat terbuka untuk umum dan ditujukan seluas-luasnya untuk seluruh masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Sukoharjo melalui berbagai macam media elektronik dan media cetak yang memungkinkan terjangkau oleh masyarakat. Media yang digunakan antara lain radio RSPD, website, dan media sosial (instagram, *enewspaper*, dll). Selain itu juga dibantu lintas eksekutif untuk melakukan pengumuman melalui radio dan

website oleh Bagian Humas dan Protokol Pembda Kabupaten Sukoharjo.

c. Pelamaran

Proses pelamaran ini merupakan proses pelamar yang memenuhi persyaratan yang ditentukan mengumpul-kan berkas-berkas lam-aran. Pelamar wajib mendaftar di SSCASN dengan menggunakan NIK yang sama dengan yang digunakan saat pendaftaran seleksi CPNS Tahun 2018 dan dilakukan proses pendaftaran/pengunggahan dokumen sebagaimana yang dipersyaratkan oleh instansi yang dilamarnya.

Prinsip keterbukaan dilaksanakan BKPP Kabu-paten Sukoharjo diwujudkan dengan memberikan kesem-ptan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk menga-jukan lamaran secara terbuka. Penerapan sistem online memimalisir kontak antara pelamar dan penyelenggara rekrutmen CPNS sehingga menghilangkan kemungkinan terjadinya praktik KKN dalam proses pelamaran dan tahap-tahap rekrutmen selanjutnya.

d. Penyaringan

Penyaringan dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu seleksi administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Seluruh tahapan penyaringan dilakukan secara terbuka dan hasilnya diumumkan

secara online kepada pelamar dan masyarakat luas. BKPP Kabupaten Sukoharjo melakukan seleksi administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan apabila yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan administrasi maka dapat digugurkan. Selanjutnya mengumumkannya secara terbuka kepada masyarakat melalui berbagai macam media yang bisa diakses oleh masyarakat.

e. Peningkatan CPNS

Pemberitahuan peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi disampaikan melalui pengumuman yang memuat bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat peningkatan calon PNS dan jadwal kehadiran peserta seleksi yang bersangkutan pada hari, tanggal, waktu, dan tempat yang ditentukan. Setiap peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi, untuk diangkat menjadi calon PNS wajib menyerahkan surat lamaran yang telah diisi dan ditandatangani dengan tinta hitam sesuai format yang telah ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS, ditujukan kepada PPK.

Pembahasan

Penerapan prinsip *good governance* dalam rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo tujuannya akhirnya adalah menghasilkan PNS

yang berintegritas dan melaksanakan tugas tanggungjawabnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan tuntutan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara.

John Martin (2015) menyatakan bahwa pengukuran keberhasilan reformasi birokrasi dengan kualitas dan profesionalitas kinerja pelayanan publik, menjadi acuan penting dalam pencapaian *good governance*. *Good governance* sebagai tujuan utama dan terpenting dalam pelaksanaan dan perbaikan di dalam elemen sistem organisasi untuk tatanan yang lebih baik. Keberhasilan *good governance*, dapat berimplikasi kepada keadilan dan kesejahteraan, keamanan dan kenyamanan, kebaikan dan mulianya karakter kehidupan berbangsa dan bernegara, serta berwibawanya aparatur dalam kemanfaatan bagi seluruh rakyat Indonesia. Prinsip *good governance* yang diterapkan dalam rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo yang dilaksanakan oleh BKPP Kabupaten Sukoharjo adalah prinsip akuntabilitas dan transparansi.

1. Akuntabilitas

Hasil temuan indikator akuntabilitas sehubungan dengan fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1 Temuan Hasil Penelitian Indikator Akuntabilitas

No	Tahap	Temuan
1	Perencanaan	Perencanaan rekrutmen CPNS didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Perencanaan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
2	Pengumuman	Pengumuman rekrutmen CPNS dilaksanakan secara terbuka melalui media elektronik; media cetak; papan pengumuman; dan bentuk lain yang memungkinkan. Pengumuman berisi persyaratan pelamar, jumlah lowongan jabatan, kualifikasi pendidikan, waktu, dan alamat pendaftaran.
3	Pelamaran	Pelamaran dilaksanakan secara online setelah itu pendaftar yang sudah mendapatkan nomor registrasi mengunggah dokumen yang diperlukan seperti: surat lamaran; scan KTP; scan ijazah, pasfoto latar merah, dan persyaratan lain yang diperlukan.
4	Penyaringan	Seleksi pengadaan PNS terdiri dari tiga tahap yaitu meliputi: Seleksi administrasi; Seleksi Kompetensi Dasar (SKD); dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Seluruh tes dilaksanakan dengan <i>Computer Assisted Test (CAT)</i> , sehingga tidak bisa manipulasi nilai.
5	Pengangkatan CPNS	Prosedurnya pengangkatan CPNS antara lain meliputi pemanggilan, melengkapi syarat administrasi, pemeriksaan kelengkapan, penyampaian usulan NIP, dan penetapan NIP. Pertanggung jawaban BKPP antara lain membuat laporan tentang perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, penetapan NIP, pengangkatan dan penempatan calon PNS.

Sumber: Data hasil wawancara diolah

Fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS ditinjau dari prinsip akuntabilitas tampak dari pelaksanaan rekrutmen CPNS yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tahap-tahap demi tahap rekrutmen CPNS dilalui dengan tertib dan pelaksanaan sesuai dengan peraturan yang mendasarinya.

Pelaksanaan yang akuntabel juga diwujudkan dengan bentuk pertanggungjawaban dan pelaporan terhadap pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo. Pertanggung-jawaban BKPP Kabupaten antara lain membuat laporan tentang perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan,

penetapan NIP, pengangkatan dan penempatan calon PNS.

Sedamaryanti (2013: 289) menyatakan bahwa Akuntabilitas, terdiri dari: (1) pertanggunggugatan politik, yakni adanya mekanisme pergantian pejabat atau penguasa secara berkala, tidak ada usaha membangun monoloyalitas secara sistematis, adanya definisi dan penanganan yang jelas terhadap pelanggaran keku-asaan di bawah kerangka penegak hukum; (2) pertanggunggugatan publik, yakni adanya pembatasan dan pertanggungjawaban yang jelas. Akuntabilitas merujuk pada pengembangan rasa tanggung jawab publik bagi pengambil keputusan dipemerintahan, sektor privat dan

organisasi kemasyarakatan sebagaimana halnya kepada pemilik (*stakeholder*). Khusus dalam birokrasi, akuntabilitas merupakan upaya menciptakan sistem pemantauan dan mengontrol kinerja kualitas, inefisiensi, dan perusakan sumber daya, serta transparansi manajemen keuangan, pengadaan, akun-ting, dan dari pengumpulan sumber daya.

2. Transparansi

Hasil temuan indikator transparansi sehubungan dengan fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2 Temuan Hasil Penelitian Indikator Transparansi

No	Tahap	Temuan
1	Perencanaan	Wewenang BKPP dalam perencanaan kebutuhan PNS adalah memberikan pertimbangan teknis. Pengecekan mengenai formasi yang direncanakan dilaksanakan bersama-sama antara dinas terkait, BKPP Kabupaten Sukoharjo, dan Bupati Sukoharjo
2	Pengumuman	Media yang digunakan untuk mengumumkan formasi CPNS adalah media elektronik, media cetak, papan pengumuman. Isi pengumuman lowongan antara lain nama jabatan; jumlah lowongan jabatan; kualifikasi pendidikan; dan instansi pemerintah yang membutuhkan jabatan PNS.
3	Pelamaran	Sistem pelamaran terbuka untuk umum secara online di website BKN. Pelamar yang sudah mengajukan lamaran akan mendapatkan nomor registrasi dan data ditampilkan di website BKN secara lengkap dan transparan.
4	Penyaringan	Seleksi dilaksanakan secara terbuka dengan adanya periode sanggah bagi pelamar serta seleksi dilaksanakan dengan metode CAT. Hasil seleksi rekrutmen CPNS diumumkan melalui seluruh media

		secara terbuka, isinya antara lain nama jabatan yang dilamar, kualifikasi pendidikan, nomor kartu tanda peserta seleksi, nama peserta seleksi.
5	Pengangkatan CPNS	Informasi mengenai kelulusan dan pengangkatan CPNS dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat. Proses rekrutmen CPNS diawasi oleh Panitia Seleksi Nasional.

Sumber: Data hasil wawancara diolah

Fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS ditinjau dari prinsip transparansi adalah melaksanakan rekrutmen CPNS secara terbuka tahap demi tahap. Bukan hanya terbuka tata cara pengumumannya, namun juga menerapkan sistem komputerisasi dalam setiap tahapnya sehingga meminimalkan hubungan antara pelamar dan penyelenggara. Selain teknologi internet yang digunakan dalam proses pelamaran dan pengumuman, BKPP Kabupaten Sukoharjo juga menerapkan metode *Computer Assisted Test (CAT)* dalam setiap ujiannya. Penerapan metode CAT menghilangkan peluang untuk terjadi manipulasi nilai, karena nilai masing-masing peserta akan muncul *realtime* pada waktu penyelenggaraan ujian, sehingga masing-masing peserta dapat mengetahui apakah nilai melampaui *passing grade* atau tidak. Keterbukaan juga ditampilkan dengan adanya pengawasan dari berbagai pihak antara lain inspektorat, panitia seleksi nasional, dan masyarakat umum. Selain itu, masyarakat juga berpeluang mengajukan gugatan apabila menemukan tindak pidana atau

kecurangan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS.

Prinsip transparansi atau keterbukaan dalam pelayanan sangat penting sehingga dapat terwujudnya pelayanan yang transparan. Menurut (Dwiyanto, 2014) transparansi diartikan sebagai penyediaan informasi tentang pemerintahan bagi publik dan dijaminnya kemudahan didalam memperoleh informasi-informasi yang akurat dan memadai. Pendapat lain tentang pengertian transparansi yaitu menurut (Adisasmita, 2011) transparansi itu berarti keterbukaan pemerintahan dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.

Sedamaryanti (2013: 289) menyatakan bahwa Keterbukaan atau transparansi dapat dilihat dari tiga aspek: (1) adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan; (2) adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap kebijakan pemerintah; (3) berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislatif. Tujuan transparansi membangun rasa saling percaya antara pemerintah dengan publik di

mana pemerintah harus memberi informasi secara akurat bagi publik yang membutuhkan. Terutama informasi yang handal berkaitan masalah hukum, peraturan, dan hasil yang dicapai dalam proses pemerintahan; adanya mekanisme yang memungkinkan masyarakat mengakses informasi yang relevan; adanya peraturan yang mengatur kewajiban pemerintah daerah menyediakan informasi kepada masyarakat; serta menumbuhkan budaya di tengah masyarakat untuk mengkritisi kebijakan yang dihasilkan pemerintah daerah.

Penggunaan prinsip *good governance* dalam rekrutmen CPNS dika-renakan prinsip tersebut merupakan generalisasi dari prinsip ahli yang lain dan disertai indikator yang dapat dipakai untuk melihat serta menilai sistem promosi jabatan terbuka. Seperti pada prinsip transparansi dapat digunakan untuk menilai pelaksanaan program dilaksanakan secara transparan, dengan melihat adanya ketersediaan akses informasi yang dapat dijangkau oleh masyarakat dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Prinsip akuntabilitas dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program dapat dipertanggungjawabkan, dengan melihat adanya laporan pertanggungjawaban promosi jabatan terbuka kepada pihak yang terkait. Prinsip partisipasi dapat digunakan untuk menilai sejauh mana partisipasi publik dalam rekrutmen CPNS di Kabupaten Sukoharjo.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa:

1. Fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS ditinjau dari prinsip akuntabilitas tampak dari pelaksanaan rekrutmen CPNS yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta rekrutmen CPNS dapat dipertanggungjawabkan kepada publik dan dibuat laporan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
2. Fungsi BKPP Kabupaten Sukoharjo dalam rekrutmen CPNS ditinjau dari prinsip transparansi adalah melaksanakan rekrutmen CPNS secara terbuka tahap demi tahap. Sistem pengumuman, pelamaran dan penyaringan dilaksanakan secara transparan melalui penerapan teknologi informasi sehingga masyarakat dapat mengakses dengan mudah.

Daftar Pustaka

- Adisasmita, R. 2011. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dwiyanto, A. 2014. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jhon Martin. 2015. Studi Tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan* 3(4), 2015:1900-1913 ISSN 0000-0000

Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung : PT. Refika Aditama Bandung.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Siregar, Rahmadsyah Putra. 2016. Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Dan Honorer Ditinjau Dari Hukum Administrasi Negara (Studi Pemko Medan). *Jurnal Fakultas Hukum*. Universitas Sumatera Utara