

## UPAYA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PROSES PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TANA TIDUNG

Muhamad Jupri<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Artikel ini menyoroti tentang Upaya Badan Kepegawaian Daerah Kab. Tana Tidung dalam proses pengangkatan pegawai negeri sipil melalui tenaga honorer. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dengan metode kualitatif, dengan dasar penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, yaitu pengumpulan data dengan melalui studi kepustakaan, dokumen dan hasil-hasil penelitian serta melalui lembaga-lembaga terkait dengan masalah yang diteliti dan mengadakan pengamatan langsung objek yang diteliti dengan menggunakan teknik wawancara dimana peneliti mengadakan tanya jawab langsung dengan informan yang dianggap memiliki kualitas dan kemampuan dalam menyikapi masalah ini.*

*Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa upaya Badan Kepegawaian Daerah Kab. Tana Tidung hanya menginventarisir tenaga honorer yang belum menjadi pegawai negeri sipil dimana Badan Kepegawaian Daerah hanya menjalankan tugasnya sebagaimana yang telah diatur, misalnya dalam proses pendatabasean dan menyelenggarakan proses tes seleksi untuk tenaga honorer yang telah masuk dalam database sebelum dilakukan pengangkatan menjadi pegawai negeri sipil. Sementara untuk pembinaan serta pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga honorer dilakukan oleh instansi yang memiliki tenaga honorer. Pada proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil hambatan yang dialami Badan Kepegawaian Daerah yaitu tentang moratorium, diberlakukannya passing grade dan perbedaan antara tenaga honorer Kategori I dan Kategori II.*

**Kata Kunci :** *tenaga honorer, pengangkatan, PNS, BKD, Tana Tidung.*

### **Pendahuluan**

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur merupakan tujuan dalam strategi pemerintahan, sehingga Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk memainkan peranan penting dalam kedudukannya sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana Pembangunan Nasional.

Dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : mjufri6@gmail.com

bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Badan Kepegawaian Daerah atau di singkat BKD merupakan *Leading Sector* dalam bidang pengelolaan kepegawaian, pendidikan dan latihan di Kabupaten Tana Tidung. Kedudukan yang demikian menuntut adanya struktur kelembagaan yang representatif dalam melaksanakan tugas dan fungsi organisasi secara optimal.

Struktur dan kelembagaan BKD Kabupaten Tana Tidung dibentuk dan ditetapkan berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen CPNS melalui pengangkatan Tenaga Honorer, dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam PP No. 56 Tahun pasal 4 ayat (1) : pengangkatan tenaga honorer yang dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi, Ayat (2) : pelaksanaan verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Verifikasi dan Validasi yang dibentuk oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara, dan PP No.11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil seharusnya dipedomani/dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses penerimaan CPNS namun dalam kenyataannya kurang optimal. Sementara pengangkatan pegawai belum berjalan dengan baik dan adanya moratorium pemerintah tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil, hal ini terbukti dengan banyaknya eselon-eselon yang masih kosong. Untuk itu Pemerintah Kabupaten Tana Tidung merekrut masyarakat untuk dijadikan sebagai pegawai honorer

### **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Tidung. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat Badan Kepegawaian Daerah dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil di Kabupaten Tana Tidung.

### **Kerangka Dasar Teori**

#### ***Tenaga Honorer***

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 mendefinisikan Pegawai Honorer pada 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 APBN atau APBD.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2010 tentang Pendapatan Tenaga Honorer yang Bekerja di Lingkungan Instansi Pemerintah membagi tenaga honorer menjadi 2, yaitu :

1. 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.

2. 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.

### ***Pegawai Negeri Sipil***

Adapun jenis Pegawai Negeri berdasarkan Pasal 2 Undang-undang No.43 Tahun 1999 dibagi menjadi tiga yaitu :

Pasal 2 ayat (1) : Pegawai Negeri terdiri dari :

- a. Pegawai Negeri Sipil.
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia.
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pasal 2 ayat (2) : Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat satu huruf a, terdiri dari

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

### ***Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil***

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pasal 1 menyatakan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

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 kemudian

dirubah lagi pada Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 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 2012 dengan prioritas tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

### ***Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer***

Definisi atau pengertian upaya Menurut kamus besar bahasa indonesia Edisi Ketiga tahun (2008) yang dimaksud dengan upaya adalah usaha; ikhtiar (untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencari jalan keluar); daya upaya. Selanjutnya menurut Poerwadarminta (1991 : 574) upaya adalah usaha untuk menyampaikan maksud, akal dan ikhtiar. Upaya merupakan segala sesuatu yang bersifat mengusahakan terhadap sesuatu hal supaya dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan maksud, tujuan dan fungsi serta manfaat suatu hal tersebut dilaksanakan.

Upaya merupakan usaha yang dilakukan guna mencapai suatu tujuan tertentu yang ditunjang dengan sarana dan prasarana.

Berikut adalah langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam upaya pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. mulai dari tahapan pembinaan, pendidikan dan pelatihan, database dan seleksi.

#### **a. Pembinaan**

Menurut Sudjana (2004 : 33) Pembinaan yaitu sebagai rangkaian upaya pengendalian secara profesional terhadap semua unsur-unsur tersebut berfungsi sebagaimana mestinya sehingga rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara berdaya guna dan berhasil guna. Menurut Poerwadarminta (2003:44) Pembinaan adalah suatu usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Selanjutnya menurut Musanef (2000 : 47) bahwa yang dimaksud dengan Pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah upaya pembangunan, pengarahan serta pengendalian sehingga mencapai tujuan yang berdaya guna dan bebrhasil guna.

#### **b. Pendidikan dan Pelatihan**

Menurut Soekidjo (2003 : 28) pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon

tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi dan pada akhir pendidikan peserta didik mendapatkan ijazah atau gelar.

Menurut Achmad S. Sukri (2001 : 163) Pelatihan didefinisikan sebagai suatu usaha meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang di jabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja. Agar efektif mencapai sasaran yang ditetapkan, maka pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar, harus merupakan kegiatan organisasional yang direncanakan dan dirangcang sebagai jawaban atas kebutuhan organisasi yang spesifik.

Abdurrahman Fathoni (2006 : 147) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu pembinaan terhadap tenaga kerja di samping adanya upaya lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar yang bertujuan guna meningkatkan kualitas para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### c. Database

Data base atau basis data yaitu suatu kumpulan data-data yang disusun sedemikian rupa sehingga membentuk informasi yang sangat berguna. Database terbentuk dari sekelompok data-data yang memiliki jenis/sifat sama. Data secara umum dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang dapat dikumpulkan.

Berikut adalah beberapa definisi dari Database :

1. Database adalah kumpulan informasi yang disimpan di dalam komputer secara sistematis sehingga dapat diperiksa menggunakan suatu program komputer untuk memperoleh informasi dari basis data tersebut.
2. Database adalah representasi kumpulan fakta yang saling berhubungan disimpan secara bersama sedemikian rupa dan tanpa pengulangan (redudansi) yang tidak perlu, untuk memenuhi berbagai kebutuhan.
3. Database merupakan sekumpulan informasi yang saling berkaitan pada suatu subjek tertentu pada tujuan tertentu pula.
4. Database adalah susunan record data operasional lengkap dari suatu organisasi atau perusahaan, yang diorganisir dan disimpan secara terintegrasi dengan menggunakan metode tertentu dalam komputer sehingga mampu memenuhi informasi yang optimal yang dibutuhkan oleh para pengguna.

Dapat di simpulkan bahwa database adalah informasi yang saling berkaitan pada suatu subyek dan dikumpulkan di dalam komputer sehingga mampu memenuhi informasi yang dibutuhkan guna tujuan tertentu.

#### d. Seleksi

Seleksi Menurut Sondang P. Siagian (2009 : 131) adalah salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak tergantung pada cermat atau tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Dapat disimpulkan bahwa Seleksi adalah serangkaian proses yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah pelamar yang telah lulus dalam proses rekrutmen diterima atau ditolak.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, menurut Peraturan pemerintah ini pada pasal 6A ayat (1) pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi dan lulus seleksi ujian tertulis kompetensi dasar dan kompetensi bidang sesama tenaga honorer :

1. Seleksi Administrasi.
2. Seleksi Ujian Tes Kompetensi Dasar.
3. Seleksi Ujian Tes Kompetensi Bidang.

### **Metodologi Penelitian**

Untuk mengetahui Upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tana Tidung, maka jenis penelitian diklasifikasikan pada jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah metode yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta penjelasan dari variabel yang diteliti.

Menurut Miles dan Huberman (2007 : 20) menyatakan bahwa analisis interaktif terdiri dari beberapa komponen, yaitu : 1). Penumpulan Data (Data Collection), 2). Reduksi Data (Data Reduction), 3). Penyajian Data (Data Display), 4). Verifikasi Data (Data Verification).

### **Fokus Penelitian**

Dalam penelitian dengan judul "Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tana Tidung", secara implisit dalam penelitian ini akan membahas fokus yang dapat dipergunakan dalam mengukur variabel tersebut yaitu :

1. Upaya Badan Kepegawaian Daerah Dalam Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tana Tidung, meliputi :
  - a. Pembinaan.
  - b. Pendidikan dan Pelatihan.
  - c. Database.
  - d. Seleksi.
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil.

## Hasil dan Pembahasan

### *Pembinaan*

Pembinaan merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum tenaga honorer dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, pembinaan tenaga honorer dilakukan oleh masing-masing SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang mempunyai tenaga honorer. Mulai dari sikap sampai disiplin kerja, pembinaan kepada staf administrasi dapat dilakukan oleh kepala bidang yang membawahi tenaga honorer tersebut.

Dalam hal melakukan pembinaan terhadap tenaga honorer memang benar adanya bahwa hal itu dilaksanakan pada setiap SKPD yang memiliki tenaga honorer. Namun dalam melaksanakannya tidak secara formal atau dilakukan dengan mengumpulkan mereka secara bersamaan dalam ruangan yang sama lalu kemudian dilakukan pembinaan. Pembinaan yang dilakukan hanya melalui atasan yang membawahi para tenaga honorer.

Tabel 4.8 Daftar tenaga honorer yang telah mendapatkan pembinaan

No	SKPD	Jumlah Tenaga Honorer
1	Badan Kepegawaian Daerah	6 Orang
2	Kantor Kecamatan Sesayap	14 Orang
3	Bagian Hukum dan Organisasi	5 Orang
4	Dinas Kehutanan dan Pertanian	51 Orang
	Jumlah	76 Orang

Sumber : Olahan data primer

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari keempat SKPD yang di teliti oleh peneliti, keseluruhan tenaga honorer yang bekerja pada instansi tersebut telah mendapatkan pembinaan.

### *Pendidikan dan Pelatihan*

Pendidikan dan Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para tenaga honorer untuk menjadi pegawai yang mumpuni dan bekerja dengan baik di lingkungan kerja pemerintah Kabupaten Tana Tidung sesuai dengan harapan pemerintah.

pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh SKPD – SKPD sangat berguna untuk meningkatkan kualitas dari tenaga honorer untuk melaksanakan kewajiban serta tugas – tugas mereka di kantor. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan atau diberikan di kantor maupun di luar kantor atau luar daerah sangat baik untuk mengembangkan kemampuan tenaga honorer.

Pendidikan dan pelatihan tenaga honorer ini tidak menjadi tanggungan dari BKD, walaupun dalam tugas pokok dan fungsi BKD ada sub bidang pendidikan dan pelatihan. Ini dikarenakan BKD hanya menaungi pegawai negeri sipil daerah dan tidak ada peraturan yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan kepada tenaga honorer. Sehingga proses pendidikan dan pelatihan ini

menjadi tugas dari SKPD yang mempunyai tenaga honorer, walaupun tidak mempunyai landasan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga honorer namun guna menunjang kemampuan tenaga honorer untuk bekerja maka SKPD – SKPD yang mempunyai tenaga honorer melaksanakan pendidikan dan pelatihan tersebut.

Tabel 4.9 Daftar Tenaga Honorer yang telah mendapatkan Diklat.

No	Instansi	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah
1	Kantor Kec. Sesayap	Bimtek	9 orang
2	Bagian Hukum dan Organisasi	Bimtek dan Seminar	5 orang
3	Dinas Pertanian dan Kehutanan	Bimtek	6 orang
		Diklat pembentukan Polhut	10 orang
		Diklat PPL pertanian	23 orang

Sumber : Olahan data primer

Dari data tabel di atas terlihat bahwa tenaga honorer juga mendapatkan pelatihan. Untuk pelatihan bimtek, itu hanya ditujukan kepada tenaga honorer administratif. Oleh sebab itulah tidak semua tenaga honorer mendapatkan pelatihan, misalnya tenaga supir, petugas caraka dan penjaga malam.

### ***Database***

Database adalah suatu sistem pencatatan baik manual maupun secara komputerisasi yang digunakan untuk mencatat dan mengumpulkan data. Dalam hal ini data yang dikumpulkan dan dicatat yaitu data tentang kepegawaian tenaga honorer. Database dijadikan acuan untuk dapat mengangkat tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil, karena dalam database dapat terlihat bagaimana pengabdian tenaga honorer selama mereka mengabdikan kepada pemerintah.

Database sangat penting dalam proses pengangkatan tenaga honorer pegawai negeri sipil, sehingga pada proses ini harus benar-benar dilakukan dengan teliti sesuai dengan peraturan dalam melakukan verifikasi dan validasi data dari para tenaga honorer. Dalam melakukan pendataan terhadap tenaga honorer Badan Kepegawaian Daerah harus benar-benar melaksanakan fungsinya secara baik dan benar sesuai dengan yang tertera pada PP 56 tahun 2012, SE MENPAN nomor 5 tahun 2010 dan SE MENPAN nomor 3 tahun 2012.

Setelah dilakukannya proses pendataan, maka terjaringlah nama-nama dari tenaga honorer yang telah memenuhi persyaratan peraturan pemerintah untuk masuk dalam Daftar Tenaga Honorer KI dan KII Kabupaten Tana Tidung. Untuk melihat secara jelas peneliti telah mencantumkan jumlah tenaga honorer yang masuk dalam kategori I kedalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Daftar Tenaga Honorer K I Kab. Tana Tidung

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	2
2	Perempuan	2

Jumlah	4
--------	---

Sumber : BKN 2012 (daftar nominatif tenaga honorer kategori I), data diolah.

Dari tabel diatas terlihat hanya sedikit saja tenaga honorer kategori I yang masuk kedalam database.

Kemudian untuk melihat daftar tenaga honorer kategori II Kabupaten Tana Tidung peneliti memaparkannya dalam tabel berikut :

Tabel 4.11 Daftar Tenaga Honorer K II Kab. Tana Tidung

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	144
2	Perempuan	125
	Jumlah	269

Sumber : BKN 2012 (daftar nominatif tenaga honorer kategori II), data diolah.

Dari data di atas, terlihat bahwa tenaga honorer K II yang masuk dalam database didominasi oleh tenaga guru, dimana ini juga terdapat di daerah-daerah lain hampir diseluruh Indonesia. Ini disebabkan karena kategori II merupakan hasil dari kebijakan pemerintah untuk melakukan pengangkatan terhadap tenaga honorer yang tidak masuk ke dalam kategori I.

### **Seleksi**

Seleksi adalah tahapan terakhir dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil, pada tahapan ini pemerintah selaku penyelenggara negara melakukan serangkaian seleksi sebelum tenaga honorer diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, pasal 6A ayat (1) pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil, dilakukan melalui seleksi administrasi dan tes, yaitu tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang sasama tenaga honorer.

seleksi merupakan salah satu proses penting untuk mendapatkan pegawai negeri yang berkualitas melalui pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil. Dengan adanya nilai ambang batas atau *passing grade* tentunya membuat kualitas dari tenaga honorer yang akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil lebih mempunyai kompetensi yang baik. Namun dalam pengangkatannya menjadi pegawai negeri sipil harus tetap malihat formasi yang ada atau kebutuhan pemerintah.

Untuk proses pelaksanaan tes seleksi terhadap tenaga honorer sudah sendiri diatur dalam SE Menpan No. 10 Tahun 2013, berikut adalah tabel jadwal kegiatan dari proses seleksi untuk tenaga honorer.

Tabel 4.12 Jadwal proses pelaksanaan tes K II Kab. Tana Tidung.

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Pengiriman listing tenaga honorer K2 ke 33 prov	Minggu ke 4 Agustus s/d minggu ke 3 September 2013
2	Pemberitahuan dan penyampaian nomor	Minggu ke 2 s/d minggu ke

	tes tenaga honorer K2	3 Oktober 2013
3	Pelaksanaan ujian TKD/TKB	3 November 2013
4	Pengumuman kelulusan CPNS dari tenaga honorer K2	1 Desember 2013
5	Pemberkasan dan penetapan NIP	Minggu ke 3 Desember sampai dengan selesai

Sumber : SE Menpan No. 10 Tahun 2013

### ***Faktor-Faktor Penghambat Upaya Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil***

#### 1. Moratorium

Pada tahun 2011 Pemerintah Pusat melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Keuangan mengeluarkan peraturan bersama Nomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011 tentang Moratorium Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

#### 2. Passing Grade

Penentuan lulus tidaknya hasil tes CPNS kategori tenaga honorer K II itu dilakukan berdasarkan *Passing Grade* (nilai ambang batas). *Passing Grade* ditetapkan oleh Kementerian PAN-RB atas pertimbangan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) dengan memperhatikan pendapat Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri. Namun kelulusan tetap mempertimbangkan masa pengabdian tenaga honorer yang bersangkutan. Ini juga menjadi faktor penghambat upaya Badan Kepegawaian daerah dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil. Dimana tidak semua honorer ang masuk dalam database akan diangkat menjadi pegawai negeri sipil.

#### 3. Perbedaan aturan antara Kategori I dan Kategori II

Untuk Kategori I

- a. Pengangkatan tenaga honorer yang dibiayai dari APBN dan APBD, dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi.
- b. Pelaksanaan verifikasi dan validasi dilakukan oleh Tim verifikasi dan validasi yang dibentuk oleh Badan Kepegawaian Negara.
- c. Pengangkatan tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan negara mulai formasi Tahun Anggaran 2005 sampai dengan formasi Tahun Anggaran 2012.
- d. Pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil untuk formasi 2012 ditetapkan pada tahun anggaran berjalan.

Untuk Kategori II

- a. Tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai dari APBN dan APBD dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan negara berdasarkan formasi sampai dengan Tahun Anggaran 2014.
- b. Pengangkatan tenaga honorer dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi dan lulus seleksi ujian tertulis kompetensi dasar sesama tenaga honorer.
- c. Seleksi ujian tertulis kompetensi dasar sesama honorer dilaksanakan 1 kali dengan materi Tes Kompetensi Dasar (TKD) berdasarkan kisi-kisi yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- d. Penentuan kelulusan bagi tenaga honorer yang mengikuti seleksi ujian tertulis kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan berdasarkan nilai ambang batas kelulusan (*passing grade*) yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara atas pertimbangan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dengan memperhatikan pendapat dari konsorsium Perguruan Tinggi Negeri.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan temuan yang didapat dari hasil penelitian penulis di lapangan, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Temuan penelitian menunjukkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan untuk pengangkatan tenaga honorer yang terdiri dari pembinaan, pendidikan dan pelatihan, database dan seleksi. Dari keempat upaya tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung hanya melakukan pendatabasean dan seleksi. Sementara yang lainnya (pembinaan, pendidikan dan pelatihan) dilakukan oleh masing-masing SKPD yang memiliki tenaga honorer. Berkenaan dengan upaya pembinaan terhadap tenaga honorer, tidak ada koordinasi dari Badan Kepegawaian Daerah dengan SKPD yang ada di Kabupaten Tana Tidung terhadap pembinaan tenaga honorer sehingga membuat tidak adanya standar dari pembinaan kepada tenaga honorer yang bekerja di pemerintahan Kabupaten Tana Tidung.
- b. Dalam pemberian pendidikan dan pelatihan tenaga honorer tidak berjalan dengan baik, karena Badan Kepegawaian Daerah sendiri tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga honorernya. Sedangkan SKPD lain yang penulis teliti menjalankannya, pada instansi lain pendidikan dan pelatihan pada tenaga honorer termasuk bagian penting guna menunjang pekerjaan mereka.

- c. Upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam memasukkan tenaga honorer dalam database yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam proses seleksi sudah cukup baik, baik dalam penyelenggaraan dan juga pada proses pengumuman hasil tes yang dilaksanakan, walaupun di lapangan peneliti menemukan adanya ketidaktepatan waktu dalam hal penyampaian pengumuman hasil tes sebagaimana yang telah di atur dalam SE MENPAN-RB No. 10 Tahun 2013.
- e. Faktor penghambat upaya Badan Kepegawaian Daerah dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil setelah peneliti melakukan penelitian dilapangan yaitu adanya moratorium pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil yang, kemudian adanya passing grade (nilai ambang batas) sebagai penentu kelulusan tenaga honorer untuk menjadi pegawai negeri sipil dan perbedaan aturan antara tenaga honorer Kategori I dan Kategori II dalam proses pengangkatannya menjadi pegawai negeri sipil.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Dalam melakukan pembinaan terhadap honorer yang baru masuk harusnya dapat dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung, agar pembinaan terhadap honorer dapat dilakukan bersamaan dan mempunyai standar yang sama antar tenaga honorer dan dijadikan standar guna mengangkat tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- b. Dalam pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga honorer juga sebaiknya dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah, agar pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap honorer dapat dipantau langsung oleh Badan Kepegawaian Daerah untuk dapat dijadikan pertimbangan untuk melakukan pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil.
- c. Oleh karena proses pendatabasean yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah, maka ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi pada tahun-tahun berikutnya.
- d. Perlunya sosialisasi yang lebih intens terhadap tenaga honorer yang telah masuk database untuk dapat melaksanakan tes dengan baik serta mengetahui bagaimana cara seleksi itu dilaksanakan. Diluar itu keterlambatan yang terjadi pada proses pengumuman kelulusan terhadap tenaga honorer K II itu kendala teknis yang terjadi pada Badan Kepegawaian Nasional dan Kemenpan-RB.
- e. Untuk menyikapi faktor penghambat dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai negeri sipil seharusnya proses pengangkatan tenaga honorer Kategori I dan Kategori II bisa disamakan, atau untuk pengangkatan tenaga honorer kedepannya bisa mengikuti proses Kateggori I saja dimana

hanya memerlukan verifikasi dan validasi data. Jika tetap seperti pada tes seleksi tenaga honorer Kategori II yang harus mengikuti tes ujian tertulis dan harus memenuhi passing grade lagi maka tenaga honorer masih akan tetap banyak tersisa.

- f. Badan Kepegawaian Daerah pada dasarnya adalah instansi yang mengurus urusan kepegawaian daerah. Dalam hal ini peneliti berpandangan seharusnya Badan Kepegawaian Daerah tidak hanya memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai negeri sipil tetapi juga pada tenaga honorer agar para tenaga honorer mempunyai standar yang sama. Karena ini berbicara pegawai daerah, bukan hanya pegawai negeri sipilnya saja akan tetapi tenaga honorer juga merupakan pegawai daerah Kabupaten Tana Tidung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- Miles, B Matthew & A.Michael Huberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia Press. Jakarta.
- Musanef.2000. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jakarta : CV. Haji Mas Agung
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Poerwadarminta, W.J.S. 1991. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Siagian P. Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2004. *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*, Bandung : Sinar Baru Al Gensindo.
- Sukri, Ahmad, S, 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tim Penyusun, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

### Dokumen

- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 *Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 *Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 *Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil*.
- Surat Edaran Menpan Nomor 10 Tahun 2013 *Tentan Jadwal Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil*.