

**REKRUTMEN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (CPNS) DARI JALUR TENAGA  
HONORER DIKABUPATEN KAMPAR TAHUN 2012**

**Noviyanti.Nurhasanah**

Email:noviy931@gmail.com

**Dibimbing oleh Drs. Erman M,M.si**

Program Studi Ilmu Pemerintah FISIP Univeristas Riau

Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru

*Abstract*

*The human resource in a region government is the most important component that can determine whether all procedurs in region government run well or not. It will run well, if it is supported by the best quality of human resovrse. If so all of the purposes will be reached efedifically and efisienly*

*All of the human resourse who work in a region government called sipil servant. Based on the data from Kampar Regency. There are so many honorers who are waiting to be sipil servants. They are willing to be sipil servants as soon as possible, because they have worked for many years as honorers. Beside that, they also have had all of the conditions to e sipil servant.*

*A ppointment of temporary employee benefits in the sipil servant in Kampar Refency 2012 is give an effect if social stat good governance. Sometimes called position is defined as a rank or profession as a temporary employee who originally as a temporary employee sekeratariaat Kampar Regency.*

*Civil servants were needed and as many as 135 permanent employees have been appointed as civil servants and rests on the appliclable provisions that met the demands of professionalism of civil servants candidates as expected in implementation terms of appointment of civil service candidates from these temporary employees in technical positions not so relevant because there are not appointed as civil servants.*

***Keywords:Recruitmen, Employee, Good Government***

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan Pemerintah Daerah memerlukan sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Sumber daya manusia pada Pemerintahan daerah merupakan unsur yang sangat menentukan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Daerah akan dapat diselenggarakan dengan baik sehingga tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien jika didukung oleh sumber daya manusia pada Pemerintah Daerah disebut Pegawai Pemerintah Daerah. Pegawai Pemerintah Daerah disebut dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah, dan pembangunan.

Berdasarkan data yang ada di Pemerintah Kabupaten Kampar bahwa tenaga honorer masih banyak yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) padahal mereka memenuhi syarat untuk diangkat menjadi CPNS. Adanya kebijakan Pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan dikeluarkannya Surat Edaran Nomor 05 Tahun 2010 tentang pendataan tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dalam jumlah dan susunan Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi. Formasi adalah penyusunan jumlah kebutuhan Pegawai yang diperlukan ditetapkan berdasarkan beban kerja suatu organisasi. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat dan beban kerja yang harus dilaksanakan. Formasi PNS pusat ditetapkan oleh MENPAN (Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara) setelah

mendapat persetujuan dari Menteri Keuangan dan Pertimbangan dari Kepala Badan Kepegawaian Negara berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Peraturan Pemerintahan Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dilandasi oleh semangat kebersamaan mengabdikan kepada bangsa dan Negara, adapun yang menjadi pertimbangan lahirnya Peraturan Pemerintah tersebut adalah masih adanya para tenaga honorer yang mengabdikan di lembaga pemerintahan terutama yang berkerja pada instansi pemerintah yang terhitung minimal 1 Januari 2005 masih banyak yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dengan kata lain tenaga honorer yang tercecceh, sehingga pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Badan Kepegawaian Negara, memberikan kesempatan kepada mereka khusus tenaga honorer yang belum dapat diangkat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, dapat didata kembali untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), sesuai dengan Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 05 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer Yang Bekerja Dilingkungan Instansi Pemerintah, yang persyaratannya antara lain sebagai berikut :

1. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang.
2. Bekerja pada Instansi Pemerintah.
3. Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus.

4. Berusia sekurang-kurangnya 19 Tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.
5. Honor dibiayai oleh Anggaran Pendapatan Belanja Daerah ( APBD ).

Peranan Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan pembangunan bangsa dan Negara, sangat menentukan demi terwujudnya Republik Indonesia sangat berarti dimana Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara sebagai salah satu penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Adapun tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang – undang Dasar 1945 yaitu melindungi segenap Bangsa Indonesia dan tumpah darah Indonesia serta memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang

berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional sebagaimana tersebut diatas diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan serta yang berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat.

Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar Tenaga Honorer yang dinyatakan memenuhi persyaratan sesuai Pemerintahan Nomor 56 Tahun 2012 berjumlah 201 orang, dan mereka berhak untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, sehingga diharapkan dengan diangkatnya tenaga honorer tersebut menjadi CPNS dapat meningkatkan semangat kerja dan secara tidak langsung dapat meningkatkan pembangunan di Kabupaten Kampar dari berbagai sektor.

**Tabel 1.1 Daftar Jumlah Tenaga Honorer Sebelum di Verifikasi dan di Validasi**

NO.	NAMA INTANSI	JUMLAH TENAGA HONORER	KET
1	Sekretariat Daerah Kab. Kampar	7 orang	
2	Sekretariat DPRD Kab. Kampar	12 orang	
3	Dinas PU Bina Marga	9 orang	
4	Dinas Perkebunan	9 orang	
5	BPPKP	5 orang	
6	Sat Pol PP	128 orang	
7	Dinas Kesehatan	12 orang	
8	Dinas Pertambangan dan Energi	1 orang	
9	RSUD Bangkinang	1 orang	
10	Kantor Camat XIII Koto Kampar	2 orang	
11	Kantor Camat Tapung Hulu	3 orang	
12	Kantor Camat Bangkinang	1 orang	
13	Kantor Kebersihan dan Pertamanan	24 orang	
14	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja	1 orang	
15	Badan Lingkungan Hidup	2 orang	
16	Dinas Cacatan Sipil dan Kependudukan	3 orang	
17	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	142 orang	
	<b>Jumlah.....</b>	<b>350 orang</b>	

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012*

Data tersebut pada awalnya sebanyak 350 oarang yang diusulkan ke Tim

Verifikasi dan Validasi Tenaga Honorer Kabupaten Kampar yang diketuai oleh

Kepala Inspektorat Kabupaten Kampar, namun setelah diadakan Verifikasi dan Validasi secara keseluruhan jumlah Tenaga Honorer yang berhak dan layak diusulkan untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Berdasarkan Peraturan pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dan Surat Edaran Kementerian Nomor 05 Tahun 2010 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pendataan Tenaga Honorer. Sebanyak 149 dengan rincian 125 orang tenaga honorer dari Sat Poll PP 20 orang dari Tenaga Guru dan 4 orang dari Tenaga Teknis lain nya

dinyatakan tidak memenuhi syarat sesuai peraturan tersebut diatas dikarenakan SK Pengangkatannya sebagai tenaga honorer diangkat pada 1 April 2005, 1 Juli 2005 dan 1 Oktober 2005. Sehingga mereka tidak dapat diusulkan untuk diproses menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dari hasil pendataan dan Verifikasi dan Validasi tersebut dinyatakan sebanyak 201 berkas atau orang dinyatakan memenuhi syarat untuk diusulkan ke Tim Nasional, data yang dinyatakan memenuhi syarat tersebut sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**

**Daftar Jumlah Tenaga Honorer di Kabupaten Kampar yang Belum Diangkat Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil**

NO.	NAMA INTANSI	JUMLAH TENAGA HONORER	KET
1	Sekretariat Daerah Kab. Kampar	7 orang	
2	Sekretariat DPRD Kab. Kampar	12 orang	
3	Dinas PU Bina Marga	6 orang	
4	Dinas Perkebunan	6 orang	
5	BPPKP	5 orang	
6	Sat Pol PP	3 orang	
7	Dinas Kesehatan	12 orang	
8	Dinas Pertambangan dan Energi	1 orang	
9	RSUD Bangkinang	1 orang	
10	Kantor Camat XIII Koto Kampar	2 orang	
11	Kantor Camat Tapung Hulu	3 orang	
12	Kantor Camat Bangkinang	1 orang	
13	Kantor Kebersihan dan Pertamanan	21 orang	
14	Dinas Sosial dan Tenaga Kerja	1 orang	
15	Badan Lingkungan Hidup	2 orang	
16	Dinas Cacatan Sipil dan Kependudukan	3 orang	
17	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	127 orang	
	<b>Jumlah.....</b>	<b>201 orang</b>	

Sumber: *Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar 2012*

Dari tabel 1.2 tersebut diatas dapat tergambar bahwa tidak semua data tenaga honorer di Kabupaten Kampar dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ( CPNS ) karena tim verifikasi dan validasi Kabupaten Kampar dengan teliti

mengecek keabsahan dan kebenaran dokumen yang dimiliki oleh tenaga honorer dan kros cek dengan data-data lain yang pada Satuan Kerja dimana tenaga honorer bekerja, sehingga data yang dihasilkan mendapatkan data yang akurat dan dapat

dipertanggung jawabkan, data sebagaimana besar dokumen yang diverifikasi dan validasi adalah menyangkut dengan :

- 1.Keabsahan Surat Pengangkatan Tenaga Honorer minimal dari 1 Januari 2005 dan sampai sekarang masih aktif bekerja tidak terputus putus
- 2.Tercantum honornya dalam anggaran APBD dan tertuang dalam DPA Satuan Kerja Masing-masing
- 3.Bekerja pada instansi pemerintah
- 4.Usia tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006
- 5.Ada surat pernyataan dari atasan langsung yang menyatakan bahwa tenaga honorer tersebut masih aktif bekerja dan tidak pernah melanggar aturan kepegawaian yang telah ditentukan

Dari data tabel 1.2 tersebut diatas tenaga guru merupakan tenaga honorer yang paling banyak sebanyak 126 orang, dengan rincian guru bantu pusat sebanyak 37 orang dan guru bantu daerah 89 orang, untuk guru bantu pusat memang ada kesalahan dalam pendataan, seharusnya mereka terdata pada Kementerian Diknas namun setelah dicek ternyata tidak terdata oleh pihak Kemendiknas, untuk yang guru bantu daerah yang jumlahnya 89 orang mereka rata-rata tidak mengetahui tentang pendataan data base guru yang dilakukan pada tahun akhir tahun 2004.

Tujuan penetapan formasi adalah agar satuan-satuan organisasi Negara mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai beban kerja dan tanggung jawab masing-masing satuan organisasi. Formasi ditetapkan berdasarkan analisis kebutuhan dalam jangka waktu tertentu dengan mempertimbangkan macam-macam pekerjaan, rutinitas pekerjaan, dan keahlian

yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan hal-hal lain yang mempengaruhi jumlah dan sumber daya manusia yang diperlukan (*bkn.go.id 12/02/12*)

Dalam undang-undang yang baru ini prinsip otonomi menjadi lebih lengkap, khususnya untuk daerah Kabupaten/Kota yaitu :

- 1.Kewenangan otonomi yang luas;
- 2.Nyata;
- 3.Bertanggung jawab.

Kewenangan otonomi yang luas merupakan keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan. Sedangkan otonomi nyata adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan kewenangan dalam bidang pemerintahan hanya didasarkan pada kenyataan yang diperlukan secara tumbuh, hidup dan berkembang didaerah tersebut. Adapun otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa perwujudan tanggung jawab sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam wujud dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi,keadilan dan pemerataan serta pemiliharaan hubungan antar pusat dan daerah serta antar daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Ketentuan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini digunakan sebagai pedoman bagi pejabat. Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dalam pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.

Berdasarkan uraian dan beberapa fenomena tersebut maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan dalam sebuah penelitian

dengan judul : **“REKRUTMEN CPNS DARI JALUR TENAGA HONORER DI KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2012”**

### **PERUMUSAN MASALAH**

Dari adanya fenomena-fenomena diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana tenaga honorer yang memenuhi persyaratan dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ( CPNS ).
2. Persyaratan – persyaratan apa yang harus dilengkapi untuk melengkapi persyaratan menjadi CPNS.

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui berapa jumlah yang sebenarnya tenaga honorer yang memenuhi persyaratan di Kabupaten Kampar yang belum terangkat menjadi CPNS, berdasarkan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui sejauh mana proses Rekrutmen CPNS khususnya Tenaga Honorer di Kabupaten Kampar, yang tercecer dapat segera diangkat menjadi CPNS.

### **MANFAAT PENELITIAN**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan masukan dan saran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar, agar seluruh tenaga honorer yang memenuhi syarat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 dapat segera diselesaikan, sehingga keadilan sesama tenaga honorer dapat dilaksanakan.

### **KONSEP TEORI**

Guna mempermudah dalam menganalisis hasil penelitian nantinya, maka kajian kerangka pemikiran/teori dan bermakna mendasari setiap yang dilakukan. Oleh sebab itu, kerangka pemikiran/teori diambil dari buku-buku literature dan perundang-undangan yang memiliki relevansi, sehingga arah penelitian menyimpang dan mengambang.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon suatu organisasi dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Rekrutmen berasal dari bahasa inggeris ‘recruitment’ yang berarti perekrutan atau pengarah. Perekrutan atau merekrut berasal dari akar kata ‘rekrut’. Rekrutmen adalah merupakan proses penemuan dan menarik para pelamar pekerjaan (aplikan) untuk suatu pekerjaan. Proses dimulai ketika pengarah/merekrut calon pekerja baru mencari dan berakhir ketika aplikannya ditetapkan. Hasil-hasilnya adalah penampungan pelamar pekerjaan atau aplikan dari proses seleksi pekerja baru.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000:4) menyatakan bahwa ‘Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan’

Menurut Henry Simamora (2004:170) menyatakan bahwa “ Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai di cari, dan berakhir pada saat lamaran mereka serahkan.”

Menurut Veithzal Rivai (2004:160) Menyatakan bahwa “Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau kualified sesuai dengan jabatan atau lowowngan yang ada.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode identifikasi, analisa dan klasifikasi. Sehingga penelitian ini akan menggambarkan bagaimana sebenarnya Rekrutmen CPNS di Kabupaten Kampar.

Lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Kampar khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Hal ini dikarenakan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tersebut dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar.

## **PEMBAHASAN**

Diera globalisasi sekarang ini peran Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan di berbagai bidang. Oleh karena itu, perhatian kita perlu diarahkan kepada Peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang digalakkan.

Oleh sebab itu, sering dikatakan bahwa subjek pembangunan adalah unsur manusia. Bila kita bertanya apa yang hendak dibangun dan untuk siapa pembangunan tersebut, maka jawabannya adalah manusianya. Dengan dua fungsi unsur manusia itulah maka peranan manusia dalam posisi yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan.

Untuk melengkapi penelitian ini, maka diperlukan data primer dan data sekunder.

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu, data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar secara langsung pada objek penelitian. Data ini berupa informasi yang diperoleh dari responden penelitian tentang Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari jalur tenaga honorer tahun 2012.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah merupakan data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber, dimana data tersebut merupakan data publikasi. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data tentang gambaran umum lokasi penelitian. Selanjutnya data yang bias diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah, sebagai pendukung tentunya tidak ketinggalan data yang didapat dari buku-buku, jurnal, internet dan data publikasi lainnya yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

Menyimak substansi hukum yang terkandung dalam Pasal I ayat I Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tersebut, dapat disimpulkan bahwa tenaga honorer yang ada pada sejumlah unit kerja instansi dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Kampar adalah mereka yang telah diangkat dan ditetapkan sebagai tenaga honorer berdasarkan Surat Keputusan Pimpinan instansi atau Bupati serta terdaftar pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar. Tenaga honorer tersebut memiliki legalitas status formal yang menerima gaji setiap bulan dari pemerintah atau Pemerintah Kabupaten Kampar.

Upaya mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan daerah dan pembangunan serta pelayanan masyarakat, pemerintah Kabupaten Kampar atau Badan

Kepegawaian Daerah telah merekrut sejumlah tenaga honorer pelamar umum untuk dipekerjakan pada berbagai instansi atau unit kerja yang ada dalam Lingkup Pemerintah Kabupaten Kampar.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon suatu organisasi dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Sebelum melakukan rekrutmen pegawai didahului proses Formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Formasi Pegawai Negeri Sipil ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 telah ditentukan pokok-pokok penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi satuan organisasi pemerintah. Menurut Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud formasi adalah jumlah dan susunan pangkat pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penerbitan dan penyempurnaan Aparatur Negara.

Setelah melalui formasi Pegawai Negeri Sipil maka tahapan selanjutnya adalah hasil dari formasi tersebut dijadikan dasar untuk melakukan pengadaan atau rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam dalam suatu satuan organisasi Negara pada umumnya disebabkan oleh 2 (dua) yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini adalah untuk keperluan lain baik dalam arti jumlah maupun dalam arti mutu. Kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil ini diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun

2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Penetapan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 sebagai instrument yuridis atau legal dalam seluruh proses penyelenggaraan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil, memuat sejumlah ketentuan baik ketentuan umum, tujuan dan sasaran kebijaksanaan, kriteria atau mekanisme, Persyaratan Calon Pegawai Negeri Sipil, maupun ketentuan mengenai tata cara penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil melalui seleksi administrasi dan lainnya.

Berdasarkan sejumlah ketentuan tersebut dan beberapa permasalahan yang timbul atau terjadi selama dalam proses penyelenggaraannya, menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dikaji atau dianalisis atau evaluasi dengan tetap berpedoman pada beberapa ketentuan yang diatur dalam pasal-pasal Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tersebut.

Peranan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kampar dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di fokuskan pada 5 (lima) aspek yaitu :

1. Peranan dalam pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di tinjau dari tingkat kebutuhan Instansi,
2. Peran dalam dalam melaksanakan persyaratan atau mekanisme pengangkatan tenaga honorer dan pelamar umum menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil,
3. Peran Dalam melaksanakan Perencanaan, Pengumuman, Persyaratan, dan Pelamaran,
4. Peran dalam menerapkan obyektifitas dan transparansi dalam pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil



5. Peran dalam melaksanakan ketentuan yang melarang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007.

Kelima aspek tersebut diatas dianalisis atau dievaluasi berdasarkan hasil observasi atau survey dan hasil wawancara dengan responden, informan dan narasumber. Lebih lanjut diuraikan di bawah ini

### **1. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaa Pengangkatan Tenaga Honorer**

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 “Tentang pengangkatan 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 Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD)”.

Ketentuan ini dengan jelas mengatur bahwa yang dimaksudkan sebagai tenaga honorer adalah tenaga yang telah diangkat dan di tetapkan sebagai honorer berdasarkan Surat Keputusan tertulis dari pejabat Pembina kepegawaian dalam hal ini pimpinan instansi dimana tenaga honorer tersebut di pekerjakan/di tugaskan. Hal ini juga lebih di pertegas bahwa tenaga honorer adalah mereka yang telah menerima gaji bulanan dari Pemerintah/Pemerintah Daerah yang dialokasikan dalam bentuk Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) atau Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) atau di masukkan dalam anggaran pembelanjaan daerah atau pengeluaran rutin Pemerintah Kabupaten Kampar. Tenaga honorer tersebut memiliki legalitas status

formal yang menerima gaji setiap bulan dari pemerintah atau Pemerintah Kabupaten Kampar

### **2. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Rekrutmen secara Obyektif dan transparan.**

Persyaratan lain bagi pengangkatan, pengadaan seorang tenaga honorer dan pelamar menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah harus dilakukan secara Obyektif dan transparan, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, terutama pada pasal 7 yang berbunyi : Pengangkatan tenaga honorer dilakukan secara obyektif dan transparan. Dan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 terutama pada pasal 5 ayat 1 Lowongan formasi Pegawai Negeri Sipil diumumkan seluas-luasnya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian

### **3. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan pengadaan Pengangkatan Pelamar Umum menjadi Calon Pegawai Negeri Ssipil berdasarkan Tingkat Kebutuhan.**

Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dinyatakan bahwa “ *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong*”. dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah. Ketentuan ini dengan jelas mengatur bahwa perekrutan atau pegadaan Pegawai Negeri Sipil untuk di pekerjakan pada suatu unit kerja instansi tertentu benar-benar dibutuhkan tenaganya dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi tersebut.

### **4. Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Persyaratan, Pengumuman Pengangkatan Pelamar Umum Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil**

Persyaratan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, terutama pada beberapa pasal berikut:

Pasal 3

1. Pengangkatan Tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai berikut :
  - a. Guru
  - b. Tenaga Kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan
  - c. Tenaga Penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan
  - d. Tenaga Teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah.
2. Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di dasarkan pada :
  - a. Usia Paling tinggi 46 tahun dan paling rendah 19 tahun dan
  - b. Masa Kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1(satu) secara terus menerus
  - c. Masa kerja terus menerus sebagai mana dimaksud pada ayat 2 (dua) huruf b tidak berlaku bagi dokter yang telah selesai menjalani masa bakti sebagai pegawai tidak tetap. (PTT)

Ketentuan pasal 3 ayat (1) di atas menegaskan bahwa dalam pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil, maka yang menjadi prioritas utama yang diangkat adalah mereka yang berprofesi sebagai guru kontrak, tenaga medis kontrak baik perawat atau bidan maupun dokter, tenaga penyuluh pertanian, perikanan, peternakan, serta tenaga teknis lainnya yang dibutuhkan.

## **5. Jumlah Tenaga Honorer di Kabupaten Kampar berdasarkan Hasil Pendataan**

Berdasarkan hasil pendataan sesuai dengan Surat ederan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 05 tahun 2010 di Kabupaten Kampar masih ada sebanyak 201 tenaga honorer yang belum diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil data tersebut berdasarkan Tim Verifikasi dan Validasi Kabupaten Kampar yang diketuai Oleh Kepala Inspektorat Kabupaten Kampar. Data awal yang disampaikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar sebanyak 350 orang namun yang memenuhi syarat admintrasi sebanyak 201 orang, hasil Verifikasi dan Validasi tersebut oleh Pejabat Pembina kepegawaian (Bupati) disampaikan kepada Tim Verifikasi dan Validasi tingkat pusat dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Badan Kepegawaian Negara untuk di Verifikasi ulang untuk ditetapkan menjadi data yang memenuhi kriteria sesuai Peraturan tersebut diatas.

## **KESIMPULAN**

1. Peranan Badan Kepegawaian daerah (BKD) belum optimal atau selektif dalam rekrutmen aparatur khususnya Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Kampar. Pada beberapa aspek di nilai sudah sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 yang telah di revisi menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, namun dalam beberapa aspek lainnya kurang sesuai termasuk masih adanya tenaga honorer dengan bidang keahlian dan kriteria usia serta masa kerja tertentu yang tidak mendapat prioritas dalam pelaksanaan rekrutmen Calon

Pegawai Negeri Sipil tahun 2005-2010. Namun dalam beberapa aspek lainnya dinilai kurang sesuai adalah kriteria pelaksanaan, seleksi administrasi dan penggunaan saluran rekrutmen. Sedangkan aspek yang dinilai sesuai adalah beberapa pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam pasal 1 dan pasal 3, yang mana pasal tersebut cenderung menimbulkan polemik serta masih terjadinya pengangkatan tenaga honorer sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil meskipun ada larangan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2005.

2. Manfaat dalam pengangkatan pegawai honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar tahun 2012 adalah memberikan suatu dampak status sosial Good Governance sering pula disebut kedudukan yang diartikan sebagai suatu peringkat atau posisi seorang dalam kelompok masyarakat. Pekerjaan atau profesi sebagai Pegawai honorer yang semula sebagai pegawai honorer sekeretariat daerah Kabupaten Kampar, maka dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil membuat adanya perubahan status dari pegawai honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah hendaknya dalam pengangkatan harus dilakukan sesuai dengan prosedur dan penyeleksian yang benar dan akurat agar tidak terjadi kecurangan
2. Kepada pemerintah hendaknya dalam hal pengangkatan honorer sebagai Pegawai Negeri Sipil harus benar-benar dilaksanakan jangan menunggu masa kerja sebagai honorer yang cukup lama

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiarjo, Miriam, 2008. *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Darma, 2004. *Manajemen Kepegawaian dan Sistem Rekrutmen Pegawai di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Liberty
- Handayani, S. 1989, *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*, Jakarta: CV. Hajimasagung.
- H.I Rahman A, 2007. *Sistem Politik Indonesia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Jatinagor: Fokusmedia
- Huda Ni'matul, 2005. *Otonomi Daerah; Filosofi Sejarah Perkembangan dan Problematika*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Karim Busyro Abuya, 2005. *Indonesia Globalisasi Otonomi Daerah: Beberapa Pikiran untuk Sumenep*, Yogyakarta: Pilar Media
- Musanef, 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: PT. Gunung Agung
- Rush, Micheal dan Philip Althof, 2000. *Pengantar Sosiologi Politik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Surbakti, Ramlan, 1992. *Memahami Ilmu Politik*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Syafiie Kencana Inu, 2011. *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta