

**PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI
SIPIL DI ERA OTONOMI DAERAH
(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)**

Agustinus Didik, Siswidiyanto, Stefanus Pani Rengu

Jurusan Ilmu Admisitrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
Email: agustinusdidik@rocketmail.com

***Abstract: Appointment of Honorary Workers to be Candidates for Civil Servants in the Era of Local Autonomy.** This research aims to describe Appointment of Honorary Workers to be Candidates for Civil Servants in the Era of Local Autonomy conducted by the Local Employment Agency of Batu City. This relates to the recruitment of candidates for civil servants conducted from internal (within) the government institution. The method used in this research is qualitative research with descriptive approach, with a research focus: (1) Appointment of Honorary Workers to be Candidates for Civil Servants at Batu City Government. (2) The factors to be supporting and inhibiting Appointment of Honorary Workers to be Candidates for Civil Servants at Batu City Government. The results showed that Appointment of Honorary Workers to be Candidates for Civil Servants at Batu City Government can be said already well and obtain in accordance with the the regulations / rules applicable.*

***Keyword:** Appointment of Honorary workers, Candidates for Civil Servants, Era of Local Autonomy*

Abstrak: Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil Di Era Otonomi Daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di era otonomi daerah yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu. Hal ini berkaitan dengan rekrutmen calon pegawai negeri sipil yang dilakukan dari intern (dalam) lingkup instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan fokus penelitian (1) pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu (2) faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu bisa dikatakan sudah cukup baik dan dijalankan sesuai dengan regulasi/aturan yang berlaku.

Kata Kunci: Pengangkatan Tenaga Honorer, Calon Pegawai Negeri Sipil, Era Otonomi Daerah

Pendahuluan

Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini dapat dilakukan apabila Tenaga Honorer tersebut telah memenuhi syarat - syarat yang ditentukan, berdasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi Pemerintah Daerah yang lowong atau kosong dan tidak bertentangan dengan peraturan undang-undang lainnya. Dimana pengangkatan tenaga honorer menjadi

Calon Pegawai Negeri Sipil ini dilakukan melalui seleksi administratif dan tenaga honorer yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini yang gajinya atau penghasilannya dibiayai oleh APBN ataupun APBD.

Pemerintah Kota Batu pada tahun 2009 mengeluarkan pengumuman pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, berdasarkan data yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu jumlah pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil jumlahnya 154 orang. Jumlah tenaga honorer Pemerintah Kota Batu

sampai dengan tahun 2009 sebanyak 1072 orang.

Seperti halnya yang terjadi di Kota Batu, dari informasi yang diperoleh penulis dari salah satu informan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu bahwa untuk ruang lingkup Kota Batu sendiri masih ada 1 orang tenaga honorer yang telah masuk data base tahun 2005 namun belum terangkat sampai tahun 2012. Padahal berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil akan dilaksanakan mulai tahun 2005 sampai tahun 2010. Namun kenyataannya sampai tahun 2012 masih ada beberapa tenaga honorer yang belum terangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menjelaskan bahwa pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan beberapa ketentuan, diantaranya: ketentuan jenis jabatan tenaga honorer yang di prioritaskan (guru, tenaga kesehatan, penyuluh dan tenaga teknis), batas usia, kemudian masa kerja sebagai tenaga honorer minimal 1 tahun secara berturut-turut.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan secara objektif, transparan dan sesuai dengan ketentuan yang semestinya agar dalam proses rekrutmen tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dapat terhindar dari segala permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu sebagai pelaksana pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di daerah haruslah berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu dan untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor

pendukung dan faktor penghambat pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu.

Tinjauan Pustaka

1. Pemerintah Daerah

Menurut Misdyanti dan Kartasapoetra, (1993, h.17) menjelaskan pemerintah daerah adalah penyelenggara pemerintah daerah ataupun pemegang kemudi dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan daerah. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah menjelaskan bahwa pemerintah daerah ialah kepala daerah beserta perangkat daerah otonomi yang lain sebagai badan eksekutif daerah.

Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah daerah terdiri dari Kepala daerah, sekretaris daerah dan dinas-dinas lainnya di daerah yang difungsikan untuk penyelenggaraan pemerintah di daerah.

2. Rekrutmen (Pengadaan PNS)

Menurut Henry Simamora (2004, h.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. Aktifitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai di cari, dan berakhir pada saat lamaran mereka serahkan."

Menurut Veithzal Rivai (2004, h.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 *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Dari penjelasan mengenai pengertian rekrutmen diatas bisa disimpulkan bahwa: rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Adapun maksud dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan

persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

3. Formasi

Menurut Bratakusumah dan Solihin (2001, h.117) berpendapat bahwa pengertian dari formasi termasuk didalamnya jumlah susunan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan di dalam susunan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan suatu satuan negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

Sementara itu, Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa formasi adalah satuan-satuan organisasi negara yang dimaksud diatas dapat mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan organisasi yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

4. Seleksi

Menurut Umar (2005, h.77) seleksi merupakan usaha yang sistematis yang dilakukan guna lebih menjamin bahwa mereka yang diterima adalah mereka yang dianggap paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan serta jumlah yang dibutuhkan. Usaha-usaha yang sistematis tadi seperti dengan melakukan tahapan berikut: seleksi dokumen, psikotes, tes intelegensi, tes kepribadian, tes bakat, tes kemampuan, tes kesehatan dan wawancara.

Menurut Siagian (1992, h.177-179) dalam menyelenggarakan seleksi diperlukan kriteria yang rasional dan obyektif karena dengan demikian hanya pelamar yang paling memenuhi

persyaratanlah yang terpilih untuk diterima sebagai pegawai:

- 1) Analisis pekerjaan.
- 2) Uraian pekerjaan.
- 3) Spesifikasi pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa uraian pekerjaan mengidentifikasi ciri-ciri suatu pekerjaan sedangkan spesifikasi pekerjaan mengidentifikasi ciri-ciri pekerjaan tertentu. Berarti uraian pekerjaan merupakan dokumen penting yang berperan selaku “penuntun” dalam proses seleksi, karena uraian pekerjaan dapat digunakan untuk menjelaskan pekerjaan yang akan dilakukan pada pelamar sedangkan spesifikasi pekerjaan menjamin bahwa perhatian para pencari tenaga kerja tidak menyimpang dari daftar persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar yang pada gilirannya mempermudah pengambilan keputusan tentang memenuhi syarat tidaknya para pelamar.

5. Tenaga Honorer

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 pasal 1 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), menjelaskan 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/APBD.

Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintahan, pengangkatan tenaga honorer dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi. Pengangkatan tenaga honorer yang memenuhi ketentuan. Dalam pasal 3 berbunyi bahwa:

1. Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai:
 - 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) didasarkan pada:
- a) usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun; dan
 - b) masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus.
3. Masa kerja terus menerus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b tidak berlaku bagi dokter yang telah selesai menjalani masa bakti sebagai pegawai tidak tetap.
4. Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang dilakukan untuk melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi yang telah diumumkan ke publik.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kualitatif. Menurut Moloeng (2000, h.2) menyebutkan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung pada pengamatan manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Fokus dalam penelitian ini adalah: 1) Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, meliputi: Sumber rekrutmen, mekanisme rekrutmen dan prioritas yang diterima yakni: jenis jabatan, usia, masa kerja dan kelengkapan administrasi. 2) Faktor pendukung dan penghambat dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Peneliti mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian daerah Kota Batu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui *observasi* (pengamatan), *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Adapun sumber dan jenis data dalam penelitian ini yang terdiri dari data

primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancara. Sedangkan data sekunder berupa dokumen-dokumen, catatan-catatan, arsip-arsip, peraturan-peraturan yang digunakan dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Batu.

Sesuai dengan penelitian ini, maka analisis data ini dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data diantaranya adalah melalui tiga tahap model alir. Yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Pembahasan

1. Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

a) Sumber rekrutmen

Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, proses rekrutmen hendaknya perlu memperhatikan sumber-sumber yang dapat dijadikan wahananya, yaitu meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Organisasi pemerintah dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini. Sumber internal berkenaan dengan pegawai-pegawai yang ada saat ini didalam organisasi. Sedangkan sumber eksternal adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi.

Pada Pemerintah Kota Batu mulai Tahun 2005 ini melakukan rekrutmen pegawai, dimana Pemerintah Kota Batu melakukan sumber rekrutmen pegawai dari dalam organisasi pemerintah bisa disebut yakni pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dimana juga terdapat aturan yang mengatur itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini difungsikan untuk mengisi kekosongan formasi pegawai di Pemerintah Kota Batu, diketahui bahwa perekrutan

pegawai dari pemerintah sendiri ini merupakan sumber rekrutmen yang dilakukan dari dalam organisasi pemerintah. Pemerintah Daerah Kota Batu diberi kewenangan dalam pengangkatan tenaga honorer ini berapapun jumlah tenaga honorer yang ada bisa diangkat menjadi CPNS asalkan mereka memenuhi persyaratan dan aturan yang ada, serta gajinya dibiayai oleh APBN/APBD dan disamping itu pengangkatan tenagahonorer ini juga harus memperhatikan anggaran.

b) Mekanisme rekrutmen

1) Perencanaan.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dilakukan dan menjadi tanggung jawab dari Pejabat Pembina Kepegawaian, dan untuk kelancaran pelaksanaannya Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menunjuk pejabat lain yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian. Dalam tahap Perencanaan, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah membentuk tim pelaksana pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dimana anggota tim pelaksana pengangkatan adalah pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu yang telah di tunjuk oleh kepala Badan Kepegawaian Daerah untuk terlibat langsung dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Tugas mereka salah satunya adalah menyeleksi berkas administrasi yang kemudian dikirim ke Badan Kepegawaian Negara.

2) Penetapan nama yang akan diangkat.

Tenaga honorer yang dapat mengisi lowongan formasi ialah tenaga honorer yang namanya tercantum dalam daftar nominatif tenaga honorer yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara dari nama yang ada dalam database tenaga honorer Badan Kepegawaian Negara.

Tenaga honorer di luar data base Badan Kepegawaian Negara tidak dapat mengisi lowongan formasi untuk pengangkatannya menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam menetapkan daftar nominatif tersebut dibuat berdasarkan

prioritas jenis jabatan (guru, tenaga kesehatan, penyuluh, dan tenaga teknis), masa kerja dan usia.

3) Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP).

Setelah tahap seleksi administrasi selesai ditingkat daerah maka pejabat pembina kepegawaian menyampaikan usulan Nomor Induk Pegawai (NIP) untuk tenaga honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Badan Kepegawaian Negara. Namun penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) dilakukan oleh BKN dengan cara mencocokkan nama tenaga honorer yang diusulkan NIP nya oleh pejabat pembina kepegawaian daerah dengan daftar nama tenaga honorer yang ditetapkan dalam database Badan Kepegawaian Negara.

4) Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calo Pegawai Negeri Sipil

Tenaga honorer yang telah memenuhi syarat maka akan diberikan Nomor Induk Pegawai oleh Badan Kepegawaian Negara. Kemudian setelah pejabat pembina kepegawaian daerah menerima nama-nama tenaga honorer yang telah memiliki Nomor Induk Pegawai maka ditetapkanlah surat keputusan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang ditandatangani oleh Walikota. Tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil ini sejumlah 154 orang dari 1072 tenaga honorer yang ada di Pemerintah Kota Batu.

c) Prioritas yang diterima

a. Jenis jabatan.

Berdasarkan peraturan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 terdapat tertulis bahwa: prioritas yang diangkat bagi honorer yang bertugas sebagai guru, tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan, tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah. Tenaga honorer yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada

Pemerintah Kota Batu pada Tahun 2010 yakni yang bertugas sebagai guru sebanyak 10 orang, tenaga penyuluh bidang pertanian sebanyak 1 orang serta tenaga teknis yang dibutuhkan pemerintah sebanyak 143 orang.

b. Usia

Berdasarkan peraturan yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 terdapat tertulis bahwa: tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan yang paling rendah 19 (sembilan belas) tahun.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh di lokasi penelitian tercatat bahwa tenaga honorer yang usianya antara 19 - 23 tahun berjumlah 6 orang, usianya antara 24-28 tahun sebanyak 48 orang, yang usianya antara 29 - 33 tahun sebanyak 33 orang, yang usianya antara 34 - 38 tahun sebanyak 36 orang dan yang usianya 39-46 tahun sebanyak 31 orang.

Dapat disimpulkan bahwa tenaga honorer formasi tahun anggaran 2009 yang diangkat menjadi CPNS tahun 2010 ini sesuai dengan aturan yang ada. Dan tidak mungkin ada honorer yang dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang usianya dibawah 19 tahun dan melebihi 46 tahun.

c. Masa Kerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi bahwa: memprioritaskan bagi honorer yang masa kerja lebih lama atau yang usianya menjelang 46 (empat puluh enam) tahun.

Tercatat bahwa bahwa tenaga honorer di Pemerintah Kota Batu yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2010 yakni yang mempunyai masa kerja 1- 4 tahun terdiri dari 51 orang perempuan dan 52 orang pria. Sedangkan yang masa kerjanya 5-8 tahun terdiri dari 20 orang perempuan dan 31 orang pria.

Dapat disimpulkan bahwa Tenaga honorer yang mempunyai masa kerja lebih lama menjadi prioritas pertama untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Jika terdapat beberapa tenaga honorer yang mempunyai masa kerja yang sama, tetapi jumlah tenaga honorer melebihi lowongan formasi yang tersedia, maka diprioritaskan untuk mengangkat tenaga honorer yang berusia lebih tinggi.

d. Kelengkapan Administrasi

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini juga tidak hanya dilihat berdasarkan jenis jabatan, usia dan masa kerja dari tenaga honorer saja. Tetapi unsur yang penting dalam pengangkatan tenaga honorer ini yakni dengan pemeriksaan kelengkapan administrasi. Yakni berupa:

- 1) Foto copy sah surat keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai tenaga honorer.
- 2) Daftar Hadir 2 tahun terakhir yang telah dilegalisir.
- 3) Surat keterangan cacatan kepolisian yang dikeluarkan oleh pihak yang berwajib/POLRI.
- 4) Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter
- 5) Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- 6) Foto copy sah ijazah/STTB yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan.

Kelengkapan administrasi dianggap penting karena dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini dengan pemeriksaan kelengkapan administrasi. Dari hasil wawancara dengan responden yang telah dipilih juga menyatakan bahwa jika terdapat tenaga honorer yang tidak dapat memenuhi persyaratan administrasi ataupun pemberkasan maka tidak mungkin

tenaga honorer itu dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil.

Faktor pendukung dan penghambat pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Faktor pendukung

1) Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007

Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu adanya sumber daya manusia yang profesional dan berkompoten sesuai dengan keahliannya. Ini merupakan wujud implementasi dari adanya penyelenggaraan otonomi daerah dimana pemerintah daerah dapat melaksanakan kewenangannya dalam memberikan kewenangan yang seluas-luasnya dan bertanggung jawab untuk menjalankan roda pemerintahan. Perekrutan calon pegawai negeri sipil dari jalur internal yakni berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007.

Dengan adanya peraturan-peraturan diatas yang berlaku menjadi payung hukum dalam semua perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil. Begitu pula yang dilaksanakan pada Pemerintah Kota Batu dalam perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil secara otomatis akan memberikan perlindungan, mengusahakan dalam pengangkatan tenaga honorer agar dapat diangkat Calon Pegawai Negeri Sipil.

Yang menjadi pendukung diangkatnya tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yakni tenaga honorer tersebut juga harus memenuhi semua kriteria ataupun persyaratan sesuai dengan Peraturan pemerintah Nomor 48 tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007. Selain itu diharapkan mereka dapat memenuhi semua persyaratan dalam pendataan yang dibutuhkan nantinya yang akan dilampirkan ke Badan Kepegawaian Negara melalui Badan Kepegawaian Daerah.

Faktor penghambat

1) Pengisian serta melengkapi berkas pada saat pemberkasan.

Tenaga honorer yang diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil tentunya diharapkan agar dapat melengkapi, mengisi setiap persyaratan yang dipergunakan untuk kelengkapan data dimana yang dibutuhkan agar mereka dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007.

Berkaitan dengan hal tersebut diharapkan tenaga honorer sendiri dapat melengkapi data administrasi dengan lengkap dan sesuai yang akan menjadi persyaratan dalam pengangkatannya menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Hal ini perlu diperhatikan secara khusus karena ini akan menentukan tenaga honorer itu sendiri, yang dimaksudkan demi kelancaran dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Penutup

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil ini merupakan salah satu upaya perekrutan pegawai yang dilakukan secara intern, maksudnya yakni melakukan perekrutan pegawai yang dilakukan itu berada pada lingkup dalam instansi pemerintahan. Ini merupakan bentuk apresiasi dari Pemerintah Republik Indonesia bagi para tenaga honorer yang telah mengabdikan dirinya dalam melaksakan hak dan kewajibannya sebagai pegawai. Tentunya tidak semua tenaga honorer dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, tenaga honorer yang dapat diangkat yakni honorer yang telah memenuhi persyaratan ataupun kriteria yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 yakni:

1. Jenis Jabatan

Tenaga honorer Pemerintah Kota Batu yang diangkat menjadi CPNS pada periode tahun 2010 sebanyak 154 orang. seluruhnya termasuk dalam jenis tenaga honorer yang menjalankan tugas sebagai guru sebanyak 10 orang, tenaga penyuluh pertanian sebanyak 1 orang dan tenaga teknis yang dibutuhkan pada Pemerintahan Kota Batu sebanyak 143 orang.

2. Usia

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis paparkan sebelumnya, sangat jelas dapat kita ketahui bahwa seluruh Tenaga honorer pada Pemerintah Kota Batu telah memenuhi persyaratan pengangkatan menjadi CPNS karena usia mereka berada diantara 19 sampai 46 tahun.

3. Masa kerja

Seluruh tenaga honorer pada Pemerintah Kota Batu yang terangkat pada periode tahun 2010 terdiri dari mempunyai masa kerja 1- 4 tahun terdiri dari 51 orang perempuan dan 52 orang pria. Sedangkan yang masa kerjanya 5-8 tahun terdiri dari 20 orang perempuan dan 31 orang pria. Ini berarti ketentuan masa kerja seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil telah mereka penuhi bahkan lebih dari ketentuan yang ditetapkan (masa kerja sebagai tenaga honorer minimal 1 tahun).

Disamping itu pastinya ada faktor pendukung dan penghambat dalam pengangkatan Tenaga Honorer menjadi

Calon Pegawai Negeri Sipil. Yang menjadi faktor pendukung yakni dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Untuk faktor penghambatnya yakni: dari pengisian serta melengkapi berkas pada saat pemberkasan. Tenaga honorer harus lebih teliti dalam pengisian ataupun pemberkasan kelengkapan administrasi demi terciptanya kelancaran bagi tenaga honorer yang akan diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Saran yang bisa disampaikan yakni: harus ada penilaian kinerja dan tes kompetensi pegawai dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil selanjutnya, dan melaksanakan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga honorer harus secara obyektif dan transparan agar tidak menimbulkan kesalahan-kesalahan maupun intervensi dan konflik kepentingan yang mempengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kota Batu.

Daftar Pustaka

- Bratakusumah, D.S. dan Dadang Solihin. (2001) **Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Husein, Umar. (2005) **Riset SDM dalam Organisasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Miles dan Hubberman. (1992) **Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif**. Yogyakarta: Kanisius
- Misdiyanti dan Kartopoetro. (1993) **Fungsi Pemerintah Daerah Dalam Pembuatan Peraturan Daerah**. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, P. Sondang. (1992) **Kerangka Dasar Ilmu Administrasi**. Jakarta: PT. Rineka Citra.
- Simamora, Henry. (2004) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN
- Veithzal, Rivai. (2004) **Personnel Management**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah**
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil**
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil**
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil**