

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang dan Masalah**

Penyelenggaraan pemerintahan saat ini belum dikatakan baik atau sesuai dengan tata pemerintahan yang diinginkan oleh masyarakat. Pemerintahan yang baik tidak hanya terpaku oleh struktur atau penyelenggaraan pemerintahan yang ada melainkan juga segala urusan substansi yang terdapat pada proses penyelenggaraan pemerintahan tersebut serta respon dari masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Birokrasi belum menunjukkan kondisi yang diharapkan, kondisi ini merupakan faktor utama penyebab ketidakberhasilan kinerja birokrasi dalam upaya menuju birokrasi yang diharapkan.

Upaya mewujudkan tata pemerintahan yang baik dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal utama dalam pencapaian tujuan membangun sistem birokrasi yang diharapkan. Salah satu hal dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui proses rekrutmen. Rekrutmen sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Rekrutmen pegawai negeri sipil adalah salah satu proses kegiatan untuk menjadikan sistem birokrasi menjadi lebih baik asalkan ditunjang oleh sikap para pegawai negeri sipil yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tujuan dalam strategi pemerintahan, sehingga pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk memainkan peranan penting dalam kedudukannya sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan nasional.

Peran pegawai negeri sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, perlu diarahkan kepada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang dilaksanakan. Sektor kepegawaian negara yang merupakan sub sistem dari birokrasi secara keseluruhan, belum dijadikan sebagai fokus reformasi birokrasi. Sebagai konsekuensinya, kualitas dan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan publik masih jauh dari harapan. Konsekuensi lainnya adalah masih belum terciptanya budaya pelayanan yang berorientasi kepada kebutuhan masyarakat ([www.bkn.go.id/](http://www.bkn.go.id/) Senin 30 Januari 2014).

Salah satu agenda reformasi kepegawaian negara yang perlu untuk dilakukan adalah rekrutmen CPNS. Hal tersebut mengingat proses pengadaan CPNS merupakan proses yang paling kritis dan beresiko dalam keseluruhan manajemen PNS. Disebut sebagai proses yang paling kritis mengingat proses tersebut sangat menentukan dalam membentuk profil PNS yang handal, berkualitas dan relevan

dengan kebutuhan, organisasi atau justru sebaliknya, PNS yang kontra-produktif terhadap organisasi ([www.bkn.go.id/](http://www.bkn.go.id/) Senin 30 Januari 2014). ).

Pelaksanaan rekrutmen oleh pemerintah diselenggarakan setiap tahun secara nasional, sehingga hampir seluruh daerah disibukkan oleh kegiatan penerimaan CPNS. Penyelenggaraan rekrutmen CPNS tersebut banyak menarik perhatian sejumlah pencari kerja dengan berbagai level dan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang berbeda-beda. Mereka ikut serta mendaftarkan diri dalam memperebutkan lowongan pekerjaan yang sangat terbatas disediakan oleh masing-masing pemerintah daerah termasuk di Kabupaten Pesawaran dan Kabupaten Pringsewu.

Proses pelaksanaan rekrutmen CPNS pada Kabupaten Pesawaran tahun 2013 sudah selesai dilaksanakan. Pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kabupaten Pesawaran mencapai 1.021 orang. Menurut pelaksana harian sekretaris Kabupaten Pesawaran yaitu Hendarma, jumlah tersebut merupakan hasil seleksi dari 2.062 berkas lamaran yang masuk ke panitia penerimaan CPNS. Para pelamar yang mendapat nomor tes memperebutkan 35 formasi lowongan CPNS di Kabupaten Pesawaran. Seluruh formasi itu untuk tenaga guru, yakni guru kelas, guru teknologi informasi dan komunikasi, guru akuntansi dan teknik mesin. Formasi yang paling banyak dibutuhkan adalah guru kelas yaitu 22 alokasi (Tribun Lampung, Kamis 3 Oktober 2013).

Dalam proses seleksi CPNS di Kabupaten Pesawaran tersebut panitia pengadaan CPNSD Pesawaran diduga melakukan kecurangan saat rekrutmen beberapa waktu lalu. Kronologis dugaan kecurangan yang dilakukan panitia pengadaan CPNSD tahun 2013 itu yakni saat pengumuman formasi di media massa disebutkan formasi guru ekonomi di Pesawaran ada empat orang. Namun beberapa orang lainnya mendaftar dengan mengirimkan berkas lengkap ternyata ditolak oleh panitia dengan alasan tidak ada formasi, padahal saat pengumuman formasi guru ekonomi itu ada, tetapi berkas 15 orang ditolak oleh panitia. Namun anehnya lagi, begitu pengumuman kelulusan CPNSD, ternyata ada empat orang yang dinyatakan lulus di formasi tersebut padahal sebelumnya panitia CPNSD menolak berkas milik 15 orang dengan alasan tidak ada formasi sehingga hal itu diduga dilakukan panitia untuk menghalang-halangi pendaftar agar hanya empat orang tersebut yang ikut tes dan dinyatakan lulus. Ini jelas bentuk kebohongan publik yang dilakukan oleh tim panitia CPNS yang ada di Kabupaten Pesawaran ([www.lampost.co/berita/kecurangan](http://www.lampost.co/berita/kecurangan), 17/1/14).

Berdasarkan prariset dengan melakukan wawancara kepada asisten Ombudsman RI Perwakilan Provinsi Lampung yaitu Hardian Ruswan terkait adanya kesalahan pada pengawas di Kabupaten Pringsewu, maka diketahui bahwa tidak adanya pemahaman dan ketidaksiapan dari pengawas dalam menerangkan kepada peserta ujian terkait tanda tangan LJK menggunakan pena atau pensil. Seperti yang di dikemukakan oleh anggota ICW (*Indonesia Corruption Watch*) bahwa tahapan rekrutmen paling banyak bermasalah adalah pendaftaran dan seleksi

adminstrasi serta pelaksanaan tes kemampuan dasar dan tes kemampuan bidang. Hal ini bisa dipahami karena proses rekrutmen telah melewati pendaftaran, seleksi administrasi, TKD/TKB dan Pemindaian LJK.([www.radarlampung.com](http://www.radarlampung.com))

Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya kecurangan yang dilakukan oleh tim panitia di Kabupaten Pesawaran dalam tahapan formasi CPNS. Hal ini menuntut adanya pengawasan aktif yang dilakukan oleh Ombudsman untuk mencegah praktek maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Sebagaimana diamanatkan dalam penjelasan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa diperlukan pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Untuk menutupi kecurangan dalam proses rekrutmen CPNS, pemerintah bekerja sama dengan lembaga pengawas eksternal yang mampu mengontrol tugas penyelenggaraan negara dan pemerintahan. Lembaga Ombudsman dibentuk pada tanggal 20 Maret 2000 berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2000, kemudian lembaga tersebut dibentuk kembali berdasarkan Undang-Undang Nomor 37 tahun 2008. Ombudsman Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Ombudsman adalah lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggaraan pelayanan publik baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara dan pemerintahan termasuk yang

diselenggarakan oleh BUMN, BUMD, dan BHMN serta badan swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (UU No.37 Tahun 2008 tentang Ombudsman).

Selain itu, mengacu pasal 7 UU tentang Ombudsman, Ombudsman memiliki kewenangan untuk memantau proses rekrutmen CPNS 2013. Sehingga, sekalipun tanpa laporan dari masyarakat, Ombudsman dapat melakukan investigasi.. Sedangkan mekanisme yang akan digelar posko pengaduan meliputi pengawasan aktif dan pasif. Untuk itu, kewenangan Ombudsman untuk melakukan pengawasan aktif dan keterlibatan dalam CPNS 2013 tergolong menguntungkan. Sebab, kedua hal itu menjadi alat bantu bagi Ombudsman dalam rangka menindaklanjuti laporan masyarakat terkait kasus rekrutmen CPNS 2013. Pengawasan pelaksanaan penerimaan CPNSD oleh Ombudsman Lampung merupakan perintah Surat Edaran Ketua Ombudsman Republik Indonesia Nomor 083/ORINT/IX2013 perihal Pelaksanaan Pengawasan Kegiatan Penerimaan CPNSD Tahun 2013 dan berdasarkan surat keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.110 tahun 2013.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian dan pembahasan secara lebih mendalam mengenai pengawasan Ombudsman dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Pesawaran tahun 2013.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Pengawasan Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Lampung dalam Pelaksanaan Rekrutmen CPNS Di Kabupaten Pesawaran dan Kabupaten Pringsewu Tahun 2013?”

## **C. Tujuan Penulisan**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengawasan Ombudsman Republik Indonesia perwakilan Provinsi Lampung dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS di Kabupaten Pesawaran dan Kabupaten Pringsewu tahun 2013.

## **D. Kegunaan Penulisan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik teoritis maupun praktikal sebagai berikut:

### **1. Kegunaan teoritis**

Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, dalam Ilmu Pemerintahan khususnya kajian dalam Manajemen Pemerintahan.

## 2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah Kabupaten Pesawaran dan Kabupaten Pringsewu agar lebih mengoptimalkan dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS yang akan datang.