

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini peran Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Selanjutnya perhatian kita 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 digalakkan. Oleh sebab itu, sering dikatakan bahwa subjek pembangunan adalah unsur manusia. Bila kita bertanya apa yang hendak dibangun dan untuk siapa pembangunan tersebut, maka jawabannya adalah manusianya. Dengan dua fungsi unsur manusia itulah maka peranan manusia dalam posisi yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan.

Sebagaimana penjelasan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 8 Tahun 1974; *Jo.* Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Tampak jelas bahwa Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur dirasakan sangat penting. Manusia adalah sumber daya paling penting dalam usaha untuk mencapai keberhasilan pembangunan walaupun aspek ilmu dan teknologi serta ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan dalam pembangunan dapat tercapai.

Masalah Sumber Daya Manusia belakang ini semakin populer di kalangan aparatur pemerintah, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang kini sibuk dalam melaksanakan Otonomi Daerah. Sebenarnya masalah Sumber Daya Manusia bukanlah hal baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil tetapi saat ini menjadi hangat karena banyak pihak yang percaya bahwa pelaksanaan tugas-tugas pembangunan dan pemerintahan sangat ditentukan oleh faktor Sumber Daya Manusia.

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur 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. Oleh karena itu, Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu mendapat perhatian yang lebih seksama dan mendesak untuk dilaksanakan karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional sangat tergantung dari aparatur pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mendukung pelaksanaan pembangunan di daerah maka pemerintah di daerah perlu menggali potensi yang ada untuk dapat dimaksimalkan dalam proses pembangunan. Salah satu potensi yang perlu ditingkatkan adalah Adanya rekrutmen CPNS pada Lingkup Pemerintah, Provinsi Lampung.

Animo Masyarakat untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS) Nampak masih terus meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sangat terlihat jelas dari membludaknya aktivitas masyarakat mengurus berbagai kelengkapan administratif untuk memenuhi syarat di terima sebagai CPNS. Selain itu aktivitas masyarakat juga cukup ramai mengikuti prosedur penerimaan CPNS tersebut.

Sistem penempatan CPNS dengan berbagai prosedur yang telah ditetapkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya PP. No.48 Tahun 2005 dan diubah menjadi PP. 43 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 *Jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 nampak belum sepenuhnya dipedomani oleh pemerintah daerah/instansi terkait terutama pihak-pihak (*recruiter*) yang diberikan wewenang untuk melakukan rekrutmen CPNS. Selain itu, aktivitas dalam proses penempatan masih diwarnai saling intervensi dan konflik kepentingan antara pejabat legislatif dan eksekutif dalam mempengaruhi keputusan penerimaan CPNS.

Tradisi pelaksanaan penempatan oleh pemerintah diselenggarakan setiap tahunnya secara nasional, sehingga hampir seluruh daerah disibukkan oleh kegiatan penerimaan CPNS. Penyelenggaraan penerimaan CPNS tersebut

banyak menarik perhatian sejumlah pencari kerja dengan berbagai level dan latar belakang pendidikan serta pengalaman yang berbeda-beda, untuk ikut serta mendaftarkan diri dalam bersaing memperebutkan lowongan pekerjaan yang sangat terbatas di sediakan oleh masing-masing pemerintahan daerah termasuk di Provinsi Lampung.

Provinsi Lampung sebagai salah satu daerah otonom yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah, Provinsi Lampung yang mempunyai luas wilayah sebesar 1.786,01 Km² atau 1.786 Ha dengan jumlah penduduk 206.752 jiwa pada tahun 2010 dan khususnya 30.508 jiwa di Provinsi Lampung pada tahun 2010 yang mana dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerahnya didukung dan membutuhkan sejumlah PNS sebagai sumber daya aparatur yang berkualitas dan professional dalam menunjang kelancaran administrasi Pemerintahan Daerah, Pembangunan dan Pelayanan masyarakat.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka Pemerintah Provinsi Lampung sebagai salah satu daerah otonom yang memiliki Sumber Daya Manusia yang cukup potensial dituntut untuk meningkatkan kemampuan individu aparatnya dalam menunjang pelaksanaan Otonomi Daerah dan dalam pelaksanaan pembangunan daerah di Provinsi Lampung harus didukung oleh kemampuan aparatur pemerintahan seperti dikemukakan oleh Soewarno Handayaniingrat yaitu: “kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan

Pembangunan Nasional tersebut tergantung pada kesempurnaan aparatur pemerintahan “.

Upaya untuk mencapai tujuan tersebut, mendorong pemerintah Daerah Provinsi Lampung melaksanakan rekrutmen CPNS setiap tahunnya. Penempatan Pegawai Negeri Sipil ini pada dasarnya dimaksudkan selain untuk memenuhi kebutuhan akan ketersediaan jumlah (kuantitas) sumber daya aparatur atau PNS daerah. Ketersediaan jumlah sumber daya yang memadai diharapkan mampu memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan dan aktivitas pembangunan daerah.

Seiring dengan kebijaksanaan pemerintah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, mendorong pemerintah Provinsi Lampung/ instansi terkait untuk melakukan rekrutmen CPNS sesuai dengan mekanisme yang termuat dalam peraturan pemerintah tersebut. Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tersebut. Di atur sejumlah persyaratan, kriteria, sistem dan prosedur (mekanisme) pelaksanaan rekrutmen CPNS yang menjadi pedoman atau petunjuk teknis pelaksanaan bagi instansi terkait khususnya BKD.

Badan Kepegawaian Daerah atau di singkat BKD merupakan *Leading Sector* dalam bidang pengelolaan kepegawaian dan pendidikan dan latihan di Provinsi Lampung. Kedudukan yang demikian menuntut adanya struktur kelembagaan yang representative dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara Optimal.

Struktur dan kelembagaan BKD Provinsi Lampung dibentuk dan ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan PERDA Provinsi Lampung Nomor 05 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Provinsi Lampung.

Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen CPNS, dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 *Jo.* Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 seharusnya dipedomani atau dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses penerimaan CPNS namun dalam kenyataannya kurang optimal. Hal ini terlihat dalam beberapa praktek pelaksanaannya dimana terdapat beberapa hal yang seharusnya ditranparasikan dan dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana tuntunan peraturan pemerintah diatas namun justru cenderung disalah artikan dan tidak dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab. Di samping itu, beberapa persyaratan seperti usia CPNS honorer dan masa pengabdian di politisir oleh pemerintah daerah. Munculnya pencaloan dan intervensi serta tekanan-tekanan dari pihak-pihak yang tidak memiliki keewenangan untuk itu terhadap pihak perekrut (instansi terkait yaitu BKD) juga Nampak tidak banyak mengalami perubahan sebagaimana yang terjadi dalam pelaksanaan rekrutmen tahun-tahun sebelumnya, yakni sebelum pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tersebut.

Sejumlah permasalahan juga nampak terjadi diantaranya dalam proses rekrutmen CPNS terjadi penyediaan data yang salah dan simpang siur serta manipulative yang berdampak pada belum adanya kejelasan (titik terang) pengangkatan bagi CPNS honorer 2005. Berdasarkan Laporan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara menilai terlambatnya pengangkatan CPNS tenaga honorer 2005 lebih disebabkan karena banyaknya kesalahan data para honorer. Selain itu, terjadinya konflik kepentingan dalam hal formasi CPNS honorer di sejumlah Kabupaten/Kota di Sulawesi Selatan Termasuk Provinsi Lampung.

Walaupun tekanan dapat bervariasi dari situasi kesituasi namun beberapa tekanan dan tantangan yang paling umum dihadapi oleh dalam penempatan pegawai antara lain :

- a. Kebijakan organisasional
- b. Perencanaan sumber daya manusia
- c. Pola kebiasaan penempatan pegawai
- d. Kondisi lingkungan
- e. Rekrutmen tugas pekerjaan/*job*
- f. Biaya dan insentif

Peran Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam penempatan pegawai sangat penting terutama dalam penempatan pegawai. Salah satu kiat menyiasati permasalahan tersebut adalah dengan mengembangkan organisasi serta meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penempatan dan pemanfaatan sumber daya manusia pada posisi yang tepat mutlak diperlukan

(the right man, the right place and the right job)). Dalam hal ini pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara tepat memiliki peranan yang penting dan strategis terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti efektivitas dan penempatan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah : **Efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat kita simpulkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Uraian rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas Badan Kepegawaian Daerah dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Lampung

D. Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan teoritis

- a. Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam Ilmu Pemerintahan.
- b. Sebagai bahan informasi bagi calon peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemerintah Provinsi Lampung khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD), untuk mengoptimalkan perannya dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil yang akan datang.