TABEL TRIANGULASI DATA

Fokus 1. Mengetahui Proses Pelaksanaan Rekruitmen Pada Instansi Pemerintahan di Kalianda Kabupaten Lampung Selatan

Objek Penelitian	Data Wawancara	Dokumentasi/Observasi	Teori
Proses Pelaksanaan dan Pengadaan	Bapak M.Sepri Masdian, S.Sos selaku Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai "Tidak boleh, Pasal 8 PP Nomor 48 Tahun 2005 pejabat yang sejenis dilarang mengangkat pegawai honorer". Bapak Drs.H.Edi Junaidi selaku Sekretaris BKD "Kedepan kita memang berharap pegawai honda bisa didiklatkan untuk meningkatkan kemampuan mereka apakah di bidang TI atau bagian Administrasi, tapi	Peraturan Pemerintah RI Nomor 48 Tahun 2005 Pada Pasal 8 menyatakan sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Panduan Pelayanan Kepegawaian Tahun 2012 Diklat Prajabat dasar hukum Keputusan Mendagri Nomor 38 Tahun 2007 Pedoman Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan dan Kepemimpinan di jajaran	Dalam mewujudkan aparatur yang berkualitas dan profesional, Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah sebagai landasan hukum pelaksanaan otonomi daerah telah memberikan hak kepada daerah untuk mengelola aparatur daerah. Administrasi dan manajemen pegawai negeri sipil daerah sebagai sistem administrasi kepegawaian yang pada intinya merupakan sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi: 1. Perencanaan 2. Persyaratan 3. Pengangkatan 4. Penempatan 5. Pendidikan dan pelatihan 6. Penggajian 7. Pemberhentian

	sampai saat ini belum ada”. Bapak Dharma Kurniawan,S.STP selaku Kasubit Pengadaan dan Pendataan pegawai “Selaku diamanatkan oleh PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan tenaga Honorer menjadi CPNS, dilakukan pendataan ada persyaratan minimal terhitung sejak 1 januari 2005 bekerja secara terus menerus dan dibiayai oleh pemerintah. Itu lah dasar pengangkatan tenaga honda menjadi CPNS, yang katanya masuk pada database pengangkatan tenaga honda”. Bapak Dharma Kurniawan,S.STP selaku	Departemen Dalam Negeri dan Daerah. Peraturan Kepala LAN Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan Prajabatan bagi CPNS yang diangkat dari Tenaga Honorer. Peraturan Pemerintah RI Nomor 56 Tahun 2012 Pada Pasal 6 menyatakan pengangkatan tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan Belanja Aaerah menjadi calon pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dilakukan secara bertahap dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuang keuangan negara mulai formasi Tahun Anggaran 2005 sampai dengan formasi Anggaran Tahun 2012. Peraturan Pemerintah RI Nomor 48 Tahun 2005	8. Pensiun 9. Pembinaan 10. Kedudukan 11. Hak dan kewajiban 12. Tanggung jawab 13. Larangan 14. Sankssi dan penghargaan. (Hardiansyah, 2012: 21) *Merit system* (sistem Kecakapan) Pengangkatan berdasarkan teori ini dilakukan seorang pegawai berdasarkan: a) Kecakapan b) Bakat c) Pengalaman d) Kesehatan Untuk menentukan kualitas ini harus dibuktikan dengan ujian, ijazah yang dimiliki dan keterangan-keterangan yang diperlukan. Kebaikan dari *Merit system* diantaranya: 1. Kesempatan bekerja selalu terbuka untuk umum 2. Dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap 3. Mendorong untuk maju bagi

	Kasubit Pengadaan dan Pendataan pegawai "Sesuai dengan prosedur pemerintah pusat, sebagaimana yang diperintahkan apabila harus mengikuti jalur test ya dilakaukan dan apabila ada yang diterima maka akan dilakukan dengan proses".	Pasal 4 yang menyatakan pengangkatan tenaga honorer sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 3 ayat (1) dan ayat (2) huruf b, huruf c dan huruf d, selain melalui seleksi sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1), wajib mengisi atau menjawab daftar pertanyaan mengenai pengetahuan tata pemerintahan yang baik dan pelaksanaannya terpisah dari pelamar umum.	calon-calon yang belum memenuhi syarat (Munasef, 1996: 40)
KESIMPULAN	Badan Kepegawaian Daerah Kalianda Kabupaten Lampung Selatan telah menerapkan Peraturan Pemerintah. Penerapan pada Peratauran Pemerintah pada kepegawaian sudah baik, akan tetapi masih adanya kekurangan yang belum sepenuhnya dapat dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Lampung Selatan yaitu: dalam proses pelaksanaan dan pengadaan masih terdapat faktor-faktor yang menghambat jalannya pelaksanaan proses pengangkatan tenaga honorer untuk menjadi calon pegawai negeri sipil, kurangnya sistem kecakapan sehingga calon yang dibutuhkan tidak sesuai dengan kompetensi yang ada. hal-hal seperti ini sudah keluar dari jalur perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah, sehingga Peraturan yang ada tidak dijalankan dengan benar oleh instansi Pemerintahan ini.		

Fokus 2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Tenaga Honorer menjadi CPNS Pemerintahan Kabupaten Lampung Selatan dalam Melaksanakan Otonomi Daerah

Objek penelitian	**Data wawancara**	**Observasi/dokumentasi**	**Teori**
Faktor Internal	Bapak M.Sepri Masdian, S.Sos selaku Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai "Pengangkatan honorer itu bisa diatur tergantung dengan instansi nya, karena tidak mungkin BKN bisa mengangkat PNS tanpa data dari BKD". Bapak Drs.H.Edi Junaidi selaku Sekretaris BKD "Banyaknya pemborosan pegawai dalam bidang, di instansi pemerintahan ini".	Peraturan Pemerintah RI Nomor 56 tahun 2012 Pasal 4 menyatakan verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dilakukan oleh Tim verifikasi dan validasi yang terbentuk oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara. Peraturan Pemerintah RI Nomor 48 Tahun 2005 Menyatakan tenaga honorer atau yang sejenis dimaksudkan dalam Peraturan Pemerintah ini termasuk guru bantu, guru honorer, guru wiyata bhakti,	Menurut Kinggudu (2009: 125) gaktor internal meliputi: 1. Sistem informai manajemen dan organisasi 2. Sistem manajemen keuangan 3. Sistem manajemen pelaksanaan Semua sistem tersebutsecara komplek menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan sehingga mampu mengarahkan kegiatan-kegiatan perencanaan SDM ke arah yang sesuai dengan tuntunan organisasi. Perencanaan operasional anggaran bekaitan dengan penyusunan rencana kegiatan dan alokasi. Di dalam pemerintahan daerah dapat diklasifikasikan dalam bidang administrasi umum pemerintahan, dalam perspektif pengukuran kinerja

	Bapak Dharma Kurniawan,S.STP selaku Kasubit Pengadaan dan Pendataan pegawai "Kurangnya sarana dan prasarana pendukung, misalnya IT menyebabkan transparansi khususnya mengenai keuangan tidak jelas, padahal uang masuk ke dalam barang publik".	pegawai honorer, pegawai kontrak, pegawai tidak tetap dan lain-lain yang sejenis dengan ini. Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2011 Bagian keuangan adalah bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Lampung Selatan	keuangan daerah,oleh karena itu setiap bidang pada umumnya adalah pusat biaya. Maka anggaran dapat digunakan untuk menila adanya selisih yang menunjukkan prestasi keuangan dari setiap bidang atau unit organisasi yang ada dipemerintah daerah. Proses menilai selisih membutuhkan Standar Analisis jabatan, Tolak Ukur Kinerja dan standar Biaya serta standar Pelayanan minimun yang jelas. (Mardiasmo, 2006: 148)
KESIMPULAN	Kabupaten Lampung Selatan khususnya di Kalianda mempunyai banyak pegawai yang terdapat dibeberapa bidang. Akan tetapi kinerja dengankinerja yang cukup banyak di setiap instansi menjadi kurang efektif terutama dalam bidang pekerjaan disetiap bidang yang mengakibatkan banyak kinerja yang mengggganggur dan adanya dana keuangan yang termasuk barang publik yang seharusnya digunakan untuk memnuhi kebutuhan sarana dan prasarana digunakan untuk hal-hallainyang tidak jelas bentuknya.. Hal ini tentunya berefek pada proses kegiatan dan hasil dari tujuan organisasi pembangunan pemerintah		

	Data wawancara	Observasi/dokumentasi	Teori
Faktor Eksternal	Wibowo, SH selaku Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Lampung Selatan "waktu yang sempit menjadi kendala sebab manusia sendiri memiliki keterbatasan, maka kemungkinan dalam kesalahan teknis itu sangat mungkin sekali terjadi seperti adanya keterbatasan waktu".	Peraturan Bupati Nomor 11 Tahun 2011 Pasal 20 Penilaian Kinerja ayat (3) hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2) digunakan sebagai bahan pertimbangan pendayagunaan lebih lanjut.	Asumsi penyempurnaan sistem penilaian prestasi kerja dalam rangka pemenuhan paradigma dalam manajemen sumber daya PNS yang didasarkan pada elemen-elemen dasar pendukung partisipasi. Pengukuran kinerja sebagai proses pengukuran setiap tindakan dan setiap kegiatan pemanfaat sumber daya dan hasil yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkatan kinerja tertentu yang dipakai sebagai tolak ukur kinerja moral sehingga dapat dipertangungkan sebagai ukuran nilai kerja. Sasaran kinerja adalah sebagai tujuan kinerja yang akan dicapai sehubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. (Hardiyansyah, 2012: 103).
KESIMPULAN	Sistem pemerintahan di Kabupaten Lampung Selatan masih sangat kurang dalam menangani pelayanan. Banyaknya alasan yang salalu dibuat oleh pegawai yaitu waktu yang tidak sempat untuk menangani pelayanan yang dibutuhkan oleh calon pegawai negeri sipil, sehingga menghambat jalannya pemberian berkas kepada Kepala BKD yang dimana data tersebut akan diproses kembali untuk di berikan kepada BKN. Dalam hal ini instansi pemerintahan sebaiknya		

	lebih efektif lagi dalam pengukuran kinerja, agar cepat memproses suatu tindakan yang tidak akan merugikan orang lain serta agar tercapainya tujuan yang sehubungan dengan pelaksanaan.