

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DARI TENAGA
HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH DKI JAKARTA**

Budiharjo

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email : budiharjo@dsn.moestopo.ac.id

ABSTRAK

Tenaga honorer menjadi salah satu masalah kepegawaian di beberapa daerah di Indonesia, tak terkecuali di DKI Jakarta. Ini dikarenakan beberapa tenaga honorer yang telah bekerja sekian lama di suatu instansi pemerintah namun belum juga diangkat menjadi CPNS. Padahal mereka telah memenuhi kriteria pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk meneliti Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta. Untuk itu penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan wawancara dan studi dokumen untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dari responden dan informan agar dapat mendeskripsikan Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta telah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah, dalam hal ini telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS. Namun, terdapat masalah yang belum diselesaikan yaitu masalah kuota tenaga honorer yang belum juga diangkat menjadi CPNS dan terdapat kesalahan mengenai tenaga honorer yang diangkat oleh pejabat yang tidak berwenang.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dalam jabatan tertentu, waktu tertentu dan tempat tertentu serta berkompeten dalam bidangnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat vital dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya berjalan. Sebagaimana diamanatkan dalam Penjelasan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 8 Tahun 1974; Jo. Undang-Undang 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. Betapapun sempurnanya aspek ilmu dan teknologi serta ekonomi tanpa aspek

manusia sulit kiranya tujuan – tujuan dalam pembangunan dapat tercapai.

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan tujuan dalam strategi pemerintah, sehingga Pegawai Negeri Sipil 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 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.

Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan oleh suatu organisasi melalui rekrutmen. Rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar guna mengatasi kekurangan kebutuhan sumber daya manusia. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk diperkerjakan serta sebagai penentuan kebutuhan sumber daya manusia masa yang akan datang dan langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Sumber daya manusia lebih dikenal dengan istilah pegawai negeri dikalangan organisasi publik seperti pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan dari pada pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, juga ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan sarta peralatan yang mendukungnya. Oleh karena itu, maka dalam rangka

mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan prima yang dilakukan secara adil dan merata kepada masyarakat tanpa membedakan suku, ras, agama, dan jenis kelamin maupun tingkat sosialnya. Tujuan-tujuan negara ini tidak mungkin tercapai secara maksimal jika suatu pemerintahan tidak memiliki aparatur negara sesuai dengan yang dibutuhkan. Untuk itu diperlukan pengadaan pegawai dalam suatu pemerintahan.

Pengadaan pegawai bertujuan untuk memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pengadaan pegawai negeri sipil merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, permintaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS. Lowongan formasi pada suatu organisasi pemerintahan pada umumnya disebabkan

adanya PNS yang berhenti karena pensiun, meninggal dunia, mutasi jabatan, pengembangan organisasi atau karena sebab lainnya. Karena pengadaan pegawai negeri sipil dimaksudkan untuk mengisi formasi yang lowong, oleh karena itu maka pengadaan pegawai tersebut dilaksanakan atas dasar kebutuhan penambahan pegawai, baik dalam arti jumlah, kualitas pegawai serta kompetensi jabatan yang dibutuhkan. Untuk itu, setiap warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diberi kesempatan yang sama untuk mengajukan lamaran pekerjaan sebagai calon pegawai negeri sipil. Pengadaan pegawai dapat bersumber dari pelamar umum atau tenaga honorer.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dijelaskan bahwa pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri secara nasional. Manajemen pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan

kompetensi, dan pengendalian jumlah. Kotamadya Jakarta Barat sebagai salah satu bagian Provinsi DKI Jakarta melakukan manajemen pegawai negeri sipil melalui Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta. Pemerintah DKI Jakarta melaksanakan pengadaan pegawai negeri sipil jika terdapat formasi yang lowong dalam suatu instansi. Pengadaan pegawai negeri sipil di daerahnya sehingga pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan lancar.

Dalam pengadaan calon pegawai negeri sipil mulai tahun 2006 pemerintah telah menetapkan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Pengangkatan ini dilaksanakan oleh pemerintah atas pertimbangan agar pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan pusat maupun daerah, yang sebagian dilakukan oleh tenaga honorer dapat berjalan lancar. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga honorer di Indonesia, terutama bagi tenaga honorer yang telah mengabdikan pada suatu instansi pemerintahan namun belum ada

kejelasan mengenai statusnya karena belum juga diangkat menjadi CPNS.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 menjelaskan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dilakukan dengan beberapa ketentuan, diantaranya adalah ketentuan jenis tenaga honorer yang diprioritaskan (guru, tenaga kesehatan, penyuluh dan tenaga teknis), batas usia minimal 19 tahun dan maksimal 46 tahun, kemudian masa kerja sebagai tenaga honorer minimal 1 tahun secara terus berturut-turut. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS harus dilakukan secara objektif, transparan dan sesuai dengan ketentuan yang semestinya agar dalam proses rekrutmen tenaga honorer menjadi CPNS dapat terhindar dari segala permasalahan-permasalahan yang timbul oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta sebagai pelaksana pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di daerah haruslah berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012.

Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta adalah instansi pemerintahan yang melaksanakan perencanaan pengangkatan

pegawai sesuai formasi yang dibutuhkan. Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsure pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan Kepegawaian Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur DKI Jakarta melalui Sekretaris Daerah, yang tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten pemerintah Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 82 Tahun 2009 dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 151 Peraturan Daerah No. 10 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, salah satu fungsi BKD yaitu, Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin, serta pemberhentian pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah, dari tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Bagaimana Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah dari tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah

KERANGKA ANALISIS / LANDASAN KONSEPTUAL

1. Pengertian Administrasi

Administrasi di dalam buku Prof. Dr. Sondang P.Siagian, didefinisikan sebagai “keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Ada beberapa hal yang terkandung yaitu, administrasi sebagai proses, suatu proses adalah sesuatu yang permulaannya diketahui akan tetapi akhirnya tidak diketahui. Dengan demikian proses administrasi adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu yang dimulai sejak adanya dua orang yang bersepakat untuk bekerjasama untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu.

2. Pengertian Organisasi

Organisasi dirumuskan sebenarnya sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Sebagai contoh yang

dikutip dari Miftah Thoha dalam bukunya yaitu, Victor A. Thompson (2002: 126) menyatakan bahwa:

“an organization is a „highly” rationalized and impersonal integration of a large number of specialists cooperating to achieve some announced specific objective”

(suatu organisasi adalah suatu integritas dari sejumlah spesialis-spesialis yang bekerja sama sangat rasional dan impersonal untuk mencapai beberapa tujuan spesifik yang telah diumumkan sebelumnya). Chester Barnard dalam perspektifnya menyatakan bahwa:

“an organization is a system of consciously coordinated personal activities or forces of two or more persons” (suatu organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang-orang atau lebih). Dengan demikian proses administrasi adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu yang dimulai sejak adanya dua orang yang bersepakat untuk bekerjasama untuk mencapai sesuatu tujuan tertentu.

3. Pengertian Manajemen

Dalam konsep manajemen, manusia dapat disebut dengan berbagai istilah yaitu, masyarakat manajerial (*managerial society*) dikatakan seperti itu karena dalam banyak kegiatan pencapaian

tujuannya masyarakat melakukan managerial , masyarakat organisasional (*organizational society*) maksudnya dalam banyak kehidupannya manusia adalah anggota dari satu atau lebih unit-unit organisasi, dan masyarakat administrative (*administrative society*) karena dalam tingkat rasionalitas yang tinggi untuk mencapai tujuan individu dalam kerangka pencapaian tujuan kelompok atau organisasi.

Dikehidupan yang modern seperti sekarang ini, dalam mencapai tujuan berdasarkan atas kerjasama dianggap lebih efektif jika dibandingkan dengan mencapai tujuan berdasarkan individual. Organisasi sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan bersama melalui kerjasama, karena didalamnya berlangsung kerjasama organisasional (*organizational cooperation*).

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola individu terutama hubungan antara pekerja dengan pekerjaannya, agar terwujud tujuan dari organisasi tersebut serta tercapainya kepuasan kebutuhan individu-individu tersebut. Menurut Nawawi Hadari (1998: 42) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar

potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa bagaimana caranya sumber daya manusia dalam organisasi agar mencapai berdayaguna dan berhasil guna, dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk tercapainya tujuan dari organisasi. Proses manajemen sumber daya manusia sangat mendukung terciptanya fungsi-fungsi manajemen pada umumnya, sebab dalam melakukan proses pencarian sumber daya manusia baik jumlah dan penempatan pegawai secara tepat dapat terciptanya kerjasama antar masing-masing individual dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Konsep Pengadaan Pegawai

Kegiatan pengadaan pegawai dapat dilakukan oleh organisasi perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. Pengadaan pegawai harus dilaksanakan disetiap organisasi, karena baik atau tidaknya kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari ketepatan dalam menggunakan sumber daya tersebut.

Salah satu harapan dalam pengadaan pegawai yaitu calon-calon pegawai yang tepat dan sesuai bidangnya, sebagaimana yang diungkapkan oleh Siagian (2003:4) yaitu, bahwa pengadaan

sebagaimana langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Sehingga dapat diharapkan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

6. Konsep Pengadaan Pegawai pada Organisasi PNS

Dalam Undang-Undang nomor 43 : Tahun 1999 bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan, sedangkan menurut Undang-Undang Nomor : 8 Tahun 1974 terbagi 2 (dua) yaitu

- A. Pegawai Negeri Sipil; dan
- B. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

7) Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS • Konsep Pegawai Negeri Sipil

Pengertian Pegawai menurut kamus umum Bahasa Indonesia dari

Poerwadaminta

(<http://www.sarjanaku.com>), kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya).

Istilah pegawai menurut Wijaya (<http://www.sarjanaku.com>) mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Menjadi anggota suatu kerjasama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa/imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
2. Berada dalam sistem kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
3. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.
4. Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran, uraian dan penjelasan yang tepat menyangkut suatu masalah prosedur kegiatan. Penelitian deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang ditujukan

untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Penelitian deskriptif adalah salah satu jenis metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan meninterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.

B. Penetapan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta yang merupakan badan yang menangani masalah manajemen pegawai negeri sipil daerah DKI Jakarta.

C. Fokus Penelitian

Penelitian ini memfokuskan pada proses dalam suatu pelaksanaan pengadaan pegawai negeri sipil dari tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil di daerah DKI Jakarta.

D. Pemilihan Informan

Adapun narasumber atau informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang berwenang untuk memberikan informasi tentang bagaimana pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta, yaitu :

Tabel III.I

Informant

No	Jabatan	Keterangan
1.	Kepala Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta	1 orang
2.	Kabid. Perencanaan Pendayagunaan	1 orang
3.	Kasubbid. Perencanaan	1 orang

E. Teknik Pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder seperti yang dijelaskan

dias, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

1. Wawancara

2. Studi Dokumen

F. Analisis Data

Data yang telah diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif adalah analisis yang diwujudkan dengan cara menggambarkan kenyataan atau keadaan-keadaan atau suatu objek dalam bentuk uraian kalimat berdasarkan keterangan-keterangan dari pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian ini. Pokok persoalan yang menjadi latar belakang penelitian kualitatif selain persoalan generalisasi adalah derajat kepercayaan yang tidak mantap dari pihak penyanggah. Kepercayaan (kredibilitas) yaitu apakah proses dan hasil penelitian dapat diterima atau dipercaya.

Pembahasan

1. Aspek Prosedur

Proses pelaksanaan calon pegawai negeri sipil dari tenaga honorer di pemerintahan provinsi DKI Jakarta berpedoman pada PP Nomor 56 Tahun 2012, prosedur kriteria pengangkatannya ditujukan untuk katgori I dan kategori II serta pengangkatan khusus untuk tenaga dokter dan tenaga ahli menjadi CPNS. Ketentuan serta persyaratan mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil telah

ditercantum pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional. Dari hasil wawancara oleh Kasubid.

Pendayagunaan Bapak Nugroho Bayu Saputro mengatakan bahwa: “proses pelaksanaan pengadaan CPNS dari tenaga honorer di pemerintahan DKI Jakarta telah dilakukan sesuai dengan SE MENPAN nomor 5 Tahun 2012 dan SE MENPAN nomor 3 Tahun 2012 serta berpedoman pada PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua atas PP Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer. Saat ini proses pelaksanaan telah melewati tahap uji publik tenaga honorer kategori II dan data hasil uji publik telah di serahkan ke BKN, MENPAN dan RB.”

Berdasarkan SE Menpan Nomor 5 Tahun 2010, Tenaga honorer yang akan didata dibagi dalam 2 kategori, yaitu :

KATEGORI I :

- a. Penghasilannya secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai/upah pada APBD/ APBN.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Bekerja di instansi Pemerintah.
- d. Masa kerja minimal 1 tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus.

- e. Usia minimal 19 Tahun dan maksimal 46 Tahun per Januari 2006
- f. KATEGORI II :
- g. Penghasilannya tidak secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai/upah pada APBD/APBN Ex. Dana BOS, Bantuan/Subsidi untuk kegiatan/pembinaan yg dikeluarkan dari APBD/APBN.
- h. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- i. Bekerja di Instansi Pemerintah
- j. Masa kerja minimal 1 tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus.
- k. Usia minimal 19 Tahun dan maksimal 46 Tahun per Januari 2006.

Tahapan dari pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil menurut Kasubid Pendayagunaan oleh Bapak Nugroho Bayu Saputro :

1. Pendataan tenaga honorer k-2 dilingkungan Pem. Prov. DKI Jakarta.
2. Pengusulan tenaga honorer K-2 Pem. Prov. DKI Jakarta yang memenuhi ketentuan ke BKN.
3. Penerbitan daftar nominatif tenaga honorer K-2 oleh BKN.

4. Uji publik tenaga honorer K-2.
5. Penerbitan daftar nominatif setelah uji publik.
6. Pelaksanaan seleksi.
7. Pengumuman tenaga honorer K-2 yang lulus seleksi
8. Seleksi administrasi
9. Pemberkasan
10. Pengusulan penetapan NIP ke BKN
11. Penerbitan SK CPNS

Prosedur pengadaan Pegawai Negeri Sipil tidak terlepas pada analisis kebutuhan, bagaimana tata cara proses pengadaan diantaranya mengetahui analisis kebutuhan masing-masing organisasi pada instansi pemerintahan, dasar penyusunan analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana terdapat pada Undang-Undang Nomor :43 Tahun 1999 Pasal 15 sebagai berikut :

1. Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi.
2. Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Menurut narasumber Kabid perencanaan dan pendayagunaan oleh Ibu Maria Qibtya, bahwa “tenaga honorer yang akan diangkat

menjadi CPNS didata dalam data base BKN setelah itu BKN mengeluarkan listing, dalam listing tersebut terdapat nama - nama yang akan diangkat menjadi CPNS. Setelah pengumpulan data dan nama - nama tenaga honorer sudah terdata dilisting, maka selanjutnya mengikuti tes uji publik. Pada PP Nomor 48 Tahun 2005 hasil tes tersebut diserahkan ke instansi masing-masing sedangkan PP 56 Tahun 2012 mulai dari penyusunan soal, pengadaan soal, penyerahan sampai dengan koreksi itu instansi pusat yang melaksanakan.”

Prosedur tentang proses pelaksanaan CPNS dari tenaga honorer serta tahapannya semua tercantum pada PP Nomor 56 Tahun 2012 dan pemerintah pusat yang melaksanakan semuanya.

3. Aspek Regulasi

Tenagahonorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina

kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintan atau yang penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Ketentuan dalam proses pengangkatan tenaga honorer manjadi CPNS berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2005 yang telah diubah menjadi PP Nomor 56 Tahun 2012 ialah :

1. Jenis Jabatan

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai :

5. Guru;
6. Tenaga kesehatan;
7. Tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan; dan
8. Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.

Gambar IV.II



Sumber : BKD DKI Jakarta

Dari gambar diatas dapat dilihat tenaga honorer yang berdasarkan jenis jabatannya, yaitu Guru sebanyak 6.140 orang, Tenaga

2. Masa kerja

Ketentuan masa kerja menjadi hal yang sangat diutamakan karena Mengingat `jumlah tenaga honorer yang banyak ditiap instansi serta formasi yang dibutuhkan. Hal itu membuat timbulnya keluhan bagi tenaga honorer yang sudah bekerja mencapai 1 (satu) tahun atau lebih dari ketentuan tersebut tapi belum juga diangkat menjadi CPNS. Menurut narasumber oleh Kasubid Pendayagunaan Bapak

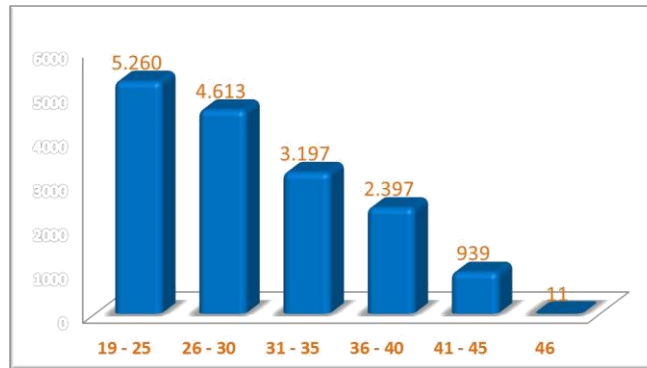
Nugroho Bayu Saputro, bahwa “tenaga honorer yang belum diangkat menjadi CPNS itu dikarenakan tenaga honorer tersebut tidak sesuai atau tidak memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan. Bagi tenaga honorer yang belum diangkat Pemda DKI tetap

Kesehatan 614 orang, Penyuluh 4 orang dan Tenaga Administrasi/Teknis lainnya berjumlah 9.659 orang.

memperkerjakan tenaga honorer tersebut selama masih dibutuhkan oleh unit kerja dimana tenaga honorer tersebut bekerja. Pada bagian pengelola kepegawaian di BKD DKI Jakarta mempunyai peran untuk mengelola kepegawaian tenaga honorer tersebut dan melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga honorer pada setiap SKPD.”

1. Usia

Ketentuan pada usia tenaga honorer yang akan diangkat merupakan prioritas kedua dari ketentuan masa kerja. Batas usia dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS terdapat pada PP Nomor 56 Tahun 2012, bahwa umur tertinggi mencapai 46 (empat puluh enam) tahun dan terendah 19 (sembilan belas) tahun terhitung pada 1 Januari 2006



Sumber : BKD DKI Jakarta

Dari data diatas dapat dilihat jumlah tenaga honorer yang berdasarkan usia 19-25 sebanyak 5.260 orang, usia 26-30 sebanyak 4.613, usia 31-35 sebanyak 3.197 orang, usia 36-40 sebanyak 2.397 orang, usia 41-45 sebanyak 939 orang dan usia 46 sebanyak 11 orang. Tenaga honorer diangkat oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang yang dimaksud yaitu,

1. PPK Daerah yaitu Gubernur/ Bupati/Walikota
2. Pejabat eselon I yaitu Sekda Provinsi
3. Pejabat eselon II yaitu Sekda Kab/Kota, Kepala Badan, Kepala Dinas, Sekwan atau jabatan setingkat lainnya di Prov/ Kab/Kota

4. Pejabat eselon III yaitu Kepala Kantor/UPTD
5. Kepala sekolah negeri
6. Kepala desa
7. Ketua yayasan
8. Ketua PKK
9. Ketua dharmawanita
10. Ketua korpri
11. Ketua koperasi pegawai
12. Komite sekolah
13. dan lainnya yang serupa

Namun dalam realitanya terdapat tenaga honorer yang diangkat oleh pejabat yang tidak berwenang. Menurut narasumber Kasubid Pendayagunaan oleh Bapak Nugroho Bayu Saputro bahwa: “tenaga honorer yang diangkat oleh pejabat yang tidak berwenang tidak termasuk dalam

tenaga honorer DKI Jakarta. Salah satu persyaratan dalam pendataan tenaga honorer adalah diangkat oleh pejabat yang berwenang. Jika tenaga honorer tersebut diangkat oleh bukan pejabat yang berwenang maka jelas telah melanggar ketentuan dalam peraturan pemerintah tersebut”.

3. Masa kerja

Ketentuan masa kerja menjadi hal yang sangat diutamakan karena Mengingat jumlah tenaga honorer yang banyak di tiap instansi serta formasi yang dibutuhkan. Hal itu membuat timbulnya keluhan bagi tenaga honorer yang sudah bekerja mencapai 1 (satu) tahun atau lebih dari ketentuan tersebut tapi belum juga diangkat menjadi CPNS. Menurut narasumber oleh Kasubid Pendayagunaan Bapak Nugroho Bayu Saputro, bahwa “tenaga honorer yang belum diangkat menjadi

CPNS itu dikarenakan tenaga honorer tersebut tidak sesuai atau tidak memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan. Bagi tenaga honorer yang belum diangkat Pemda DKI tetap memperkerjakan tenaga honorer tersebut selama masih dibutuhkan oleh unit kerja dimana tenaga honorer tersebut bekerja. Pada bagian pengelola kepegawaian di BKD DKI Jakarta mempunyai peran untuk mengelola kepegawaian tenaga honorer tersebut dan melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga honorer pada setiap SKPD.”

1. Usia

Ketentuan pada usia tenaga honorer yang akan diangkat merupakan prioritas kedua dari ketentuan masa kerja. Batas usia dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS terdapat pada PP Nomor 56 Tahun 2012,

bahwa umur tertinggi mencapai 46 (empat puluh enam) tahun dan terendah 19 (sembilan belas) tahun terhitung pada 1 Januari 2006.

Namun dalam realitanya terdapat tenaga honorer yang diangkat oleh pejabat yang tidak berwenang.

Menurut narasumber Kasubid Pendayagunaan oleh Bapak Nugroho Bayu Saputro bahwa: “tenaga honorer yang diangkat oleh pejabat yang tidak berwenang tidak termasuk dalam tenaga honorer DKI Jakarta. Salah satu persyaratan dalam pendataan tenaga honorer adalah diangkat oleh pejabat yang berwenang. Jika tenaga honorer tersebut diangkat oleh bukan pejabat yang berwenang maka jelas telah melanggar ketentuan dalam peraturan pemerintah tersebut.”

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti kemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Aspek Prosedur

Bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer kategori II menjadi CPNS. Namun, permasalahan timbul dari ketentuan-ketentuan atau persyaratan yang terdapat pada peraturan tersebut.

2. Aspek Regulasi

Ketentuan – ketentuan dalam pengangkatan

tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil ialah jenis jabatan, masa kerja dan usia. Pada ketentuan tersebut terdapat masalah yang menghambat proses pengangkatan tenaga honorer tersebut, banyaknya tenaga honorer yang belum juga diangkat serta tenaga honorer yang diangkat menjadi CPNS namun tidak dengan pejabat yang berwenang

B. Saran

1. Aspek Prosedur

Penyusunan kebijakan prosedur pelaksanaan antar lembaga baik pada Pemerintahan Pusat dalam hal ini BKN dan Menpan serta Pemerintah Daerah, sehingga tidak menimbulkan perbedaan perseptif pada aturan pelaksanaannya.

2. Aspek Regulasi

Permasalahan yang terdapat dalam

pengangkatan tenaga honorer baiknya diperhatikan dan diselesaikan tanpa adanya pihak yang dirugikan. Sangat disayangkan dengan jumlah tenaga honorer yang begitu banyak namun belum mendapat kejelasan. Ketentuan pengangkatan tenaga honorer dalam hal masa kerja terdapat permasalahan yang sering terjadi seperti banyaknya tenaga honorer yang sudah lama bekerja namun belum juga diangkat menjadi CPNS dan adanya tenaga honorer yang diangkat tapi bukan dengan pejabat yang berwenang. Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui tentang keadaan yang sebenarnya dari tenaga honorer dan penulis berharap pemerintah

dapat menyelesaikan permasalahan tersebut dengan memperhatikan antara jumlah formasi yang lowong dengan jumlah tenaga honorer. Sehingga tidak ada lagi

tenaga honorer yang tidak jelas statusnya serta mengurangi polemic pada Pemerintahan Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung : Fokusmedia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Redaksi Sinar Grafika, 2003. *Undang-Undang Kepegawaian Lengkap*.
- Suwonto, Juni Priansa Donni. 2011. *Manajemen SDM Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:
- ALFABETA.
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Kencana
- Zainun, Buchari. 1995. *Administrasi dan manajemen Kepegawaian Pemerintah Negara Indonesia* Jakarta: PT TOKO GUNUNG AGUNG.
- Peraturan Perundang-undangan :**
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 32

- Tahun 2004 Tentang
Pemerintahan Daerah
Republik Indonesia.
Peraturan Pemerintah
Nomor 56 Tahun 2005
Tentang Pengangkatan
Tenaga Honorer
Menjadi Calon Pegawai
Negeri Sipil.
Republik Indonesia.
Peraturan Kepala BKN
Nomor 30 Tahun 2007
Tentang Pedoman
Pelaksanaan Pengadaan
Calon Pegawai Negeri
Sipil.
Republik Indonesia.
Peraturan Pemerintah
Nomor 43 Tahun 2007
tentang Pengangkatan
Tenaga Honorer
Menjadi Calon Pegawai
Negeri Sipil.