

PENGANGKATAN TENAGA HONORER DI KABUPATEN BELU DITINJAU DARI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2007 TENTANG PERUBAHAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 48 TAHUN 2005 TENTANG PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL

Esebius Sulun^{1*}, Saryono Yohanes², Herminus Ratu Udju³

^{1*} Faculty of Law, Nusa Cendana University, E-mail: 1999eusebius@gmail.com

² Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: yohanessaryono@gmail.com

³ Faculty of Law, Nusa Cendana University, Indonesia. E-mail: Hernimus@staf.Undana.ac.id

*) Corresponding Author

Abstract: *The appointment of Honorary Staff is the government's effort to improve the quality of education and welfare, but in its implementation there needs to be evaluation for further program improvements. This article aims to find out how the appointment of honorary staff as civil servant candidates at the Belu Regency Regional Civil Service Agency is viewed from Government Regulation Number 43 of 2007 concerning Amendments to Government Regulation Number 48 of 2005 concerning the Appointment of Honorary Personnel to become Civil Servant Candidates, and aims to find out an overview of the application of good governance principles in the appointment of honorary staff in the Belu Regency Government area. This research uses empirical legal methods, namely methods that function to see law in real terms and examine how law works in the community environment. Based on the research results, the author obtained an answer to the existing problem, that the implementation of Government Regulation Number 43 of 2007 concerning Amendments to Government Regulation Number 48 of 2005 concerning the Appointment of Honorary Personnel as civil servant candidates by the Regional Civil Service Agency of the Belu Regency Government is not optimal, there are still employees honorary employees who have served for a long time but have not yet been appointed as civil servants. Another factor is the lack of good communication between the government and the community regarding information, financing needs, recruitment procedures, selection procedures, determination of graduation and announcement of graduation. Based on these factors, it is hoped that the Belu Regency Government, through the Regional Civil Service Agency, will carry out outreach regarding procedures and information.*

Keywords : *Appointment of Honorary Personnel; Procedures; Transparency Principles*

1. Pendahuluan

Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil sangat berkaitan erat dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, di mana tujuan manajemen pegawain negeri sipil dalam Pasal 12 ayat (1) dan (2) yaitu Manajemen Pegawai Negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna. Pada masa orde baru pengangkatan Pegawai birokrasi pemerintahan menghendaki profesionalisme dalam diri seorang pejabat, indikasi ini dapat dilihat pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintahan yang dijabat oleh

orang-orang professional sesuai dengan potensi, dedikasi, dan prestasi yang bersangkutan. Sedangkan, di era reformasi nuansa profesionalisme dalam sistem rekrutmen PNS tuntutananya semakin tinggi. Perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang No.32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.98 Tahun 2000, Pengadaan pegawai dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon PNS (CPNS) sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pada ayat (2) diatur bahwa pengadaan dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Prinsip tersebut menunjukkan bahwa pengaturan tentang formasi dan pengadaan PNS merupakan suatu kegiatan yang tidak terpisahkan.

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 Calon Pegawai Negeri Sipil. 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. Karena pengadaan pegawai negeri sipil dimaksudkan untuk mengisi formasi yang lowong, oleh karena itu maka 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.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Aparatur sipil Negara merupakan aset utama instansi pemerintah. Instansi pemerintah perlu membangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik politik, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat. Pemerintah dalam melaksanakan fungsinya senantiasa menetapkan kebijakan-kebijakan serta peraturan-peraturan. Aparatur sipil Negara sebagai alat pemerintah memiliki peran penting sebagai pegawai yang berkewajiban menyalurkan komponen kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan pemerintah. Menurut Pasal 6 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur sipil Negara terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat

sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Perintah dalam melaksanakan tugas tertentu dalam instansi pemerintahan mengenal pula tenaga honorer. Kebutuhan akan tenaga honorer dalam instansi pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan pegawai tertentu. Hal tersebut demi tercapainya kelancaran dalam pelaksanaan sebagian tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.

Tenaga honorer dan Pegawai negeri sipil walaupun melaksanakan tugas dalam instansi pemerintahan namun memiliki perbedaan yang mendasar. Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Sistem pemerintahan Indonesia mengenal adanya jenis pembagian kewenangan baik antara kewenangan Pemerintah Pusat maupun kewenangan Pemerintah Daerah.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memiliki syarat tertentu, diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Perbedaan antara tenaga honorer dan PNS dapat terlihat dalam peraturan perundang-undangan secara implisit. Tenaga honorer diangkat untuk melaksanakan tugas tertentu, sedangkan PNS diangkat untuk menduduki jabatan pemerintahan. Perbedaan antara tenaga honorer dengan PNS tersebut menyebabkan adanya kesenjangan dan tenaga honorer mempunyai harapan besar untuk diangkat menjadi PNS. Pelaksanaan Pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS harus disertai dengan pelaksanaan prinsip transparansi dan dilaksanakan secara obyektif, transparan, akuntabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sebagai upaya mewujudkan *good governance* di Indonesia dan di Kabupaten Belu. Transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai.

Transparansi dalam penerimaan CPNS, merupakan salah satu tugas yang harus dilaksanakan dalam rangka memulihkan kepercayaan masyarakat, jangan sampai mereka terus diliputi kekecewaan. Jadi Transparansi dalam pola CPNS bermamfaat untuk memberikan informasi yang akurat, cepat, dan lengkap kepada masyarakat, sehingga tenaga honorer yang diangkat adalah mereka yang benar-benar kompeten dan memenuhi syarat sesuai dengan peraturan yang sudah digariskan, karena tugas dan tanggungjawab tidaklah ringan, maka kualitas profesionalisme calon pegawai negeri sipil sangat diutamakan karena mereka adalah bagian penting dari pemerintahan.

Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan isu yang menonjol dalam pengelolaan administrasi publik yang muncul. Tuntutan kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah adalah sejalan dengan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi.

Rumusan Pasal 3 UU Nomor 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas KKN, telah secara tegas dan limitatif diatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan istilah *good governance*. Kesemua prinsip *good governance* harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan penerimaan CPNS, khususnya prinsip transparansi dan

akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan agar filosofi *the right man on the place* (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan CPNS.

Harus kita akui ada banyak orang yang ingin menjadi PNS atas dasar motif “aman” secara ekonomi karena mendapat gaji rutin setiap bulan. Biaya hidup dijamin oleh Negara secara rutin dan mendapat gaji tunjangan. Mootif seperti ini boleh-boleh saja, tetapi jangan sampai melupakan tanggungjawab dan profesionalismenya. Seorang PNS diharuskan untuk disiplin dan jujur serta ikhlas dalam bekerja. Artinya motivasi menjadi PNS lebih dari sekedar motivasi ekonomi, tetapi adalah motivasi pengabdian. Pada masa orde baru pengangkatan seorang aparat birokrasi pemerintahan menghendaki profesionalisme dalam diri seorang pejabat. Indikasi ini dapat dilihat pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintahan yang dijabat oleh orang-orang profesional sesuai dengan potensi, dedikasi yang bersangkutan. Di era reformasi, nuansa profesionalisme dalam sistem rekrutmen PNS tuntutanannya semakin tinggi. Konsep teori “*The right man on the place*” ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Penjelasan yang diutamakan dalam Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan pegawai negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Untuk mewujudkan pertanggung jawaban pemerintah terhadap public, maka salah satu dilakukan prinsip-prinsip transparansi (keterbukaan). Transparansi penyelenggaraan pemerintah memiliki arti sangat penting dimana masyarakat diberikan kesempatan untuk mengetahui kebijakan yang telah diambil oleh pemerintah. Bahkan dengan adanya transparansi pemerintahan tersebut, masyarakat memberikan feedback atau outcomes terhadap kebijakan yang telah diambil oleh pemerintah. Ini berarti transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan dapat memberikan makna yang sangat berarti yakni disamping sebagai salah satu wujud pertanggung jawaban pemerintah kepada rakyat, kecuali itu pula dapat menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik atau *good governance* dan juga dapat mengurangi kesempatan praktek korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Disinilah kuncinya mengapa transparansi sangat diperlukan dalam *good governance* bahkan merupakan salah satu syarat penting.

Realitas yang terjadi selama proses pelaksanaan rekrutmen pegawai menjadi CPNS di beberapa wilayah, dimana sejumlah ketentuan pelaksanaan yang telah diatur dalam PP Nomor 56 Tahun 2012 seharusnya dipedomani/dijalankan oleh pihak-pihak yang terkait langsung dalam proses pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS, namun dalam kenyataannya kurang optimal. Hal ini terlihat dalam beberapa praktek pelaksanaannya di beberapa wilayah di Indonesia dimana terdapat beberapa hal yang seharusnya ditransparansikan dan dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana tuntunan peraturan pemerintah diatas namun justru cenderung disalahartikan dan tidak dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab. Di samping itu, beberapa persyaratan seperti usia CPNS honorer dan masa pengabdian dipolitisir oleh pemerintah daerah.

2. Metode

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris adalah penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer, atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat, identifikasi hukum dan efektivitas hukum.

3. Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil

a. Sumber Rekrutmen

Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan calon pegawai negeri sipil 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. Pemerintahan Kabupaten Belu melakukan Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dimana juga terdapat aturan yang mengatur itu dalam 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 Pemerintahan Kabupaten Belu. Pemerintahan Daerah Kabupaten Belu diberi kewenangan dalam pengangkatan tenaga honorer ini berapapun jumlah tenaga honorer yang diangkat menjadi CPNS asalkan mereka memenuhi persyaratan dan aturan yang ada, serta gajinya dibiayai oleh APBN/APBD dan disamping itu pengangkatan tenaga honorer 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. 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 Kabupaten Belu yang telah di tunjuk oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah untuk terlibat langsung dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri. 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 Daerah. Dalam menetapkan daftar nominatif tersebut, dibuat berdasarkan prioritas jenis jabatan (guru, tenaga kesehatan, tenaga penyuluh dan tenaga teknis), masa kerja dan usia.

Tabel 1. Data Base jumlah Tenaga Honorer

No	Jumlah Tenaga Honorer ditetapkan Namanya	Jumlah
1	Tenaga Guru	470 Orang
2	Tenaga Kesehatan	290 Orang

3	Tenaga Penyuluh	125 Orang
4	Tenaga Teknis	163 Orang
Jumlah		1048 Orang

Sumber: BKD Kabupaten Belu

3) Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP)

Setelah tahapan seleksi Administrasi selesai ditingkat daerah, maka pejabat pembina kepegawaian menyampaikan usulan Nomor Induk Kepegawai(NIP) untuk tenaga honorer yang akan diangkat Menjadi calon Pegawai Negeri Sipil kepada Badan Kepegawaian Negara. Namun penetapan Nomor Induk Pegawai(NIP) dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara 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 calon 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 Bupati. Tenaga honorer yang dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil.

5) Prioritas yang diterima

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007, bahwa: Prioritas yang diangkat bagi mereka yang berprofesi sebagai Guru, Tenaga 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 Kabupaten Belu pada tahun 2021 sebanyak 1048 orang, dengan rincian yang bertugas sebagai Guru sebanyak 470 Orang, Tenaga kesehatan sebanyak 290 Orang, Tenaga Penyuluh sebanyak 125 Orang serta Tenaga Teknis yang dibutuhkan Pemerintah sebanyak 163 Orang.

4. Penerapan Prinsip Transparansi Dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS

Pengadaan calon pegawai negeri sipil, Pemerintah telah menetapkan kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil. Merupakan salah satu usaha pemerintah untuk mengatasi berbagai permasalahan tenaga honorer di Indonesia. Teori dan kerangka pikir yang telah ditulis sebelumnya, untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengangkatan pegawai honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil, di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Belu, peneliti menggunakan indikator-indikator yang meliputi: (a) Pengumuman penetapan nama yang diangkat, (b) Seleksi Administrasi, (c) Penetapan NIP. Hasil pengkajian terhadap ketiga indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Penetapan Nama yang diangkat

Pengumuman adalah pemberitahuan kepada tenaga honorer yang dinyatakan lulus dan diterima menjadi pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Belu. Berdasarkan data yang diperoleh di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Belu, Jumlah tenaga honorer yang lulus dan diterima menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Honorer yang lulus

No	Jumlah Tenaga Honorer yang Lulus	Jumlah
1	SMP	140 Orang
2	SMA	248 Orang
3	D3/SARJANA	660 Orang
Jumlah		1048 Orang

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Belu

Tabel diatas merupakan data yang diambil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Belu tentang jumlah Tenaga Honorer yang lulus menjadi pegawai Negeri sipil. Dalam pemberitahuan tersebut agar dicantumkan bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan CPNS. Proses penetapan nama tenaga honorer diatas adalah semua tenaga honorer yang sesuai dengan kriteria, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh kepala sub. Bidang data dan informasi melalui hasil wawancara yang mengatakan bahwa: *“Semua tenaga honorer diatas adalah mereka yang memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan, tetapi untuk menjadi CPNS mereka harus mengikuti seleksi administrasi dan uji kompetensi untuk tahap selanjutnya”*. Berdasarkan penjelasan informan diatas, dapat kita ketahui bahwa penetapan nama tenaga honorer yang diangkat tentu mereka yang memenuhi syarat, namun ketika akan ada lagi seleksi tentu ada yang dinyatakan tidak lulus sehingga mereka harus menunggu dan tetap menjadi Tenaga Honorer hingga kembali ada pengangkatan.

2) Prosedur-prosedur

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintah daerah yang profesional, akuntabel, efektif dan efisien, tentunya diperlukan aparatur daerah yang berkualitas atau kompeten. Salah satu upaya untuk memperoleh aparatur yang berkualitas adalah dengan proses pengadaan atau rekrutmen yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengangkatan dan juga penempatan pegawai. Dalam pengadaan Pengangkatan tenaga honorer sangat dibutuhkan penerapan prinsip-prinsip Tranparan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan (*good governance*), sehingga memperoleh tenaga honorer yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Transparansi sebagai prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai. Mengenai transparansi kerja, berikut adalah hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Belu, mengungkapkan bahwa semua prosedur sudah terkait dengan pengakatan tenaga honorer sudah ada, termasuk proses formasi Calon Pegawai Negeri Sipil, yang didalamnya mengacu pada sistem rekrutmen yang mengacu pada adanya kejelasan kriteri pengangkatan pegawai yang sepenuhnya

didasarkan pada aspek prestasi atau kinerja pegawai, bukan atas dasar pertimbangan sentimen etnis, keberadaan hubungan dekat dengan pejabat daerah asal, afiliasi politik dan sebagainya. Kita tinggal mengikutinya, pihaknya sudah berusaha semaksimal mungkin dalam besikap obyektif dan transparan serta bebas dari tekanan atau intervensi dari siapapun. *“Prosedurnya sudah Ada, kami tinggal megikutinya, dan melakukan pengangkatan secara terbuka sesuai aturan yang berlaku, kami sudah berusaha semaksimal mungkin dan transparan dalam proses pengangkatan”*(Wawancara, 06 September 2022).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan sejumlah narasumber, bahwa masi terdapat ketimpangan, pengadaan pegawai honorer belum sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip transparansi (*good governance*), hal ini tercermin dalam penentuan kelulusan yang belum transparan dan belum akuntabel. Masih ditemukan adanya indikasi kolusi dan nepotisme, pengangkatan dan penempatannya belum efektif dan efisien serta belum sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan salah satu responden : *“Tidak adanya koordinasi dengan setiap unit organisasi dalam proses verifikasi dan penyusunan formasi, dan hasil seleksi tidak dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengangkatan tenaga honorer dan penempatan tenaga honorer tidak sesuai dengan kebutuhan riil masing-masing instansi”*(Wawancara, 08 September 2022).

Tranparansi juga sebagai prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan proses pembuatan dan pelaksanaannya serta hasil-hasil yang dicapai. Usia dan juga Masa Kerja menjadi hal yang seharusnya diutamakan atau diprioritaskan sesuai dengan ketentuan yang berlaku karena mengingat jumlah tenaga honorer yang banyak. Ada pendapat dari tenaga honorer yang mengungkapkan bahwa sangat sulit mengharapkan proses pengangkatan yang dilakukan secara obyektif transparan, intervensi ataupun tekanan-tekanan tertentu terhadap pihak penyelenggara, semuanya itu sudah menjadi rahasia umum ataupun menjadi pemandangan umum dalam setiap kegiatan penyelenggaraan rekrutmen. Hal ini berdasarkan wawancara dengan tenaga honorer yang tidak ingin disebutkan identitasnya, bahwa: *“saya sendiri masih belum yakin kalau pengangkatan Tenaga honorer ini sudah transparan dan objektif. Sebab dalam pencantuman formasi sangat tidak jelas, dan dalam prosedur-prosedur penerimaan tersebut banyak peserta yang bukan merupak database yang dikeluarkan oleh BKN Pusat. Ini sudah jadi rahasia umum setiap ada pengangkatan tenaga honorer selalu ada yang bermain di dalam”*(Wawancara, 09 September 2022).

Demikian pula yang diungkapkan oleh narasumber lain, melalui wawancara yang mengatakan bahwa : Pengangkatan tenaga honorer di Kabupaten Belu belum maksimal, prinsip tranparansi dalam pengangkatan belum diterapkan, intervensi konflik kepentingan yang masi mempengaruhi kelancaran dan juga efektifitas pelaksanaan dalam proses perekrutan. *“Prinsip transparansi tidak diterapkan, ada beberapa tenaga honorer yang diangkat tidak melalui tahapan ataupun melengkapi persyaratan yang telah ditentukan tetapi nama terdaftar dalam penetapan, juga ada beberapa tenaga honorer yang sudah mengabdikan belasan tahun*

tetapi tidak diangkat menjadi pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan, bahwa salah satu syaratnya adalah masa kerja”(Wawancara, 09 September 2022). Berdasarkan penjelasan informan di atas, dapat kita ketahui bahwa penerapan prinsip transparansi dalam pengangkatan tenaga honorer di Kabupaten Belu belum terlaksana. Oleh karena itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah(BKPSDMD) Kabupaten Belu harus lebih mampu menunjukkan kepada masyarakat akan penyelenggaraan pengangkatan tenaga honorer secara transparan.

3) Biaya-biaya

Biaya-biaya merupakan rencana keuangan periodik yang disusun berdasarkan program yang telah disahkan dan merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan moneter untuk jangka waktu tertentu. Ketika dimintai pendapat mengenai biaya-biaya dalam proses seleksi pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil, salah satu narasumber menyatakan bahwa: *“Biaya-biaya dalam penerimaan dilakukan secara transparan dan tidak ada yang disembunyikan dari proses tersebut, akan tetapi ini bukan merupakan konsumsi publik yang harus disebarluaskan, kami sudah alokasikan dengan baik atau disalurkan sesuai dengan kegiatan dan tujuan yang diharapkan”(Wawancara, 12 September 2022).* Biaya-biaya harus bersifat formal artinya anggaran disusun dengan sengaja dan bersunggu-sunggu dalam bentuk tertulis dan teliti. Anggaran harus bersifat sistematis artinya anggaran disusun dengan berurutan dan berdasarkan logika. Setiap Instansi, terkhusus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah(BKPSSDMD) Kabupaten Belu dihadapkan pada perincian anggaran untuk melakukan anggaran seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil, sehingga anggaran merupakan hasil pengambilan keputusan dalam kegiatan tersebut sehingga kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan lancar. Menurut salah satu narasumber yang diwawancarai soal anggaran pengangkatan Calon pegawai honorer menyatakan bahwa : *“Anggaran harus transparan, artinya tidak boleh ada yang disembunyikan. Anggaran yang masuk dan keluar untuk seleksi penerimaan CPNS harus diketahui dan sesuai dengan fungsinya agar tidak terjadi kesalahpahaman”(Wawancara, 12 September 2022).* Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa biaya-biaya dalam seleksi penerimaan CPNS sudah berjalan cukup baik atau sudah tranparan, tetapi masi perlu ditingkatkan lagi informasi anggarannya ke masyarakat, agar tidak terjadi kesalahpahaman dan terjadinya KKN yang merupakan salah satu masalah besar di negeri ini.

5. Kesimpulan

Implementasi Pengangkatan Tenaga Honorer di Kabupaten Belu belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya, masih ada pegawai honorer yang sudah lama mengabdikan belum juga menjadi pegawai negeri sipil padahal mereka seharusnya sudah menjadi pegawai negeri sipil melihat usia dan lama pengabdian mereka sebagai bentuk apresiasi atas pengabdian mereka selamaini. Penerapan Prinsip Transparansi dalam Pengangkatan Tenaga Honorer di Kabupaten Belu belum sepenuhnya diterapkan, baik yang berkaitan dengan informasi, pembiayaan kebutuhan, prosedur rekrutmen, prosedur seleksi, penetapan kelulusan dan pengumuman kelulusan

Referensi

- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indoneisia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Arikunto, Suhaesimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:PT RINEKI CIPTA
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Ahmad P. Ashari, 2016, “ *Implementasi Peraturan Pemerintah nomor 56 tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer di kota parepare*” , skripsi. Makassar:Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin.
- Bratakusumah, D.S. dan Dadang Solihin.(2001) *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- C.S.T Kansil dan Christine S.T Kansil.2008. *Pemerintahan Daerah Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika
- Cardoso, Faustino. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : PENERBIT ANDI
- Didi Nazmil Yunas, *Konsepsi Negara Hukum*, Angkasa raya, Padang 1992
- Faisal Abdullah, 2012, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Yogyakarta, Rangkap Education Yogyakarta & PuKAP-Indonesia.
- Hartini, Sri.SeiajengKadarsih. TediSudrajat.2008. *Hukum Kepegawaian Di Indoneisa*.Jakarta: SINAR GRAFIKA.
- Hidayatullah, 2013, “*Penerapan Prinsip Good Governance terhadap fungsi dan tugas Badan Kepegawaian Daerah pada Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS di Kabupaten Barru*”, skripsi. Makassar: Fakultas Hukum, Universitas Hasanuddin.
- Juni Priansa Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta
- Moleong, J. Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja
- Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad. MH, *Dualisme Penelitian Hukum NORMATIF & EMPIRIS*. Pustaka Pelajar
- Muchsan. 1992. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta, Bina Aksara. Sondang P. Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Poerwadarminta W.J.S, 1986, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Roby.Arya Brata, 2016. *Good governance*, Pustaka Kemang. Depok
- Sri Hartini Setiajeng Kadarsih. Dan Tedi Sudrajat. 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*.Jakarta : Sinar Grafika
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar.2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Satra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Djembatan, Jakarta
- Zainuddin Ali. 2018. *Metode Penelitian Hukum*.Jakarta : Sinar Grafika