SKRIPSI

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2007 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan)

Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum

Oleh: Pandu Widyas Pradana 0810113325



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2012

LEMBAR PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2007 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan)

Oleh:

Pandu Widyas Pradana 0810113335

Disetujui pada tanggal: 27 Juli 2012

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Lutfi Effendi, SH.M.Hum.

19600810 198601 1 002

Sri Kustina SH CN

19480729 198002 2 001

Mengetahui Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi, SH.M.Hum.

19600810 198601 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2007 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

(Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan)

Oleh:

Pandu Widyas Pradana 0810113335

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal : 7 Agustus 2012

Pembimbing Utama

Lutfi Effendi, SH.M.Hum.

19600810 198601 1 002

Ketua Majelis Penguji,

Lutfi Effendi, SH.M.Hum.

19600810 198601 1 002

Pembimbing Pendamping

Sri Kustina SH.CN

19480729 198002 2 001

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara

Lutfi Effendi, SH.M.Hum.

19600810 198601 1 002

Mengetahui

Dekan,

Sihabbuddin SH,MH

195116 198503 1 001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2007 TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan) ini dengan baik dan lancar tepat waktu.

Adapun penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi atau melengkapi tugas atau salah satu syarat ujian sarjana lengkap Strata 1 program studi Ilmu Hukum khususnya Hukum Administrasi Negara.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis masih merasa jauh dari kesempurnaan, mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.Dan dengan bantuan dan bimbingan dari semua pihak yang dengan sabar berusaha meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Sebagai ungkapan rasa syukur, penulis tak lupa menyampaikan teriam kasih yang sebesar – besarnya kepada :

- Bapak Sihabbuddin SH, MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
- Bapak Luthfi Effendi,SH.MH selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis.

- 3. Ibu Sri Kustina, SH, CN selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas bimbingan, saran dan motivasinya, selama masa perkuliahan di Fakultas Hukum.
- 4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan di Fakultas Hukum.
- 5. Kedua Orang Tuaku yang memberikan dukungan baik materi maupun doa hingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan tugas akhir ini
- 6. Saudara-saudaraku dan Kekasihku yang memberikan semangat hingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.
- 7. Teman-teman semasa kuliah yang memberikan bantuan baik berupa pengetahuan maupun bahan hukum untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini.

Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum.

Malang, 9 Agustus 2012
Penulis

Pandu Widyas Pradana

DAFTAR ISI

Halaman
Lembar Persetujuan i
Lembar Pengesahanii
Kata Pengantariii
Daftar Isiv
Daftar Tabel viii
Daftar Bagan ix
Daftar Lampiran x
Abstraksi xi
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang
B. Rumusan Masalah7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian7
D. Sistematika Penulisan9
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Implementasi
B. Pegawai Negeri Sipil
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil
2. Syarat-syarat Menjadi Pegawai Negeri Sipil
3. Jenis, Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawi Negeri Sipil 16
4. Manajemen Pegawai Negeri Sipil
5. Formasi Pegawai Negeri Sipil
6. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
7. Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai
Negeri Sipil
C. Tenaga Honorer
1. Pengertian Tenaga Honorer
2. Kedudukan Tenaga Honorer
3. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai
Negeri Sipil31
D. Pemerintah Daerah

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Pendekatan	
B. Lokasi Penelitian	
C. Jenis dan Sumber Data	
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Populasi dan Sampel	42
F. Teknik Analisis Data	43
G. Definisi Operasional	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
Gambaran umum Kabupaten Pasuruan	
a. Letak Geografis	46
b. Keadaan Geografis	47
c. Keadaan Topografi	47
d. Keadaan Iklim dan Curah Hujan	48
e. Hidrografi	
f. Administrasi Pemerintah	50
g. Keadaan Demografi	
h. Ekonomi	51
i. Pembiayaan Pembangunan	51
j. Pendapatan Asli Daerah	53
k. Visi dan misi	53
2. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten	
Pasuruan	54
a. Dasar Hukum Pembentukan Badan Kepegawaian	
Daerah	55
b. Tugas Pokok dan Fungsi	56
c. Pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi	57
d. Visi dan Misi	59
e. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah	59

BAB

B. Implementasi Peraturan Pemerintan No.43 Tanun 2007 tentang	
perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang	
Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon	
Pegawai Negeri Sipil	2
1. Prosedur Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi	
Calon Pegawai Negeri Sipil64	1
2. Implementasi PP no 43 Tahun 2007 di Badan	
Kepegawaian Pasuruan67	7
C. Hambatan Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun	
2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005	
tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai	
Negeri Sipil)
1. Hambatan Internal80	
2. Hambatan Eksternal	3
C. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan dalam	
Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang	
perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang	
Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai	
Negeri Sipil	7
1. Upaya untuk mengatasi Hambatan Internal	7
2. Upaya Untuk mengatasi Hambata Eksternal)
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan90)
B. Saran 92	2
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

vii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Pendapatan Asli Daerah	. 53
Tabel 2:	Jumlah PNS di Kabupaten Pasuruan Tahun 2012	. 63
Tabel 3:	Jumlah CPNS di Kabupaten Pasuruan	. 74
Tabel 4:	Jumlah Tenaga Honorer di Kabupaten Pasuruan tahun 2012	. 76
Tabel 5:	Daftar Nominatif Tenaga Honorer Kategori I	. 79



DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Pasuruan	60
Bagan 2 Alur Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS sampai	
dengan tahun anggaran 2009	75
Bagan 3 Alur Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS	
mulai 2010 – sekarang	78



DAFTAR LAMPIRAN

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia,Nomor 05 Tahun 2010

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia,Nomor 03 Tahun 2012

Keputusan Kepala BKN No. 11 Th. 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2002.

Keputusan Kepala BKN No. 30 Th. 2007 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorer.

Bagan Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Kabupaten Pasuruan.

Daftar Normatif Tenaga Honorer Kategori I

Surat Keterangan Melakukan Penelitian

ABSTRAKSI

Pandu Widyas Pradana, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Agustus 2012, *Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (studi di Badan Kepegawaian Kabupaten Pasuruan)* Luthfi Effendi SH,MH, Sri Kustina, SH.CN.

Di dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan. Implementasi Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut diatas akan menjadi alasan perlunya penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana tahapan-tahapan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di wilayah Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

Metode pendekatan di dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis sosiologis, yaitu metode yang mengkaji dan menganalisa permasalahan mengenai Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan secara yuridis dengan melihat kondisi sosiologis penerapan Undang-Undang tersebut objek penelitian dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, kemudian seluruh data yang ada di analisa secara deskriptif Analitis. Berdasarkan hasil penelitian, penulis memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada, bahwa Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai bentuk pelaksanaan tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian Daerah. Dan Tahapan pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipiladalah sebagai berikut : A.Perencanaan dan Persiapan, B.Penetapan Tenaga Honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, C.Seleksi Administrasi, D.Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

- a. Akan tetapi dalam kenyataannya Implementasi Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil dinilai kurang maksimal, karena dalam penerapannya masih saja menyisakan Tenaga Honorer yang belum diangkat. Karena dalam tahapan tersebut terdapat hambatan-hambatan, antara lain: Hambatan Internal, dapat dilihat dari kevalidan data Tenaga Honorer yang tidak semuanya sesuai.
- b. Hambatan Eksternal , terdiri dari : a)Sistem Administrasi (integralisme fungsi fungsi perencanaan , pelaksanaan , dan pengawasan) yang belum sempurna. b)Tingkat kesejahteraan yang masih dibawah standart. c)Banyaknya jumlah Pegawai Negeri, d)Sanksi hukum yang konkrit belum maksimal dan sulit ditegakkan, e)Kecenderungan kolusi yang sulit dibuktikan, f)Kesulitan kondisi keuangan Pemerintah baik pusat maupun Daerah.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah termaktub didalam Pembukaan Undang – Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan , perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat di capai dengan melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh – sungguh.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia.

Undang – Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri.

Dapat di ketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri . Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat

Dari segi pertanggungjawaban, seorang pegawai negeri agar dirinya dikatakan berhasil guna dan berdaya guna tidak lepas dari macam dan beratnya beban pekerjaan seorang pegawai di lingkungan instansi pemerintah berdasarkan pada asas keseimbangan menurut pangkat dan jabatan yang ditentukan oleh luasnya struktur organisasi atau tata pemerintahan di daerah.

Dalam teorinya disebutkan bahwa seorang pegawai golongan I/a dilarang melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh mereka yang berpangkat sebagai pengatur muda (II/a) karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang termasuk dalam golongan I/a. Akan tetapi karena terbatasnya anggaran untuk menggaji dan membayar pegawai negeri, maka tidak semua jabatan terbuka dapat diisi oleh tenaga pegawai. Sehingga akibatnya terjadi perangkapan jabatan, distribusi pekerjaan tidak merata, yaitu tidak seimbangnya

antara pekerjaan dengan jabatan dan pangkat seseorang, dengan kata lain beban pekerjaan melampaui porsi pekerjaan yang sesungguhnya.

Melihat kenyataan itu pemerintah daerahlah yang paling merasakan dampaknya, terlebih lagi pemerintah daerah Kabupaten atau Kota, karena merekalah yang dianggap paling dekat dengan masyarakat. Di sisi lain, Pemerintah Daerah juga ingin memberikan yang terbaik bagi masyarakatnya baik berupa pemberian pelayanan maupun menampung segala aspirasi dari masyarakatnya, dimana hal tersebut tidak terlepas dari terbatasnya Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (selanjutnya ditulis APBN atau APBD) serta tenaga pegawai yang bertugas memberi pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, ditempuh suatu kebijakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota dengan mengangkat Tenaga Honorer, yang disesuaikan dengan kebutuhan beban pekerjaan dan formasi yang terbuka.

Masyarakat kita dalam kehidupannya selalu berusaha untuk meningkatkan status dirinya, menurut Soemardjan dan Soemardi menyatakan:

"Adanya sistem berlapis-lapis dalam masyarakat itu dapat terjadi dengan sendirinya dalam pertumbuhan masyarakat itu, tetapi ada pula yang sengaja disusun untuk mengejar sesuatu tujuan bersama, yang terakhir ini biasanya dilakukan terhadap pembagian kekuasaan dan wewenang yang resmi, dalam organisasi-organisasi formil seperti pemerintah, perusahaan, partai politik atau perkumpulan, kekuasaan dan wewenang. Itu merupakan suatu unsur yang khusus dalam sistem berlapis-lapis di masyarakat yang memiliki sifat lain dari pada uang, tanah, benda-benda ekonomis, ilmu pengetahuan" ¹.

Berdasarkan kutipan di atas jelaslah bahwa dalam kehidupan masyarakat kita terdapat beberapa lapisan masyarakat, mulai dari lapisan rendah yang cenderung menaikkan status dirinya sehingga menduduki lapisan yang lebih atas

1

Selo Soemardjo dan Soelaeman Soemardi, 1974, <u>Setangkai Bunga Sosiologi</u>, FE UI Press, Jakarta, Hlm 254

yang dilakukan dengan sengaja.Menjadi pegawai adalah salah satu hal yang bersifat ekonomis yang harus diperebutkan sekaligus suatu kehormatan bagi yang mendapatkannya. Tidak terlepas dari itu semua, menjadi pegawai negeri tampaknya memiliki image yang kuat untuk memikat semua orang, selain status yang terpandang dalam masyarakat, juga dianggap memiliki masa depan yang dapat dipastikan. Akan tetapi, formasi yang tersedia tidak dapat menampung mereka, hal ini menyebabkan seseorang bersedia menjadi pegawai daerah meski berstatus sebagai Tenaga Honorer. Mereka beranggapan dengan menjadi Tenaga Honorer maka semakin dekat peluang untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil, meski dengan honor/gaji yang kecil dan masa depan yang serba tidak pasti.

Disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil, khususnya Pasal I Ayat 1, yaitu:

"Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah" ².

Berdasarkan penjelasan umum Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil, disebutkan bahwa untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, baik pada

_

² Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007, <u>tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 Ayat 1.</u>

pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian dilakukan oleh Tenaga Honorer. Di antara Tenaga Honorer tersebut ada yang telah lama bekerja kepada pemerintah dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh pemerintah.

Mengingat banyaknya jumlah Tenaga Honorer yang bekerja dalam instansi pemerintah maka Untuk memetakan jumlah tenaga honorer yang memenuhi syarat sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 05 Tahun 2010 tanggal 28 Juni 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah sebagai dasar untuk melakukan pendataan tenaga honorer yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah.

Adapun tenaga honorer dimaksud terdiri dari:

- a. Kategori I, dan
- b. Kategori II³

Permasalahannya saat ini, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 antara lain ditentukan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara bertahap mulai Tahun Anggaran 2005 dan paling lambat selesai Tahun Anggaran 2009 dengan prioritas tenaga honorer yang

³Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia,Nomor 05 Tahun 2010

penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Tetapi dalam kenyataannya setelah dilakukan evaluasi sampai dengan Tahun Anggaran 2009 masih terdapat tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan memenuhi syarat Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tetapi belum diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Untuk mengatasi hal tersebut dan menindaklanjuti Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2010, maka pemerintah mengeluarkan kebijakan melalui Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia,Nomor 03 Tahun 2012, yang isinya antara lain mengumumkan Tenaga Honorer kategori I yang memenuhi kriteria (MK), dan melakukan perekaman data Tenaga Honorer Kategori II.

Di kabupaten Pasuruan dalam pengumuman proses verifikasi dan validasi kategori I pada 18 April 2012, hanya 16 tenaga honorer yang lolos sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS) dari 1.054 orang diajukan. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pasuruan Sri Aprililik mengungkapkan, verifikasi dan validasi data dilaksanakan enam instansi dari Jatim hingga pemerintah pusat. Umumnya para tenaga honorer yang gagal tidak melengkapi syarat sesuai Surat Edaran (SE) Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 3/2012.⁴

⁴ http://seputar-indonesia.com diakses pada 20 april 2012

_

Dari fakta-fakta tersebut maka penulis mengambil judul : Implementasi
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang
Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang
Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil(Studi diBadan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut.

- 1. Bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil?
- 2. Apa hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana solusinya?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk :

- Untuk mengetahui dan menganalisa ImplementasiPeraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- 2. Untuk mengetahui, menemukan dan menganalisa hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan solusinya untuk menghadapi hambatan tersebut.

b. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Dalam penelitian ini di harapkan agar hasil penelitian nantinya dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan dalam Hukum Administrasi Negara terutama di bidang administrasi kepegawaian daerah, khususnya mengenai pengangkatan Tenaga Honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.

2. Secara Praktis

a. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kabupaten Pasuruan, khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan serta lembaga-lembaga yang terkait, maupun masyarakat mengenai pengangkatan Tenaga Honorer menjadi calon Pegawai Negeri sipil.

b. Bagi Tenaga Honorer

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Tenaga Honorer dan dijadikan sebagai sumber referensi dan informasi menganai pengangkatan Tenaga Honorer menjadi calon Pegawai Negeri sipil.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan uraian yang sebaik – baiknya agar sistematik,skripsi ini dibagi atas 5 (lima) bab dan setiap bab terbagi atas beberapa sub bab yang pembagiannya disesuaikan dengan isi dari masing – masing bab. Bagian – bagian tersebut adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis kemukakan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan skripsi yang akan menguraikan semua bab atau materi skripsi yang di bahas.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan mengenai kajian pustaka atau landasan teori, konsep-konsep, pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dan tulisan-tulisan ilmiah dari buku dan jurnal-jurnal, terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini untuk menentukan pemecahannya. Bab ini terdiri dari batasan kajian umum tentang Pegawai Negeri Sipil, syarat-syarat menjadi Pegawai Negeri Sipil, jenis, kedudukan, kewajiban, dan

hak Pegawai Negeri Sipil, formasi Pegawai Negeri sipil, kajian umum tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil, kajian umum tentang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, kajian umum tentang Tenaga Honorer, kemudian kajian umum tentang pemerintah daerah.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai metode atau cara penelitian yang meliputi :

- a. Metode Pendekatan
- b. Lokasi Penelitian
- c.Jenis dan Sumber Data
- d. Teknik Pengumpulan Data
- e.Populasi dan Sampel
- f. Teknik Analisa Data
- g. Definisi Operasional

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas mengenai gambaran umum Lokasi Penelitian:

- a. Gambaran Umum Kabupaten Pasuruan
- b. Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan

serta data yang diperoleh dari penelitian di lapangan baik dari hasil wawancara dan dokumentasi, yang berhubungan dengan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipi serta hambatan-hambatan yang dialami berikut dengan solusinya, kemudian data yang telah diolah akan dianalisis dan diinterpretasikan.

BAB V **PENUTUP**

di uraikan mengenai kesimpulan, yaitu Dalam menyimpulkan seluruh hasil pembahasan dari suatu penelitian yang merupakan hasil akhir dan sekaligus merupakan jawaban dari permasalahan yang ada.Di samping itu juga juga di sertakan saran – saran sebagai sumbangan pemikiran atau pendapat yang mungkin dapat bermanfaat mengenai pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu untuk mengetahui referensi yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini di sampaikan pula daftar pustaka serta lampiran – lampiran dalam mendukung kesempurnaan data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Setelah masalah dirumuskan maka langkah selanjutnya adalah mencari teori-teori, konsep-konsep, generalisasi-generalisasi yang dapat dijadikan landasan teoritis bagi penelitian yang akan dilakukan. Landasan ini perlu ditegakkan agar penelitian itu memiliki dasar yang kokoh dan bukan sekedar perbuatan coba-coba. Untuk lebih mengarahkan dan memiliki persamaan persepsi dalam pemahaman mengenai permasalahan yang akan diangkat, maka perlu kiranya penulis memberikan pengertian dan batasan yang berkaitan dengan judul penelitian.

A. Implementasi

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab adalah:

"Konsep implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar webster, *to implement* (mengimplementasikan) berati *to provide the means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)".⁵

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan.Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap

⁵ Solichin Abdul Wahab, Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara, Bumi Aksara, Malang, 2004, Hlm 64

sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi adalah :

"Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individuindividu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan". ⁶

Pandangan Van Meter dan Van Horn bahwa implementasi merupakan tindakan oleh individu, pejabat, kelompok badan pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam suatu keputusan tertentu.Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warganegaranya. Namun dalam praktinya badan-badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandat dari Undang-Undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

Menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* mengemukakan pendapatnya

mengenaiimplementasi atau pelaksanaan sebagai berikut:

)

⁶ Ibid, Hlm 65

"Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem.Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan".

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa implementasi bukan sekadar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh obyek berikutnya yaitu hukum.

B. Pegawai negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, khususnya Pasal 1, yaitu :

"Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang

⁷Nurdin Usman, <u>Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum</u>Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hlm 70

berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku''⁸

Menurut penjelasan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, khususnya Pasal 2 ayat 2, Pegawai Negeri sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil daerah.

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga pemerintah non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

2. Syarat-syarat menjadi Pegawai Negeri sipil

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, khususnya Pasal 6 ayat 1, yaitu :

"Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah:

- a. warga negara Indonesia;
- b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggitingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d.tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e. tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri;

⁸Undang-Undang No. 43 Tahun 1999<u>tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun</u> 1974 tentang Pokok-pokok Kepega<u>waian</u>, pasal 1

⁹ Penjelasan Undang-Undang No. 43 Tahun 1999<u>tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor</u> 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian,khususnya pasal 2 ayat 2.

- f. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- g. berkelakuan baik;
- h. sehat jasmani dan rohani;
- i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- j. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan. ¹⁰

3. Jenis, Kedudukan, Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri

a. Jenis Pegawai Negeri

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok —pokok Kepegawaian Bab II Pasal 2 aya1 1, Pegawai negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil
- b. Anggota tentara Nasional Indonesia dan
- c. Anggota Kepolisian Republik Indonesia. 11
- b. Kedudukan Pegawai Negeri

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok –pokok Kepegawaian Bab II pasal 3, dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik termasuk dilarang menjadi anggota dan/ atau pengurus partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. 12

¹⁰Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2001, Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 6.

¹¹ UU No. 43 Tahun 1999, <u>Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian</u>, Bab II Pasal 2 ayat 1

¹² UU No. 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Bab II Pasal 3

c. Kewajiban Pegawai Negeri

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok –pokok Kepegawaian Bab II pasal 4, 5 dan 6, dijelaskan bahwa setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada pancasila, Undang – undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Setiap Pegwai Negeri wajib melakanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan, Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang – undang.¹³

d. Hak Pegawai Negeri

Menurut UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok –pokok Kepegawaian Bab II pasal 7,8,9, dan 10, Pegawai Negeri :

- Berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- 2. Berhak atas cuti
- Berhak memperoleh perawatan bilamana terjadi kecelakaan pada saat menjalankan tugas kewajibannya.
- 4. Berhak memperoleh tunjangan bilaman menderita cacat jasmani atau cacat rohani pada saat menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga.¹⁴

¹³ UU No. 43 Tahun 1999, <u>Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian</u>, Bab II Pasal 4,5, dan 6.

¹⁴ UU No. 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Bab II Pasal 7,8,9, dan 10.

4. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Manajemen pegawai negeri sipil perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standard an proedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta peberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen pegawai negeri sipil, baik pegawai negeri sipil pusat maupun pegawai negeri sipil daerah. Dengan adanya keseragaman tersebut diharapkan akan dapat diciptakan kualitas pegawai negeri sipil yang seragam diseluruh Indonesia. Disamping memudahkan penyelenggaraan manajemen kepegawaian, manajemen yang seragam dapatpula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hokum bagi seluruh pegawai negeri sipil. 15

Dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja maka perlu dilaksanakan penimbaan pegawai negeri sipil dengan sebaik – baiknya atas dasar system kerier yang dititik beratkan pada system prestasi kerja. Dengan demikian akan diperoleh penilaian yang objektif terhadap kompetensi pegawai negeri sipil. Untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar – besarnya maka system pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah system pembinaan karier tertutup dalam ari Negara, maka dimungkinkan perpindahan pegawai negeri sipil dari departemen/ lembaga/ provinsi/ kabupaten/ kota yang satu ke departemen/ lembaga/

¹⁵ Penjelasan UU No. 43 Tahun 1999, <u>Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian</u>, Bab II Pasal 12.

provinsi/ kabupaten/ kota yang lain, sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan – jabatan yang bersifat manajerial. Untuk mendukung kebijaksanaan tersebut, dipandang perlu dibangun dan dikembangkan system informasi manajemen kepagawaian (SIMPEG) dilingkungan departemen dalam negeri dan pemerintah daerah. Yang merupakan sub system dari system informasi manajemen departemen dalam negeri (SIMDARGI). Hal ini menjadi sangat penting dalam rangka mendukung pelaksanaan otonomi daerah dan pemberdayaan aparatur pemerintah baik di pusat maupun di daerah.

Upaya untuk mendukung pemantapan adminstrasi kepegawaian telah dimulai dengan pembangunan SIMPEG pada tahun 1994 di 21 propinsi, sedangkan pengembangan selanjutnya terus dilaksanakan hingga saat ini melalui berbagai kegiatan yang meliputi :

- a. Pemutakhiran database pegawai serangkaian kegiatan peremajaan database kepegawaian seperti mutasi pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS), mutasi pangkat, mutasi kenaikan gaji berkata, mutasi pendidikan dan mutasi lainnya berdasarkan organisasi dan individu.
- b. Perubahan kodefikasi pada table induk yang meliput table organisasi, table unit kerja, table wilayah, table pendidikan umum dan table lainnya yang fleksibel sesuai dengan dinamika organisasi.
- c. Perubahan jenis data, elemen data dan struktur database pegawai sebagai bagian perubahan pemutakhiran database dan perubahan kodefikasi pada table induk.

5. Formasi Pegawai Negeri Sipil

Formasi adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang. Jumlah pegawai negeri sipil yang diperlukan ditetapkan berdasarkan beban kerja suatu organisasi.

Dalam peraturan pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 yang dimaksud dengan formasi pegawai negeri sipil yang selanjutnya disebut dengan formasi pegawai negeri sipil yang diperlukan dalam suatu organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.¹⁶

Sesuai dengan ketentuan pasal 15 undang – undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang – undang nomor 43 tahun 1999, disebutkan bahwa jumlah dan susunan pegawai pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Sejalan dengan hal tersebut dan dalam rangka perencanaan kepegawaian secara nasional serta terpenuhinya jumlah dan mutu pegawai negeri sipil pada satuan organisasi Negara, sesuai dengan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan, maka formasi pegawai Negeri sipil secara nasional ditetapkan setiap tahun anggaran. Selanjutnya, berdasarkan formasi pegawai negeri sipil untuk masing – masing satuan organisasi pemerintah pusat dan pemerintah daerah propinsi/ kabupaten/ kota sesuai dengan kebutuhan. Penetapan dan persetujuan penetapan formasi pegawai negeri sipil pusat dan formasi pegawai negeri sipil daerah dalam satu

_

¹⁶Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 54 Tahun 2003, <u>Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil</u>, Pasal 1 ayat 1.

kesatuan formasi pegawai negeri sipil secara nasional tersebut didasarkan atas usul pejabat Pembina kepegawaian pusat, pejabat Pembina kepegawaian daerah propinsi, dan pejabat Pembina kabupaten / kota.

6. Pengadaan Pegawai negeri sipil

Pengadaan pegawai negeri sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu organisasi Negara pada umumnya disebabkan adanya pegawai negeri sipil yang berhenti, meniggal dunia, mutasi jabatan dan adanya pengembangan organisasi.Oleh karena pengadaan pegawai negeri sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.¹⁷

Setiap warga negara republic Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syaratsyarat yang ditentukan. Adapun syarat-syaratnya, sebagai berikut:

- a. warga negara Indonesia;
- b. berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggitingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
- c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- d. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;

-

¹⁷ Penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2002, <u>Tentang Perubahan atas Peraturan Pemrintah nomor 98 tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil</u>, Pasal 1.

- e. tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri;
- f. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
- g. berkelakuan baik;
- h. sehat jasmani dan rohani;
- i. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik
 Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- j. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan. ¹⁸

Pelamar yang diterima harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan itu, berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah melalui masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun.¹⁹

7. Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 17 Undang-Undang Pokok-pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa:

- (1) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu
- (2) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.
- (3) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.²⁰

²⁰ UU No. 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Bab III Pasal 17.

¹⁸ Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2002, <u>Tentang Perubahan atas Peraturan Pemrintah nomor 98 tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, Pasal 6 ayat 1.</u>

¹⁹ Penjelasan UU No. 43 Tahun 1999, <u>Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian</u>, Bab III Pasal 16.

Selanjutnya pada pasal 20 disebutkan bahwa untuk menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.

Selanjutnya mengenai perpindahan dan pemberhentian Pegawa Negeri Sipil terdapat pada ketentuan pasal 22, pasal 23, pasal 24, pasal 25 Undang-Undang No.43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian disebutkan sebagai berikut :

Pasal 22

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja.

Pasal 23

- (1). Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.
- (2). Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. atas permintaan sendiri:
 - b. mencapai batas usia pensiun
 - c. perampingan organisasi pemerintah; atau
 - d. tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil
- (3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena:
 - a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan Yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun
- (4) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena:
 - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih; atau
 - b. melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.

- (5) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena:
 - a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
 - b. melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan pemerintah; atau
 - c. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

Pasal 24

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatab sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara.

Pasal 25

- (1). Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Presiden.
- (2) Untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada pejabat pembina kepegawaian daerah yang diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.²¹

Selanjutnya pemerintah membuat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian harus dilaksanankan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini yang merupakan norma, standar, dan prosedur dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan lain yang berlaku.

_

²¹ UU No. 43 Tahun 1999, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Pengangkatan Calon pegawai Negeri Sipil dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 11

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan telah diberikan nomor identitasc Pegawai Negeri Sipil diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut.
- (4) Golongan ruang yang ditetapkan untuk pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, adalah:
 - a. Golongan ruang I/a bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Dasar atau yang setingkat;
 - B. Golongan ruang I/c bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau yang setingkat;
 - Golongan ruang II/a bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, Diploma I, atau yang setingkat;
 - d. Golongan ruang II/b bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II;
 - e. Golongan ruang II/c bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana Muda, Akademi, atau Diploma III;
 - f. Golongan ruang III/a bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Sarjana (S1) atau Diploma IV;
 - g. Golongan ruang III/b bagi yang pada saat melamar serendahrendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Dokter, Ijazah Apoteker dan Magister (S2) atau Ijazah lain yang setara,
 - h. Golongan ruang III/c bagi yang pada saat melamar serendah-rendahnya memiliki dan menggunakan Ijazah Doktor (S3).
- (5) Ijazah sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) adalah Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi negeri dan/atau Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi swasta yang telah

- diakreditasi oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan.
- (6) Ijazah yang diperoleh dari sekolah atau perguruan tinggi di luar negeri hanya dapat dihargai apabila telah diakui dan ditetapkan sederajat dengan Ijazah dari sekolah atau perguruan tinggi negeri yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional atau pejabat lain yang berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku berwenang menyelenggarakan pendidikan."

Pasal 11 A

Calon Pegawai Negeri Sipil wajib melaksanakan tugas selambatlambatnya 1 (satu) bulan, setelah menerima keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil."

Pasal 13

- (1) Masa kerja yang diperhitungkan penuh untuk penetapan gaji pokok pengangkatan pertama adalah :
 - a. selama menjadi Pegawai Negeri, kecuali selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara;
 - b. selama menjadi Pejabat Negara;
 - c. selama menjalankan tugas pemerintahan;
 - d. selama menjalankan kewajiban untuk membela negara; atau
 - e. selama menjadi pegawai/karyawan perusahaan milik pemerintah.
- (2) Masa kerja sebagai pegawai/karyawan dari perusahaan yang berbadan hukum di luar lingkungan badan-badan pemerintah yang tiap-tiap kali tidak kurang dari 1 (satu) tahun dan tidak terputus-putus, diperhitungkan ½ (setengah) sebagai masa kerja untuk penetapan gaji pokok dengan ketentuan sebanyak-banyaknya 8 (delapan) tahun.²²

Selanjutnya pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 18, Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, yang berbunyi sebagai berikut :

- (1) Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan apabila:
 - a. mengajukan permohonan berhenti;
 - b. tidak memenuhi syarat kesehatan;
 - c. tidak lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan;
 - d. tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksana-kan tugas;

²²Peraturan Pemerintah No.11 tahun 2002, <u>Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil</u>

- e. menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan;
- f. dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat;
- g. pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar;
- h. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan atau melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya jabatan/tugasnya;
- i. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
- j. 1 (satu) bulan setelah diterimanya keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil tidak melapor dan melaksanakan tugas, kecuali bukan karena kesalahan yang bersangkutan.
- (2) Calon Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, b, c, d, e, dan j, diberhentikan dengan hormat.
- (3) Calon Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf g, dan h, diberhentikan tidak dengan hormat.
- (4) Calon Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf f dan i, diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat.²³

C. Tenaga Honorer

1. Pengertian Tenaga Honorer

Selain Pegawai Negeri, dalam jabatan negeri masih terdapat banyak orang-orang yang bekerja untuk Negara, Pemerintah dan masyarakat untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, Secara keseluruhan banyak orang yang bekerja pada instansi-instansi pemerintah disebut dengan "pekerja", serta Bering dibedakan dengan sebutan "pekerja harian", "pekerja bulanan", "pekerja lepas", dan "pekerja tetap". Mereka semua tidak termasuk Pegawai Negeri, meskipun melakukan pekerjaan yang tujuan pokoknya sama

²³ Ibid.

dengan pegawai negeri. Mereka dipekerjakan menurut keperluan tiap-tiap instansi yang bersangkutan selama waktu yang tidak tentu, kadang-kadang dalam waktu yang singkat, selama penyelesaian pekerjaan tertentu, tetapi seringkali memakan waktu yang lama, bahkan sampai puluhan tahun.

Suatu hal yang menarik perhatian pada saat ini adalah banyaknya pekerja yang disebut sebagai "Tenaga Honorer".Mereka terdiri dari (untuk sebagian besar) lulusan baru sekolah-sekolah lanjutan atau universitas, yang karena ketentuan yuridis dan prosedural tidak dapat diangkat menjadi pegawai negeri atau calon pegawai negeri.

Akan tetapi karena banyaknya instansi-instansi yang membutuhkan tambahan pegawai dan juga karena alasan-alasan lain, mereka banyak dipekerjakan pada instansi pemerintah yang membutuhkannya, baik di tingkat pusat maupun daerah dalam jumlah yang kadang-kadang cukup besar. Sehingga pada beberapa daerah mereka memiliki sebutan sendiri, yaitu "Pegawai Honorer Daerah/Pegawai Tidak Tetap/Pegawai Kontrak Daerah". Pegawai-pegawai seperti ini kedudukannya adalah sama seperti golongan pekerja yang telah diuraikan diatas. Jadi pengertian Tenaga Honorer adalah, menurut Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007, tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil, khususnya Pasal 1 Ayat 1 bahwa:

"Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah". ²⁴

²⁴Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007, <u>tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48</u> <u>tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil.</u>

Untuk memetakan jumlah tenaga honorer yang memenuhi syarat sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 05 Tahun 2010 tanggal 28 Juni 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah yang ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah sebagai dasar untuk melakukan pendataan tenaga honorer yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah.

Adapun tenaga honorer dimaksud terdiri dari:

a. Kategori I

Tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan kriteria diangkat oleh pejabat yang berwenang bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus; berusia paling rendah 19 (sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006.

b. Kategori II

Tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dengan kriteria, diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus, berusia paling rendah 19 (sembilan belas) tahun dan tidak boleh lebih dari 46 (empat puluh enam) tahun pada tanggal 1 Januari 2006.²⁵

Latar belakang timbulnya pekerja jenis ini karena banyak instansiinstansi pemerintah baik itu pusat atau daerah yang membutuhkan pegawai,

²⁵Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB,Nomor 05 Tahun 2010

dilain pihak adanya larangan penerimaan tenaga baru untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil atau calon pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, kemudian instansi-instansi tersebut mengangkat pegawai honorer, dimana pada dasarnya kedudukannya sama seperti pekerja lepas, hanya mungkin perbedaannya bahwa pegawai honorer ini mempunyai ijazah atau STTB SLTA sampai dengan ijazah Perguruan Tinggi. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, baik pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian dilakukan oleh Tenaga Honorer.Diantara Tenaga Honorer tersebut ada yang telah lama bekerja kepada pemerintahan dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh pemerintah. Mengingat masa kerja mereka sudah lama dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh pemerintah, dalam kenyataannya sebagian Tenaga Honorer tersebut telah berusia lebih dari 46 tahun dan berdasarkan peraturan perundang-undangan tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, maka bagi mereka perlu diberikanperaakuan secara khusus dalam pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

2. Kedudukan Tenaga Honorer

Kedudukan tenaga honorer daerah tidak ada pembedaan bagi mereka dalam pelaksanaan tugas kedinasan sehari-hari, antara pegawai negeri dan tenaga honorer daerah, sama-sama melaksanakan tugas kedinasan yang lama, mengenakan seragam yang sama, memiliki jam kerja yang sama, serta wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang sama pula. Jadi secara informal, antara PNS dengan tenaga honorer daerah memiliki kedudukan yang sama dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan akan tetapi secara formal yang

membedakan hanyalah status mereka, karena memang tenaga honorer daerah tidak diperbolehkan memegang suatu jabatan, meskipun banyak diantara mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang setara dengan PNS yang bertugas di Pemkab Psuruan.

Dalam hubungannya dengan kedudukan seorang tenaga honorer daerah di Kabupaten Pasuruan, hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai keseimbangan antara kewajiban dan wewenang, dimana kewajiban ini akhirnya menuju kea rah tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai. Keseimbangan ini perlu supaya setiap tenaga honorer daerah dalam kedudukannya masing-masing dapat menjalankan apa yang telah menjadi kewajibannya dengan wewenang yang cukup sehingga menghasilkan sesuatu yang memuaskan, baik bagi orang yang bersangkutan maupun bagi Pemkab Pasuruan.

Dengan diangkatnya menjadi pegawai negeri sipil (PNS) tenaga honorer yang sebelumnya tidak memiliki atau tidak jelas jenjang kepangkatannya, dengan adanya kebijaksanaan pemerintah ini mereka yang diangkat menjadi PNS memiliki tahapan jenjang karir yang jelas.

3. Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Untuk menidaklanjuti Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, maka Setelah melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi. Tahapan Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 tahun 2007, yaitu:

1. Perencanaan dan Persiapan

Kepala Badan Kepegawaian Negara membentuk Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Pembina Kepegawaian dapat membentuk Tim di lingkungan instansi masing – masing.

2.Penetapan Tenaga Honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Syarat – syarat untuk dapat ditetapkan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil , menurut PP No.43 tahun 2007 , yaitu Tenaga Honorer yang akan diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian , yang bertugas dalam instansi Pemerintah yang penghasilannya menjadi APBN atau APBD yang bekerja sebagai :

- 1) Tenaga Guru
- 2) Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
- 3) Tenaga penyuluh dibidang pertanian, perikanan, peternakan
- 4) Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan Pemerintah

Yang didasarkan pada usia paling tinggi 46 tahun dan paling rendah 19 tahun,serta masa kerja sebagai Tenaga Honorer selama 1 tahun secara terus menerus.

3. Seleksi Administrasi

Setiap Tenaga Honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil , akan diseleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang ditunjuk. Tahapan Seleksi Administrasi dapat disajikan sebagai berikut :

a. Persyaratan Administrasi

Tenaga Honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengajukan lamaran yang ditulis tangan dan ditandatangani sendiri dengan tinta hitam ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian disertai dengan :

- 1) Foto copy sah ijasah / STTB yang sesuai dengan kualifijkasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan
- 2) Pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 5 lembar , dengan menuliskan nama dan tanggal lahir dibalik pas photo tersebut
- 3) Photo copy sah surat keputusan / bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai Tenaga Honorer
- 4) Daftar riwayat hidup yang telah ditulis dengantangan sendiri memakai huruf capital / balok , tinta hitam dan ditandatangani serta telah ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm , sesuai dengan anak lampiran 1 c . Keputusan Kepala Badan Kepegawai Negara Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan olehh pejabat yang sevcara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian.Dalam kolom riwayat pekerjaan yang dimiliki termasuk pengalaman kerja sebagai Tenaga Honorer

- 5) Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak berwajib / POLRI
- 6) Surat Kesehatan jasmani dan rohani dari dokter
- 7) Surat keterangan tidak mengkonsumsi / menggunakan narkotika . psikotropika , prekusor dan zat adiktif lainnya dari unit kesehatan pelayanan pemerintah
- 8) Surat pernyataan sesuai dengan anak Lampiran 1- d keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian , berisi tentang:
 - a) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap , karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan
 - b) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri / Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai BUMN / BUMD dan Pegawai Swasta
 - c) Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri / Pegawai Negeri ;
 - d) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Republik Indonesia atau Negara Lain yang ditentukan oleh Pemerintah, dan
 - e) Tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik
- b. Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratn adminstrasi yang dilakukan Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, dengan ketentuan:
 - 1) Penerimaan berkas persyaratan administrasi dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman
 - 2) Untuk tertib administrasi , penerimaan berkas dilakukan oleh pimpinan satuan kerja dimana Tenaga Honorer bekerja, yang selanjutnya disampaikan secara kolektif dengan surat pengantar kepada Kepala Biro / Bagian Kepegawaian atau BKD instansi bersangkutan , disertai kelengkapan sebagaimana vang dimaksud angka 1 huruf a sampai dengan huruf h, ditambah dengan surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat eselon II yang menyatakan bahwa yang bersangkutan:
 - a) Sejak diangkat sebagai Tenaga Honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus – menerus
 - b) Selama menjadi Tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi

- c) Penyampain Usul Penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP) Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang lain yang ditunjuk setel;ah memeriksa berkas persyaratan administrasi Tenaga Honorer , menyampaikan usul permintaan NIP CPNS dengan surat pengantar beserta daftar nominatifnya secara kolektif rangkap 5 kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara
- d) Penetapan Nomer Identitas Pegawai Adapun tahapan untuk Penetapan Nomer Identitas Pegawai dapayt disajikan sebagai berikut:
 - Mencocokan nama tenaga honorer yang diusulkan penetapan NIP nya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan daftar nama Tenaga Honorer yang ditetapkan dalam database Badan Kepegawaian Negara
 - Penetapan NIPdilakukan melalui pemeriksaan dan penelitian terhadap persyaratan dan kelengkapan administrasi

Kepala Badan Kepegawaian Negara , Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk setelah menerima penetapan NIP , menetapkan surat keputusan pengangkatan Tenaga Honorer yang memenuhi syarat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil , paling lambat 25 hari kerja setelah diterimanya NIP.Surat keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut, disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara , Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara di lingkungan wilayah kerjanya , dan pejabat lain sesuai dengan peraturan perundang – undangan , paling lambat 25 hari kerja sejak ditetapkan.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menerima surat keputusan, paling lambat 1 bulan setelah diterimanya surat keputusan tersebut harus melapor kepada pimpinan unit kerja yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas. Apabila dalam batas waktu yang telah ditentukan tidak melapor, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai Calon pegawai Negeri Sipil, kecuali bukan karena kesalahannya.

D. Pemerintah Daerah

Indonesia merupakan negara yang merdeka dan berdaulat, dimana pemerintah di daerah merupakan integralnya, yang telah memiliki tujuan akhir, yaitu suatu masyarakat yang adil dan makmur, material dan spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Oleh karena urusan pemerintahan itu luas dan banyak maka tidak mungkin semua urusan pemerintahan diserahkan kepada pemerintah pusat, dengan demikian timbul persoalan bagaimana cara menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup segenap wilayah negara, karena Negara Indonesia adalah suatu negara kesatuan maka didalamnya tidak mungkin ada yang bersifat negara pula.

Solusi untuk hal tersebut adalah adanya pemerintah daerah (local government) yang berfungsi untuk membantu urusan pemerintah pusat karena disadari atau tidak semua urusan pemerintahan dapat dilaksanakan oleh pemerintah pusat. Sebagaimana yang terdapat dalam pasal 1 Undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, disebutkan yaitu:

- 1. Pemerintah pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- 3. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
- Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disebut DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
- Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundangundangan.

- 6. Daerah otonom, selanjutnya disebut daerah, adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 7. Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 8. Dekonsentrasi adalah pelimpahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah dan/atau kepada instansi vertikal di wilayah tertentu.
- 9. Tugas pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah kepada daerah dan/atau desa dari pemerintah provinsi kepada kabupaten/kota dan/atau desa serta dari pemerintah kabupaten kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.
- 10. Peraturan daerah selanjutnya disebut Perda adalah peraturan daerah provinsi dan/atau peraturan daerah kabupaten/kota.
- 11. Peraturan kepala daerah adalah peraturan Gubernur dan/atau peraturan Bupati/Walikota.
- 12. Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-asul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 13. Perimbangan keuangan antara Pemerintah dan pemerintah daerah adalah suatu sistem pembagian keuangan yang adil, proporsional, demokratis, transparan, dan bertanggung jawab dalam rangka pendanaan penyelenggaraan desentralisasi, dengan mempertimbangkan potensi, kondisi, dan kebutuhan daerah serta besaran pendanaan penyelenggaraan dekonsentrasi dan tugas pembantuan.
- 14. Anggaran pendapatan dan belanja daerah, selanjutnya disebut APBD, adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah.
- 15. Pendapatan daerah adalah semua hak daerah yang diakui sebagai penambah nilai kekayaan bersih dalam periode tahun anggaran yang bersangkutan.
- 16. Belanja daerah adalah semua kewajiban daerah yang diakui sebagai pengurang nilai kekayaan bersih dalam periode tahun anggaran yang bersangkutan.

- 17. Pembiayaan adalah setiap penerimaan yang perlu dibayar kembali dan atau pengeluaran yang akan diterima kembali, baik pada tahun anggaran yang bersangkutan maupun pada tahun-tahun anggaran berikutnya.
- 18. Pinjaman daerah adalah semua transaksi yang mengakibatkan daerah menerima sejumlah uang atau menerima manfaat yang bernilai uang dari pihak lain sehingga daerah tersebut dibebani kewajiban untuk membayar kembali.
- 19. Kawasan khusus adalah bagian wilayah dalam provinsi dan/atau kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintahan yang bersifat khusus bagi kepentingan nasional.
- 20. Pasangan calon kepala daerah dan calon wakil kepala daerah yang selanjutnya disebut pasangan calon adalah bakal pasangan calon yang telah memenuhi persyaratan untuk dipilih sebagai kepala daerah dan wakil kepala daerah.
- 21. Komisi Pemilihan Umum Daerah yang selanjutnya disebut KPUD adalah KPU Provinsi, Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 yang diberi wewenang khusus oleh Undang-Undang untuk menyelenggarakan pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah di setiap provinsi dan/atau kabupaten/kota.
- 22. Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara yang selanjutnya disebut PPK, PPS, dan KPPS adalah pelaksana pemungutan suara pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah pada tingkat kecamatan, desa/kelurahan, dan tempat pemungutan suara.
- 23. Kampanye pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah yang selanjutnya disebut kampanye adalah kegiatan dalam rangka meyakinkan para pemilih. dengan menawarkan visi, misi, dan program pasangan calon.²⁶

Berkaitan dengan hal diatas, ada beberapa istilah yang sering digunakan dalam kerangka otonomi daerah antara lain desentralisasi, tugas pembantuan dan dekosentrasi. Desentralisasi merupakan penyerahan urusan pemerintah atau daerah tingkat atasnya kepada daerah yang menjadi urusan rumah tangganya.Dengan demikian yang dimaksud dengan desentralisasi adalah transfer kewenangan dan tanggung jaawab fungsi fungsi publik.Transfer ini dilakukan dari

-

²⁶Undang-undang No. 32 tahun 2004, <u>Tentang Pemerintahan Daerah</u>, Pasal 1.

pemerintah pusat kepada pihak lain , baik kepada daerah bawahan , organisasi pemerintahan yang semi bebas ataupun kepada sektor swasta. Sedang yang dimaksud dengan tugas pembantuan adalah penugasan dari pemerintah kepada daerah dan dari daerah ke desa untuk melaksanakan tugas tertentu yang disertai pembiayaan , sarana dan prasarana , serta sumber daya manusia dengan kewajiban nmelaporkan pelaksananya dan mempertanggungjawabkan kepada Gubernur sebagai wakil pemerintah dan atau perangkat pusat di daerah.

Daerah berwenang mengelola sumber daya nasional yang tersedia di wilayahnya dan bertanggung jawab memelihara kelestarian lingkungan sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Selain itu daerah juga memiliki kewenangan di luar kewenangan pemerintah pusat , sehingga daerah memiliki kewenangan yang sangat luas yang merupakan pencerminan prinsip otonomi yang luas. Namun demikian juga telah ditentukan kewenangan yang wajib dilaksanakan oleh daerah kabupaten / kota yang tidak dapat dialihkan ke daerah provinsi , yakni pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan, pertanian , perhubungan , industry dan perdagangan , penanaman modal , lingkungan hidup , pertanahan , koperasi dan tenaga kerja. Sedangkan untuk daerah kota yang memiliki corak sebagai daerah urban maka kewenangannya disesuaikan dengan kebutuhan daerah yang bersangkutan, diantaranya adalah pemadam kebakaran, kebersihan, pertamanan dan tata kota.

Dengan demikian keberadaan daerah otonom dan pemerintahan daerah di Indonesia sangatlah kuat , karena diamanatkan dalam UUD 1945 . Ia berada di dalam kerangka negara kesatuan yang terikat oleh kaidah negara hukum dan merupakan perwujudan dari desentralisasi pemerintahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu proses yang panjang, yang berawal pada minat untuk mengetahui fenomena tertentu dan selanjutnya berkembang menjadi suatu gagasan, teori, konseptual dan lain lain.pemilihan metode penelitian yang dianggap relevan yang pada gilirannya melahirkan suatu gagasan dan teori baru, hal ini merupakan proses yang tidak ada hentinya.²⁷

Sedangkan yang dimaksud dengan penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkanpada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan mempelajari satu atau beberapa jenis gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisa. Selain itu juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut, untuk kemudian mencari suatu pemecahan atas permasalahan yang mungkin timbul dalam gejala hukum tersebut.²⁸

Dalam penelitian ini penulis melakukan langkah-langkah sistematis sebagai tekhnik atau cara melakukan suatu rangkaian kegiatan penelitian, yaitu antara lain dengan teknik atau metode :

A. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan "yuridis sosiologis". Digunakan metode pendekatan yuridis sosiologis adalah untuk mengkaji peraturan yang berlaku dalam hal ini Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas

²⁷Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survai, LP3S, Jakarta, 1983, hlm.8

²⁸Soeryono Soekanto, <u>Pengantar Penelitian Hukum</u>, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1987, hlm.43

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dikaitkan dengan pengangkatan Tenaga Honorer di Kabupaten Pasuruan.

B. Lokasi Penelitian

a. Kabupaten Pasuruan

Lokasi penelitian yang di maksud adalah lokasi dimana peneliti melakukan penilitian yakni Pemerintah Kabupaten Pasuruan. Dijadikannya Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai lokasi penelitian didasarkan atas alasan sebagai berikut, karena Tenaga Honorer yang bekerja di instansi pemerintah tidak sedikit jumlahnya, khususnya Tenaga Honorer yang penghasilannya diluar dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Melihat kenyataan ini, maka menjadi suatu hal yang menarik untuk mengkajinya lebih dalam lagi mengenai Tenaga Honorer, yang memiliki jumlah tak sedikit itu.

b. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan

Dijadikannya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan sebagai lokasi penelitian, karena memiliki fungsi sebagai penyelenggaraan tugas informasi manajemen pegawai, pengadaan dan pengembangan karier pegawai, mutasi serta pembinaan dan penghargaan pegawai. Sehingga mengetahui langsung mengenai Kepegawaian di Kabupaten Pasuruan.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya atau data yang didapat sendiri dari lapangan secara

langsung.²⁹Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari Aparat Pemerintah Kabupaten Pasuruan khususnya dari Aparat Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang dapat memperkuat dan mendukung data primer yang bersumber dari dokumen-dokumen, dan arsip-arsip yang berkaitan dengan datayang diteliti. Pada penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan, media massa maupun media elektronik (internet) yang berkaitan dengan Tenaga Honorer.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yangv disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dilakukan dengan :

a. Wawancara (interview)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan dengan maksud tertentu. Wawancara itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. ³¹ melalaui wawancara langsung dengan responden yang telah dipilih, yaitu:

-

²⁹Amiruddin dan Zainal Asikin<u>, Pengantar Metode Penelitian Hukum</u>, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 30

³⁰ Ibid

³¹ Arikunto, S, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, hlm.206

- a. Kepala Badan Kepegawaian DaerahKabupaten Pasuruan,
- b. Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian,
- c. Kepala sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai, dan
- d. Dua orang Tenaga Honorer.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, legger, notulen, rapat agenda dan lain sebagainnya. Metode ini peneliti gunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di wilayah Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sunggono, Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek, dengan ciri yang sama. ³³Populasi dalam penulisan hukum ini adalah para aparat pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Pasuruan.

-

³² Ibid

³³Sunggono Bambang, <u>Metode Penelitian Hukum</u>, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, Hlm. 15

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dalam jumlah obyek tertentu yang kurang dari jumlah populasi.³⁴ Sampel pada penelitian ini dipilih secara purposive sampling yaitu,

- a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan,
- b. Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian,
- c. Kepala sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai, dan
- d. Dua orang Tenaga Honorer.

Dalam penelitian ini jumlah responden 5 (lima) orang.

F. Tekhnik Analisis Data

Data mentah yang telah dikumpulkan oleh peneliti tidak ada gunanya jika tidak di analisis.Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu "dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia keadaan atau gejala-gejala lainya."

Untuk mengetahui tentang gejala di lapangan dengan didasari judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, penyusun menggunakan metode kualitatif, Soekanto (dengan mengutip W.I. Thomas dan F. Znaniecki):

"Metode kualitatif adalah suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisistis, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilakunya yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh". 36

³⁵Soerjono Soekanto, <u>Pengantar Penelitian Hukum</u>, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 10

36 Ibid, hlm. 250

³⁴ Ibid

G. Definisi Operasional

1. Implementasi

Implementasi adalah Penerapan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu ataupun pemerintah yang diarahkan pada tercapainya tujuantujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

2. Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil adalah seseorang yang telah memenuhi syarat tertentu dan diangkat oleh Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan tugas dalam suatu jabatan negeri, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tenaga Honorer

Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah ataupun bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

4. Pemerintahan Daerah

Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dipimpin oleh Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Badan Kepegawaian adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Pasuruan³⁷

a. Letak Geografis

Letak geografis wilayah Daerah Tingkat II Kabupaten Pasuruan berada pada posisi sangat strategis yaitu jalur regional juga jalus utama perekonomian Surabaya – Malang dan Surabaya – Banyuwangi.

Hal tersebut menguntungkan dalam pengembangan ekonomi dan membuka peluang infestasi di Kabupaten Pasuruan. Kabupaten Pasuruan mempunyai luas wilayah 147.401,50 Ha (3,13 % luas Propinsi Jawa Timur) terdiri dari 24 Kecamatan, 24 Kelurahan, 341 Desa dan 1.694 Pedukuhan.

Letak geografi Kabupaten Pasuruan antara 112 0 33` 55" hingga 113 30` 37" Bujur Timur dan antara 70 32` 34" hingga 80 30` 20" Lintang Selatan dengan batas – batas wilayah:

Utara: Kabupaten Sidoarjo dan Selat Madura.

Selatan: Kabupaten Malang

Timur: Kabupaten Probolinggo

Barat : Kabupaten Mojokerto

³⁷ Website resmi Pemerintah Kabupaten Pasuruan, http://www.pasuruankab.go.id

b. Keadaan Geologis

Daratan Pemerintah Kabupaten terbagi menjadi 3 bagian:

- Daerah Pegunungan dan Berbukit, dengan ketinggian antara 180m s/d 3000m. Daerah ini membentang dibagian Selatan dan Barat meliputi: Kec. Lumbang, Kec Puspo, Kec. Tosari, Kec. Tutur, Kec. Purwodadi, Kec. Prigen dan Kec. Genpol.
- Daerah dataran rendah dengan ketinggian antara 6m sampai
 91m, dataran rendah ini berada dibagian tengah, merupakan daerah yang subur.
- 3) Daerah Pantai, dengan ketinggian antara 2m sampai 8m diatas permukaan laut. Daerah ini membentang dibagian Utara meliputi Kec. Nguling, Kec. Rejoso, Kec. Kraton dan Kec. Bangil.

c. Keadaan Topografi

Kondisi wilayah Kabupaten Pasuruan terdiri dari daerah pegunungan berbukit dan daerah dataran rendah, yang secara rinci dibagi menjadi 3 bagian :

- Bagian selatan terdiri dari pegunungan dan perbukitan dengan ketinggian permukaan tanah antara 186 meter sampai 2.700 meter yang membentang mulai dari wilayah kecamatan Tutur, Purwodadi dan Prigen.
- 2) Bagian Tengah terdiri dari dataran rendah yang berbukit dengan ketinggian permukaan antara 6 meter sampai 91 meter dan pada umumnya relatif subur.

3) Bagian Utara terdiri dari dataran rendah pantai yang tanahnya kurang subur dengan ketinggian permukaan tanah 2 meter sampai 8 meter. Daerah ini membentang dari timur yakni wilayah kecamatan Nguling Kearah Barat yakni Kecamatan Lekok, Rejoso, Kraton dan Bangil.

Keadaan kemiringan tanah di Kabupaten Pasuruan adalah bervariasi:

- Kemiringan 0 25 derajat meliputi <u>+</u> 20% luas wilayah.
 Daerah ini merupakan dataran rendah yangterletak dibagian Utara.
- 2) Kemiringan 10 25 derajat meliputi <u>+</u> 20% luas wilayah Daerah ini merupakan dataran yang bergelombang yang terletak di bagian Tengah.
- 3) Kemiringan 25 45 derajat meliputi \pm 30% luas wilayah. Daerah ini merupakan yang bersambung dengan perbukitan (dibagian Barat dan Timur).
- 4) Kemiringan diatas 45 derajat meliputi ± 30% luas wilayah. Daerah ini merupakan pegunungan yang terletak di bagian Selatan. Sedangkan struktur tanah di Kabuapten Pasuruan sebagian besar terdiri dari jenis Alluvial, Mediterian, Regosol, Labosal dan Litasol. Grumasol dan Andosal.

d. Keadaan Iklim dan Curah Hujan

Kabupaten Pasuruan pada umumnya beriklim tropis, dengan klasifikasi Schimdt dan Fergusan. Sebagian besar kecamatan tipe iklim C dan selebihnya tipe B. Temperatur sebagian besar wilayah antara $24^{0} - 32^{0}$ C, sedangkan untuk wilayah diatas 2.770 meter temperature terendah

mencapai 5⁰ C utamanya Kecamatan Tosari. Variasi curah hujn rata – rata dibawah 1.500-2500 mm. Angin Barat dan Timur kecepatan rata – rata 12 – 30 knot.

e. Hidrografi

Potensi hidrografi memberikan peluang yang besar bagi pembangunan baik untuk keperluan air minum, irigasi, pariwisata dan industri. Potensi hidrografi antara lain: 18 sungai dan 6 sungai besar yang bermuara di Selat Madura, Selain potensi sungai terdapat danau dan sejunlah mata air, diantaranya Danau Ranu Grati mampu mengeluarkan debit air maximum 980 liter/detik, selain itu juga terdapat 470 sumber mata air yang tersebar di 24 Kec. dan yang terbesar adalah Sumber Air Umbulan di Kec. Winongan dengan debit 5.650 liter/detikyang digunakan untuk keperluan air minum Kabupaten Pasuruan, Kota Pasuruan, kota Surabaya dan menurut rencana akan diperluas Kabupaten Sidoarjo serta Kabupaten Gresik dan Sumber Air Banyu Biru juga terdapat di Kec. Winingan dengan debit maximum 225 liter/detik. Di wilayah Kabupaten Pasuruan mengalir enam sungai yang besar yang bermuara di Selat Madura, yaitu:

- 1) Sungai Lawean : Bermuara di Desa Penunggul, Kec. Nguling.
- 2) Sugai Rejoso : Bermuara di Wilayah Kec. Rejoso.
- 3) Sungai Gembong: Bermuara di Wilayah kota Pasuruan.
- 4) Sungai Welang : Bermuara di Desa Pulokerto. Kec, Kraton.
- 5) Sungai Masangan : Bermuara di Desa Raci, Kec. Bangil.
- 6) Sungai Kedunglarangan Bermuaradi Desa Kalianyar, Kec. Bangil.

Curah hujan untuk wilayah Kabupaten Pasuruan tergolong type D yang berarti keadaan daerah secara umum tergolong daerah kering meskipun di daerah pegunungan curah hujan cukup.

f. Administrasi Pemerintah

Secara administrasi wilayah Kabupaten Pasuruan terbagi atas:

- 1) 24 (Dua puluh mepat) wilayah Kecamatan;
- 2) 341 (Tiga ratus empat puluh satu) wilayah Desa;
- 3) 24 (Dua puluh empat) wilayah Keluarahan;

g. Keadaan Demografi

Sebagai modal dasar pembangunan penduduk Kabupaten Pasuruan relatif besar tercatat 1.510.261 jiwa terdiri dari laki – laki 747.376 jiwa dan perempuan 762.885 jiwa (data akhir tahun 2010 BPS Kabupaten Pasuruan) dengan kepadatan 1024,59 jiwa/km2. Keaneka ragaman penduduk sebagian besar suku Jawa, suku Madura, Suku Tengger dan keturunan asing antara lain : Cina, Arab, India. Agama yang dianut Islam, Kristen Protestan, Katholik, Budha dan Hindu.

Kondisi penduduk menurut mata pencaharian terdiri dari : Pertanian (33,98%) Industri Pengolahan (24,69%), Listrik, gas dan air (0,41%) perdagangan, hotel dan restoran (17,79%) pertambangan dan galian (0,38%). Bangunan (5.21%), Keuangan, Persewaan dan jasa perusahaan (0,33%), pengangkutan dan komunikasi (6,66%) serta jasa (10,55%).

Data akhir tahun 2005 berdasarkan Survei Sosial Ekonomi Nasional.

h. Ekonomi

Pemerintah Kabupaten Pasuruan mengupayakan peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui serangkaian regulasi dan kebijakan untuk menumbuhkembangkan partisipasi aktif rakyat/pemberdayaan ekonomi kerakyatan melalui UKM dan Perindag, Bapemas serta sektor swasta dalam serangkaian aktifitas produksi barang dan jasa.

Perhitungan PDRB akan menghasilkan gambaran mengenai volume ekonomi, struktur ekonomi dan perkembangannya serta kontribusi masing-masing sektor terhadap total PDRB. sektor usaha yang diukur melipututi sektor pertanian, pertambangan dan penggalian, sektor industri pengolahan, sektor listrik, gas dan air bersih, sektor bangunan, sektor perdagangan, hotel dan restoran, sektor angkutan dan komunikasi, sektor keuangan, persewaan dan jasa perusahaan, dan sektor jasa.

Dari kinerja pembangunan ekonomi daerah tingkat pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pasuruan pada tahun 2009 mencapai 5,31% dengan kekuatan ekonomi (PDBR atas dasar harga berlaku) Rp. 6.397.872,16 juta, dengan Realisasi PAD (Pendapatan Asli Daerah) sebesar RP. 87.356.770.052,57 dan Income Perkapita mencapai Rp. 9.302.164,-

i. Pembiayaan Pembangunan

Gambaran Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Pasuruan Akhir Tahun 2010 sebagai berikut :

Pendapatan Daerah Kab. Pasuruan terdiri dari Pendapatan Asli
 Daerah dan Dana Perimbangan dan lain-lain pendapatan yang sah.

Target Pendapatan Daerah Tahun 2010 sebesar Rp. 1.124,323 milyar terealisasi sebesar Rp. 1.134,898 milyar mengalami pelampauan target sebesar Rp. 10,575 milyar atau 100,94%. Pendapatan Asli Daerah ditargetkan sebesar Rp 97,485 milyar terealisasi sebesar Rp 100,309 milyar mengalami pelampauan target sebesar Rp 2,824 milyar atau 102,90%. Sedangkan Dana Perimbangan dianggarkan sebesar Rp 829,059 milyar terealisasi sebesar Rp 825,226 milyar mengalami penurunan target sebesar Rp 3,832 milyar atau 99,54%. Dan dari Lain-lain pendapatan yang sah ditargetkan sebesar Rp. 197,778 milyar terealisasi sebesar Rp. 209,362 milyar mengalami pelampauan target sebesar Rp. 11,583 milyar atau 105,86%

- 2) Belanja Daerah tahun 2010 dianggarkan sebesar Rp 1.278,039 milyar terealisasi sebesar Rp. 1.149,440 milyar. Adanya penghematan belanja sebesar Rp.128,598 milyar atau tercapai 89,94
- 3) Pembiayaan netto Pemerintah Kab, Pasuruan 2010 dianggarkan sebesar Rp. 181,941 milyar. Nilai sejumlah itu akan digunakan untuk menutupi rencana deficit/anggaran deficit tahun berjalan sebesar Rp. 14,541 milyar. Sedangkan realisasi pembiayaan netto naik menjadi sebesar Rp 182,227 milyar, sehingga sisa lebih perhitungan anggaran tahun 2010 yang direncanakan sebesar Rp. 28,225 milyar meningkat menjadi 167,685 milyar, sisa lebih tersebut merupakan sumber penerimaan yang digunakan untuk pembiayaan tahun berikutnya.

j. Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Anggaran dan Realisasi PAD menunjukkan:

Tabel 1
Pendapatan Asli Daerah

Tahun	Target	Realisasi
Anggaran		
2006	59.315.323.135	64.669.871.757
2007	60.010.543.432	68.350.871.105
2008	65.847.336.687	80.286.643.499
2009	81.531.532.520	87.668.802.526
2010	97.485.174.652	100.309.476.757

Sumber: Data sekunder, Website resmi Pemerintah Kabupaten Pasuruan, http://www.pasuruankab.go.id,2012, tidak diolah

Peningkatan anggaran PAD dari tahun ke tahun cukup berarti , kenaikan setiap tahun antara 0,58% sampai 19,49% dengan kenaikan rata-rata 7,45%, Realisasi PAD dari tahun ke tahun juga meningkat, setiap tahun anggaran naik antara 0,023% sampai 14,87% dengan kenaikan rata-rata 7,082% .

k. Visi dan Misi

Visi:

"Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Pasuruan yang Lebih Maju, Mandiri, Dinamis dan Agamis"

Misi:

- 1. Peningkatan kualitas iman dan taqwa kepada Tuhan YME;
- Mewujudkan pemerintahan yang demokratis, berkeadilan, dan profesional yang didukung oleh mantapnya sistem kelembagaan dan SDM aparat yang berkualitas;

- 3. Pemberdayaan ekonomi yang mengoptimalkan potensi daerah;
- Mengoptimalkan pola kemitraan antara pemerintah, swasta dan masyarakat dalam berbagai bidang;
- 5. Menciptakan stabilitas dunia usaha;
- 6. Pengembangan IPTEK yang berbasis kompetensi di lingkungan pemerintahan dan masyarakat;
- 7. Sosialisasi pembangunan politik yang sejalan dengan otoda;
- 8. Pembangunan wilayah melalui pendekatan lokal dan berwawasan lingkungan;
- 9. Peningkatan kualitas, pemerataan dan efisiensi pendidikan yang murah serta peningkatan kesejahteraan pendidik;
- 10. Peningkatan kualitas dan akses pelayanan kesehatan yang murah;
- 11. Pemberdayaan perempuan di semua sektor;
- 12. Peningkatan pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olah raga untuk mencapai prestasi di tingkat Nasional maupun Internasional;
- 13. Pelestarian nilai-nilai budaya lokal.

2. Gambaran Umum Badan Kepagawaian Daerah Kabupaten Pasuruan

Letak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan menjadi daya tarik tersendiri, tepat dijalan Hayam wuruk No.14 Pasuruan karena daerah ini termasuk dalam wilayah Kota Pasuruan.Sesuai pasal 34 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa untuk kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dibentuk Badan

Kepegawaian Daearah yang merupakan perangkat daerah. Selanjutnya pada Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah bahwa yang dimaksud dengan Badan kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

- a. Dasar Hukum Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, yaitu:
 - 1) UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, tercermin pada pasal 76 dan 77 yang mengisyaratkan adanya kewenangan penuh pelaksanaan manajemen kepegawaian di daerah
 - 2) UU No. 8 Tahun 1974 jo. Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokokpokok Kepegawaian pada pasal 34A ayat (1) dan ayat (2);
 - 3) PP No. 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah Provinsi sebagai Daerah Otonom, khususnya pasal 3 ayat (5) angka 17 butir huruf c dan butir huruf b; Sebagai Daerah Otonom Organisasi Perangkat Daerah;
 - 4) PP No. 84 Tahun 2000 Tanggal 25 September 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah;
 - 5) Keppres No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Khusus untuk BKD pada Keppres ini dapat dilihat pada pasal 5 ayat (1), pasal 6 ayat (1) dan (3);
 - 6) Sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, Badan Kepegawaian Daerah merupakan sebuah Lembaga Teknis Daerah (PP 41 2007, pasal 8).

- Kepala Badan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2008 Tentang
 Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian Daerah.

- 1. Perumusan kebijakan di bidang kepegawaian daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan ;
- 2. Pendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang kepegawaian daerah ;
- 3. Pengkoordinasian penyelenggaraan kepegawaian daerah;
- 4. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi dan urusan rumah tangga badan ;
- Penyelenggaraan tugas informasi manajemen pegawai, pengadaan dan pengembangan karier pegawai, mutasi serta pembinaan dan penghargaan pegawai;
- 6. Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas di bidang informasi manajemen pegawai, pengadaan dan pengembangan karier pegawai, mutasi serta pembinaan dan penghargaan pegawai serta upt badan dalam lingkup tugasnya;
- Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dan
 kinerja badan;

8. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Pelaksanaan Tugas pokok dan fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan selalu mempertimbangkan berbagai pihak yang memiliki kepentingan dengan BKD (Stakeholder). Stakeholder tersebut diantaranya adalah:

- 1) Klien Badan Kepegawaian Daerah
 - a) Seluruh PNS dan CPNS lingkup Pemerintah Kabupaten
 Pasuruan
 - b) Masyarakat
- 2) Partner KerjaBadan Kepegawaian Daerah
 - a) Partner dalam pengendalian dan evaluasi kegiatan
 - b) Pihak Legislatif (DPRD)
 - c) Pengawas (BPK, BPKP, Badan Pengawas Propinsi, Inspektorat)
 - d) Partner dalam pelaksanaan teknis penyelenggaraan tupoksi.
 - e) Badan Kepegawaian Negara

Berbagai tugas pokok BKD harus diselesaikan dengan bekerjasama dengan BKN antara lain : Kenaikan Pangkat, Pensiun, Konversi NIP, Kartu Pegawai Negeri Sipil Elektronik, Pemindahan PNS antar wilayah dan sebagainya. Hal ini berkaitan dengan kewenangan yang dimiliki oleh BKN sebagai pusat manajemen kepegawaian bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia.

a) Badan Kepegawaian Propinsi Jawa Timur

BKD kabupaten Pasuruan bekerjasama dengan BKD Propinsi dalam hal pengurusan kenaikan pangkat dan pemrosesan keputusan surat pindah antar Kabupaten.

b) Badan Diklat Propinsi dan Lembaga Penyelenggara Diklat
Peningkatan kompetensi teknis maupun manajerial bagi PNS
merupakan salah satu program utama BKD.Untuk itu BKD
mengirimkan PNS ke Lembaga Penyelenggara Diklat baik itu
milik pemerintah, swasta sampai dengan Perguruan Tinggi untuk
mengikuti Diklat yang diperlukan.

c) PT ASKES

Untuk jaminan kesehatan, semua Pegawai Negeri Sipil diharuskan untuk menjadi anggota ASKES.BKD memfasilitasi semua PNS untuk menjadi anggota ASKES.

d) PT TASPEN

Asuransi Pensiun merupakan hak setiap PNS yang memasuki batas usia pensiun. Kerjasama dengan PT TASPEN merupakan upaya BKD memperlancar proses bagi mereka yang pensiun untuk mendapatkan hak mereka secara tepat waktu.

e) SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Pasuruan

BKD tidak dapat sendiri dalam mengelola kepegawaian di lingkup Pemerintah Kabupaten Pasuruan.Para pejabat pengelola kepegawaian setiap SKPD merupakan kepanjangan tangan BKD dalam pengelolaan kepegawaian di setiap Instansi. Beberapa SKPD juga merupakan rekan BKD dalam penyelesaian tupoksi, seperti Inspektorat untuk pelaksanaan proses Hukuman Disiplin PNS.

d. Visi dan Misi

Visi:

Terwujudnya Sumberdaya Aparatur Pemerintah yang Profesional dan Proposional di Bidangnya.

Misi:

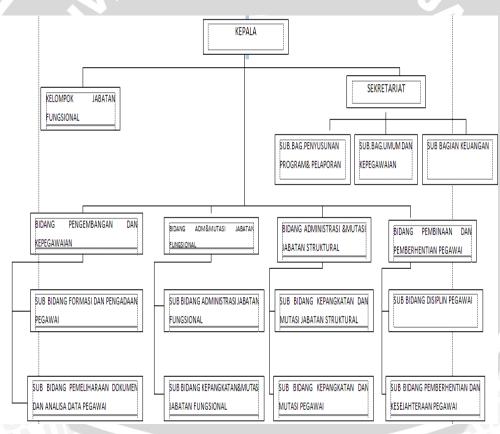
- Mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang efektif dan efisien melalui pengadaan, penempatan, dan pembinaan kepegawaian daerah yang akuntanbeldan transparan;
- 2. Mewujudkan Sumberdaya aparatur pemerintah yang berkualitas dan berkinerja baik serta bertanggungjawab pada bidang tugas sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan melalui pendidikan dan pelatihan baik secara formal maupun non formal, sehingga mampu menjadi pelayan masyarakat yang baik.
- e. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan berdasarkan atas Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 58 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari :

- 1) Kepala Badan
- 2) Sekretariat, terdiri dari :
 - a) Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan.
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - c) Sub Bagian Keuangan.
- 3) Bidang Pengembangan Kepegawaian, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawaia.
 - b) Sub Bidang Pemeliharaan Dokumen dan Analisa Pegawai.

- 4) Bidang Administrasi dan Mutasi Jabatan Fungsional, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Administrasi Jabatan Fungsional.
 - b) Sub Bidang Kepangkatan dan Mutasi Jabatan Fungsional.
- 5) Bidang Administrasi dan Mutasi Jabatan Struktrural, terdiri dari :
 - a) Sub Bidang Kepangkatan dan Mutasi Jabatan Struktural.
 - b) Sub Bidang Kepangkatan dan Mutasi Kepegawaian.
 - c) Kelompok Jabatan Fungsional.

Bagan 1 Bagan Struktur Organisasi BKD Kab. Pasuruan



Sumber : Data Sekunder, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, 2012, diolah

Berikut keterangan struktur Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan :

1) Kepala Badan

Kepala badan mempunyai tugas memimpin, mengkoordinasikan, mengawasi, dan mengendalikan pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah.

2) Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program kerja, pengawasan, pengelolaan, ketatausahaan, administrasi, kepegawaian, perlengkapan dan peralatan, pengelolaan administrasi keuangan serta evaluasi dan pengelolaan laporan pelaksanaan tugas.

- 3) Bidang Pengembangan Kepegawaian
 - Bidang pengembangan pegawai mempunyai tugas menyelesaikan administrasi penempatan pegawai, kepangkatan, pembinaan karier dan mutasi jabatan.
- 4) Bidang Administrasi dan Mutasi Jabatan Fungsional Bidang pengembangan pegawai mempunyai tugas menyelesaikan administrasi penempatan pegawai, kepangkatan, pembinaan karier dan mutasi jabatan.
- 5) Bidang Administrasi dan Mutasi Jabatan Struktural

 Bidang kesejahteraan pegawai mempunyai tugas menyiapkan
 bahan pembinaan jasmani, rokhani dan kesehatan, pemberian
 penghargaan serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

6) Bidang Fungsional

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah sesuai dengan keahliannya.

B. Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa seorang pegawai golongan I/a dilarang melakukan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh mereka yang berpangkat sebagai pengatur muda (II/a) karena tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang termasuk dalam golongan I/a. Akan tetapi karena terbatasnya anggaran untuk menggaji dan membayar pegawai negeri, maka tidak semua jabatan terbuka dapat diisi oleh tenaga pegawai. Sehingga akibatnya terjadi perangkapan jabatan, distribusi pekerjaan tidak merata, yaitu tidak seimbangnya antara pekerjaan dengan jabatan dan pangkat seseorang, dengan kata lain beban pekerjaan melampaui porsi pekerjaan yang sesungguhnya.

Melihat kenyataan itu pemerintah daerahlah yang paling merasakan dampaknya, terlebih lagi pemerintah daerah Kabupaten atau Kota, karena merekalah yang dianggap paling dekat dengan masyarakat. Di sisi lain, Pemerintah Daerah juga ingin memberikan yang terbaik bagi masyarakatnya baik berupa pemberian pelayanan maupun menampung segala aspirasi dari

masyarakatnya, dimana hal tersebut tidak terlepas dari terbatasnya Anggaran Pendapatan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (selanjutnya ditulis APBN atau APBD) serta tenaga pegawai yang bertugas memberi pelayanan terhadap masyarakat. Oleh karena itu, ditempuh suatu kebijakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten atau Kota dengan mengangkat Tenaga Honorer, yang disesuaikan dengan kebutuhan beban pekerjaan dan formasi yang terbuka.

Disebutkan dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil,Pasal I Ayat 1, yaitu :

"Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja daerah" ³⁸.

Tabel 2 Jumlah PNS di Kabupaten Pasuruan Tahun 2012 :

D 1 1	~ 1	
Berdasarkan	(inlangar	
Derausurkun	O TO II Sui	

Golongan I	# <i>!'!</i> \\	605
Golongan II	ہا ت	3641
	. (
Golongan III		4747
Λ	:	
Golongan IV		4436
	:	
Jumlah		13429

³⁸ Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007, <u>tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 Ayat 1.</u>

-

BRAWIJAYA

Berdasarkan Pendidikan:

S3	NEV	3 - 3 - 3 - 3
S2		636
Dokter / Apoteker		152
S1	:	6459
D3	:	818
D2	ITA	1830
D1	:	153
SMA	: /	2553
SMP		529
SD	人令人	296
Jumlah		13429

Sumber: Data Primer, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, 2012, diolah

1. Prosedur Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Untuk Penerapan Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipiltidak semudah yang dibayangkan, perlu proses yang panjang. Tahapan pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada Petunjuk Pelaksanaan dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 tahun 2007, adapun tahap-tahap pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Persiapan

Kepala Badan Kepegawaian Negara membentuk Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat Pembina Kepegawaian dapat membentuk Tim di lingkungan instansi masing – masing.

2.Penetapan Tenaga Honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Syarat – syarat untuk dapat ditetapkan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil , menurut PP No.43 tahun 2007 , yaitu Tenaga Honorer yang akan diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian , yang bertugas dalam instansi Pemerintah yang penghasilannya menjadi APBN atau APBD yang bekerja sebagai :

- 1) Tenaga Guru
- 2) Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
- 3) Tenaga penyuluh dibidang pertanian, perikanan, peternakan
- 4) Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan Pemerintah

Yang didasarkan pada usia paling tinggi 46 tahun dan paling rendah 19 tahun,serta masa kerja sebagai Tenaga Honorer selama 1 tahun secara terus menerus.

3. Seleksi Administrasi

Setiap Tenaga Honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil , akan diseleksi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang ditunjuk. Tahapan Seleksi Administrasi dapat disajikan sebagai berikut :

a. Persyaratan Administrasi

Tenaga Honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengajukan lamaran yang ditulis tangan dan ditandatangani sendiri dengan tinta hitam ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian disertai dengan :

- 1) Foto copy sah ijasah / STTB yang sesuai dengan kualifijkasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan
- 2) Pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 5 lembar , dengan menuliskan nama dan tanggal lahir dibalik pas photo tersebut
- 3) Photo copy sah surat keputusan / bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai Tenaga Honorer
- 4) Daftar riwayat hidup yang telah ditulis dengantangan sendiri memakai huruf capital / balok , tinta hitam dan ditandatangani serta telah ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm , sesuai dengan anak lampiran 1 c . Keputusan Kepala Badan Kepegawai Negara Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan olehh pejabat yang sevcara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian.Dalam kolom riwayat pekerjaan yang dimiliki termasuk pengalaman kerja sebagai Tenaga Honorer
- 5) Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak berwajib / POLRI

- 6) Surat Kesehatan jasmani dan rohani dari dokter
- 7) Surat keterangan tidak mengkonsumsi / menggunakan narkotika . psikotropika , prekusor dan zat adiktif lainnya dari unit kesehatan pelayanan pemerintah
- 8) Surat pernyataan sesuai dengan anak Lampiran 1- d keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian, berisi tentang:
 - a) Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap , karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan
 - b) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri / Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai BUMN / BUMD dan Pegawai Swasta
 - c) Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri / Pegawai Negeri ;
 - d) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Republik Indonesia atau Negara Lain yang ditentukan oleh Pemerintah, dan
 - e) Tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik
- b. Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratn adminstrasi yang dilakukan Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, dengan ketentuan:
 - 1) Penerimaan berkas persyaratan administrasi dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman
 - 2) Untuk tertib administrasi , penerimaan berkas dilakukan oleh pimpinan satuan kerja dimana Tenaga Honorer bekerja , yang selanjutnya disampaikan secara kolektif dengan surat pengantar kepada Kepala Biro / Bagian Kepegawaian atau BKD instansi yang bersangkutan , disertai kelengkapan sebagaimana dimaksud angka 1 huruf a sampai dengan huruf h , ditambah dengan surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat eselon II yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :
 - a) Sejak diangkat sebagai Tenaga Honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus – menerus
 - b) Selama menjadi Tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi
 - Penyampain Usul Penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP)
 Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang lain yang ditunjuk setel;ah memeriksa berkas persyaratan administrasi Tenaga Honorer, menyampaikan usul permintaan NIP CPNS dengan surat pengantar beserta daftar nominatifnya secara kolektif rangkap 5 kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara

- d) Penetapan Nomer Identitas Pegawai Adapun tahapan untuk Penetapan Nomer Identitas Pegawai dapayt disajikan sebagai berikut:
 - Mencocokan nama tenaga honorer yang diusulkan penetapan NIP nya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan daftar nama Tenaga Honorer yang ditetapkan dalam database Badan Kepegawaian Negara
 - Penetapan NIPdilakukan melalui pemeriksaan dan penelitian terhadap persyaratan dan kelengkapan administrasi

2. Implementasi PP no 43 Tahun 2007 di Badan Kepegawaian Pasuruan

Berdasarkan hasil penelitian terungkap bahwa Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan dalam Pengangkatan Tenaga Honorer sampai periode Tahun Anggaran 2009 sedikit berbeda dengan petunjuk pelaksanaan dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 tahun 2007, Adapun langkahlangkahnya sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Persiapan

Kepala Badan Kepegawaian Negara membentuk Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, Kepala Badan Kepegawaian Daerah membentuk tim pelaksana di daerah, dan Pejabat Pembina Kepegawaian dapat membentuk Tim di lingkungan instansi masing – masing.

 Penetapan Tenaga Honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Syarat – syarat untuk dapat ditetapkan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil , menurut PP No.43 tahun 2007 , yaitu Tenaga Honorer yang akan diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian , yang bertugas dalam instansi Pemerintah yang penghasilannya menjadi APBN atau APBD yang bekerja sebagai

- 1) Tenaga Guru
- 2) Tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
- 3) Tenaga penyuluh dibidang pertanian, perikanan, peternakan
- 4) Tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan Pemerintah

Yang didasarkan pada usia paling tinggi 46 tahun dan paling rendah 19 tahun,serta masa kerja sebagai Tenaga Honorer selama 1 tahun secara terus menerus Per 1 Januari 2006.

Dalam proses ini Badan Kepegawaian daerah mengirim surat edaran ke Satuan Kerja Perangkat Daerah setempat untuk melakukan pendataan Tenaga Honorernya yang memenuhi syarat, kemudian Satuan Kerja Perangkat Daerah mengusulkan nama – nama tenaga Honorernya yang telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil ke Badan Kepegawaian Daerah. Kemudian Badan Kepegawaian Daerah mengusulkan daftar nama tersebut kepada Badan Kepegawaian Negara dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3. Seleksi kelengkapan Administrasi

Setiap Tenaga Honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil , akan diseleksi oleh Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Negara.

Tahapan Seleksi Administrasi dapat disajikan sebagai berikut :

1. Persyaratan Administrasi

Tenaga Honorer yang telah diumumkan dan memenuhi syarat untuk diangkat menjadi calon Pegawai Negeri Sipil wajib mengajukan lamaran yang ditulis tangan dan ditandatangani sendiri dengan tinta hitam ditujukan kepada Badan Kepegawaian Negara disertai dengan :

- a. Foto copy sah ijasah / STTB yang sesuai dengan kualifijkasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan
- b. Pas photo ukuran 3 x 4 cm sebanyak 5 lembar , dengan menuliskan nama dan tanggal lahir dibalik pas photo tersebut
- c. Photo copy sah surat keputusan / bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai Tenaga Honorer
- d. Daftar riwayat hidup yang telah ditulis dengantangan sendiri memakai huruf capital / balok , tinta hitam dan ditandatangani serta telah ditempel pas photo ukuran 3 x 4 cm , sesuai dengan anak lampiran 1 c . Keputusan Kepala Badan Kepegawai Negara Nomor 11 Tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan olehh pejabat yang sevcara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian. Dalam kolom riwayat pekerjaan yang dimiliki termasuk pengalaman kerja sebagai Tenaga Honorer
- e. Surat Keterangan Catatan Kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak berwajib / POLRI
- f. Surat Kesehatan jasmani dan rohani dari dokter

- g. Surat keterangan tidak mengkonsumsi / menggunakan narkotika . psikotropika , prekusor dan zat adiktif lainnya dari unit kesehatan pelayanan pemerintah
- h. Surat pernyataan sesuai dengan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 11 tahun 2002 yang formulir isiannya disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian, berisi tentang:
 - i. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap , karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan
 - ii. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri / Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai BUMN / BUMD dan Pegawai Swasta
 - iii. Tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri /
 Pegawai Negeri ;
 - iv. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Republik
 Indonesia atau Negara Lain yang ditentukan oleh
 Pemerintah, dan
 - v. Tidak menjadi anggota dan atau pengurus partai politik.

- 2. Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan adminstrasi yang dilakukan Tim Pelaksana Pusat Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan ketentuan :
 - a. Penerimaan berkas persyaratan administrasi dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman.
 - b. Untuk tertib administrasi , penerimaan berkas dilakukan oleh pimpinan satuan kerja dimana Tenaga Honorer bekerja , yang selanjutnya disampaikan secara kolektif dengan surat pengantar kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah, disertai kelengkapan sebagaimana dimaksud angka 1 huruf a sampai dengan huruf h , ditambah dengan surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat eselon II yang menyatakan bahwa yang bersangkutan :
 - i. Sejak diangkat sebagai Tenaga Honorer sampai dengan saat
 ini melaksanakan tugas secara nyata dan sah secara terus –
 menerus.
 - ii. Selama menjadi Tenaga honorer memiliki disiplin yang baik dan integritas yang tinggi
 - iii. Penyampain Usul Penetapan Nomor Identitas Pegawai (NIP)
 Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang lain yang ditunjuk setelah memeriksa berkas persyaratan administrasi
 Tenaga Honorer , menyampaikan usul permintaan NIP CPNS

dengan surat pengantar beserta daftar nominatifnya secara kolektif rangkap 5 kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

3. Penetapan Nomer Identitas Pegawai

Tenaga Honorer yang dinyatakan lolos seleksi akan mendapatkan NIP dari Badan Kepegawaian Negara. Adapun tahapan untuk Penetapan Nomer Identitas Pegawai dapat disajikan sebagai berikut :

- a. Mencocokan nama tenaga honorer yang diusulkan penetapan
 NIP nya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan daftar
 nama Tenaga Honorer yang ditetapkan dalam database Badan
 Kepegawaian Negara
- b. Penetapan NIPdilakukan melalui pemeriksaan dan penelitian
 terhadap persyaratan dan kelengkapan administrasi oleh Badan
 Kepegawaian Negara.
- c. Pengumuman Tenaga Honorer yang memenuhi persyaratan dan kelengkapan administrasi beserta Penetapan NIP nya.

Kepala Badan Kepegawaian Negara , Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk setelah menerima penetapan NIP , menetapkan surat keputusan pengangkatan Tenaga Honorer yang memenuhi syarat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil , paling lambat 25 hari kerja setelah diterimanya NIP.Surat keputusan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut, disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara , Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara di

Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah menerima surat keputusan , paling lambat 1 bulan setelah diterimanya surat keputusan tersebut harus melapor kepada pimpinan unit kerja yang bersangkutan untuk melaksanakan tugas. Apabila dalam batas waktu yang telah ditentukan tidak melapor , maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai Calon pegawai Negeri Sipil , kecuali bukan karena kesalahannya.

d. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Tenaga Honorer yang telah dinyataakan lulus dan telah mendapatkan penetapan NIP oleh Badan Kepegawaian Daerah akan di usulkan kepada kepala daerah untuk segera dilakukan pengangkatannya menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Kepala daerah setempat. Setelah itu Kepala Daerah melalui penetapan SK Bupati atau Walikota menetapkan Tenaga Honorer tersebut menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

BRAWIJAYA

Tabel 3

Jumlah CPNS di Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan Golongan:

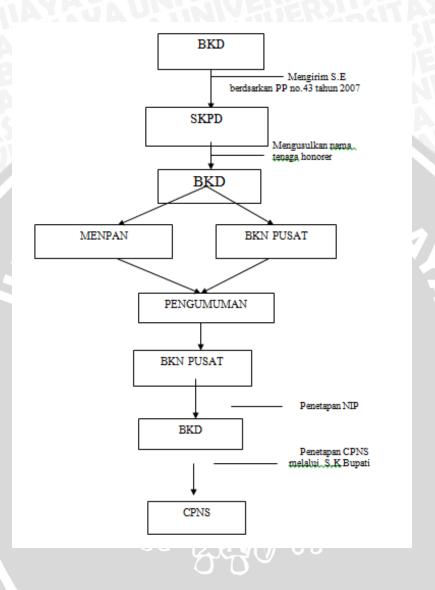
Golongan II / B		15
Golongan II / C	:	83
Golongan III / A	:	130
Golongan III / B		
Jumlah		229

Berdasarkan Pendidikan:

D2		15
D3) <u>*</u> :\	83
S1		130
Dokter		
Jumlah	$\Big]\Big/_{\cdot}$	229

Sumber : Data Primer, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, 2012, diolah

Bagan 2 Alur Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Cpns Sampai Dengan Tahun Anggaran 2009



Bagan pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diatas berdasarkan hasil wawancaran dengan bapak M. Nur Kholis, Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan ³⁹.

³⁹ Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 16 Juli 2013

Dari hasil wawancara diatas dapat di analisa bahwa prosedurnya untuk pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sampai tahun anggaran tidak jauh berbeda dari yang disyaratkan Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 dan prosedurnya sedikit berbeda dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 30 tahun 2007.

Tabel 4

Jumlah Tenaga Honorer di Kabupaten Pasuruan tahun 2012

Kategori 1	16 orang
Diusulkan Kategori 2	1037 orang
Tidak masuk kategori	374 orang
Jumlah	1.427 orang

Sumber: Data Primer, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, 2012, diolah

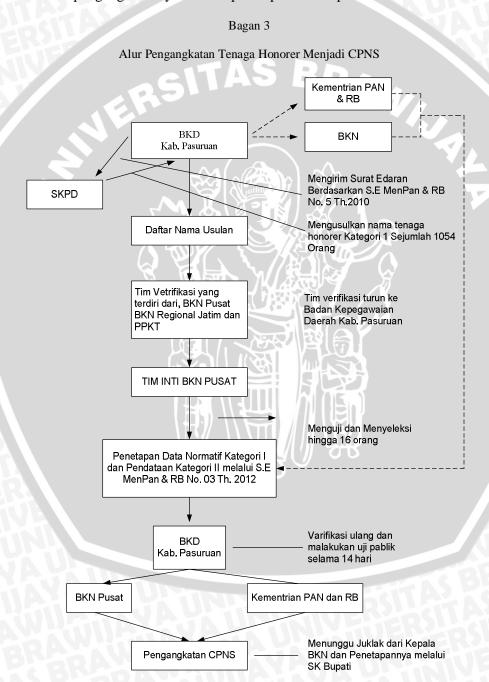
Tetapi untuk anggaran Tahun 2012 sangat berbeda sekali penerapannya, adapun alur tahapan-tahapan pelaksanaanya menurut Sukarno, Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan adalah sebagai berikut :⁴⁰

a) Setelah di keluarkannya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2010, Maka BKD Kab. Pasuruan mengirimkan Surat Edaran kepada SKPD setempat untuk melakukan pengecekkan kembali Tenaga Honorernya yg memenuhi syarat Tenaga Honorer Kategori I dan kategori II dan kemudian dilakukuan pemetaan.

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 16 Juli 2013

- b) Untuk Kategori I setelah melakukan pendataan (mengisi formulir yang telah di tetapkan) dan atas usulan dari SKPD di peroleh 1.057 Orang, kemudian daftar nama ini oleh BKD Kab. Pasuruan dikirimkan ke BKN Regional dan Pusat yang nantinya akan di gunakan sebagai persiapan Tim Verifikasi dan Validasi Nasional (Tim ini terdiri dari BKN Pusat, BKN Regional II, PPTK), sedangkan untuk Kategori II hanya dilakukan Inventarisasi Data lalu dikirimkan kepada Kementrian PAN & RB dg tembusan kepada BKN Pusat.
- c) Setelah jadwal yang di tentukan, Tim Verifikasi dan Validasi Nasional datang ke Daerah Kab. Pasuruan dan BKD Kab. Pasuruan untuk melakukan verifikasi dan analisa data Tenaga Honorer Kategori I.
- d) Kemudian hasil dari verifikasi tersebut dibawa ke BKN pusat untuk dianalisa Tim Inti Verifikasi dan Validasi Nasional dan dari verifikasi dan analisa tersebut di peroleh hanya 16 Orang.
- e) Kemudian dikeluarkan S.E Men PAN & RB No.03 tahun 2012 yang isinya tentang data Tenaga Homorer Kategori I berjumlah 16 Orang dan perintah perekaman data Tenaga Homorer Kategori II. Untuk Daftar Nominatif Tenaga Honorer Kategori I oleh BKD akan di tinjau/ diverifikasi kembali (K I diminta menunjukkan dokumen asli sesuai PP yg berlaku) dan juga di uji publikkan selama 14 hari.
- f) Setelah di lakukan penelitian kembali dan tidak ada pelanggaran ataupun aduan, maka 16 orang tadi dinyatakan lolos, dan hasilnya dikirimkan ke BKN dan Men PAN & RB. Dan untuk Kategori II di usulkan 1.037 Orang (setelah mengisi formulir dan persyaratan lainnya) daftar nama nominatifnya di kirimkan ke BKN.

- g) Untuk proses pengangkatannya menunggu Petunjuk Pelaksanaan dari Kepala BKN berdasarkan PP yang berlaku.
- h) Nanti setelah Juklak keluar, BKD mengusulkan ke Pemerintah Daerah untuk pengangkatan Tenaga Honorer tersebut menjadi CPNS. pengangkatannya melalui penetapan SK Bupati atau Walikota.



Keterangan:

: Alur Kategori I

----- : Alur Kategori II

: Keterangan Alur

Tabel 5

Daftar Nominatif Tenaga Honorer Kategori I.

NO	NAMA	UNIT KERJA	PENDIDIKAN	KEP.PENGANGKATAN PERTAMA NOMER SK
1	AGUSTIN CATUR S	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	D-II/A-II PENJASKES	810/4616/424.059/04
2	TRI ENDANG Y	DINAS KESEHATAN	D-I KEBIDANAN	3171/KANDEP/TU.I/X
3	DIANUSVITA N	DINAS KESEHATAN	AKADEMI ANALISIS KESEHATAN	800/32/431.044/2001
4	BUDI SATRIAWAN	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	SMA A.3 / IPS	814.1/235/424.081/04
5	FAJARUDIN	DINAS CIPTA KARYA	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/001/424.081/03
6	I WAYAN GEDE	DINAS BINA MARGA	SARMUD TEKNIK SIPIL	814.1/17/424.081/05
7	NUR SIYO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	SEKOLAH DASAR	814.1/012/431.044/02
8	HADI HARIANTO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	800/74/431.013/2000
9	KASTOMO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKETA)	814.1/012/431.044/02
10	SUMARTO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	800/78/HK/431.013/01
11	SUGITO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
12	SUDARMAJI	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	800/74/431.013/2000
13	DARTO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
14	MUIS	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
15	SOEDI	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	SEKOLAH TEKNIK LISTRIK	800/78/HK/431.013/01
16	BABUL JANNAH	DINAS KESEHATAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/234/424.081/04

Sumber : Data Primer, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, 2012, diolah

C. Hambatan Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Badan kepegawaian Daerah adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Artinya seluruh hal yang menyangkut kepegawaian daerah harus melalui Badan Kepegawaian Daerah, termasuk juga dalam hal pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

BRAWIJAYA

Untuk pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipiltelah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri.

Walaupun telah diatur secara konkrit dalam Peraturan Pemerintah tersebut, Tetapi dalam pelaksanaannya di lapangan, masihbanyak ditemui hambatan – hambatan dalam penerapannya.

Faktanya, dalam pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipilpada dasarnya tidak ada hambatan yang bersifat prinsip, karena semua sudah ada mekanisme atau peraturan yang mengaturnya yaitu , namun pada perkembangannya tidak menutup kemungkinan masih ada atau timbul hambatan-hambatan yang dihadapi, mengingat sampai saat ini masih banyak Tenaga Honorer di Kabupaten Pasuruan yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. 41

Dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipilmasih ditemui beberapa hambatanyaitu hambataninternal danhambatan eksternal. Adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Hambatan Internal

Hambatan internal adalah hambatan yang berasal dari diri calon tenaga honorer itu sendiri sebagaimana dikemukakan oleh Sukarno, Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruanadalah sebagai berikut :

"Hambatan dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah pada waktu pendataan , karena data data mereka tidak semuanya tersedia secara valid. Disamping itu tingkat pendidikan tenaga honorer yang masih rendah bahkan ada yang tidak memiliki ijazah sehingga secara umumnya kesulitan hanya ada pada sisi administratif karena ketidakmampuan tenaga honorer untuk diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhi kelengkapan secara administratif yang harus dipenuhi tidak tecapai."

⁴¹Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian, BKD Kab.Pasuruan, pada tanggal 19Juli 2012.

⁴²Ibid

Dari penjelasan tersebut hambatan yang berasal dari internal Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan adalah Data yang tersedia tidak valid sehingga tidak dapat dijadikan sebagai acuan data , apalagi umumnya tenaga honorer ini harus memperbarui kontrak kerjanya dengan pihak pemerintah daerah sehingga wajar saja bila kurang tertata dengan baik.Kelemahan ini diperparah dengan persyaratan yang ditetapkan pemerintah dianggap sulit untuk dipenuhi oleh beberapa tenagaa honorer.

Kemudian Dalam hal penetapan Tenaga Honorer menjadi CPNS terdapat kendala terutama masalah pendataan tenaga honorer yaitu :⁴³

- a. Masih di temuinya adanya kesalahan isian yang tidak konsisten dengan database tenaga honorer dengan berkas yang ada seperti tanggal lahir (usia) , masa kerja dan tingkat pendidikan.
 - Kesalahan kesalahan ini ada yang memang benar benar salah pada waktu mengisi tetapi ada juga yang disengaja oleh para peserta dengan maksud siapa tahu dapat lolos seleksi dengan harapan dapat diangkat menjadi CPNS
 - Adanya upaya oknum untuk memasukkan orang orang tertentu agar bisa diterima sebagai CPNS sekalipun dari sisi administrattif tidak memenuhi syarat.

Usaha – usaha yang dilakukan oleh tenaga honorer maupun oknum yang ingin memasukkan nama – nama orang yang tidak memenyhi syarat akan terhambat karena format isian didasarkan pada daftar nominatif yang telah ditetapkan oleh Menpan dan

⁴³Ibid

kepala BKN.Sedangkan kesalahan – kesalahan yang tidak sengaja dilakukan dapat diselesaikan pada saat pemberkasan dengan memeriksa kembali.

- b. Masih adanya tenaga honorer yang belum masuk di dalam data base.
 - Kurangnya informasi yang diterima oleh tenaga honorer menyebanbkan sebagian belum dapat memenuhi persyaratan administratif mencoba – coba mendaftar sehingga menyulitkan bagi petugas pendaftar karena akan menambah jumlah berkas yang harus diperiksa oleh petugas pendaftar.
 - 2) Ada upaya untuk mengaburkan data atau membuat data yang tidak memenuhi syarat menjadi memenuhi syarat dan sebaliknya mereka yang memenuhi syarat karena berbagai macam alasan tidak diproses atau tidak terlayani dengan baik. di Kabupaten Pasuruan permasalahan ini sampai muncul ke permukaan sebagaimana seperti yang diberitakan oleh Republika OnlinePara guru honorer di Kabupaten Pasuruan mengadukan nasibnya kepada anggota Komisi II DPR RI dari Fraksi PKB, A. Malik Haramain saat melakukan jaring aspirasi masa reses di Pandaan, Pasuruan, Jawa Timur, Minggu., Pasalnya hingga kini nama mereka belum juga masuk dalam aplikasi data base Badan Kepegawaian Negara (BKN).akibat satuan kerja

perangkat daerah (SKPD) setempat tidak memasukkan sdatanya ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) setempat. 44

3) masalah penempatan yang tidak sesuai.

Banyak Tenaga Honorer yang tidak di tempatkan sesuai Kompetensinya atau tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Menurut M. Nur Kholis, Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan:

sebagian tenaga honorer itu bekerja mulai tahun 2003 - 2005. Tetapi para tenaga Honorer itu mendapatkan Sk Honorer 1 April 2005. Sehingga pada saat pendataan tahun 2005, yang di pakai acuan adalah SK Bupati No. 814.1/185/424.081/2005. yang mendapatkan gaji dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD), Pada saat ini hampir tidak ada tenaga guru maupun tehnik yang mempunyai SK tertanggal 1 januari 2005, kebanyakan memiliki SK tanggal 1 April 2005, yang artinya secara administratif tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil karena masa kerjanya pada 1 Januari 2006 kurang dari 1 tahun. 45

2. Hambatan Eksternal

Hambatan eksternal adalah hambatan – hambatan yang berasal dari luar Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan dan Tenaga honorer sebagaimana dikemukakan oleh SukarnoKepala Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

"Hambatan eksternal masih tidak jauh dari masalah administrasi , dimana fungsi – fungsi administrasi di tingkat propinsi maupun pusat juga kurang cepat dalam bekerja. Faktor lainnya adalah rendahnya tingkat kesejahteraan atau gaji yang akan diterima karena bila dilihat dari tingkat pendidikan mereka , disamping itu kondisi keuangan negara , baik di pusat maupun daerah juga masih kurang karena jumlah pegawai negeri sangat banyak sehingga untuk mengangkat atau menaikkan gaji pegawai negeri pemerintah

⁴⁴http://www.republika.co.iddi akses pada tanggal 16 Mei 2012

⁴⁵Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Formasi dan Pengadaan Pegawai, BKD Kab.Pasuruanpada tanggal 19Juli 2012.

pusat tampaknya masih harus berpikir ulang".46

Dari penjelasan tersebut dapat diidentifikasi hambatan – hambatan eksternal sebagai berikut :

 Sistem administrasi (integralisme fungsi – fungsi perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan) yang belum sempurna.

Akibat ketidaksempurnaan sistem administrasi ini pengurusan masalah administrasi yang semestinya bisa berjalan dengan cepat , menjadi berlarut – larut dan lama.

2) Tingkat kesejahteraan yang masih dibawah standart

Berbicara masalah kesejahteraan aparatur , jelas tidak dapat dilepaskan dari indicator – indicator kesejahteraan itu sendiri.Masalah penghasilan atau gaji , bagi seorang pejabat publik bisa dikatakan sebagai indikator kesejahteraan yang pokok , disamping pemenuhan kebutuhan sosial lainnya.Dan jika dilihat dari struktur atau skala gaji PNS , tidaklah mungkin baginya untuk dapat hidup sejahtera.Akan tetapi dalam kenyataanyya , sering kita saksikan bahwa aparatur sering menerpakan pola hidup mewah atau pamer kemewahan , sehingga sering pula kita dengar harapan DPR untuk dilakukannya pemeriksaan.

3) Banyaknya jumlah pegawai negeri

Jumlah pegwai negeri yang ada saat ini dapat dikatakan dalam kondisi gemuk tidak memungkinkan pemerintah mengangkat seluruh pegawai negeri dengan gaji yang maksimal atau sesuai dengan kesejahteraan . Masyarakat sebaiknya tidak berharap banyak pada

⁴⁶Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian, BKD Kab.Pasuruanpada tanggal 19Juli 2012 di Pasuruan.

kinerhja pegawai negeri yang masihmemikirkan tingkat kesejahteraan hidup keluarganya akan mampu bekerja dengan tenang dan bersungguh – sunguh untuk melayani masyarakat . Namun karena jumlah pegawai negeri yang demikian besar sementara kemampuan keuangan negara yang terbatas , maka pemerintah belum mampu memberikan imbalan atau kenaikan gaji yang berlipat ganda,sebagaimana mitra kerja mereka di lingkunagn dunia usaha . Namun pemerintah selalu memberikan janji bahwa dengan program efisiensi nasional, secara bertahap akan terus melakukan rasionalisasi sehingga pemerintah bisa memiliki jumlah pegawai negeri yanglebih berimbang dengan ruang lingkup tugasnya dan dengan kemampuan keuangan negara, sehingga kita akan lebih mampu meningkatkan kesejahteraannya paling tidak seimbang dengan tingkat kesejahteraan aparatur, harus diadakan pembatasan terhadap jumlah pegawai.Inilah salah satu upaya restrukturisasi atau revitalisasi sektor publik. Tentu saja , pembatasan ini perlu di usahakan agar tidak menggangu kelancaran pelaksanaan tugas birokrasi.

4) Sanksi hukum secara konkrit belum maksimal dan sulit ditegakkan

Penegakan hukum sulit untuk membuktikan bahwa dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil tidak ada unsur uang di dalamnya namun hal ini sulit dibuktikan karena biasnya baik yang menerima maupun yang memberi uang tidak mau membicarakannya asal semua senang tidak ada masalah.

TAS TAYA

5) Kecenderungnan Kolusi yang sulit di buktikan

Disamping lemahnya sangsi , selama ini juga ada anggapan bahwa untuk menjadi Pegawai Negeri tidak mudah , karena seperti yang disebutkan sebelumnya untuk menarik tenaga honorer tidak selamanya di umumkan lewat media untuk khalayak umum , sehingga hanya kalangan dekat saja yangmenerima informasi adanya lowongan tersebut. Disamping itu masih adanya budaya titip – titip baik itu dari pejabat yang lebih tinggi maupun rekan sejawat.

6) Kesulitan Kondisi keuangan pemerintah baik pusat maupun daerah

Kesulitan kondisi keuangan pemerintah baik pusat maupun daerah menghambatan proses pengangkatan tenagaa honorer menjadi pegawai negeri karena denagn keterbatasan tersenbut pengangkatan tenaga honorern menjdi Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat dilakukan secara langsung melainkan secara bertahap mulai dari tahun 2005 sampai dengan 2009. Andai saja keuangan pemerintah dalam mencukupi maka, mereka akan lebih cepat menjadi Pegawai Negeri Sipil dan nasib mereka tidak akan sperti ini, karena dengan pengangkatan menjdi Pegawai Negeri Sipil berdampak juga pada tingkat kesejahteraan mereka. Karena gaji sebagai Pegawai Negeri Sipil jelas berbeda dengan gaji tenaga honorer, dan satu hal yang sangat dinantikamn adalah adanya jenjang karir.Bila mereka tetap bertahan sebagai tenaga honorer dasampai akhir hayat pun akan tetap menjadi tenaga honorer dan tidak menerima pensiun sebagaimana yang diterima bila mereka menjadi Pegawai Negeri Sipil . Karena itu keinginan untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil sangat besar karena adanya gap yang besar dalam masalah gaji.

D. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan dalam **ImplementasiPeraturan** Pemerintah No.43 **Tahun** 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk mengatasi beberapa hambatan yang timbul dalam pelaksanaanpengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Internal.

Untuk mengatasi permasalahan dalam hambatan Internal yaitu dalam hal pendataan, maka Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan suatu kebijakan melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2005 tentang pedoman dan pengelolaan Tenaga Honorer tahun 2005 disebutkan bahwa dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2005 pemerintah telah menetapkan kebijakan untuk memprioritaskan pengangkatan tenaga honorer tertentu yang telah mengabdi kepada pemerintah dengan perlakuan seleksi secara khusus.

Sedangkan mekanisme pengelolaan data tenaga honorer dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Mekanisme Batching

 Formulir pendataan tenaga honorer tahun 2005 yang sudah di isi lengkap dan ditandatangani, dikelompokkan berdasarkan instansi / propinsi/kabupaten/kota, tugas pekerjaan yang dilakukan dan nomor seri batch.

- Setelah dikelompokkan maka dilakuka batching untuk setiap kelompok, satu batch maksimum 200 lembar formulir sehingga memudahkan administrasi dan pencarian dokumen.
- 3) Setelah dilakukan batching dikirim ke unit editing / coding.
- b) Mekanisme Editing / coding
 - Formulir yang diterima dari unit batching, selanjutnya dilakukan proses editing dan pengkodean sesuai dengan table; - table referensi yang diberikan
 - 2) Elemen yang diberikan kode adalah instansi / propinsi/kabupaten / kota , tempat lahir , kualifikasi pendidikan dan unit kerja tempat petugas
 - 3) Mengirim batch yang sudah dilakukan pengkodean ke unit perekaman data
- c) Mekanisme perekaman / entri data
 - Perekaman data dilakukan dengan menggunakan aplikasi yang disiapkan oleh tim pelaksana pusat.
 - 2) Mekanisme perekaman /entry data serta pencetakan daftat hasilpendataan tenaga honorer tahun 2005 diberikan pada waktu instalasi aplikasi oleh petugas dari tim pelaksana pusat.
 - 3) Dokumen yang telah selesai direkam dikirim ke unit penyimpanan akhir.⁴⁷

Menurut sukarno Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Pasuruan,Dilihat dari mekanisme perekaman sebenarnya sudah baik hanya perlu

_

⁴⁷ Peraturan Kepala Badan Kepegawain Negara Nomor 21 Tahun 2005 tentang Pedoman dan Pengelolaan Tenaga Honorer Tahun 2005

memferifikasi ulangsemua data yang ada menegenai Tenaga Honorer, untuk verifikasi awal dilakukan oleh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) setempat, baru verivikasi selanjutnya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD)⁴⁸

2. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan Eksternal.

Untuk mengatasi permasalahan dalam hambatan Eksternal yaitu memperbaiki Sistem administrasi baik di daerah ataupun di pusat agar pengurusan masalah administrasi menjadi lebih cepat, peningkatan Sumber Daya Manusia para Pegawai Negeri Sipil agar menciptakan Pegawai Negeri yang berkualitas, Pemberian Sanksi yang tegas apabila terjadi pelanggaran, dan melakukan program efisiensi nasional agar tidak terjadi pembengkakan jumlah Pegawai Negeri Sipil.

⁴⁸Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Kepegawaian, BKD Kab.Pasuruanpada tanggal 19Juli 2012 di Pasuruan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Tahapan Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipiladalah sebagai berikut :
 - A. Perencanaan dan Persiapan
 - B. Penetapan Tenaga Honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
 - C. Seleksi Administrasi
 - D. Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Akan tetapi dalam kenyataannya Implementasi Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil dinilai kurang optimal, karena dalam penerapannya masih saja menyisakan Tenaga Honorer yang belum diangkat.

- Hambatan hambatan dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil Berdasarka Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang perubahan Peraturan Pemerintah No.48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah
 - c. Hambatan Internal , dapat dilihat dari kevalidan data Tenaga Honorer yang tidak semuanya sesuai.
 - d. Hambatan Eksternal, terdiri dari:
 - 1) Sistem Administrasi (integralisme fungsi fungsi perencanaan , pelaksanaan , dan pengawasan) yang belum sempurna.
 - 2) Tingkat kesejahteraan yang masih dibawah standart
 - 3) Banyaknya jumlah Pegawai Negeri
 - 4) Sanksi hukum yang konkrit belum maksimal dan sulit ditegakkan
 - 5) Kecenderungan kolusi yang sulit dibuktikan
 - 6) Kesulitan kondisi keuangan Pemerintah baik pusat maupun Daerah.
- 3. Upaya Untuk Mengatasi Hambatan-hambatan.

Untuk mengatasi permasalahan dalam hambatan Internal yaitu dalam hal pendataan, maka Badan Kepegawaian Negara mengeluarkan suatu kebijakan melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2005 tentang pedoman dan pengelolaan Tenaga Honorer tahun 2005 disebutkan bahwa dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil Tahun 2005

Untuk mengatasi permasalahan dalam hambatan Eksternal yaitu memperbaiki Sistem administrasi baik di daerah ataupun di pusat agar pengurusan masalah administrasi menjadi lebih cepat, peningkatan Sumber Daya Manusia para Pegawai Negeri Sipil agar menciptakan Pegawai Negeri yang berkualitas, Pemberian Sanksi yang tegas apabila terjadi pelanggaran, dan melakukan program efisiensi nasional agar tidak terjadi pembengkakan jumlah Pegawai Negeri Sipil.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas sesuai dengan tujuan diadakannya penelitian ini , maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut :

- Segera meneliti kembali kevalidan data Tenaga Honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil agar bisa diangkat.
- 2. Untuk hambatan hambatan dalam Implementasi Peraturan Pemerintah No.43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas No.48 Tahun 2005, tentang pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, hendaknya para pihak yang berwenang meneliti kembali tentang kevalidan data Tenaga Honorer dengan benar dan membentuk Tim untuk melakukan penelitian kembali semua data Tenaga Honorer sebab valid nya data Tenaga Honorer menjadi salah satu syarat dalam pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abdul Wahab, Solichin. 2004. Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi keImplementasi Kebijaksanaan Negara. Malang: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri.1983. Metode Penelitian Survai. Jakarta: LP3S.
- Soekanto, Soeryono.1987. *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Asikin, Zainal dan Amiruddin.2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang, Sunggono. 2002. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Selo Soemardjan dan Soelaeman Soemardi, 1974, *Setangkai Bunga Sosiologi*. Jakarta: FE UI Press.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian.
- Undang Undang Nomor 32 tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah.
- Penjelasan Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang- Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2007, tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil.

- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002, tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003, Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Penjelasan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2002, tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, Nomor 05 Tahun 2010.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2005 tentang Pedoman dan Pengelolaan Tenaga Honorer Tahun 2005.

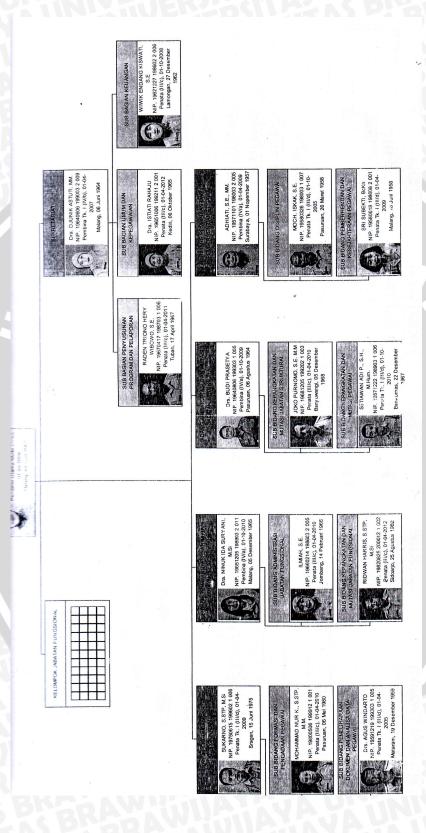
Internet

http://seputar-indonesia.com diakses pada 20 april 2012

http://www.republika.co.id_diakses pada tanggal 16 Mei 2012

http://www.pasuruankab.go.id diakses pada tanggal 16 Mei 2012

Lampiran 5



SRAWIJAYA

Lampiran 6 Daftar Nominatif

NO	NAMA	UNIT KERJA	AS PENDIDIKAN	KEP.PENGANGKATAN PERTAMA NOMER SK
1	AGUSTIN CATUR S	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH	D-II/A-II PENJASKES	810/4616/424.059/04
2	TRI ENDANG Y	DINAS KESEHATAN	D-I KEBIDANAN	3171/KANDEP/TU.I/X
3 4	DIANUS VITA N BUDI SATRIAWAN	DINAS KESEHATAN PEMERINTAH KAB. PASURUAN	AKADEMI ANALISIS KESEHATAN SMA A.3 / IPS	800/32/431.044/2001 814.1/235/424.081/04
5	FAJARUDIN	DINAS CIPTA KARYA	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/001/424.081/03
6	I WAYAN GEDE	DINAS BINA MARGA	SARMUD TEKNIK SIPIL	814.1/17/424.081/05
7	NUR SIYO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	SEKOLAH DASAR	814.1/012/431.044/02
8	HADI HARIAN <mark>TO</mark>	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	800/74/431.013/2000
9	KASTOMO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
10	SUMARTO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	800/78/HK/431.013/01
11	SUGITO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
12	SUDARMAJI	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	800/74/431.013/2000
13	DARTO	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
14	MUIS	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/012/431.044/02
15	SOEDI	PEMERINTAH KAB. PASURUAN	SEKOLAH TEKNIK LISTRIK	800/78/HK/431.013/01
16	BABUL JANNA <mark>H</mark>	DINAS KESEHATAN	PERSAMAAN SD (PAKET A)	814.1/234/424.081/04



.PEMERINTAH KABUPATEN PASURUAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Hayam Wuruk 14 Pasuruan 67115 Telp. (0343) 429075 – 429065 Fax. (0343) 418067

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 072 / 1772 / 424.073 / 2012

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama

SRI APRILLILIK BR, S.H, M.Si.

NIP.

195704041985032003

Jabatan

Kepala

Unit Kerja

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan

Alamat : Jln. Hayam Wuruk No. 14 Pasuruan

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama

: PANDU WIDYAS PRADANA

NIM

· -.

Fakultas : Hukum

Universitas : Brawijaya Malang

Telah selesai melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, selama 1 (satu) bulan, terhitung mulai tanggal 04 Juli 2012 sampai dengan 04 Agustus 2012, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan atas P.P. Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS" (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan).

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Pasuruan, 04 Agustus 2012

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PASURUAN

SR) APRILLILIK BR., SH, M.Si Pembina Utama Muda NIP. 195704041985032003

Tembusan:

Yth. 1. Sdr. Kepala Bakesbang dan Linmas Kabupaten Pasuruan;

2. Sdr. Ketua Jurusan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;

3. Mahasiswa Yang Bersangkutan.

BRAWIJAYA