

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu badan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang sangat vital dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat membuat sumber daya lainnya berjalan. Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Motif dan tujuan yang kompleks di dalam organisasi merupakan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Profesionalisme kerja yang kompleks membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang andal diperlukan di setiap posisi kerja atau jabatan termasuk pada unsur pemerintahan. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui rekrutmen. Sumber daya manusia lebih dikenal dengan istilah pegawai negeri, dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang merupakan perubahan atas

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa pegawai negeri yang disingkat PNS adalah setiap warga negara indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri berkedudukan sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan¹.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan dari pada pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, juga ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan serta peralatan yang mendukungnya. Maka dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan prima yang dilakukan.

¹ Peraturan Pemerintah RI Tahun 2013 Tentang Pegawai Negeri Sipil dan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara hlm. 174

Dalam pengadaan calon pegawai negeri sipil mulai tahun 2005 pemerintah telah menetapkan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Pengangkatan ini dilaksanakan oleh pemerintah atas pertimbangan agar pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, yang sebagian dilakukan oleh tenaga honorer dapat berjalan dengan lancar.

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat menjadi (CPNS) merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tenaga honorer di Indonesia, terutama bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan pada suatu instansi pemerintahan namun belum ada kejelasan mengenai statusnya karena belum juga diangkat menjadi CPNS. Pengadaan pegawai negeri sipil merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, permintaan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS². Lowongan formasi pada suatu organisasi pemerintahan pada umumnya disebabkan adanya PNS yang berhenti karena pensiun, meninggal dunia, mutasi jabatan, pengembangan organisasi atau karena sebab lainnya. Pengadaan pegawai negeri sipil yang tujuannya untuk mengisi formasi yang

² Harsono, 2011, *Sistem Administrasi Kepegawaian*, Fokusmedia, Bandung, hlm. 43-47.

lowong, oleh karena itu maksud dari pengadaan pegawai tersebut dilaksanakan atas dasar kebutuhan penambahan pegawai, baik dalam arti jumlah, kualitas pegawai serta kompetensi jabatan yang dibutuhkan.

Untuk itu, setiap warga negara republik Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diberi kesempatan yang sama untuk mengajukan lamaran pekerjaan sebagai calon pegawai negeri sipil. Pengadaan pegawai dapat bersumber dari pelamar umum maupun tenaga honorer. Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara) atau APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah).

Honorer kategori I (K-I) merupakan tenaga honorer yang pembiayaan honorinya dibiayai langsung oleh APBN/APBD. Untuk diketahui, tenaga honorer yang masuk kategori I sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010, adalah tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintahan terhitung mulai tanggal 1 Januari 2005, secara terus menerus tanpa terputus. Honorer K-I memiliki peluang langsung diangkat menjadi PNS, sedangkan Honorer kategori II (K-II) adalah tenaga honorer yang diangkat per 1

Januari 2005 dan tidak mendapat upah dari APBN/APBD. Untuk tenaga honorer kategori II apabila ingin diangkat menjadi CPNS harus mengikuti tes seleksi terlebih dahulu. Tenaga Honorer yang masuk dalam aturan pemerintah tersebut adalah seperti halnya guru bantu, guru honorer, guru wiyata bakti, pegawai honorer, pegawai kontrak serta pegawai tidak tetap.

Berdasarkan analisis situasi di dalam perakteknya masih banyak permasalahan dalam pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer K-II, seperti yang terjadi di Kota Bandar Lampung, yang dimana terdapat 5 (lima) guru honorer yang memalsukan SK mundur hingga bisa mengikuti seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), sedangkan yang lulus seleksi berkas justru bingung karena tidak ada petunjuk dari BKD kapan mereka melakukan pemberkasan ulang dan tahap selanjutnya. BKD Provinsi Lampung menyatakan bahwa semua kewenangan di putuskan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), Provinsi hanya menjalankan saja sebab penerimaan CPNS ini berbeda dengan penerimaan biasanya karena telah di atur di Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. (Sumber ; Radar Lampung, Jum'at 28 Februari 2014)

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk menulis skripsi mengenai Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) Di Provinsi Lampung.

1.2 Masalah dan Ruang Lingkup

1.2.1 Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pengangkatan pegawai honorer kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung ?
2. Faktor-faktor apakah yang menghambat pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung ?

1.2.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Lampung, dimulai dari seleksi administrasi, tes kompetensi dasar dan tes kompetensi bidang, penetapan kelulusan, penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Dengan pembahasan ruang lingkup diharapkan penelitian dapat dilakukan dengan lebih seksama dan sistematis guna mendapatkan hasil yang baik.

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan permasalahan tersebut diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Kegunaan Teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung.

b. Kegunaan Praktisi

Kegunaan Praktisi dari penelitian ini adalah untuk :

- 1) Memperluas pengetahuan bagi masyarakat luas, khususnya yang berhubungan dengan Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II di Provinsi Lampung.
- 2) Sebagai bahan pedoman bagi masyarakat khususnya pegawai honorer Kategori II dalam mewujudkan keinginan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).
- 3) Sebagai rekomendasi strategis untuk dijadikan referensi dalam pelaksanaan pengangkatan pegawai honorer Kategori II menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Lampung.
- 4) Sebagai syarat dalam menempuh ujian untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung.