

SINOPSIS

Pada dasarnya pembangunan dilaksanakan untuk mengadakan suatu perubahan ke arah yang lebih baik. Di era otonomi ini, Pemerintah Daerah mempunyai peran yang besar dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Untuk merealisasikan semua itu, dibutuhkan Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Manusia yang mumpuni. Keberadaan SDA yang melimpah akan terasa sia-sia apabila tidak dikelola oleh orang yang profesional. Untuk memperoleh SDM yang berkualitas, diawali oleh adanya proses rekrutmen. Rekrutmen pegawai terbagi menjadi 2, yakni rekrutmen dari pelamar umum dan tenaga honorer. Untuk tahun 2006, Pemerintah Kabupaten Magelang hanya melakukan perekrutan dari tenaga honorer. Tercatat sebanyak 527 tenaga honorer yang diangkat menjadi calon PNS.

Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dari tenaga honorer ini, penulis membuat penelitian tentang "IMPLEMENTASI PROGRAM REKRUITMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL. Adapun metode penelitiannya ialah metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi.

Adapun hasil penelitiannya, proses pengadaan CPNS dari tenaga honorer berawal dari proses pendataan. Dalam proses ini, tenaga honorer yang mengajukan lamaran didata dan dikumpulkan. Data yang terkumpul, diolah dengan melalui tahap batching, editing, dan perekaman. Proses ini melibatkan unit kerja dari Pemerintah pusat, provinsi, dan daerah. Hasil pengolahan data ini yang disebut database. Tujuan dari database ini yakni sebagai pengendali proses rekrutmen ini. Proses berikutnya adalah pemberkasan, proses ini pada dasarnya hampir sama dengan proses sebelumnya tetapi cuma ada tambahan persyaratan. Pemberkasan ini juga hanya melibatkan Pemerintah Kabupaten (BKD) saja. Peserta pemberkasan adalah tenaga honorer yang namanya terdaftar dalam surat Kepala BKN nomor k/26/30/V.72-9/99. Proses ini menyimpan masalah seperti berkas administrasi tenaga honorer yang berupa surat perjalanan kerja tidak lengkap / hilang, sehingga masa kerja tenaga honorer yang bersangkutan harus dikurangi. Selanjutnya, proses penetapan NIP yang dilakukan oleh BKN Yogyakarta. Proses ini menyimpan masalah seperti adanya surat asli tapi palsu, rekayasa surat kerja dll. Proses terakhir yakni penyerahan SK Pengangkatan yang dilakukan oleh Bupati. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan diatas yakni adanya distorsi, struktur birokrasi yang panjang, dan perbedaan pemahaman / definisi tentang standar operasional prosedur (sop). Panjangnya struktur birokrasi bisa dilihat dari tahap pendataan yang melibatkan unit kerja pusat sampai Kabupaten.

Kesimpulannya, proses pengadaan calon pegawai negeri sipil dari tenaga honorer masih menyisakan beberapa masalah yang mana memberlakukan sistem rekrutmen khusus masalah tersebut seperti berkas administrasi tenaga honorer yang berupa surat perjalanan kerja tidak lengkap, adanya surat asli tapi palsu dan rekayasa surat kerja. Masalah tersebut merupakan imbas dari terjaidnya distorsi, struktur birokrasi yang terlalu panjang. Dan masalah ini merupakan dampak dari sistem rekrutmen khusus dimana dasar pengadaan cpns ini dari PP no 48 tahun 2005. Masalah tersebut merupakan implikasi dari PP no 48 tahun 2005. Saran dari penulis adalah