

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Efektivitas

1. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai (Sedarmayanti, 2005:61). Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting peranannya di dalam setiap lembaga atau organisasi dan berguna untuk melihat perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri.

Setiap organisasi atau lembaga di dalam kegiatannya menginginkan adanya pencapaian tujuan. Tujuan dari suatu lembaga akan tercapai segala kegiatannya dengan berjalan efektif akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas.

Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2007:7) sedangkan menurut Robbins dan Caulter (2010:8) efektivitas sering

kali disebut sebagai mengerjakan hal yang tepat yaitu, menjalankan aktivitas-aktivitas yang secara langsung membantu organisasi mencapai sasarannya. Maka dengan demikian efektivitas pada hakikatnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti yang dijelaskan oleh Makmur (2011:6) bahwa efektivitas adalah ketepatan harapan, implementasi, dan hasil yang dicapai. Selanjutnya dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa jauh program atau kegiatan mencapai hasil dan manfaat yang diharapkan.

2. Indikator Efektivitas

Pengertian lain efektivitas menurut Bodnar bahwa indikator efektivitas sistem informasi berbasis teknologi sebagai berikut:

- a. Keamanan data yaitu keamanan yang berhubungan dengan pencegahan bencana, baik karena bencana alam, tindakan disengaja, maupun kesalahan manusia;
- b. Waktu (kecepatan dan ketepatan) yaitu hal yang berhubungan dengan kecepatan dan ketepatan informasi dalam hubungannya dengan permintaan pemakai;
- c. Ketelitian yaitu ketelitian yang berhubungan dengan tingkat kebebasan dari kesalahan keluaran informasi. Pada volume data yang besar biasanya terdapat dua jenis kesalahan, yakni kesalahan pencatatan dan kesalahan perhitungan.

- d. Variasi laporan */output* yaitu *output* yang berhubungan dengan kelengkapan isi informasi. Hal ini tidak hanya mengenai volumenya, tetapi juga mengenai informasinya;
- e. Relevansi yaitu relevansi yang menunjukkan manfaat yang dihasilkan dari produk atau keluaran informasi, baik dalam analisis data, pelayanan, maupun penyajian data (Bodnar, 2006:700).

Berdasarkan uraian menurut Bodnar (2006:700), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor keamanan data berhubungan dengan pencegahan bencana, baik karena bencana alam, tindakan disengaja, maupun kesalahan manusia dan tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam mengantisipasi *illegal access* dan kerusakan pada sistem. Aspek keamanan data diukur melalui adanya upaya pencegahan oleh BKD Kota Bandar Lampung dalam menjaga data-data yang digunakan dalam rekrutmen PNS, adanya penyimpanan data yang aman, baik dari sarana penyimpanan maupun sumber daya pegawai, kemampuan sistem dalam mengantisipasi kerusakan fasilitas pemrosesan data oleh daya listrik yang mati tiba-tiba, kemampuan sistem dalam mengantisipasi kerusakan akibat binatang, kemampuan sistem dalam mengantisipasi kerusakan akibat virus, kemampuan sistem dalam mengantisipasi akibat kesalahan memencet tombol yang tidak disengaja, kemampuan sistem dalam mengantisipasi akses karyawan dan pihak luar yang tidak berkepentingan terhadap data, kemampuan sistem dalam mengantisipasi bahaya kebakaran, kemampuan

sistem dalam mengantisipasi keamanan data akibat transfer data jarak jauh, kemampuan sistem dalam mengantisipasi keamanan data *back up* atas kerusakan *hardware* dan *software*;

- b. Faktor waktu berhubungan dengan kecepatan dan ketepatan informasi dalam hubungannya dengan permintaan pemakai. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam memproses data menjadi suatu laporan, baik secara periodik maupun nonperiodik, dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Aspek waktu dapat diukur melalui informasi yang diberikan oleh pihak BKD Kota Bandar Lampung kepada tenaga honorer dapat diterima secara cepat yaitu ketika ada pembukaan CPNS, informasi tersebut harus segera disebarkan, informasi yang diberikan oleh pihak BKD Kota Bandar Lampung diberikan secara tepat kepada tenaga honorer, kecepatan dalam melakukan input atau memasukkan data, kecepatan dalam melakukan pencarian data yang diperlukan, kecepatan dalam melakukan analisis dan proses data, kecepatan dalam melakukan pelayanan terhadap *customer*, kecepatan dalam penyajian data apabila sewaktu-waktu diperlukan, kecepatan dalam menjalankan perintah, kecepatan dalam mengirim dan menerima informasi yang diperlukan;
- c. Faktor ketelitian berhubungan dengan tingkat kebebasan dari kesalahan keluaran informasi. Pada volume data yang besar biasanya terdapat dua jenis kesalahan, yakni kesalahan pencatatan dan kesalahan perhitungan. tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam memproses data dengan teliti serta menyajikan informasi secara akurat dan tepat. Aspek ketelitian data diukur melalui pegawai BKD Kota Bandar Lampung

teliti dalam seleksi berkas yang menjadi persyaratan rekrutmen tenaga honorer, pegawai BKD Kota Bandar Lampung cermat menyeleksi berkas dari tenaga honorer misalnya (pelamar ada yang belum lengkap berkasnya maka pegawai BKD dapat memberitahu untuk melengkapi), ketelitian dalam memasukkan data, ketelitian dalam perhitungan angka baik sederhana maupun rumit, ketelitian dalam penanganan transaksi, ketelitian dalam pencarian data yang diperlukan, ketelitian dalam memberikan penyajian informasi, ketelitian dalam prosedur-prosedur untuk koreksi, ketelitian dalam proses analisis, ketelitian dalam proses transfer data jarak jauh;

- d. Faktor variasi laporan atau *output* berhubungan dengan kelengkapan isi informasi, hal ini tidak hanya mengenai volumenya, tetapi juga mengenai informasinya. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi untuk membuat suatu laporan dengan pengembangan dan perhitungan sesuai dengan kebutuhan yang berguna bagi pengguna informasi. Aspek variasi diukur melalui informasi yang diberikan oleh pihak BKD lengkap, artinya mencakup semua informasi yang diperlukan dalam proses rekrutmen, pemberian informasi menggunakan sistem elektronik dan internet, sehingga para tenaga honorer yang jauh dapat mengakses informasi tersebut, variasi dalam laporan harian, bulanan dan tahunan, variasi dalam laporan tiap-tiap aplikasi, variasi dalam laporan untuk kegiatan operasional perusahaan, variasi perubahan format laporan sesuai dengan keinginan pengguna;

- e. Faktor relevansi menunjukkan manfaat yang dihasilkan dari produk atau keluaran informasi, baik dalam analisis data, pelayanan, maupun penyajian data. Aspek relevansi menunjukkan kesesuaian dan manfaat laporan yang dihasilkan sistem informasi berbasis teknologi yang diukur melalui informasi yang disajikan oleh BKD Kota Bandar Lampung dapat diterima dengan baik oleh tenaga honorer misalnya data yang dibutuhkan dapat dipenuhi berdasarkan ketepatan informasi (maksudnya, tidak ada informasi yang kurang dan salah), penyajian informasi mengenai persyaratan untuk rekrutmen PNS dilakukan secara akurat (sesuai dengan undang-undang atau peraturan tentang rekrutmen PNS), relevansi dalam hal pencatatan data, relevansi dalam hal analisis data, relevansi dalam hal penyajian data, relevansi dalam hal pengolahan dan penyimpanan data, relevansi dalam hal pelayanan terhadap *customer*, relevansi dalam hal pencapaian target.

3. Faktor-Faktor Pendukung Efektivitas

Setiap organisasi atau lembaga di dalam kegiatannya meningkatkan adanya pencapaian tujuan. Tujuan dari suatu lembaga akan dicapai apabila segala kegiatannya berjalan efektif. Menurut Richard (2005:209) mewujudkan kegiatan yang efektif akan dapat dilaksanakan apabila didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas. Faktor-faktor pendukung efektivitas tersebut

a. Ciri Organisasi

Ciri organisasi dalam suatu organisasi dapat dilihat dari struktur dan teknologi organisasi yang memunyai segi-segi tertentu dari efektivitas, dengan berbagai cara. Mengenai struktur dapat ditemukan bahwa

meningkatnya produktivitas dan efisiensi merupakan hasil dari meningkatnya spesialisasi fungsi, ukuran organisasi, sentralisasi pengambilan keputusan, dan formasi.

Teknologi yang ada dalam organisasi juga dapat berpengaruh atas tingkat efektivitas, walaupun tidak secara langsung. Bukti-bukti menunjukkan bahwa penggunaan variasi teknologi berinteraksi dengan struktur organisasi dan penggunaan teknologi. Jika struktur dan teknologi digabungkan maka para pegawai akan menghadapi masalah-masalah dengan mudah sehingga usaha untuk mencapai tujuan dapat diwujudkan.

b. Lingkungan

Di samping organisasi, lingkungan dalam pencapaian efektivitas mempunyai pengaruh yang sangat besar. Keberhasilan hubungan organisasi dan lingkungan bergantung pada tiga hal yaitu: (1) keadaan lingkungan, (2) ketetapan persepsi, (3) tingkat rasionalitas (Richard, 2005:210). Ketiga faktor tersebut berpengaruh kepada organisasi terhadap perubahan lingkungan. Semakin tepat tanggapnya, semakin berhasil adaptasinya yang dilakukan oleh organisasi.

c. Pekerja dan Pegawai

Faktor yang berpengaruh ketiga atas efektivitas adalah para pekerja atau pegawai itu sendiri. Faktor pekerja berpengaruh terhadap efektivitas karena perilaku pekerja yang dalam jangka panjang akan memerlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi (Richard, 2005:211).

Kesadaran akan sifat perbedaan pegawai yang terdapat diantara pegawai sangat penting, karena pegawai yang berbeda akan memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula. Pentingnya mengetahui perbedaan pegawai maka organisasi dapat menyesuaikan kemampuan dan kepribadian para pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemerintah merupakan organisasi yang menyelenggarakan roda pemerintahan. Kinerja aparatur yang efektif akan dapat menambah rasa kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah sehingga pelayanan publik yang dilakukan pemerintah akan berjalan sesuai dengan harapan rakyat.

B. Peranan Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Pengangkatan Aparatur

Masyarakat menjelaskan kehadiran pemerintah pertama-tama adalah untuk mengatur dan melindungi masyarakat agar senantiasa dalam keadaan aman dan tertib, dan fungsi utama pemerintah adalah fungsi pengaturan (*regulation*) dan fungsi pelayanan (*services*) (Sarundajang, 2010:49). Peranan dan fungsi yang diberikan pemerintah berbentuk pada tiga bentuk negara yaitu : *polical state*, *legal state*, dan *welfare state* (Siagian, 2008: 95).

Badan Kepegawaian Daerah atau disingkat (BKD) merupakan salah satu unit kerja, organisasi, instansi yang dibentuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dan sekaligus dipercaya untuk menyelenggarakan berbagai urusan di bidang kepegawaian daerah termasuk dalam hal rekrutmen atau pengangkatan

pelamar umum dan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pemerintah menjalankan tugas pemerintahan melalui pengambilan keputusan pemerintah yang bersifat *strategy policy* atau ketentuan-ketentuan umum, dan melalui serangkaian tindakan-tindakan pemerintahan yang bersifat atau bertujuan menegakkan ketertiban umum, hukum, wibawa, dan kekuasaan negara. Keputusan-keputusan pemerintahan diselenggarakan oleh administrasi negara atau pejabat administrasi negara beserta aparturnya. Bilamana tiba pada tahapan penyelenggaraan (realisasi), maka pejabat pemerintah merubah posisinya menjadi aparatur lalu bersikap melayani dan menangani orang perorang beserta masalah yang dihadapinya secara kosmistis. Di dalam praktik kehidupan sehari-hari, banyak orang tidak dapat membedakan antara pemerintahan dan administrator negara atau sebagai pejabat administrasi negara. Seorang pejabat berkedudukan sebagai pemerintah bilamana memiliki otoritas atau wewenang pemerintahan dan sedang menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan (Atmosuidijo, 2010:42).

Pemerintah adalah pejabat yang selanjutnya memiliki wewenang pemerintahan publik dan menjalankan wewenang atau otoritasnya. Di dalam pengertian yang lebih spesifik, pemerintah berfokus pada bidang pekerjaan atau tugas lapangan dalam merealisasi keputusan-keputusan strategis pemerintah yang disebut administrasi negara (*state administration*). Sedangkan administrasi negara mempunyai dua pengertian, yaitu: (1) administrasi negara sebagai aparatur daripada aparatur negara yang dikepalai

dan digerakkan oleh pemerintah guna menyelenggarakan undang-undang, kebijaksanaan-kebijaksanaan, dan kehendak-kehendak atau keputusan-keputusan pemerintah, dan (2) administrasi negara atau administrasi sebagai suatu proses tata kerja penyelenggaraan atau suatu proses teknis (Atmosuirdjo, 2010:42).

Peranan pemerintah dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya dituntut untuk memenuhi asas-asas umum pemerintahan yang baik atau dalam bahasa Inggris disebut *the general principle of good administration*. Kedudukan prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik telah diterima secara umum walaupun belum pernah dikonseptualisasikan ke dalam peraturan perundang-undangan secara resmi sebagai asas-asas umum pemerintahan namun tetap mengikat secara moral (Marbun, 2007:32).

Marbun et all (2010:38) menjelaskan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak (AUPL), meliputi:

1. Asas kepastian hukum, yaitu menghendaki adanya stabilitas hukum bagi produk Badan Tata Usaha Negara (BTUN) sehingga terhindar dari citra negatif yang berakibat menurunnya kepercayaan masyarakat;
2. Asas keseimbangan, yaitu menghendaki adanya keseimbangan dan atau keserasian tindakan Badan Tata Usaha Negara (BTUN) dengan segala aspeknya.

3. Asas kesamaan dalam pengambilan keputusan pemerintah, yaitu menghendaki adanya tindakan yang sama dari Badan Tata Usaha Negara (BTUN) atas suatu kasus atau fakta yang sama;
4. Asas bertindak cermat, yaitu menghendaki agar administrasi negara bertindak hati-hati dan tidak menimbulkan kerugian bagi masyarakat akibat perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahannya;
5. Asas motivasi, yaitu menghendaki agar setiap keputusan Badan Tata Usaha Negara (BTUN) harus memunyai alasan yang jelas, benar serta adil dan tidak sewenang-wenang;
6. Asas perlakuan yang jujur, yaitu menghendaki adanya pemberian kesempatan seluas-luasnya kepada setiap warga negara dan pegawai negeri sipil;
7. Asas penyelenggaraan kepentingan umum, yaitu menghendaki agar dalam menyelenggarakan tugasnya, badan atau pejabat selalu mengutamakan kepentingan umum.

Berlakunya undang-undang otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menyebabkan terjadinya perubahan yang fundamental terhadap elemen-elemen pemerintahan daerah serta memerlukan penataan-penataan yang sistematis. Elemen-elemen utama yang membentuk pemerintahan daerah itu adalah:

1. Adanya urusan otonomi yang merupakan dasar dari kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri;

2. Adanya kelembagaan yang merupakan pewadahan dari otonomi yang diserahkan kepada daerah;
3. Adanya personil (pegawai daerah) untuk menjalankan urusan otonomi;
4. Adanya sumber kepegawaian untuk pembiayaan pelaksanaan otonomi;
5. Adanya unsur perwakilan rakyat yang merupakan perwujudan demokrasi di daerah, dan;
6. Adanya manajemen pelayanan umum (*publik service*) (Rasyid, 2009:114).

Sarundajang (2010:99) mengidentifikasi empat pola *field administration and local government system*, antara lain :

- a. *Comprehensive local government system*, yaitu sistem penyelenggaraan urusan pemerintahan yang mana sebagian besar diserahkan kepada pemerintah daerah, pemerintah daerah melaksanakan beberapa fungsi termasuk fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat atas nama kementerian atau pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b. *Partnership local government system*, yaitu sistem penyelenggaraan urusan pemerintahan yang mana pemda melaksanakan beberapa fungsi pelayanan langsung dan urusan pelayanan lainnya kepada masyarakat secara mandiri dari departemen pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. *Dual system local government*, yaitu sistem penyelenggaraan urusan pemerintahan di daerah ditangani langsung oleh pemerintah pusat tanpa penunjukkan unit pelaksana, sedangkan pemerintah daerah tetap

menjalankan fungsi dan tugas-tugas otonominya serta berusaha mendorong kemajuan daerahnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kedudukan pemerintah daerah dalam sistem ini berperan lebih besar sebagai *political decentralization* dari pada sebagai alat peningkatan pembangunan sosial ekonomi;

- d. *Integrated administrative system*, yaitu sistem penyelenggaraan urusan pemerintahan yang mana semua badan-badan pemerintah pusat melaksanakan fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat, sedangkan *central government area coordination* atau kepala wilayah bertanggung-jawab termasuk *technical agencies* dari pemerintahan daerah.

Salah satu tugas pokok pemerintah yang juga sangat penting adalah memberikan pelayanan kepada publik. Hal ini dimaksudkan bagi pemberian jasa baik oleh pemerintah, masyarakat, swasta, untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Sesuai Keputusan Menpan Nomor 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Dasar bagi Tatalaksana Pelayanan Umum oleh Lembaga-Lembaga Pemerintah Kepada Masyarakat memuat unsur-unsur sebagai berikut :

1. Kesadaran, yaitu pelayanan umum harus mudah, cepat, lancar, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan;
2. Kejelasan dan kepastian hukum, yaitu dalam hal prosedur pelayanan, persyaratan pelayanan, unit dan pejabat yang bertanggung jawab, hak dan kewajiban petugas maupun pelanggan, dan pejabat yang menangani keluhan;

3. Keamanan, yaitu proses dan hasil pelayanan harus aman dan nyaman, serta memberikan kepastian hukum;
4. Keterbukaan, yaitu segala sesuatu tentang proses pelayanan harus disampaikan secara terbuka kepada masyarakat diminta atau tidak diminta;
5. Efisien, yaitu tidak terjadi duplikasi persyaratan oleh beberapa pelanggan sekaligus;
6. Ekonomi, yaitu biaya pelayanan ditetapkan secara wajar dengan mempertimbangkan nilai layanan, daya beli masyarakat, dan peraturan perundang-undang lainnya;
7. Keadilan yang merata, yaitu pelayanan harus merata dalam hal jangkauan dan pemanfaatannya;
8. Ketepatan waktu, yaitu tidak terlalu lama untuk mencapai pelayanan yang optimal. Pemerintah melakukan secara berkala disertai audit dan bukti akuntabilitas dari pelayanan.

Penyelenggaraan pemerintahan dan administrasi pelayanan publik menuntut pemerintah atau pemerintah daerah untuk mengaplikasikan pemerintahan yang baik (*good governance*), *good governance* memiliki arti yaitu tata pemerintahan yang baik, yang mana sangat erat kaitannya dengan praktik kinerja *governance* yang berkualitas dan profesional dari aparat penyelenggara negara sebagai pelayanan publik. Selanjutnya dalam konteks pemberantasan Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN) *good governance* juga sering diartikan sebagai pemerintah yang bersih dari praktik Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), dan *good governance* dinilai terwujud jika pemerintahan

mampu menjadikan diri (terlegitimasi) sebagai pemerintah yang bersih dari praktik Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), mampu mewujudkan transparansi, penegakan hukum, dan akuntabilitas publik.

Menurut Dwiyanto (2005:4-5) terdapat tiga alasan yang mendasari bahwa pembaharuan pelayanan publik dapat mendorong pengembangan praktik *good governance* di Indonesia yaitu:

- a. Perbaikan kinerja pelayanan publik dinilai sangat penting oleh semua *stakeholders* (pemerintah, warga pengguna, dan para pelaku pasar).;
- b. Pelayanan Publik adalah ranah dari tiga unsur *governance* melakukan interaksi yang sangat sensitif;
- c. Nilai-nilai yang selama ini mencirikan praktik *good governance* dapat diterjemahkan secara relatif mudah dan nyata melalui pelayanan publik.

Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung khususnya Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memainkan peranan strategis dan vital dalam menyelenggarakan administrasi pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan mekanisme dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan serta *good governance* dalam rangka mendukung kelancaran pelaksanaan otonomi daerah di Kota Bandar Lampung.

C. Sumber Daya Aparatur dan Perannya dalam Penyelenggaraan Pemerintahan

Berdasarkan TAP MPR No. II/2010 menjelaskan pengertian “aparatur” yaitu orang yang mengabdikan kepada bangsa dan negara yang memiliki fungsi melayani masyarakat luas dan melaksanakan pembangunan yang telah direncanakan sebelumnya, dan oleh karena itu harus memiliki kepribadian berupa iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan kepribadian Pancasila.

Aparatur negara adalah keseluruhan lembaga dan pejabat negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan aparatur pemerintahan. Berdasarkan TAP MPR Nomor.I/2005, menjelaskan pembangunan aparatur negara diarahkan pada peningkatan kualitas aparatur negara, fungsi kelembagaan negara, dan lembaga pemerintahan serta ketatalaksanaan dengan meningkatkan kemampuan melaksanakan seluruh penyelenggaraan negara, dan lembaga pemerintahan dan pembangunan yang efektif, efisien, terpadu, beretika, bertanggung jawab, profesional, dan penuh dedikasi pengabdian, meningkatkan kualitas dan efisiensi pelayanan, pengayom dan pelindung kepada masyarakat serta meningkatkan kemampuan mendinamisasi kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara.

Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menguraikan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah unsur aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, jujur, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan.

D. Konsep Pengangkatan Pegawai

Pengangkatan calon pegawai negeri sipil dilakukan setelah dinyatakan lulus dari seleksi dan menyerahkan persyaratan administrasi serta diberi nomor identitas pada calon pegawai negeri sipil dan ditempatkan sesuai formasi yang diperuntukkan pada sesuai formasinya dengan memerhatikan pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Maka dengan demikian pengangkatan kepada setiap calon pegawai negeri sipil disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dengan seharusnya didasarkan pada prinsip “*the right man in the right place*” (Darma, 2006:87)

Ada beberapa hal yang sering terjadi pada pegawai baru dalam pekerjaan yaitu segan membahas masalah-masalah dengan atasannya, gelisah dan cemas pada hari-hari pertama, dan menjadi perhatian dari pegawai lain, baik perilaku maupun hasil kerjanya yang dapat menambah kegelisahan. Untuk menghindari hal-hal tersebut di atas maka dalam pengangkatan perlu mengadakan kegiatan orientasi dalam tugas pekerjaan Calon Pegawai negeri Sipil (CPNS) (Basu Swasta, 2009:77).

Proses seleksi memuat tiga input utama yaitu :

- a. Informasi analisis *job* memberikan gambaran mengenai *job*;
- b. Spesifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) dan;
- c. Standar performasi untuk masing-masing persyaratan *job* yang dibutuhkan.

Rencana Sumber Daya Manusia (SDM) mengidentifikasi kemungkinan pembukaan kesempatan kerja baru dan memungkinkan seleksi dilakukan dengan cara yang logis dan efektif. Pada saat yang sama, tantangan yang dihadapi dalam proses seleksi membatasi tindakan spesialis Sumber Daya Manusia (SDM) dan manajer ini. Demikian pula halnya kebijakan yang melarang diberlakukannya tindakan diskriminasi (Soenarto, 2006:98).

E. Kebijakan Pengangkatan Pegawai Pusat dan Daerah

Kata kebijakan secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *policy* sedangkan kebijaksanaan berasal dari kata *wisdom*. dalam konteks tersebut, penulis berpandangan bahwa istilah kebijakan berbeda dengan istilah kebijaksanaan. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan-pertimbangan lebih lanjut, sedangkan kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada di dalamnya termasuk konteks politik karena pada hakikatnya proses pembuatan kebijakan itu sesungguhnya merupakan sebuah proses politik.

Kata kebijakan dan kebijaksanaan seringkali digunakan secara bergantian, sehingga terkadang sulit untuk dibedakan pengertiannya. Di dalam kamus manajemen diberikan pengertian untuk kedua istilah tersebut sebagai berikut:

- a. Kebijakan adalah suatu peraturan atau suatu arah tindakan yang ditentukan sebelumnya yang dibuat oleh manusia yang ditentukan untuk membimbing pelaksanaan pekerjaan ke arah tujuan organisasi;
- b. Kebijaksanaan adalah ketentuan dari pimpinan tentang cara penindakan atau penyelenggaraan sesuatu pekerjaan dalam rangka usaha mencapai tujuan pokok di bidang dan jangka waktu tertentu, sehingga merupakan dasar bagi pejabat-pejabat pelaksana atau bawahan dalam mengambil tindakan-tindakan atau penyelenggaraan pekerjaan yang serupa.

(Marbun, 2002:135-405)

Melengkapi uraian tersebut, akan penulis kemukakan beberapa pengertian kebijakan dari beberapa para ahli yang mengetahui dan memahami tentang kajian kebijakan, yaitu Lasswell dan Kaplan sebagai mana dikutip oleh Irfan Islamy yang mengartikan bahwa kebijakan sebagai “suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan tindakan-tindakan yang terarah” (Islamy, 2007:14)

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa kebijakan merupakan program pencapaian tujuan, nilai, serta tindakan yang terarah. Adapun pengertian dari Hoogerwerf (2008:3) memberikan definisi tentang kebijakan sebagai berikut :

“Kebijakan dapat dilukiskan sebagai suatu usaha untuk mencapai sasaran tertentu dan dalam urutan waktu tertentu. Kebijakan adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah. Kebijakan adalah upaya untuk memecahkan, mengurangi, atau mencegah suatu masalah dengan cara tertentu yaitu tindakan yang terarah.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menegaskan bahwa kebijakan merupakan suatu jawaban terhadap suatu masalah dalam upaya mencegah, mengurangi atau memecahkan masalah dengan tindakan terarah dan dalam urutan waktu tertentu.

Sedangkan menurut Nugroho dalam bukunya yang berjudul “Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi dan Evaluasi” menerjemahkan “kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan”. Jika cita-cita bangsa Indonesia adalah mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, maka kebijakan publik adalah seluruh sarana dan prasarana untuk mencapai tempat tujuan tersebut” (Nugroho, 2003:51). Sementara itu Easton, sebagaimana dikutip oleh Islamy menerjemahkan kebijakan publik sebagai ”pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat” (Islamy, 2007:2).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, penulis dapat memberikan pandangan bahwa kebijakan publik mengandung sejumlah makna antara lain :

- a. Kebijakan publik merupakan kebijakan yang dibangun oleh badan-badan atau pejabat-pejabat pemerintah;
- b. Kebijakan publik merupakan tindakan yang mengarah pada suatu tujuan yang telah ditetapkan;
- c. Kebijakan publik diproyeksikan pada pemecahan masalah yang ada di masyarakat;

- d. Kebijakan publik berimplikasi positif dalam arti tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu dan negatif dalam arti tindakan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu;
- e. Kebijakan publik membutuhkan regulasi (aturan) dalam menerjemahkan program yang telah ditetapkan;
- f. Kebijakan publik berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung;

Praktik pada penyelenggaraan administrasi kepegawaian menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 pada tiap-tiap tahun anggaran ditetapkan formasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk masing-masing satuan organisasi, satuan pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Reformasi kelembagaan negara yang dilakukan saat ini terlihat lebih cenderung ditafsirkan sebagai reformasi institusional, hal itupun hanya menyentuh segi formal lembaganya, belum sampai menyentuh pada paradigma visi dan kultur kelembagaan. Reformasi yang menyangkut personalia sumber daya manusia di lingkungan birokrasi terlihat hanya bersifat bongkar pasang dan terbentur oleh banyak kendala serta disorientasi pemikiran.

Transformasi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) terlihat masih dilakukan dengan setengah hati. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974

yang seharusnya diganti ternyata hanya direvisi secara parsialistik melalui Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Transformasi normatif manajemen Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam implementasinya banyak terganjal oleh kultur lama yang terlanjur mengakar dan sulit diubah sebagai akibat pola rekrutmen pegawai masa lalu yang lebih bernuansa “rekrutmen politik” untuk kepentingan membesarkan dukungan terhadap partai yang masa lalu mengooptasi birokrasi (Tjandra, 2008:170-171)

1. Sistem Pengangkatan Pegawai

Pelaksanaan peraturan perundang-undangan tersebut di pemerintahan pusat dan daerah meskipun secara normatif telah digariskan harus didasarkan pada sistem prestasi kerja (*merit system*), artinya pengangkatan berdasarkan kecakapan, bakat, pengalaman, dan kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah digariskan. Ternyata dalam implementasinya sebagai akibat bias dalam pola rekrutmen, masih terdapat sistem kawan (*patronage system*), artinya pengangkatan pegawai didasarkan atas adanya hubungan subyektif, yaitu hubungan yang diperhitungkan antara subyek-subyeknya.

Selain hal tersebut, juga mengandung unsur *nepotism* (penerimaan pegawai yang didasarkan pada hubungan darah, *clien* maupun kawan), yang dapat mengakibatkan telah diangkatnya orang-orang yang tidak cakap dan semakin tertutupnya kemungkinan kesempatan bagi orang atau penduduk untuk melamar suatu jabatan. Hal ini sangat sering

menimbulkan adanya rasa tidak puas dari para pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan karena tidak mendapat perlakuan secara adil.

Pengangkatan jabatan struktural mengandung unsur *spoil system* (penerimaan pegawai yang dasarnya adalah pertimbangan politis untuk memberikan dukungan terutama pada partai yang berkuasa), yang artinya jabatan- jabatan negeri yang penting dan strategis hampir seluruhnya diduduki oleh anggota partai politik yang menang dalam pemilihan umum, dan para pemegang jabatan dari partai politik yang kalah maka ia harus segera berhenti untuk mengundurkan diri dari jabatannya masing-masing

Pengangkatan jabatan stuktural dengan *merit system* sangat efektif dimana kesempatan bekerja selalu terbuka untuk umum, dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap, dan dapat mendorong calon-calon pegawai yang belum memenuhi syarat untuk membenahi diri lebih meningkatkan profesionalismenya dalam tugas dan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Sistem Pengangkatan Pegawai ditinjau dari Faktor Yuridis

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat dalam jabatan stuktural yang semestinya dilakukan atas dasar pertimbangan-pertimbangan yang ada dalam peraturan birokrasi kita seperti yang dijelaskan di atas, karena pada dasarnya peraturan perundangan tersebut sangat memungkinkan dilaksanakan *merit system*. Namun pada kenyataannya hal tersebut sulit

dilakukan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagai penyempurnaan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada kenyataannya tidak mampu menciptakan suatu sistem pembinaan karir atau pola karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berdiri sendiri, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, dan bebas dari intervensi politik. Kompetensi jabatan, pendidikan, kepangkatan, kesehatan, merupakan faktor-faktor yang harus dipenuhi calon pejabat birokrasi untuk dapat dipertimbangkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian selaku pemakai terhadap pejabat birokrasi yang ada di daerah.

Hal tersebut menimbulkan persoalan terkait dengan upaya mewujudkan sistem pembinaan karir atau pola karir pegawai negeri sipil yang ideal. Persoalan tersebut terdapat pada sistem manajemen kepegawaian yang belum mencerminkan prinsip keadilan, kesejahteraan, serta integritas dan kompetensi baik pada tahap pengadaan dan seleksi, promosi maupun mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selanjutnya ketidaksempurnaan sistem pembinaan karir atau pola karir pegawai negeri sipil tersebut menimbulkan implikasi terhadap pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah banyak diwarnai oleh pertimbangan di luar ketentuan yuridis formal.

Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan struktural memang telah diatur dalam beberapa peraturan perundangan di Indonesia. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 bahwa Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karir pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dengan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundangan yang berlaku. Karenanya dengan Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 diatur tentang Ketentuan pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yang merupakan petunjuk pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pengangkatan dalam jabatan struktural bertujuan untuk memberikan pedoman kepada pejabat yang berwenang dan pejabat yang secara fungsional membidangi manajemen pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan struktural, serta hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

Mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, memang terjadi ketidaksesuaian antara persyaratan yang ditentukan dengan cara menempatkan seseorang dalam suatu jabatan. Apalagi ketika Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi memiliki keinginan tertentu termasuk pertimbangan lain dalam penetapan jabatan struktural, maka perangkat kepegawaian di daerah tidak berbuat apa-apa.

Sementara itu, juga terjadi tumpang tindih antara Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Ada beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang juga mengatur tentang kepegawaian, padahal disisi lain, kepegawaian telah memiliki aturan main sendiri yaitu Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999. Anehnya, perubahan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 justru disesuaikan dengan Undang-Undang pemerintahan daerah, bukan mengubah Undang-undang Kepegawaian yang disesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman. Jadi selama ini pemerintah hanya merubah bentuk petunjuk pelaksanaan di bidang kepegawaian yang disesuaikan dengan perubahan pemerintahan daerah.

Hal lain yang disebabkan adanya perubahan peraturan perundangan yang tidak segera diikuti dengan petunjuk pelaksanaan menyebabkan setiap daerah cenderung menafsirkan sendiri setiap bentuk aturan main dalam bidang kepegawaian. Di era otonomi daerah, Kabupaten atau Kota memiliki kewenangan untuk menentukan segala bentuk kebijakan yang dianggap cocok dengan kebutuhan daerah termasuk di bidang kepegawaian. Bupati atau Walikota merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah di Kabupaten atau Kota tidak dapat melakukan tindakan hukum terhadap bentuk pelanggaran yang terjadi di Kabupaten atau kota, demikian pula sebaliknya.

F. Prosedur Pengangkatan Pegawai

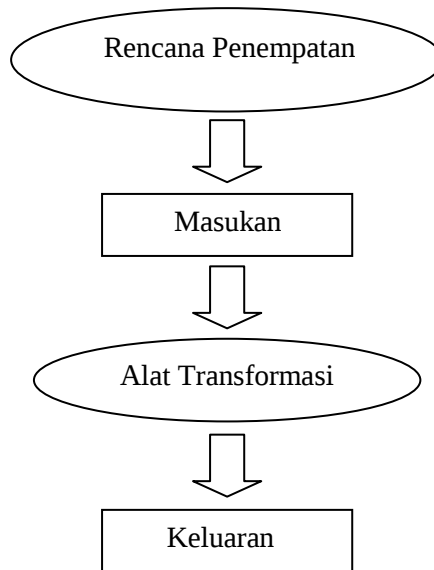
Sastrohadiwiryo (2005:167) menyatakan prosedur pengangkatan tenaga kerja yang diambil merupakan keluaran pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, khususnya bagian pengangkatan tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah

Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan tenaga kerja merupakan keluaran yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Artinya, pengambilan keputusan dalam pengangkatan tenaga kerja tersebut atas hasil seleksi yang telah dilakukan oleh manajer tenaga kerja, khususnya bagian seleksi tenaga kerja. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi tenaga kerja, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Sistem pengangkatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

- a. Haruslah terdapat maksud dan tujuan dalam merancang sistem pengangkatan tenaga kerja;
- b. Haruslah terdapat pendekatan atau rancangan atau susunan komponen ketenagakerjaan;

- c. Masukan informasi ketenaga kerjaan yang tersedia harus dialokasikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu.



Gambar 1. Sistem Pengangkatan Pegawai

G. Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007

Grindle (2009:89) menyatakan bahwa implementasi kebijakan publik sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Udoji menyatakan bahwa *“the execution of policies is as important if not more important as policy-making. Policies will remain dreams or blue print file jackets unless they are implemented”* artinya implementasi kebijakan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan itu sendiri.

Kebijaksanaan-kebijaksanaan akan sekedar impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan (Wahab, 2009: 78).

Dunn (2005:114) menyatakan bahwa implementasi kebijaksanaan berarti pelaksanaan dan pengendalian arah tindakan kebijaksanaan dalam jangka waktu tertentu sampai dicapainya hasil kebijaksanaan. Implementasi kebijaksanaan pada dasarnya merupakan aktivitas praktis yang dibebankan dari formulasi kebijaksanaan yang bersifat teoritis. Disini Dunn menempatkan implementasi sebagai konsep yang harus dibedakan namun dianggap sama pentingnya dengan kegiatan formulasi kebijaksanaan, jika formulasi kebijaksanaan adalah kegiatan dalam konteks teoritis maka implementasi kebijaksanaan adalah kegiatan dalam konteks praktis. Sejalan dengan budiarjo (2006) menjelaskan bahwa “ *Those actions by publik or private individuals (or groups) tha are directed at the achievement of objectives set forth in prior policy decisions..*” artinya tindakan-tindakan yang baik dilakukan oleh pejabat-pejabat (atau kelompok-kelompok) pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan dan kebijaksanaan.

Di dalam konteks rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), pemerintah telah menetapkan berbagai kebijaksanaan bagi pemerintah daerah dalam melaksanakan rekrutmen calon pegawai negeri sipil salah satu peraturan perundang-undangan yang tergolong relatif baru adalah Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon

Pegawai Negeri Sipil. peraturan pemerintah ini merupakan tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 97 tahun 2009 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2009 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2010 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada proses pengangkatan tenaga honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

1. Seleksi, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Seleksi Administrasi;
 - b. Integritas;
 - c. Usia dan Masa Pengabdian.
2. Penetapan, dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Profesional;
 - b. Kompetensi.

H. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Hasan (2012) tentang Kebijakan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil di Kabupaten Klaten berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil tidak efektif. Faktor-faktor penghambat yang dihadapi Pemerintah Kabupaten Klaten dalam penerapan/implementasi Peraturan Pemerintah

Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut: faktor hukumnya sendiri, faktor penegak hukum, faktor sarana atau fasilitas, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Hasan (2012) adalah pada objek kajian penelitian yaitu Kebijakan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sedangkan pada penelitian ini akan melihat apakah Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandar Lampung sudah efektif atau belum.

Untari Rachma Widiанти (2013) Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Lampung Berdasarkan hasil penelitian diperoleh suatu jawaban bahwa Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung melalui tahap-tahap seperti: pengumuman, seleksi administrasi, tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang, penetapan kelulusan, penyampaian Nomor Induk pegawai (NIP), penetapan Nomor Induk pegawai (NIP) dan pengangkatan tenaga honorer kategori II menjadi CPNS. Di Provinsi Lampung pengangkatan 79 honorer yang dinyatakan lulus seleksi diangkat menunggu SK dari BKN. Sedangkan faktor penghambat dalam pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer

kategori II menjadi CPNS di Provinsi Lampung antara lain; dana anggaran dibuat *press* sehingga pengiriman berkas ke Badan Kepegawain Negara (BKN) tertunda, dan lamanya proses penetapan NIP honorer kategori II, disebabkan seluruh Indonesia Nomor Induk Pegawai (NIP), ditentukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Oleh karena itu diharapkan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung untuk tetap konsisten, melaksanakan pengangkatan tenaga honorer kategori II menjadi CPNS secara obyektif dan transparan agar tidak menimbulkan kesalahan-kesalahan maupun intervensi yang memengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II di Provinsi Lampung.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Untari Rachma Widiанти (2013) adalah pada objek kajian penelitian yaitu pada penelitian Untari Rachma Widiанти (2013) membahas mengenai proses dan efektivitas pelaksanaan pengangkatan Tenaga Honorer, sedangkan penelitian ini hanya akan menganalisis tentang efektivitas pelaksanaan pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil.

I. Kerangka Pikir

Implementasi kebijaksanaan pengangkatan pegawai merupakan agenda tahunan atau program rutinitas pemerintahan setiap tahun. Biasanya kegiatan tahunan ini didukung seperangkat Peraturan Perundang-Undangan terutama Peraturan Pemerintah, yang selalu mengalami revisi, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 1999 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

mengalami revisi menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan kemudian menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005. Kemudian di revisi lagi menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007. Kebijakan pemerintah dalam Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dari perspektif implementasi kebijakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tersebut yang mana sampai saat ini masih menyisihkan sejumlah permasalahan yang tidak jelas solusinya oleh pemerintah, menuntut berlakunya evaluasi. Evaluasi perlu diorientasikan kembali baik terhadap landasan normatif maupun terhadap sejumlah faktor internal dan eksternal yang dinilai memengaruhi kelancaran dan efektivitas pelaksanaan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tersebut.

Penelitian ini memfokuskan pada pengukuran efektivitas pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Kota Bandar Lampung, menggunakan indikator pengukuran efektivitas menurut Bodnar (2006: 700), maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor keamanan data berhubungan dengan pencegahan bencana, baik karena bencana alam, tindakan disengaja, maupun kesalahan manusia dan tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam mengantisipasi *illegal access* dan kerusakan pada sistem. Aspek keamanan data diukur melalui adanya upaya pencegahan oleh BKD Kota Bandar Lampung dalam menjaga data-data yang digunakan dalam rekrutmen PNS, adanya penyimpanan data yang aman, baik dari sarana penyimpanan

maupun sumber daya pegawai, kemampuan sistem dalam mengantisipasi kerusakan fasilitas pemrosesan data oleh daya listrik yang mati tiba-tiba, kemampuan sistem dalam mengantisipasi kerusakan akibat binatang, kemampuan sistem dalam mengantisipasi kerusakan akibat virus, kemampuan sistem dalam mengantisipasi akibat kesalahan memencet tombol yang tidak disengaja, kemampuan sistem dalam mengantisipasi akses karyawan dan pihak luar yang tidak berkepentingan terhadap data, kemampuan sistem dalam mengantisipasi bahaya kebakaran, kemampuan sistem dalam mengantisipasi keamanan data akibat transfer data jarak jauh, kemampuan sistem dalam mengantisipasi keamanan data *back up* atas kerusakan *hardware* dan *software*;

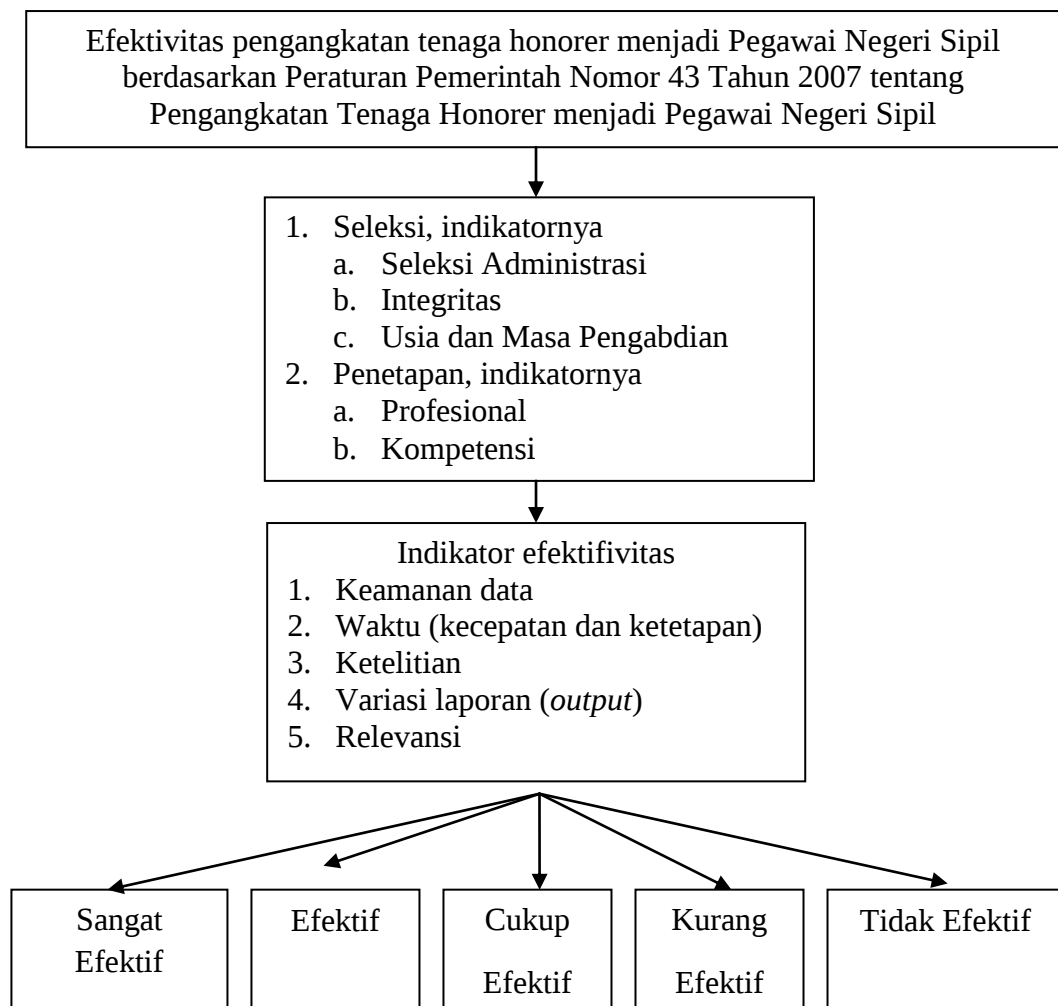
- b. Faktor waktu berhubungan dengan kecepatan dan ketepatan informasi dalam hubungannya dengan permintaan pemakai. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam memroses data menjadi suatu laporan, baik secara periodik maupun nonperiodik, dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Aspek waktu dapat diukur melalui informasi yang diberikan oleh pihak BKD Kota Bandar Lampung kepada tenaga honorer dapat diterima secara cepat yaitu ketika ada pembukaan CPNS, informasi tersebut harus segera disebarkan, informasi yang diberikan oleh pihak BKD Kota Bandar Lampung diberikan secara tepat kepada tenaga honorer, kecepatan dalam melakukan input atau memasukkan data, kecepatan dalam melakukan pencarian data yang diperlukan, kecepatan dalam melakukan analisis dan proses data, kecepatan dalam melakukan pelayanan terhadap *customer*, kecepatan dalam penyajian data apabila

sewaktu-waktu diperlukan, kecepatan dalam menjalankan perintah, kecepatan dalam mengirim dan menerima informasi yang diperlukan;

- c. Faktor ketelitian berhubungan dengan tingkat kebebasan dari kesalahan keluaran informasi. Pada volume data yang besar biasanya terdapat dua jenis kesalahan, yakni kesalahan pencatatan dan kesalahan perhitungan. tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi dalam memroses data dengan teliti serta menyajikan informasi secara akurat dan tepat. Aspek ketelitian data diukur melalui pegawai BKD Kota Bandar Lampung teliti dalam seleksi berkas yang menjadi persyaratan rekrutmen tenaga honorer, pegawai BKD Kota Bandar Lampung cermat menyeleksi berkas dari tenaga honorer misalnya (pelamar ada yang belum lengkap berkasnya maka pegawai BKD dapat memberitahu untuk melengkapi), ketelitian dalam memasukkan data, ketelitian dalam perhitungan angka baik sederhana maupun rumit, ketelitian dalam penanganan transaksi, ketelitian dalam pencarian data yang diperlukan, ketelitian dalam memberikan penyajian informasi, ketelitian dalam prosedur-prosedur untuk koreksi, ketelitian dalam proses analisis, ketelitian dalam proses transfer data jarak jauh;
- d. Faktor variasi laporan atau *output* berhubungan dengan kelengkapan isi informasi, hal ini tidak hanya mengenai volumenya, tetapi juga mengenai informasinya. Tingkat kemampuan sistem informasi berbasis teknologi untuk membuat suatu laporan dengan pengembangan dan perhitungan sesuai dengan kebutuhan yang berguna bagi pengguna informasi. Aspek variasi diukur melalui informasi yang diberikan oleh pihak BKD lengkap,

artinya mencakup semua informasi yang diperlukan dalam proses rekrutmen, pemberian informasi menggunakan sistem elektronik dan internet, sehingga para tenaga honorer yang jauh dapat mengakses informasi tersebut, variasi dalam laporan harian, bulanan dan tahunan, variasi dalam laporan tiap-tiap aplikasi, variasi dalam laporan untuk kegiatan operasional perusahaan, variasi perubahan format laporan sesuai dengan keinginan pengguna;

- e. Faktor relevansi menunjukkan manfaat yang dihasilkan dari produk atau keluaran informasi, baik dalam analisis data, pelayanan, maupun penyajian data. Aspek relevansi menunjukkan kesesuaian dan manfaat laporan yang dihasilkan sistem informasi berbasis teknologi yang diukur melalui informasi yang disajikan oleh BKD Kota Bandar Lampung dapat diterima dengan baik oleh tenaga honorer misalnya data yang dibutuhkan dapat dipenuhi berdasarkan ketepatan informasi (maksudnya, tidak ada informasi yang kurang dan salah), penyajian informasi mengenai persyaratan untuk rekrutmen PNS dilakukan secara akurat (sesuai dengan undang-undang atau peraturan tentang rekrutmen PNS), relevansi dalam hal pencatatan data, relevansi dalam hal analisis data, relevansi dalam hal penyajian data, relevansi dalam hal pengolahan dan penyimpanan data, relevansi dalam hal pelayanan terhadap *customer*, relevansi dalam hal pencapaian target. Untuk memudahkan penelitian, maka penulis menggunakan gambar kerangka pikir, kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2. Kerangka Pikir