

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan (Buku Pintar Pegawai Negeri Sipil Tahun 2008).

Perencanaan dalam manajemen PNS adalah salah satu fungsi utama manajemen kepegawaian yang intinya berisikan mengenai sistematis tentang permintaan dan penawaran pegawai untuk masa yang akan datang dalam suatu organisasi. Pengadaan pegawai dalam manajemen PNS adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang kosong, berdasarkan prosesnya dalam suatu manajemen PNS terdapat beberapa tahapan dimana tahapan tersebut meliputi: identifikasi kebutuhan untuk melakukan pengadaan, identifikasi dan menetapkan persyaratan kerja, menetapkan sumber calon, seleksi calon, dan lain-lainnya.

Tenaga kerja sebagai unsur utama Sumber Daya Manusia (SDM), aparatur negara yang mempunyai peran strategis dalam mengemban tugas pemerintahan dan pembangunan. Pengembangan atau pemberdayaan kepegawaian, SDM merupakan salah satu fungsi pokok manajemen yang pada intinya adalah melakukan koordinasi dan pemanfaatan dari tenaga kerja yang tersedia serta

pemanfaatanSDM lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kiggundu (1989:13), mengatakan bahwa SDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Sebagaimana yang telah tercantum PP nomor 56 tahun 2012 tentang pokok-pokokKepegawaian, sehingga pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS memiliki kaitan dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu pasal 12 ayat 1 dan 2 yaitu Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Berdasarkan penjelasan pemerintah Republik Indonesia nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yanglowong. Lowongan formasi dalam suatu organisasi negara pada umumnya disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, meninggal dunia, mutasi jabatan dan adanya pengembangan organisasi. Oleh karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisiformasi yang lowong, maka pengadaan dilaksanakan atas dasar kebutuhan, baik dalam arti jumlah dan mutu pegawai, maupun kompetensi jabatan yang dibutuhkan.

Pengadaan pegawai adalah suatuproses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pelamaran, penyaringan, sampai dengan pengangkatan. Dalam buku Sedarmayanti(2009: 76) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen.

Pada umumnya formasi lowong disebabkan adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, pensiun, meninggal dunia, atau adanya perluasan organisasi, yang

kemudian ditetapkan dalam keputusan menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur Negara. Karena tujuan pengadaan Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil, bahwa yang dimaksud dengan pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proseskegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap wargaNegara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan Pemerintah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan atas dasar kebutuhan dan harus dilaksanakan secara objektif sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Untuk menghargai masapengabdian tenaga honorer dengan tetap menjamin kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintah maka pengangkatan tenaga honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil akan dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi setelah dilakukan verifikasi dan validasi bagi tenaga honorer yang penghasilanya dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Sedangkan bagi tenaga honorer yang tidak dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja NegaradanAnggaran Pendapatan Belanja Daerah dilakukan melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi dan seleksi ujian tertulis sesama tenaga honorer yang dilakukan secara objektif yaitusikap yang lebih pasti,

bisa diyakini keabsahannya, tapi bisa juga melibatkan perkiraan dan asumsi. Dengan didukung dengan fakta/data, transparan adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah. Transparan di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Di lembaga pendidikan, bidang manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bisa memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya, akuntabel yang berarti pertanggungjawaban atas keadaan untuk dipertanggungjawabkan atas keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas (*accountability*) yaitu berfungsi untuk seluruh komponen penggerak jalannya kegiatan pemerintah, sesuai tugas dan kewenangannya masing-masing.

Peraturan Pemerintah nomor 43 Tahun 2007 pasal 3 yaitu dijelaskan tentang pengangkatan Tenaga Honorer yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai guru dan tugas lain yang dibutuhkan dan ayat (2), Pengangkatan tenaga honorer sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada huruf a, usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan paling rendah 19 (sembilan belas) tahun dan huruf b, masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 (satu) tahun secara terus menerus.

Moratorium rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang diterapkan pemerintah pusat ternyata belum harga mati bagi tenaga honorer kategori dua (K2). Sebab, masih ada peluang mereka diangkat menjadi pegawai negeri. “Memang ada penerimaan lagi untuk K2 tapi tidak semuanya lolos

menjadi PNS, terang kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Ponorogo Syaifur Rachman di RADAR MADIUN 05 Desember 2014. Di Ponorogo tenaga honorer yang masuk daftar K2 mencapai 533 orang. Dari jumlah itu, 207 lolos seleksi CPNS. Kendati seorang akhirnya mengundurkan diri dan dua lainnya mengalami kendala di pembekasan, Sebanyak 326 honorer K2 sisanya masih diberi kesempatan menjadi PNS tapi tidak semuanya diterima.

Di Kabupaten Ponorogo untuk tenaga pendidikan/ guru yang sudah PNS sejumlah 6.889 orang, calon CPNS ada 153 orang, dan tenaga honorer ada 1000 lebih orang termasuk yang desa pinggiran yang tercatat di Diknas, dan kemudian untuk kategori dua (K2) ada 224 orang. Dilihat dari jumlah CPNS dan kategori dua (K2), jumlah tenaga honorer guru di Kabupaten Ponorogo yang akan diangkat menjadi PNS sejumlah 377 orang.

Pada 25 Maret 2015 Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Ponorogo Syaifur Rachman menyampaikan, masih ada 500.000 honorer K2 di seluruh Indonesia yang belum menjadi PNS. Mereka bakal menjajal peruntungan dalam rekrutmen CPNS dari jalur honorer yang rencananya digelar Juli atau Agustus mendatang. Pemerintah pusat hanya menyediakan kuota 80.000 formasi. Yang akan tersisih mencapai 420.000 orang. Syaifur mengaku tidak lagi perlu melakukan pemberkasan ulang bagi 326 honorer kategori dua (K2) yang tersisa itu. BKD sengaja menggunakan berkas lama yang dinilai sudah valid. Namun, mereka tetap menjalani tes bersaing dengan ratusan ribu honorer di Indonesia agar lolos menjadi CPNS. Ini kesempatan terakhir bagi honorer kategori dua (K2) untuk menjadi PNS.

Dengan membahas Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo terkait permasalahan pengangkatan sesuai dengan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengambil judul **Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS di Kabupaten Ponorogo**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka rumusan masalah adalah: Bagaimana Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Guru/Pendidikan Menjadi CPNS di Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Guru/Pendidikan Menjadi CPNS di Kabupaten Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Tujuan Penelitian di atas, maka manfaat Penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan serta untuk melengkapi keilmuan dalam bidang akademik dan penelitian.

2. Bagi Fakultas dan Prodi

Dari segi akademis sebagai literatur ilmiah yang diharapkan bermanfaat untuk referensi, bacaan mahasiswa maupun penelitian lanjutan yang berkenaan dengan penelitian ini.

3. Bagi Pemerintahan Daerah

Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi pemerintah daerah di dalam membuat kebijakan serta menentukan arah dan strategi didalam perbaikan kinerja pembangunan pemerintahan daerah dimasa yang akan datang.