

**PELAKSANAAN KETENTUAN ASAS TRANSPARANSI DAN
ASAS AKUNTABILITAS DALAM PENGANGKATAN TENAGA
HONORER MENJADI CPNS DI KABUPATEN MUNA**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Strata
Satu (S1) Fakultas Hukum**

OLEH

ABDUL JANUR

45 08 060 139

FAKULTAS HUKUM/ILMU-ILMU HUKUM

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Usulan Penelitian dan Penulisan Hukum Mahasiswa :

Nama : Abdul Janur

Stambuk : 45 08 060 139

Program Studi : Ilmu-Ilmu Hukum

Minat : Hukum Tata Negara

No. Pendaftaran Judul : 10/HTN/FH/U-45/V/2012

Tgl. Pendaftaran Judul : 10 Mei 2012

Judul Skripsi : **PELAKSANAAN KETENTUAN ASAS TRANSPARANSI
DAN ASAS AKUNTABILITAS DALAM
PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI
CPNS DI KABUPATEN MUNA**

Telah diperiksa dan diperbaiki untuk dimajukan dalam ujian Skripsi.

Makassar, 12 Januari 2016

Pembimbing I,

Pembimbing II,

MUSTAWA NUR, SH.,MH.

MUHAMMAD RUSLI, SH.,MH.

Mengetahui :

**Ketua Program Studi Ilmu-Ilmu Hukum
Dekan Fakultas Hukum**

DR. RUSLAN RENGONG, SH.,MH.

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Segala puji hanya bagi Allah SWT dan ucap syukur senantiasa tercurah keharibaan-Nya, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pelaksanaan Ketentuan Asas Transparansi dan Asas Akuntabilitas dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna”**

Skripsi ini penulis ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) Fakultas Hukum jurusan Ilmu-Ilmu Hukum di Universitas Bosowa Makassar. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan motivasi dari berbagai pihak skripsi ini takkan terselesaikan. Olehnya itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada Bapak Mustawa Nur, SH.,MH selaku pembimbing I dan Bapak Muhammad Rusli, SH.,MH selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, motivasi serta bimbingan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Bapak Dr. Ruslan Renggong SH.,MH selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Bosowa Makassar
3. Seluruh dosen-dosen Fakultas Hukum Universitas Bosowa Makassar

4. Staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Bosowa Makassar
5. Orang tua tercinta, Bapak Idorum S.Ag dan Ibu Wakawande yang telah memberikan dukungan dan nasehat-nasehatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Saudara-saudara tersayang, Nur Hidayat, Nur Asia, Nur Sandi, Zumarlia, Salmi, Salastri dan Gempur Safar yang tak henti bertanya “Kapan Kamu Sarjana..?” sehingga menjadi motivasi teristimewa buat penulis.
7. Sahabat-sahabat seperjuangan KUHAP ‘08 Universitas “45” Makassar, Ian, Eed, Adzan, Reza, Chua, Ardi, Ican, Arwan, Tagor, dan lain-lain tanpa terkecuali.
8. Sahabat-sahabat terhebat di ICON 08 SMANSARA, Wa Nina, Wa Ayu, La Amat, La Iqbal, La Syahrani, La Aslan, La Taufik, La Iron, La Kiki, dan seluruhnya tanpa terkecuali.
9. Adik-adik tersayang di Asrama Mahasiswa Muna-Makassar, Devi, Rina, Udhin, Jef Manompo, La Aco, La Nandar, dan semuanya tanpa terkecuali yang tak henti bertanya “Kanda Kapan Sarjana...?” yang InsyaAllah akan penulis jawab dengan Ijasah S1 Hukum Unibos Makassar. Amin...

Demikian pengantar dari penulis, dengan menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua

pihak. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan hukum khususnya mengenai pelaksanaan asas transparansi dan akuntabilitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di daerah.

Makassar, 18 Maret 2016

Abdul Janur



DAFTAR ISI

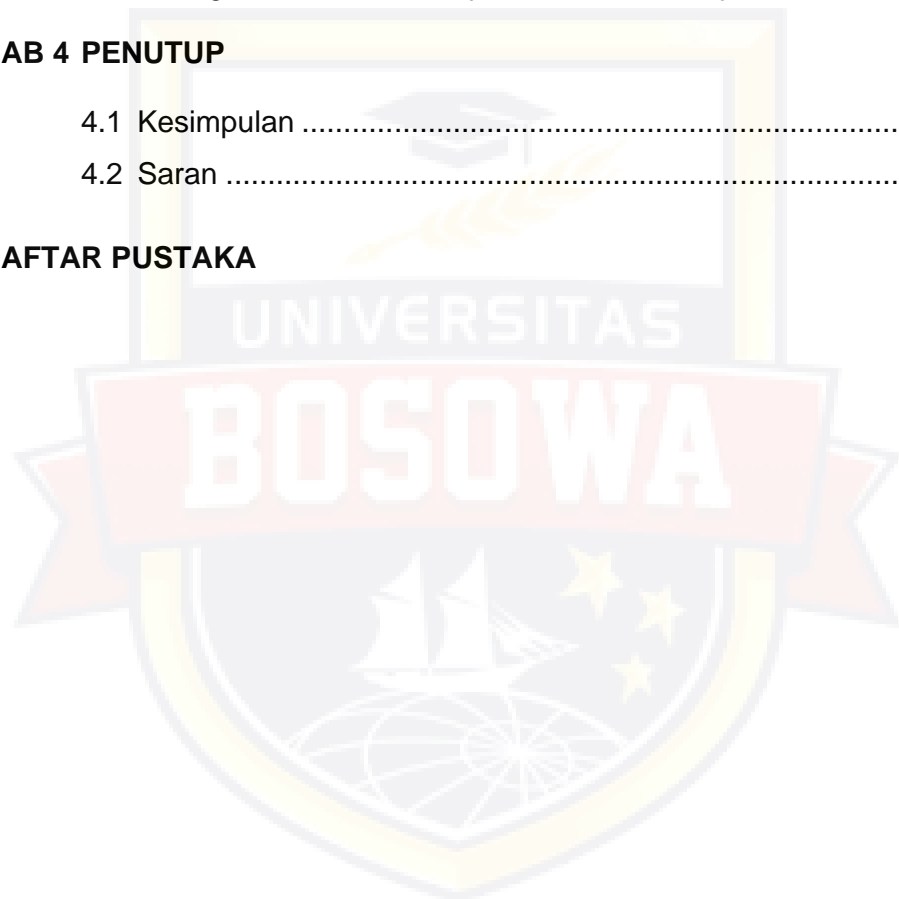
| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.4 Metode Penelitian | 8 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Pengertian-Pengertian | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Pegawai Negeri | 11 |
| 2.1.2 Pengertian Asas Transparansi..... | 15 |
| 2.1.3 Pengertian Asas Akuntabilitas | 22 |
| 2.2 Dasar Hukum | 26 |
| 2.3 Syarat dan Prosedur Pengadaan PNS..... | 26 |
| 2.4 Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil | 40 |
| BAB 3 PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN | |
| 3.1 Perencanaan Pengangkatan Tenaga Honorer K1 | |
| Menjadi CPNS di Kabupaten Muna..... | 46 |

| | |
|---|----|
| 3.2 Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer K1 menjadi CPNS di Kabupaten Muna..... | 47 |
| 3.3 Pengawasan Pengangkatan Tenaga Honorer K1 menjadi CPNS di Kabupaten Muna | 53 |
| 3.4 Pelaksanaan Asas Akuntabilitas dalam Pengangkatan Tenaga Honorer K1 menjadi CPNS di Kabupaten Muna.. | 65 |

BAB 4 PENUTUP

| | |
|----------------------|----|
| 4.1 Kesimpulan | 70 |
| 4.2 Saran | 71 |

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan pada konstitusi Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1995 yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Maka penyelenggaraan pemerintahan harus berdasar pada ketentuan hukum yang berlaku. Sehingga dalam perkembangannya tuntutan terhadap pemerintah untuk menyelenggarakan Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) ialah merupakan *issue* yang menonjol dalam pengelolaan administrasi publik yang muncul sekitar dua dasa warsa yang lalu sejalan dengan kemajuan tingkat pengetahuan serta pengaruh globalisasi.

Di dalam rumusan Pasal 3 Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, telah secara tegas dan limitatif diatur prinsip-prinsip pemerintahan yang baik atau lebih dikenal dengan istilah *good governance*. semua prinsip-prinsip *good governance* Harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas. Hal ini dimaksudkan, agar filosofi *The right man on the right place* (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka penerimaan CPNS, Namun tidak menutup kemungkinan penerimaan CPNS di daerah-

daerah, dinilai sangat sarat dengan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

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, dan prestasi yang bersangkutan.

Di era reformasi, nuansa profesionalisme dalam sistem rekrutmen CPNS tuntutananya semakin tinggi. Konsep teori "*The Right Man on The Right Place*" ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Dapat dilihat pada perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggung jawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.

Diamanatkan dalam Penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara 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.

Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) saat ini diminati oleh sebagian besar pencari kerja. Di Indonesia menjadi seorang PNS bisa jadi sebuah impian untuk hampir semua pencari kerja. PNS sangat menarik karena

adanya kepastian, seperti gaji, keberlangsungan pekerjaan, dan dana pensiun. Organisasi birokrasi di Indonesia, tidak hanya terdapat PNS yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat tenaga honorer yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Tenaga honorer menurut Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS 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 Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Eksistensi tenaga honorer di daerah diakui secara formal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan diterapkan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Setelah munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, praktis banyak masyarakat dalam usia kerja rela menjadi tenaga honorer. Masuk menjadi tenaga honorer dengan honor yang sangat sedikit bahkan cenderung tidak manusiawi dan berada jauh dibawah upah minimum provinsi (UMP) rela dijalani dengan harapan suatu

saat dapat diangkat menjadi PNS dengan mempertimbangkan masa kerja dan pengabdian mereka.

Seiring dengan kebijaksanaan pemerintah sesuai dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, mendorong Pemerintah Kabupaten Muna melalui instansi terkait untuk melakukan rekrutmen CPNS sesuai dengan mekanisme yang termuat dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut juga diatur sejumlah persyaratan, kriteria, sistem dan prosedur (mekanisme) pelaksanaan rekrutmen CPNS yang menjadi pedoman atau petunjuk teknis pelaksanaan bagi instansi terkait dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD), baik untuk tenaga honorer kategori 1 (K1) maupun kategori 2 (K2). Tenaga honorer K1 merupakan tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai oleh APBN dan APBD sedangkan tenaga honorer K2 merupakan tenaga honorer yang penghasilannya tidak dibiayai oleh APBN/APBD.

Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS harus disertai dengan pelaksanaan prinsip transparansi dan akuntabilitas sebagai upaya mewujudkan *Good Governance* di Indonesia. Transparansi merupakan 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.

Namun, dapat dikatakan bahwa proses rekrutmen CPNS di daerah-daerah masih belum memenuhi unsur-unsur transparansi dan akuntabilitas sehingga berimplikasi pada munculnya isu-isu Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) dalam setiap kali proses pengadaan pegawai birokrasi di daerah. Munculnya isu-isu negatif tersebut merupakan sebagian imbas dari adanya praktik rekrutmen birokrasi yang relatif belum sepenuhnya transparan dan akuntabel.

Di tambah lagi dengan perilaku para Kepala Daerah yang nekat menambah PNS secara diam-diam, seperti yang di katakan oleh Ditjen Otonomi Daerah (Otod) Kementerian Dalam Negeri, Djoehermansyah Johan kepada media masa (*Fajar, 12 April 2012 hal. 1*):

bahwa kepala daerah masih suka mengangkat PNS secara diam-diam, biasanya diawali dengan mengangkat seseorang sebagai tenaga honorer, “biasanya hal ini di lakukan untuk balas budi”. Kebanyakan yang diangkat oleh kepala daerah adalah tim suksesnya. Selama ini tidak ada sanksi bagi kepala daerah yang nekat “menyelundupkan” pegawai baru di daerahnya, sehingga beban keuangan daerah semakin berat, karena harus membayar pegawai tersebut. Saat ini pemerintah pusat melalui Kementerian Dalam Negeri sedang mempersiapkan aturan pidana bagi kepala daerah yang masih suka mengangkat pegawai secara diam-diam tersebut. Djoehermansyah melanjutkan, “saat ini, Rancangan Undang-Undang (RUU) Pemerintah Daerah itu sudah disampaikan ke DPR”.

Pernyataan diatas di perkuat dengan hasil penelitian oleh Forum Indonesia Untuk Transparansi Anggaran (FITRAH), yang dimuat oleh media masa (*Fajar, 12 April 2012 hal. 7*) bahwa:

FITRAH merilis 291 kabupaten/kota yang memproyeksikan belanja pegawainya lebih dari 50 persen. Dari daerah itu terdapat 11 daerah yang memiliki belanja pegawai lebih dari 70 persen. Akibatnya, daerah tersebut kolaps karena tidak lagi memiliki

anggaran. Sebelas daerah itu, diantaranya Kota Langsa (NAD), Kabupaten Kuningan (Jabar), Kota Ambon, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Bantul, Kabupaten Bireuen (NAD), Kabupaten Klaten, Kabupaten Aceh Barat, Kota Gorontalo, Kabupaten Karanganyar, dan Kota Padang Sidempuan (Sumatra Barat).

Kemudian, yang terjadi di Kabupaten Muna memiliki karakteristik lain yang mencerminkan belum transparannya pemerintah daerah dalam proses pengadaan PNS. Hal ini di buktikan dengan ketidak sesuaian data pegawai yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Nasional (BKN) dengan data yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Muna. Seperti yang dimuat dalam media masa (*Kendari Ekspres*, 14 November 2011 hal. 2) dinyatakan bahwa:

Data BKN Pusat mencatat, terdapat 9007 PNS di Kabupaten Muna. Jumlah itu sangat berbeda dengan data yang dimiliki oleh BKD Kabupaten Muna sendiri, yakni 8700 orang. Artinya, terdapat 307 PNS yang tidak jelas di Kabupaten Muna. Ke-307 PNS tersebut tetap dianggarkan gajinya oleh pemerintah pusat. Namun, tidak jelas dikemanakan dana tersebut, sebab di Kabupaten Muna hanya terdata 8700 PNS. Wakil Ketua DPRD Kabupaten Muna, Mahmud SE, menyebut terdapat PNS "siluman" di Kabupaten Muna. Hal inilah yang mendorong Komisi I DPRD Kabupaten Muna melakukan konsultasi di BKD Provinsi Sulawesi Tenggara (Sul-tra). Namun, hasilnya BKD Sul-tra juga ternyata tidak memiliki data berapa banyak PNS di Kabupaten Muna. Sejak terbentuk, BKD Muna tak pernah menyetorkan data-data PNS di BKD Sul-tra. "BKD Sul-tra mengakui, jika BKD Muna tidak pernah menyetor data-data PNS," tutur Ketua Komisi I DPRD Kabupaten Muna, Fatahila Taate, Minggu (13/11).

Persoalan rekrutmen PNS yang tidak transparan dan tidak akuntabel ini apabila berlangsung secara terus menerus akan mengakibatkan sistem kepegawaian yang dikembangkan bukannya berbasis pada kompetensi. Pola rekrutmen yang tanpa didasarkan pada

aspek kemampuan hanya akan menghasilkan aparatur birokrasi yang relatif lemah dari segi profesionalitas dan visi pelayanan publik.

Berangkat dari permasalahan-permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, terkhusus pada tenaga honorer di Kabupaten Muna dengan Judul **“Pelaksanaan Ketentuan Asas Transparansi dan Asas Akuntabilitas dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulisan skripsi ini fokus pada pengangkatan Tenaga Honorer Kategori 1 menjadi CPNS di Kab. Muna Tahun 2011, dengan rumusan masalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan asas transparansi dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna?
2. Bagaimanakah pelaksanaan asas akuntabilitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dari beberapa permasalahan yang diajukan oleh penulis, maka tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan ketentuan asas transparansi dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna.

2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pelaksanaan ketentuan asas akuntabilitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna.

b. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diarahkan dengan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya studi tentang pelaksanaan asas transparansi dan asas akuntabilitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di era otonomi daerah.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak terkait sebagai masukan dalam proses pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS pada Pemerintahan Kabupaten Muna.

1.4 Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menentukan lokasi yaitu di Kabupaten Muna, tepatnya di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Muna. Dengan pertimbangan bahwa instansi tersebut adalah instansi yang berwenang dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna.

b. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari tangan pertama, atau langsung dari subjek/objek penelitian.

Data tersebut berupa jawaban dari wawancara dengan pegawai BKD Kab. Muna dan masyarakat, khususnya yang terdata sebagai tenaga honorer di Pemerintahan Kabupaten Muna.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh bukan langsung dari pihak yang bersangkutan, melainkan berasal dari sumber lain, seperti, literatur perpustakaan, artikel dalam majalah, sumber media masa lainnya, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan pelaksanaan asas transparansi dan asas akuntabilitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna.

c. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu dengan cara melakukan serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS, yakni BKD

Kab. Muna dan masyarakat yang terdata sebagai tenaga honorer di pemerintahan Kabupaten Muna.

2. Pengadaan Angket (kuesioner), yaitu dalam melakukan penelitian ini, penulis menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang kemudian akan dibagikan kepada tenaga honorer yang terdata pada pemerintahan Kabupaten Muna.

d. Analisis Data

Data sekunder dan data primer yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini di analisis dan dideskripsikan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, kemudian data yang diperoleh dari pembagian angket di olah dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\% \quad \text{Keterangan : } p = \text{presentase}$$
$$n = \text{jumlah frekuensi} \quad f = \text{frekuensi}$$

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian-Pengertian

2.1.1 Pengertian Pegawai Negeri

Kedudukan dan peranan dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan. Sebab pegawai negeri sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the men behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa jika manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Kranenburg (Hartini, 2010:31) menemukan bahwa "Pegawai Negeri adalah pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya".

PNS, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti orang yang berkerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan "negeri" berarti berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang berkerja pada pemerintah atau negara.

Pengertian Pegawai Negeri menurut Mahfud M.D. (Hartini, 2010:32) terbagi dalam dua pengertian, yaitu sebagai berikut:

1. Pengertian Stipulatif

Pengertian yang bersifat stipulatif (penetapan tentang makna yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pengertian stipulatif tersebut secara lengkap berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1 : Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pasal 1 angka 2 : Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan, kecuali diberikan definisi lain.

2. Pengertian Ekstensif

Selain pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, artinya disamping pengertian stipulatif ada pengertian yang

hanya berlaku pada hal-hal tertentu. Pengertian tersebut terdapat pada:

- a. Ketentuan yang terdapat dalam pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan. Menurut pasal-pasal tersebut orang yang melakukan kejahatan jabatan adalah yang melakukan kejahatan yang berkenaan dengan tugasnya sebagai orang yang diserahi suatu jabatan publik, baik tetap maupun sementara. Jadi, orang yang diserahi jabatan publik itu belum tentu Pegawai Negeri menurut pengertian stipulatif apabila melakukan kejahatan dalam kualitasnya sebagai pemegang jabatan publik, ia di anggap dan diperlakukan sama dengan Pegawai Negeri, khusus kejahatan yang dilakukannya.
- b. Ketentuan pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan rakyat, anggota dewan daerah dan kepala desa. Menurut Pasal 92 KUHP, dimana diterangkan bahwa yang termasuk dalam arti Pegawai Negeri adalah orang-orang yang dipilih melalui pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota dewan rakyat dan dewan daerah serta kepala-kepala desa dan sebagainya. Pengertian Pegawai Negeri menurut KUHP sangatlah luas, tetapi pengertian tersebut hanya berlakudalam hal ada orang-orang yang melakukan kejahatan atau pelanggaran jabatan dan Tindak Pidana lain yang disebut dalam KUHP, jadi pengertian ini tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.
- c. Ketentuan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 jo. Undang-Undang Nomor 31 tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.
- d. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

Pengertian stipulatif dan ekstensif merupakan penjabaran atas maksud dari keberadaan Pegawai Negeri dalam hukum kepegawaian. Pengertian tersebut terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, namun pada akhirnya dapat menjelaskan maksud pemerintah dalam memposisikan penyelenggara negara dalam sistem hukum yang ada, karena pada dasarnya jabatan negeri akan

selalu berkaitan dengan penyelenggara negara yaitu Pegawai Negeri.

Menurut Hartini (2010:34) berdasarkan pengertian stipulatif, terdapat unsur-unsur dari Pegawai Negeri, yaitu sebagai berikut:

1. Warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat menurut peraturan perundang-undangan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengaturan mengenai gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1997 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji PNS sebagaimana telah sembilan kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2007. Selain pemberian gaji pokok, pegawai negeri juga diberikan kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Kenaikan gaji istimewa hanya dapat diberikan kepada PNS yang telah nyata-nyata menjadi teladan bagi lingkungan kerjanya. Maksud dari pemberian gaji istimewa adalah mendorong PNS untuk berkerja lebih baik. Kenaikan gaji istimewa hanya berlaku dalam pangkat yang dijabat oleh PNS yang bersangkutan pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu, atau dengan perkataan lain, apabila PNS yang bersangkutan telah naik pangkat, kenaikan gaji berkalanya ditetapkan sebagaimana biasa.

Seorang PNS selain mempunyai hak-hak sebagai seorang pegawai berupa gaji, cuti, asuransi dan lain-lain, ia juga mempunyai kewajiban antara lain setia dan taat pada Pancasila dan UUD 1945, menaati peraturan dan perundang-undangan dalam melaksanakan tugas kedinasan dan seorang pegawai negeri sipil harus pula memegang rahasia. (BKN, 2001 : 20)

2.1.2 Pengertian Asas Transparansi

Transparansi atau keterbukaan berasal dari kata dasar terbuka dan transparan, yang secara harfiah berarti jernih, tembus cahaya, nyata, jelas, mudah dipahami, tidak keliru, tidak sangsi atau tidak ada keraguan. Dengan demikian Keterbukaan atau transparansi adalah tindakan yang memungkinkan suatu persoalan menjadi jelas mudah dipahami dan tidak disangsikan lagi kebenarannya. Kaitannya dengan penyelenggaraan pemerintahan, keterbukaan atau transparansi berarti kesediaan pemerintah untuk senantiasa memberikan informasi faktual mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan proses penyelenggaraan pemerintahan.

Prinsip transparansi atau keterbukaan menghendaki agar penyelenggaraan pemerintahan dilaksanakan secara terbuka dan transparan, artinya berbagai kebijakan dalam penyelenggaraan pemerintahan haruslah jelas tidak sembunyi-sembunyi dan rahasia, melainkan perencanaan pelaksanaan dan pertanggungjawaban harus diketahui publik serta rakyat berhak atas informasi yang faktual mengenai penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dikatakan bahwa:

Asas Keterbukaan adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara

dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

Kemudian dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik, dijelaskan berikut ini:

1. Informasi adalah keterangan, pernyataan, dan gagasan, dan tanda-tanda yang mengandung nilai, makna dan pesan, baik data, fakta maupun penjelasannya yang dapat dilihat, didengar, dan dibaca yang disajikan dalam berbagai kemasan dan format sesuai dengan perkembangan teknologi, informasi dan komunikasi secara elektronik ataupun non elektronik.
2. Informasi publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu badan publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan badan publik lainnya yang sesuai dengan undang-undang ini, serta informasi lain yang berkaitan dengan kepentingan publik.

Ciri-ciri keterbukaan/transparansi menurut Beetham dan Boyle

(Rahmanurrasjid, 2008:32) yaitu:

1. Pemerintah menyediakan berbagai informasi faktual mengenai kebijakan yang akan dan sudah dibuatnya.
2. Adanya peluang bagi publik dan pers untuk mendapatkan atau mengakses berbagai dokumen pemerintah melalui parlemen.
3. Terbukanya rapat-rapat pemerintah bagi publik dan pers, termasuk rapat-rapat parlemen.
4. Adanya konsultasi publik yang dilakukan secara sistematis oleh pemerintah mengenai berbagai kepentingan yang berkaitan dengan perumusan dan pelaksanaan kebijakan.

Prinsip mengenai pemerintahan yang terbuka tidak berarti bahwa semua informasi mengenai penyelenggaraan boleh diakses oleh publik. Ada informasi tertentu yang tidak boleh diketahui oleh umum yaitu berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008

Tentang Keterbukaan Informasi Publik, dalam Pasal 6 dikatakan bahwa:

- (1) Badan Publik berhak menolak memberikan informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Badan Publik berhak menolak memberikan informasi publik apabila tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Informasi Publik yang tidak dapat diberikan oleh Badan Publik, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:
 - a. informasi yang membahayakan negara;
 - b. informasi yang berkaitan dengan kepentingan perlindungan usaha dari persaingan usaha tidak sehat;
 - c. informasi yang berkaitan dengan hak-hak pribadi;
 - d. informasi yang berkaitan dengan rahasia jabatan; dan/atau
 - e. informasi Publik yang diminta belum dikuasai atau didokumentasikan.

Kemudian Mardiasmo (2004:30), mengemukakan bahwa:

Transparansi berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumberdaya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi. Pemerintah berkewajiban memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Transparansi pada akhirnya akan menciptakan *horizontal accountability* antara pemerintah daerah dengan masyarakat sehingga tercipta pemerintahan daerah yang bersih, efektif, efisien, akuntabel dan responsif terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.

Sedangkan Meutiah, (2000:151) mengemukakan bahwa:

Transparansi adalah adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan

pemerintah yang dapat dijangkau publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan preferensi publik.

Menurut Buku Pedoman Penguatan Pengamanan Program Pembangunan Daerah, Bappenas dan Depdagri (2002:2) dikatakan bahwa:

Makna dari transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat dilihat dalam dua hal yaitu; (1) salah satu wujud pertanggungjawaban pemerintah kepada rakyat, dan (2) upaya peningkatan manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan mengurangi kesempatan praktek KKN.

Kemudian menurut Rahmanurrasjid, (2008:86) transparansi penyelenggaraan pemerintahan daerah dalam hubungannya dengan pemerintah daerah perlu kiranya perhatian terhadap beberapa hal berikut:

- (1) Publikasi dan sosialisasi kebijakan-kebijakan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah;
- (2) Publikasi dan sosialisasi regulasi yang dikeluarkan pemerintah daerah tentang berbagai perizinan dan prosedurnya;
- (3) Publikasi dan sosialisasi tentang prosedur dan tata kerja dari pemerintah daerah;
- (4) Transparansi dalam penawaran dan penetapan tender atau kontrak proyek-proyek pemerintah daerah kepada pihak ketiga; dan
- (5) Kesempatan masyarakat untuk mengakses informasi yang jujur, benar dan tidak diskriminatif dari pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Transparansi berarti terbukanya akses bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap setiap informasi terkait, seperti berbagai peraturan dan perundang-undangan, serta kebijakan pemerintah-

dengan biaya yang minimal. Informasi sosial, ekonomi, dan politik yang handal (*reliable*) dan berkala haruslah tersedia dan dapat diakses oleh publik (biasanya melalui filter media massa yang bertanggungjawab). Artinya, transparansi dibangun atas pijakan kebebasan arus informasi yang memadai disediakan untuk dipahami dan (untuk kemudian) dapat dipantau.

Transparansi jelas mengurangi tingkat ketidakpastian dalam proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan publik. Sebab, penyebaran berbagai informasi yang selama ini aksesnya hanya dimiliki pemerintah dapat memberikan kesempatan kepada berbagai komponen masyarakat untuk turut mengambil keputusan. Oleh karenanya, perlu dicatat bahwa informasi ini bukan sekedar tersedia, tapi juga relevan dan bisa dipahami publik. Selain itu, transparansi ini dapat membantu untuk mempersempit peluang korupsi di kalangan para pejabat publik dengan “terlihatnya” segala proses pengambilan keputusan oleh masyarakat luas.

Selanjutnya, dalam penjelasan Pasal 4 Huruf h Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik, dijelaskan bahwa keterbukaan adalah “setiap penerima pelayanan dapat dengan mudah mengakses dan memperoleh informasi mengenai pelayanan yang diinginkan”.

Indikator-indikator penyelenggaraan pemerintahan yang tidak transparan dan akibatnya menurut karakteristik, ciri, prinsip

pemerintahan yang baik menurut *United Nations Development Programme (UNDP)* atau Badan Program Pembangunan PBB (Mahsun, 2006:38-39), yakni:

| No. | Karakteristik | Indikator Penyelenggaraan | Akibatnya |
|-----|---------------|--|---|
| 1. | Partisipasi | <ul style="list-style-type: none"> a. warga masyarakat dibatasi/tidak memiliki hak suara dalam proses pengambilan keputusan; b. informasi hanya sepihak (<i>top-down</i>) lebih bersifat instruktif; c. lembaga perwakilan tidak dibangun berdasarkan kebebasan berpolitik (partai tunggal); d. kebebasan berserikat dan berpendapat serta pers sangat dibatasi. | Warga masyarakat dan pers cenderung pasif, tidak ada kritik, unjuk rasa, masyarakat tidak berdaya terkekang dengan berbagai aturan dan doktrin. |
| 2. | Aturan Hukum | <ul style="list-style-type: none"> a. hukum dan peraturan lainnya lebih berpihak pada penguasa; b. penegakan hukum (<i>law enforcement</i>) lebih banyak berlaku bagi masyarakat bawah baik secara politik maupun ekonomi; c. peraturan tentang HAM terabaikan demi stabilitas dan pencapaian tujuan negara. | Masyarakat lemah dan masih banyak hidup dalam ketakutan dan tertekan. |
| 3. | Transparan | <ul style="list-style-type: none"> a. informasi yang didapat satu arah hanya dari pemerintah dan terbatas; b. sulit bagi masyarakat untuk memonitor/mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan. | Pemerintah tertutup dengan segala keburukannya sehingga masyarakat tidak tahu apa yang terjadi. |
| 4. | Daya Tanggap | <ul style="list-style-type: none"> a. proses pelayanan sentralistik dan kaku; b. banyak pejabat memposisikan diri sebagai penguasa; c. pelayanan masyarakat masih diskriminatif, konvensional, dan bertele- | Segala pelayanan penuh dengan KKN. |

| | | | |
|----|---------------------------|---|---|
| | | tele (tidak responsif). | |
| 5. | Berorientasi Konsensus | <ul style="list-style-type: none"> a. pemerintah lebih banyak bertindak sebagai alat kekuasaan negara; b. lebih banyak bersifat komando dan instruksi; c. segala prosedur masih bersifat sekedar formalitas; d. tidak ada peluang untuk mengadakan konsensus dan musyawarah. | Pemerintah cenderung otoriter karena konsensus dan musyawarah tertutup. |
| 6. | Berkeadilan | <ul style="list-style-type: none"> a. adanya diskriminasi gender dalam penyelenggaraan pemerintahan; b. menutup peluang bagi terbentuknya organisasi non pemerintah/LSM yang menuntut keadilan dalam berbagai segi kehidupan; c. masih banyak aturan yang berpihak pada gender tertentu. | Arogansi kekuasaan sangat dominan dalam menentukan penyelenggaraan pemerintahan. |
| 7. | Efektivitas dan Efisiensi | <ul style="list-style-type: none"> a. manajemen penyelenggaraan negara bersifat konvensional dan terpusat; b. kegiatan penyelenggaraan negara lebih banyak digunakan untuk acara seremonial; c. pemanfaatan SDA dan SDM tidak berdasarkan prinsip kebutuhan. | Negara cenderung salah urus dalam mengolah SDA dan SDM sehingga banyak pengangguran tidak memiliki daya saing. |
| 8. | Akuntabilitas | <ul style="list-style-type: none"> a. pengambil keputusan di dominasi pemerintah; b. swasta dan masyarakat memiliki peran sangat kecil terhadap pemerintah; c. pemerintah memonopoli berbagai alat produksi strategis; d. masyarakat dan pers tidak diberi peluang untuk menilai jalannya pemerintahan. | Pemerintah dominan dalam semua lini kehidupan sehingga warga masyarakatnya tidak berdaya untuk mengontrol apa yang telah dilakukan pemerintahnya. |
| 9. | Bervisi strategis | <ul style="list-style-type: none"> a. pemerintah lebih dengan kemampuan yang telah dicapai; b. sulit menerima perubahan yang berkaitan dengan | Banyak penguasa yang pro status quo dan kemampuan sehingga tidak |

| | | | |
|-----|----------------------|--|--|
| | | <p>masalah politik, hukum dan ekonomi;</p> <p>c. kurang mau memahami aspek-aspek kultural, historis, dan kompleksitas sosial masyarakat;</p> <p>d. penyelenggaraan pemerintahan statis dan tidak memiliki jangkauan jangka panjang.</p> | <p>perduli terhadap perubahan internal maupun internal negaranya.</p> |
| 10. | Kesalingtergantungan | <p>a. banyak penguasa yang arogan dan mengabaikan peran swasta dan masyarakat;</p> <p>b. pemerintah merasa paling benar dan pintar dalam menentukan jalannya pemerintahan;</p> <p>c. masukan atau kritik dianggap provokator dan anti keamanan dan stabilitas;</p> <p>d. swasta dan masyarakat tidak diberi kesempatan untuk bersinergi dalam membangun negara</p> | <p>Para pejabat dianggap lebih tahu dalam segala hal sehingga masyarakat tidak punya keinginan untuk bersinergi dalam membangun negaranya.</p> |

2.1.3 Pengertian Asas Akuntabilitas

Konsep akuntabilitas berawal dari konsep pertanggungjawaban, konsep pertanggungjawaban sendiri dapat dijelaskan dari adanya wewenang. Wewenang di sini berarti kekuasaan yang sah. Menurut Weber (Ndraha, 2003:85) “ada tiga macam tipe ideal wewenang, *pertama* wewenang tradisional, *kedua* wewenang karismatik dan *ketiga* wewenang legal rational”. Yang ketiga inilah yang menjadi basis wewenang pemerintah. Dalam perkembangannya, muncul konsep baru tentang wewenang yang dikembangkan oleh Chester I. Barnard, yang bermuara pada prinsip bahwa penggunaan wewenang harus dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, di jelaskan bahwa:

Asas Akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya, dalam penjelasan Pasal 4 huruf i Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dijelaskan mengenai asas akuntabilitas yaitu “proses penyelenggaraan pelayanan harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Kemudian Darwin (Widodo, 2001:67) membedakan konsep pertanggungjawaban menjadi tiga. *Pertama*, akuntabilitas (*accountability*), *kedua*, tanggungjawab (*responsibility*) dan *ketiga* responsivitas (*responsiveness*). Sebelum menjelaskan tentang pertanggungjawaban sebagai akuntabilitas (*accountability*), di sini akan dijelaskan lebih dahulu pertanggungjawaban sebagai tanggungjawab (*responsibility*) dan sebagai responsivitas (*responsiveness*). Yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggungjawab (*responsibility*) merupakan konsep yang berkenaan dengan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator (birokrasi publik) dalam menjalankan tugasnya. Administrasi negara dinilai bertanggungjawab apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi teknis yang tinggi.
- b. Responsivitas (*responsiveness*) merupakan pertanggungjawaban dari sisi yang menerima pelayanan

(masyarakat). Seberapa jauh mereka melihat administrasi negara (birokrasi publik) bersikap tanggap (*responsive*) yang lebih tinggi terhadap apa yang menjadi permasalahan, kebutuhan, keluhan dan aspirasi mereka.

- c. Pertanggungjawaban sebagai akuntabilitas (*accountability*) merupakan suatu istilah yang pada awalnya diterapkan untuk mengukur apakah dana publik telah digunakan secara tepat untuk tujuan di mana dana publik tadi ditetapkan dan tidak digunakan secara ilegal. Dalam perkembangannya akuntabilitas digunakan juga bagi pemerintah untuk melihat akuntabilitas efisiensi ekonomi program. Usaha-usaha tadi berusaha untuk mencari dan menemukan apakah ada penyimpangan staf atau tidak, efisien apa tidak prosedur yang diperlukan. Akuntabilitas menunjuk pada institusi tentang "*cheks and balance*" dalam sistem administrasi.

Mahsun (2006:84) membedakan akuntabilitas dan tanggungjawab, menurutnya bahwa:

Akuntabilitas dan tanggungjawab merupakan hal yang saling berhubungan, tetapi akuntabilitas lebih baik dan berbeda dengan tanggungjawab. Akuntabilitas didasarkan pada catatan/laporan tertulis sedangkan tanggungjawab didasarkan atas kebijaksanaan. Akuntabilitas merupakan sifat umum dari hubungan otoritas asimetrik misalnya yang diawasi dengan yang mengawasi, agen dengan prinsipal (pemberi amanah) atau antara yang mewakili dengan yang diwakili. Dari segi fokus dan cakupannya, *responsibility* lebih bersifat internal sedangkan akuntabilitas lebih bersifat eksternal.

Sedangkan Sedarmayanti (2003:99) memberikan pengertian bahwa:

Akuntabilitas sebagai suatu perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Kemudian Lembaga Administrasi Negara (2000:23) menyimpulkan bahwa:

Akuntabilitas sebagai kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumberdaya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas dibedakan dalam beberapa macam atau tipe, Jabra & Dwidevi (Wasistiono, 2003:101) mengemukakan adanya lima perspektif akuntabilitas yaitu:

- a. *akuntabilitas administratif/organisasi* adalah pertanggungjawaban antara pejabat yang berwenang dengan unit bawahannya dalam hubungan hierarki yang jelas;
- b. *akuntabilitas legal*; akuntabilitas jenis ini merujuk pada domain publik dikaitkan dengan proses legislatif dan yudikatif. Bentuknya dapat berupa peninjauan kembali kebijakan yang telah diambil oleh pejabat publik maupun pembatalan suatu peraturan oleh institusi yudikatif. Ukuran akuntabilitas legal adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. *akuntabilitas politik*; dalam tipe ini terkait dengan adanya kewenangan pemegang kekuasaan politik untuk mengatur, menetapkan prioritas dan pendistribusian sumber-sumber dalam menjamin adanya kepatuhan melaksanakan tanggungjawab administrasi dan legal . Akuntabilitas ini memusatkan pada tekanan demokratik yang dinyatakan oleh administrasi publik;
- d. *akuntabilitas profesional*; hal ini berkaitan dengan pelaksanaan kinerja dan tindakan berdasarkan tolak ukur yang ditetapkan oleh orang profesi yang sejenis. Akuntabilitas ini lebih menekankan pada aspek kualitas kinerja dan tindakan; dan
- e. *akuntabilitas moral*; Akuntabilitas ini berkaitan dengan tata nilai yang berlaku di kalangan masyarakat . Hal ini lebih banyak berbicara tentang baik atau buruknya suatu kinerja atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif berdasarkan ukuran tata nilai yang berlaku setempat.

2.2 Dasar Hukum

Dasar hukum yang mengatur tentang transparansi dan akuntabilitas dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS di Daerah adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
7. Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
8. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

2.3 Syarat dan Prosedur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan dapat dilakukan dengan cara rekrutmen. Kebijakan pengadaan PNS ini diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan mengenai pengadaan PNS ditentukan sebagai berikut:

- Pasal 1 Angka 1 : Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong.
- Pasal 2 Ayat (1) : Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon

Pegawai Negeri Sipil sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.
Pasal 2 Ayat (2) : Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Prinsip diatas menunjukkan bahwa pengaturan tentang formasi dan pengadaan PNS merupakan suatu kegiatan yang tidak terpisahkan.

Hartini, (2010:108) mengemukakan bahwa:

Secara prinsipil, pengadaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Pengadaan pegawai menggunakan pendekatan *zero growth* di mana pengadaan pegawai didasarkan untuk mengganti pegawai yang pensiun, meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi, yang kemudian ditetapkan dalam keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara. Jadi, pengadaan pegawai/rekrutmen tidak harus dilakukan setiap tahun.

Kemudian menurut Thoha (1986:55) proses pengadaan pada dasarnya meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a) pengidentifikasian kebutuhan untuk melakukan pengadaan;
- b) mengidentifikasi persyaratan kerja;
- c) menetapkan sumber-sumber kandidat;
- d) menyeleksi kandidat;
- e) memberitahukan hasil kepada para kandidat; dan
- f) menunjuk kandidat yang lolos seleksi.

Instansi yang menetapkan jumlah pegawai yang akan direkrut yaitu BKN dan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara (Menpan) dengan memperhatikan pertimbangan dari Menteri Keuangan, karena terkait dengan anggaran yang masih menanggung semua gaji PNS. Instansi yang berwenang melakukan perekrutan pada pemerintah pusat adalah biro/bagian kepegawaian dari masing-masing instansi, sedang di daerah yang bertanggung jawab adalah BKD. Pada Pasal 27 Ayat (2) UUD RI

1945 disebutkan bahwa; “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Untuk memenuhi ketentuan pasal tersebut, pada Pasal 16 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil diatur bahwa; “Setiap warga negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil”.

Akan tetapi, meskipun setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk melamar menjadi PNS, penggunaan hak tersebut harus dilaksanakan melalui prosedur seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan PNS, yang kemudian dituangkan dalam ketentuan pelaksana berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan PNS, mengatur tentang perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS yang kemudian menjadi indikator dalam pelaksanaan asas transparansi dan asas akuntabilitas dalam pengadaan PNS Pusat maupun Daerah, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan, Pengumuman, Persyaratan dan Pelamaran

(1) Perencanaan

(a) Perencanaan pengadaan PNS, antara lain meliputi:

a. Penjadwalan kegiatan, antara lain:

1. inventarisasi lowongan jabatan yang telah ditetapkan dalam formasi serta syarat jabatannya;
2. pengumuman akan dilaksanakannya pengadaan PNS;
3. penyiapan materi ujian;
4. penyiapan sarana dan prasarana yang diperlukan;
5. pelamaran;
6. pelaksanaan penyaringan;
7. pengangkatan menjadi CPNS sampai dengan pengangkatan menjadi PNS.

b. Perhitungan biaya:

Dalam perencanaan pengadaan PNS selain harus memperhitungkan penyediaan anggaran gajinya, juga sekaligus diperhitungkan biaya yang diperlukan untuk menyelenggarakan pengadaan PNS.

(b) Perencanaan pengadaan PNS, sesuai Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(c) Pengadaan PNS hanya diperkenankan dalam batas formasi yang telah ditetapkan, dengan memprioritaskan antara lain:

- a. pegawai pelimpahan/penarikan dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen/Pemerintah Daerah yang kelebihan pegawai;
- b. siswa/mahasiswa ikatan dinas, setelah lulus dari pendidikannya;
- c. tenaga medis dan paramedis yang telah selesai melaksanakan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap.

(2) Pengumuman

(a) Setiap kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong harus diumumkan seluas-luasnya melalui media massa yang tersedia/atau bentuk lainnya yang mungkin digunakan, sehingga pengadaan PNS diketahui oleh umum.

(b) Disamping untuk memberikan kesempatan yang luas kepada warga Negara Indonesia untuk mengajukan lamaran, juga memberikan lebih banyak kemungkinan bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah untuk memilih calon yang cakap dalam melaksanakan tugas yang akan dibebankan kepadanya.

- (c) Pengumuman tersebut harus dilakukan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.
- (d) Dalam pengumuman tersebut dicantumkan, antara lain:
 - a. jumlah dan jenis jabatan yang lowong;
 - b. kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - c. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar ;
 - d. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - e. batas waktu pengajuan surat lamaran;
 - f. waktu dan tempat seleksi; dan
 - g. lain-lain yang dipandang perlu.

(3) Persyaratan

- (a) Warga Negara Indonesia. Pembuktian bahwa seseorang itu adalah warga negara Indonesia harus melampirkan akta kelahiran dan fotokopi KTP yang masih berlaku;
- (b) Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun dibuktikan dengan akta kelahiran dan foto kopi KTP yang masih berlaku;
- (c) Tidak pernah dihukum atas keputusan hakim yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
- (d) Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta;
- (e) Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau CPNS;
- (f) Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Pendidikan yang dimaksud adalah pendidikan yang sesuai dengan formasi yang akan diisi;
- (g) Berkelakuan baik (berdasarkan keterangan yang berwajib);
- (h) Berbadan sehat (berdasarkan keterangan dokter);
- (i) sehat jasmani dan rohani;
- (j) Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia atau negara lain yang ditetapkan oleh pemerintah;
- (k) Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

(4) Pelamaran

- (a) Setiap pelamar harus mengajukan surat lamaran yang ditulis dengan tulisan tangan sendiri ditujukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi yang bersangkutan.
- (b) Dalam surat lamaran tersebut harus dilampirkan:
 - a. foto copy Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah yang disahkan oleh pejabat yang berwenang;
 - b. kartu tanda pencari kerja dari Dinas Tenaga Kerja;
 - c. Pas photo menurut ukuran dan jumlah yang ditentukan.

b. Penyaringan

Dalam Surat Keputusan Kepala BKN Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan PP Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Pengadaan PNS, ketentuan mengenai penyaringan sebagai berikut:

(1) Pemeriksaan Administratif

- (a) setiap surat lamaran yang diterima diperiksa dan diteliti sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam pengumuman, misalnya kualifikasi pendidikan, usia, dan sebagainya;
- (b) pemeriksaan terhadap surat lamaran tersebut dilakukan secara fungsional oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian;
- (c) surat lamaran yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan, dikembalikan kepada pelamar yang bersangkutan disertai dengan alasan-alasannya, misalnya tidak memenuhi syarat kualifikasi pendidikan dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.
- (d) surat lamaran yang memenuhi syarat disusun dan didaftar secara tertib, untuk memudahkan pemanggilan.

(2) Panitia Ujian

- (a) Untuk melaksanakan ujian penyaringan, Pejabat Pembina Kepegawaian dengan surat keputusan membentuk Panitia Ujian;
- (b) Panitia Ujian sekurang-kurangnya terdiri dari 3 (tiga) orang, yaitu:
 1. seorang ketua merangkap anggota;
 2. seorang sekretaris merangkap anggota; dan
 3. seorang anggota.
- (c) Apabila Panitia Ujian tersebut lebih 3 (tiga) orang, maka jumlahnya harus merupakan bilangan ganjil;
- (d) Tugas Panitia Ujian adalah:
 1. menyiapkan dan mengumpulkan bahan ujian;
 2. menentukan pedoman pemeriksaan dan penilaian ujian;
 3. menentukan tempat dan jadwal ujian;
 4. menyelenggarakan ujian;
 5. memeriksa dan menilai hasil ujian;
 6. menyampaikan semua hasil ujian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang disusun berdasarkan nilai tertinggi sampai dengan terendah; dan

7. membuat laporan secara tertulis kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atas seluruh pelaksanaan tugas panitia.

(3) Materi Ujian

(a) Materi Ujian hendaknya disusun sedemikian rupa sehingga pelamar yang akan diterima benar-benar mempunyai kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan. Adapun materi ujian tersebut meliputi:

1. Test Kompetensi

Materi tes kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan.

2. Psikotes

Penyelenggaraan psikotes disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan dan kemampuan instansi masing-masing.

(b) Test kompetensi disesuaikan dengan kebutuhan persyaratan jabatan, antara lain meliputi:

1. pengetahuan umum;
2. bahasa indonesia;
3. kebijaksanaan pemerintah;
4. pengetahuan teknis;

Pengetahuan teknis adalah pengetahuan yang diperlukan untuk jabatan yang bersangkutan dan atau syarat jabatan.

Misalnya; pengetahuan di bidang lingkungan hidup, kesehatan masyarakat, konstruksi jembatan dan lain sebagainya yang serupa dengan itu.

5. pengetahuan lainnya;

Pengetahuan lainnya adalah pengetahuan yang dipandang perlu untuk jabatan yang bersangkutan.

6. dalam menyusun materi ujian harus didasarkan pada persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

Misalnya; materi ujian untuk pelamar yang akan diangkat dalam jabatan guru harus berbeda dengan materi ujian bagi pelamar yang akan diangkat dalam jabatan tenaga medis. Demikian pula dengan materi ujian untuk jenjang pendidikan yang berbeda.

(c) Psikotes dilakukan untuk mengetahui kepribadian, minat dan bakat bagi pelamar.

Penyelenggaraan psikotes dilakukan sesuai dengan kemampuan instansi masing-masing.

(4) Pemanggilan Pelamar

(a) Pelamar yang memenuhi syarat, dipanggil secara tertulis untuk mengikuti ujian penyaringan. Pemanggilan dilakukan

secara fungsional oleh pejabat yang disertai tugas urusan kepegawaian;

- (b) Untuk menghindari keterlambatan atau tidak diterimanya surat panggilan tersebut, maka disamping pemanggilan pelamar yang dilakukan secara tertulis, pemanggilan dapat dilakukan juga melalui pengumuman pada media massa atau media lain yang tersedia;
- (c) Dalam surat pemanggilan pengumuman agar dicantumkan antara lain nomor ujian, waktu dan tempat ujian, dan hal-hal lain yang diperlukan.

(5) Ujian

- (a) Dalam rangka usaha menjamin obyektivitas penyelenggaraan ujian penyaringan ujian penyaringan penerimaan pegawai, maka ujian dilaksanakan secara tertulis;
- (b) Apabila dipandang perlu dapat diadakan ujian lisan berupa wawancara, yang merupakan pelengkap dari ujian tertulis, sebagai salah satu usaha untuk meyakinkan hasil ujian tertulis atau sebagai salah satu usaha untuk lebih mengetahui kecakapan pelamar;
- (c) Bagi pelamar yang akan mengisi lowongan tertentu, diadakan ujian keterampilan. Umpamanya, ujian keterampilan bagi pelamar yang akan diangkat menjadi operator komputer, pengemudi kendaraan bermotor, dan lain sebagainya yang serupa dengan itu;
- (d) Selain ujian tertulis, ujian lisan dan ujian keterampilan, bagi pelamar yang akan mengisi jabatan tertentu dapat diadakan ujian kepribadian (psikotes);
- (e) Lembar jawaban ujian diperiksa oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang pemeriksa ujian.

Dalam hal terdapat perbedaan penilaian antara pemeriksa yang satu dengan pemeriksa yang lain, maka nilai peserta ujian adalah hasil bagi dari jumlah nilai yang diberikan oleh masing-masing pemeriksa ujian;

Misalnya: Pemeriksa X memberikan nilai 90 (sembilan puluh), sedang pemeriksa Y memberikan nilai 80 (delapan puluh). Dalam hal demikian, maka nilai peserta ujian adalah : $\frac{90+80}{2} = 85$

- (f) Apabila diadakan ujian lisan, maka untuk menjamin obyektivitas ujian lisan tersebut dilakukan sekurang-kurangnya oleh 2 (dua) orang penguji dan hasil ujian lisan harus dicatat secara teliti oleh penguji;
- (g) Panitia ujian menyusun daftar nama peserta dan nilai hasil ujian berdasarkan urutan ranking hasil ujian;

- (h) Panitia ujian menyerahkan daftar dimaksud kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk ditetapkan dan diumumkan nama pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan.
- (6) Pengumuman Pelamar yang di Terima
- (a) Pejabat Pembina Kepegawaian setelah menerima daftar nama dan nomor serta nilai peserta dari Panitia Ujian, menetapkan pelamar yang dinyatakan diterima berdasarkan urutan nilai tertinggi sesuai dengan jumlah lowongan dan kualifikasi pendidikan yang tersedia;
 - (b) Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk mengumumkan nomor peserta ujian yang ditetapkan diterima melalui media massa dan atau dalam bentuk lainnya;
 - (c) Disamping pengumuman melalui media massa atau bentuk lain tersebut, kepada pelamar yang ditetapkan diterima disampaikan pemberitahuan secara tertulis melalui surat tercatat;
 - (d) Dalam pengumuman dan surat pemberitahuan tersebut diinformasikan kapan, dimana, kepada pejabat mana, dan batas waktu untuk melapor bagi pelamar yang diterima. Apabila pelamar yang dipanggil sampai batas waktu yang ditentukan tidak melapor, maka dianggap mengundurkan diri;
 - (e) Batas waktu untuk melapor sekurang-kurangnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal dikirimkan surat pemberitahuan tersebut.

c. Pengangkatan

Dalam Surat Keputusan Kepala BKN Nomor 78 Tahun 2013 Tentang pelaksanaan PP Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Pengadaan PNS, ketentuan mengenai pengangkatan sebagai berikut:

- (1) Pengangkatan Sebagai CPNS
- (a) Pelamar yang ditetapkan diterima, wajib melengkapi dan menyerahkan kelengkapan administrasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau yang ditunjuk olehnya, yaitu :
 - a. foto copy Ijazah/STTB yang disahkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan Keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendidikan nasional. Pada saat ini pejabat yang berwenang mengesahkan adalah sebagaimana tersebut dalam anak Lampiran I-a dan I-b;

- b. daftar Riwayat Hidup, menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-c;
- c. pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 6 (enam) lembar;
- d. surat keterangan berkelakuan baik dari Kepolisian Republik Indonesia;
- e. surat keterangan sehat jasmani dan rohani serta tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya dari dokter;
- f. Asli Kartu Pencari Kerja dari Dinas Tenaga Kerja;
- g. surat pernyataan tentang:
 - 1. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - 2. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 - 3. tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
 - 4. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
 - 5. tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik;
bagi yang sebelumnya menjadi pengurus dan atau anggota partai politik, harus melampirkan surat pernyataan telah melepaskan keanggotaan dan atau kepengurusan dari partai politik yang diketahui oleh pengurus partai politik yang bersangkutan. Surat pernyataan sebagaimana tersebut dibuat menurut contoh sebagai tersebut dalam Anak Lampiran I-d.
- h. foto copy sah surat keterangan dan bukti tentang pengalaman kerja bagi yang telah mempunyai pengalaman bekerja.

Khusus bagi pelamar yang pada saat diangkat sebagai CPNS berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan tidak lebih dari 40 (empat puluh) tahun, harus melampirkan surat keputusan pengangkatan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa yang bersangkutan masih melaksanakan tugasnya pada instansi pemerintah.

- (b) Apabila salah satu syarat sebagaimana tersebut dalam angka I tidak dipenuhi, maka yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai CPNS.
- (c) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat/Daerah menyampaikan daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian

penyaringan dan ditetapkan diterima untuk diangkat sebagai CPNS kepada BKN untuk mendapat Nomor Identitas PNS yang dibuat menurut contoh sebagai tersebut dalam Anak Lampiran I-e.

- (d) Dalam menyampaikan daftar permintaan Nomor Identitas PNS tersebut dilengkapi dengan lampiran:
- a. formulir penetapan NIP yang telah diisi dalam rangkap 3 (tiga) sebagaimana tersebut dalam Anak Lampiran I-f, dan setiap lembar formulir tersebut ditempel pas photo menghadap ke depan berukuran 3 x 4 cm;
 - b. foto copy Ijazah/STTB yang telah disahkan 1 (satu) lembar;
 - c. daftar riwayat hidup ditempel pas photo 1 (satu) lembar;
 - d. surat pernyataan tentang:
 1. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 2. tidak pernah diberhentikan dengan hormat baik atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
 3. tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri;
 4. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah;
 5. tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
 - e. salinan sah surat keterangan dan bukti pengalaman kerja bagi yang memiliki pengalaman kerja.
Kelengkapan lainnya disimpan dalam tata naskah instansi yang bersangkutan.
 - f. kepala BKN memberikan Nomor Identitas PNS bagi yang memenuhi syarat, sedangkan yang tidak memenuhi syarat tidak diberikan Nomor Identitas Pegawai dan berkasnya dikembalikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yang bersangkutan.
 - g. berdasarkan Nomor Identitas PNS (NIP) maka Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pengangkatan yang bersangkutan menjadi CPNS.
 - h. pengangkatan CPNS dilakukan dalam tahun anggaran berjalan dan penetapannya tidak boleh berlaku surut. Yang dimaksud dengan tahun anggaran yang berjalan yaitu berdasarkan formasi yang ditetapkan tahun anggaran yang bersangkutan. Penetapan berlakunya pengangkatan CPNS pada bulan berjalan yang

bersangkutan tersebut yaitu pada tanggal 1 (satu) bulan berikutnya setelah pemberian NIP.

Misalnya; Antoni telah lulus ujian dan ditetapkan diterima serta diajukan permintaan NIP kepada Kepala BKN memberikan NIP yang bersangkutan dan berlaku terhitung mulai tanggal 1 Juli 2003. Dalam hal demikian, maka keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian tentang pengangkatan Sdr. Antoni sebagai CPNS berlaku terhitung mulai tanggal 1 Juli 2003.

- i. dalam hal pemberian NIP dilakukan pada bulan terakhir tahun anggaran berjalan, maka pengangkatan sebagai CPNS berlaku mulai tanggal 1 bulan terakhir tahun anggaran yang bersangkutan.
- j. asli Surat Keputusan pengangkatan sebagai CPNS disampaikan kepada yang bersangkutan, dan tembusannya disampaikan kepada:
 1. kepala BKN U.p. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian/Kepala Kantor Regional BKN;
 2. kepala Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara/ Biro/Bagian Keuangan Daerah;
 3. pejabat lain yang dipandang perlu.
- k. Surat Keputusan pengangkatan sebagai CPNS harus disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dengan surat pemanggilan ke alamat yang bersangkutan.
- l. penyampaian surat keputusan pengangkatan CPNS harus disertai dengan bukti tanda terima yang bersangkutan.
- m. selambat-lambatnya dalam waktu 1 (satu) bulan sejak diterimanya surat keputusan pengangkatan CPNS, yang bersangkutan wajib melapor pada satuan unit organisasi dan melaksanakan tugasnya.

(2) Pengangkatan Menjadi PNS

- (a) CPNS yang telah menjalankan masa percobaan dapat diangkat menjadi PNS dalam jabatan dan pangkat tertentu dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian;
- (b) Pengangkatan CPNS menjadi PNS ditetapkan, apabila telah memenuhi syarat:
 1. setiap unsur penilaian prestasi kerja/daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP-3) sekurang-kurangnya bernilai baik;
 2. telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi PNS; dan
 3. telah lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan.

- (c) Syarat penilaian prestasi kerja/DP-3 dinyatakan secara tertulis oleh atasan yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja/DP-3, syarat kesehatan jasmani dan rohani dinyatakan dalam surat keterangan yang dikeluarkan oleh Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan yang ditunjuk oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan, dan syarat lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan dinyatakan dengan Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- (d) Tanggal mulai berlakunya keputusan pengangkatan menjadi PNS tidak boleh beralku surut.
Misalnya: Surat Keputusan pengangkatan menjadi PNS ditetapkan tanggal 28 Agustus 2004, maka mulai berlakunya keputusan adalah tanggal 1 September 2004.
- (e) CPNS yang telah menjalankan masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dan telah memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS, tetapi karena sesuatu sebab belum diangkat menjadi PNS, maka hanya dapat diangkat menjadi PNS apabila alasannya bukan karena kesalahan yang bersangkutan;
Misalnya: a. karena terlambat diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan prajabatan;
b. karena terlambat diikutsertakan dalam ujian kesehatan oleh Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan;
c. karena kesalahan administrasi Instansi sehingga yang bersangkutan terlambat ditetapkan keputusan pengangkatannya menjadi PNS.
- (f) Pengangkatan menjadi PNS Pusat bagi CPNS Pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- (g) Pengangkatan menjadi PNS Daerah bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional BKN;
- (h) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah menyampaikan:
1. usul pengangkatan menjadi PNS Pusat bagi CPNS Pusat yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun kepada Kepala BKN/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara, dibuat menurut contoh sebagai tersebut dalam Anak Lampiran I-j;

2. permintaan pertimbangan teknis pengangkatan menjadi PNS Daerah bagi CPNS Daerah yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun kepada Kepala Kantor Regional BKN, dibuat menurut contoh sebagai tersebut dalam Anak Lampiran I-k;
3. usul pengangkatan/permintaan pertimbangan teknis harus menyebutkan secara rinci alasan keterlambatan pengangkatan yang bersangkutan menjadi PNS, dengan melampirkan :
 - (a) Surat Keputusan pengangkatan CPNS;
 - (b) foto copy sah Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan;
 - (c) surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter Penguji Tersendiri/Tim Penguji Kesehatan;
 - (d) daftar penilaian prestasi kerja DP-3 dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - (e) surat pernyataan melaksanakan tugas/surat penugasan; dan
 - (f) pas foto hitam putih ukuran 3 x 4 cm 1 (satu) lembar untuk penetapan Karpeg bagi PNS Pusat.
- (i) Keputusan pengangkatan menjadi PNS bagi CPNS yang menjalani masa percobaan lebih dari 2 (dua) tahun dibuat menurut contoh sebagai tersebut dalam Anak Lampiran I-1.
- (j) CPNS yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS diberikan pangkat sebagai berikut:
 1. Juru Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a;
 2. Juru bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/c;
 3. Pengatur Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a;
 4. Pengatur Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/b;
 5. Pengatur bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/c;
 6. Penata Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/a;
 7. Penata Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b;
 8. Penata bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/c.
- (k) CPNS yang tewas diangkat menjadi PNS, terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan yang bersangkutan dinyatakan tewas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (l) CPNS yang cacat karena dinas, yang oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri, diangkat menjadi PNS terhitung mulai tanggal 1 (satu) pada bulan ditetapkannya surat keterangan Tim Penguji Kesehatan.
- (m) CPNS sebagaimana dimaksudkan dalam Angka 13 setelah diangkat menjadi PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak kepegawaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (n) Pengangkatan menjadi PNS bagi CPNS yang tewas atau cacat karena dinas ditetapkan dengan keputusan:
 - 1. Kepala BKN/Kepala Kantor Regional BKN bagi CPNS;
 - 2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota bagi CPNS Daerah setelah mendapat pertimbangan teknis dari Kepala Kantor Regional BKN.

2.4 Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri Sipil

a. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban PNS termasuk dalam kewajiban Aparatur Sipil Negara berdasarkan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan bahwa Pegawai ASN Wajib:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- e. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- f. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- g. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Djatmika (Hartini, 2010:39), kewajiban PNS dibagi dalam tiga golongan yaitu:

1. Kewajiban-kewajiban yang ada hubungannya dengan suatu jabatan;
2. Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya;
3. Kewajiban-kewajiban lain.

Kemudian Hartini (2010:40) mengemukakan bahwa untuk menjunjung tinggi kedudukan PNS, diperlukan elemen-elemen penunjang kewajiban meliputi:

- a. Kesetiaan, berarti tekad dan sikap batin serta kesanggupan untuk mewujudkan dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pada umumnya kesetiaan timbul dari pengetahuan dan pemahaman dan keyakinan yang mendalam terhadap apa yang di setiai, oleh karena itu setiap PNS wajib mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.
- b. Ketaatan, berarti kesanggupan seseorang untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan (kedinasan) yang berlaku serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- c. Pengabdian, (terhadap masyarakat dan negara) merupakan kedudukan dan peranan PNS Republik Indonesia dalam hubungan formal, baik dengan Negara secara keseluruhan maupun dengan masyarakat secara khusus.
- d. Kesadaran, berarti merasa, tahu, dan ingat (pada keadaan yang sebenarnya) atau keadaan ingat (tahu) akan dirinya.
- e. Jujur, berarti lurus hati; tidak curang (lurus adalah tegak benar), terus terang (benar adanya). Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya atau keadaan wajib menanggung segala sesuatunya apabila terdapat sesuatu hal, boleh dituntut dan dipersalahkan.
- f. Menjunjung tinggi, berarti memuliakan atau menghargai dan menaati martabat bangsa. Menjunjung tinggi

kehormatan bangsa dan negara mengandung arti bahwa norma-norma yang hidup dalam masyarakat dan negara Indonesia harus dihormati. Setiap PNS wajib menghindari tindakan atau tingkah laku yang dapat menurunkan atau mencemarkan kehormatan bangsa dan negara.

- g. Cermat, berarti dengan seksama; dengan teliti; dengan sepenuh minat (perhatian).
- h. Tertib, berarti menaati peraturan dengan baik, aturan yang betalian dengan baik.
- i. Semangat, berarti jiwa kehidupan yang mendorong seseorang untuk berkerja keras dengan tekad yang bulat untuk melaksanakan tugas dalam rangka pencapaian tujuan. Bersemangat berarti ada semangatnya, mengandung semangat. Biasanya semangat timbul karena keyakinan akan kebenaran dan kegunaan tujuan yang akan dicapai.
- j. Rahasia, berarti sesuatu yang tersembunyi (hanya diketahui oleh seorang atau beberapa orang saja; ataupun sengaja disembunyikan agar orang lain tidak mengetahuinya). Rahasia dapat berupa rencana, kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilaksanakan yang dapat menimbulkan kerugian atau bahaya apabila diberitahukan kepada atau diketahui oleh orang yang tidak berhak.
- k. Tugas kedinasan, berarti sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan terhadap bagian pekerjaan umum yang mengurus sesuatu pekerjaan tertentu.

b. Hak Pegawai Negeri Sipil

Siagian (Kadarsih, 2010: 9-10) mengemukakan bahwa:

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhan, seperti berkerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. Melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus*, dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*. Berdasarkan perkembangan dunia moderen, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang

pemerintahan, sehingga manusia dapat dikatakan sebagai *homo administrativus* dan *organization man*.

Langkah yang di tempuh dalam suatu organisasi adalah bertujuan untuk mempertautkan antara kepentingan pegawai dan organisasi. Kepentingan Pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan hal ini pun masih dipengaruhi oleh kepentingan lainnya berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan di hari tua.

Berdasarkan hal tersebut diatas, pemerintah memberikan hak kepada PNS yang termaktub dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa PNS berhak memperoleh:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

Berdasarkan ketentuan diatas, dapat diketahui bahwa analisis mengenai aspek kebutuhan Pegawai Negeri dihubungkan dengan teori-teori yang ada dapat menjelaskan mengenai hubungan antara hak dan kewajiban dari Pegawai. Hubungan ini meliputi kecenderungan Pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kebutuhannya secara umum. Faktor motivasi yang timbul untuk memberikan prestasi, dipengaruhi oleh hukum tertulis

yang membatasi setiap aktivitas dan *output* berupa kontraprestasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya.



BAB 3

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam organisasi pemerintahan tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi juga terdapat tenaga honorer yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas pemerintahan.

Seiring dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS, mendorong pemerintah Kabupaten Muna untuk melakukan pendataan tenaga honorer Kategori 1 (K1) menjadi CPNS. Dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS harus disertai dengan pelaksanaan ketentuan asas transparansi dan asas akuntabilitas sebagai upaya perwujudan *Good Governance* di Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan asas transparansi dan asas akuntabilitas dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Muna, yang di dalamnya terdapat Bidang Pengembangan Pegawai yang menangani pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna.

Dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini, selain melalui studi kepustakaan peneliti juga melakukan observasi serta

interview (wawancara) kepada beberapa informan. Wawancara kepada informan dilakukan agar penulis mendapatkan informasi yang valid mengenai persoalan yang diteliti dari informan.

3.1 Perencanaan Pengangkatan Tenaga Honoror K1 di Kab. Muna

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honoror menjadi CPNS merupakan landasan hukum pelaksanaan pengangkatan tenaga honoror menjadi CPNS.

Pendataan tenaga honoror K1 di Kabupaten Muna dimulai dengan memberikan surat ke instansi-instansi pemerintahan terkait surat edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honoror yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah Kabupaten Muna. Berdasarkan surat edaran tersebut, tenaga honoror K1 diwajibkan memasukkan berkas untuk kemudian dilakukan pemeriksaan kelengkapan administrasi. Kelengkapan administrasi yang dimaksud yaitu mulai dari adanya Surat Keputusan Bupati sebagai tenaga honoror, absensi harian, bukti penerimaan gaji/slip gaji sebagai bukti bahwa tenaga honoror dibiayai oleh APBN/APBD, dan foto copy ijazah.

Hal ini berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kabid Pengembangan Pegawai BKD Kab. Muna, Bapak Ld. Nazirun (wawancara 22 Agustus 2012) yang menyatakan bahwa:

Proses pendataan tenaga honoror kategori 1 dimulai dengan memasukkan berkas tenaga honoror mulai dari Surat Keputusan Bupati, absensi, slip gaji honoror, dan fotocopy ijazah dan setelah itu kita data sebagai tenaga honoror kategori 1.

3.2 Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer K1 menjadi CPNS di Kabupaten Muna

Dari pendataan yang dilakukan, ada 53 orang yang memasukkan berkas sebagai tenaga honorer K1. Dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1, Data Tenaga Honorer yang Memasukan Berkas sebagai K1 pada Tahun 2011

| No. | Nama | TTL | Pendidikan |
|-----|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1. | Zumarlia | Raha, 12 Januari 1983 | S.1 Ilmu Perikanan |
| 2. | Nur Asia | Raha, 27 Agustus 1981 | S.1 Ilmu Pertanian |
| 3. | Ld. Arman Latif | Wakuru, 16 November 1981 | S.1 Teknik Informatika |
| 4. | Al Yusroa | Tampo, 7 Januari 1985 | S.1 Teknik Elektronik |
| 5. | L.M. Iqbal | Raha, 2 Maret 1983 | S.1 Kehutanan |
| 6. | Abdur Rahman | Mabolu, 4 April 1986 | SMA IPS |
| 7. | Muh. Asar | Raha, 27 September 1981 | SMA IPS |
| 8. | Wd. Rinawati | Bonea, 13 Juli 1985 | D-III Keperawatan |
| 9. | Wd. Fatimah | Lawa, 5 Desember 1980 | SMA Kesehatan |
| 10. | Salastri | Matakidi, 3 Oktober 1987 | D-III Ilmu Komputer |
| 11. | Gempur Safar | Lasehao, 8 Januari 1982 | SMA IPA |
| 12. | Nurfia | Lawa, 11 Juni 1983 | SMA Kesehatan |
| 13. | Ali Sadikin | Raha, 9 Februari 1984 | SMA IPS |
| 14. | Rahmat Mualim | Labora, 21 Maret 1981 | D-III Keperawatan |
| 15. | M. Syahrhan | Pentiro, 14 Oktober 1980 | SMA IPA |
| 16. | Edi Sudrajat | Lohia, 17 Mei 1984 | SMA IPS |
| 17. | Nursaban | Masalili, 19 Januari 1981 | SMA Perikanan |
| 18. | Wd. Kartikasari | Raha, 13 November 1985 | D-III Keperawatan |
| 19. | L.M. Ikhsan Candra T. | Labora, 21 Oktober 1986 | D-III Teknik Informatika |
| 20. | Candra Albertion | Tampo, 31 Januari 1983 | SMA IPS |

| | | | |
|-----|-------------------|----------------------------|--------------------------|
| 21. | Suharjo Muna | Tampo, 22 Februari 1984 | SMA IPS |
| 22. | Jefri Manompo | Loghia, 21 Maret 1982 | SMA IPS |
| 23. | Nano Andriawan | Lawa, 13 Januari 1982 | SMA IPS |
| 24. | Desi Ratna Timur | Mabolu, 04 Agustus 1983 | D-III Keperawatan |
| 25. | Nina Haryati | Raha, 12 Juni 1983 | D-III Kebidanan |
| 26. | Afdiani Mursan | Raha, 28 September 1983 | SMA Kesehatan |
| 27. | Indriati Ningsih | Kusambi, 11 Januari 1985 | SMA IPA |
| 28. | Endria Normayeni | Lagasa, 18 Oktober 1983 | SMA IPA |
| 29. | La Ode Safiana | Masalili, 27 November 1982 | SMA IPS |
| 30. | La Ode Husrin | Bonea, 06 Juli 1982 | SMA IPS |
| 31. | Asmaul Husna | Mantobua, 08 Januari 1985 | S1 Pertanian |
| 32. | Wd. Yani Kolasa | Wasolangka, 25 April 1983 | S1 Pertanian |
| 33. | Jamaludin | Raha, 16 April 1983 | SMA IPA |
| 34. | Edi Sudrajat | Wabinting, 9 Februari 1985 | S1 Perikanan |
| 35. | Safrun | Raha, 14 Mei 1985 | SMA IPS |
| 36. | Nasdin Ramli | Kusambi, 12 Agustus 1983 | SMA IPS |
| 37. | Ramla Latin | Lombe, 13 Mei 1982 | D-III Kebidanan |
| 38. | Ayu Arfa N. | Raha, 27 April 1983 | D-III Kebidanan |
| 39. | L.M. Randi | Motewe, 07 Januari 1983 | SMA IPS |
| 40. | Nandar Dirgayuda | Napabalano, 2 Mei 1982 | SMA IPA |
| 41. | Musahar Ugi Sidiq | Kambara, 29 April 1982 | SMA Kesehatan |
| 42. | Wahyu Syahputra | Kabangka, 28 Oktober 1985 | D-III Keperawatan |
| 43. | Anwar Salami | Lapadaku, 23 Januari 1983 | SMA IPS |
| 44. | Salmia | Kendari, 21 Mei 1985 | SMA IPS |
| 45. | Sitti Aspah | Kabangka, 30 November 1983 | SMA Kesehatan |
| 46. | La Ode Arifin | Kusambi, 23 April 1984 | D-III Teknik Informatika |
| 47. | Syarmulid | Raha, 27 Januari 1983 | D-III Teknik Informatika |
| 48. | Umar Agusalim | Watupute, 02 Januari 1983 | SMA IPA |

| | | | |
|-----|--------------------|----------------------------|-------------------|
| 49. | Neni Witriani | Raha, 13 Desember 1983 | SMA IPS |
| 50. | Ramdani Nur fitrah | Raha, 04 April 1982 | D-III Keperawatan |
| 51. | Hikmah R. | Kambara, 03 November 1984 | D-III Kebidanan |
| 52. | Wa Ode Nurmala | Matakidi, 09 Desember 1984 | SMA IPS |
| 53. | Aswar Ariasta | Raha, 22 Agustus 1985 | SMA IPA |

Sumber : BKD Kabupaten Muna Tahun 2011

Berdasarkan Surat edaran Nomor 5 tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja di lingkungan instansi pemerintah, BKD Kab. Muna melakukan pendataan tenaga honorer sesuai dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS pada semua satuan kerja pemerintahan di Kabupaten Muna. Hal ini berdasarkan wawancara penulis dengan Kabid Pengembangan Pegawai BKD Kab. Muna, Ld. Nazirun (Wawancara 22 Agustus 2012), bahwa:

Setelah tenaga honorer K1 diverifikasi di daerah oleh BKD Kab. Muna, maka tenaga honorer tersebut melakukan pengisian formulir data perorangan. Data-data tenaga honorer tersebut di kirim ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. Kemudian di verifikasi dan divalidasi kembali oleh BKN dan BPKP yang dilakukan di Kotamadya Kendari. Setelah menunggu hasil dari pusat, akhirnya hasil pengumuman tenaga honorer yang lulus berjumlah 18 orang.

Daftar nama tenaga honorer K1, dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Daftar Nominatif Tenaga Honorer K1 yang memenuhi kriteria berdasarkan hasil verifikasi dan validasi awal

| No. | Nama | TTL | Pendidikan |
|-----|-----------------|--------------------------|-----------------------|
| 1. | Zumarlia | Raha, 12 Januari 1983 | S.1 Ilmu Perikanan |
| 2. | Nur Asia | Raha, 27 Agustus 1981 | S.1 Ilmu Pertanian |
| 3. | Ld. Arman Latif | Wakuru, 16 November 1981 | S.1 Teknik Infomatika |

| | | | |
|-----|-----------------|---------------------------|-----------------------|
| 4. | Al Yusroa | Tampo, 7 Januari 1985 | S.1 Teknik Elektronik |
| 5. | L.M. Iqbal | Raha, 2 Maret 1983 | S.1 Kehutanan |
| 6. | Abdur Rahman | Mabolu, 4 April 1986 | SMA IPS |
| 7. | Muh. Asar | Raha, 27 September 1981 | SMA IPS |
| 8. | Wd. Rinawati | Bonea, 13 Juli 1985 | D-III Keperawatan |
| 9. | Wd. Fatimah | Lawa, 5 Desember 1980 | SMA Kesehatan |
| 10. | Salastri | Matakidi, 3 Oktober 1987 | D-III Ilmu Komputer |
| 11. | Gempur Safar | Lasehao, 8 Januari 1982 | SMA IPA |
| 12. | Nurfia | Lawa, 11 Juni 1983 | SMA Kesehatan |
| 13. | Ali Sadikin | Raha, 9 Februari 1984 | SMA IPS |
| 14. | Rahmat Mualim | Labora, 21 Maret 1981 | D-III Keperawatan |
| 15. | M. Syahrani | Pentiro, 14 Oktober 1980 | SMA IPA |
| 16. | Edi Sudrajat | Lohia, 17 Mei 1984 | SMA IPS |
| 17. | Nursaban | Masalili, 19 Januari 1981 | SMA Perikanan |
| 18. | Wd. Kartikasari | Raha, 13 November 1985 | D-III Keperawatan |

Sumber: BKD Kabupaten Muna Tahun 2011

Kemudian hasilnya dilakukan uji publik dengan mengumumkan melalui media internet oleh BKN dan pemerintah daerah juga mengumumkan melalui media cetak. Uji publik ini juga bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga honorer yang tidak memenuhi kriteria (TMK) melakukan protes jika ternyata ada permasalahan ataupun tindakan yang menyimpang dari beberapa tenaga honorer yang telah lulus.

Tenaga honorer TMK difasilitasi oleh pihak BKD untuk mengajukan protes ke BKN. Setelah diverifikasi ulang, jumlah tenaga honorer yang memenuhi kriteria (MK) justru berkurang menjadi 17 orang. Hal ini

berdasarkan wawancara dengan staf sub. bidang perencanaan dan pengadaan pegawai BKD Kab. Muna, Ramdhan (Wawancara, 22 Agustus 2012) Berikut daftar nama tenaga honorer setelah diverifikasi ulang beserta jenis tugas yang telah ditetapkan.

Tabel 3 Daftar Nominatif Tenaga Honorer K1 yang memenuhi kriteria berdasarkan hasil verifikasi dan validasi ulang

| No. | Nama | TTL | Pendidikan | Jenis Tugas |
|-----|-----------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| 1. | Zumarlia | Raha, 12 Januari 1983 | S.1 Ilmu Perikanan | Teknis/Administrasi lainnya |
| 2. | Nur Asia | Raha, 27 Agustus 1981 | S.1 Ilmu Pertanian | Teknis/Administrasi lainnya |
| 3. | Ld. Arman Latif | Wakuru, 16 November 1981 | S.1 Teknik Infomatika | Teknis/Administrasi lainnya |
| 4. | Al Yusroa | Tampo, 7 Januari 1985 | S.1 Teknik Elektronik | Teknis/Administrasi lainnya |
| 5. | L.M. Iqbal | Raha, 2 Maret 1983 | S.1 Kehutanan | Teknis/Administrasi lainnya |
| 6. | Abdur Rahman | Mabolu, 4 April 1986 | SMA IPS | Teknis/Administrasi lainnya |
| 7. | Muh. Asar | Raha, 27 September 1981 | SMA IPS | Teknis/Administrasi lainnya |
| 8. | Wd. Rinawati | Bonea, 13 Juli 1985 | D-III Keperawatan | Teknis/Administrasi lainnya |
| 9. | Wd. Fatimah | Lawa, 5 Desember 1980 | SMA Kesehatan | Teknis/Administrasi lainnya |
| 10. | Salastri | Matakidi, 3 Oktober 1987 | D-III Ilmu Komputer | Teknis/Administrasi lainnya |
| 11. | Gempur Safar | Lasehao, 8 Januari 1982 | SMA IPA | Teknis/Administrasi lainnya |
| 12. | Nurfia | Lawa, 11 Juni 1983 | SMA Kesehatan | Teknis/Administrasi lainnya |
| 13. | Ali Sadikin | Raha, 9 Februari 1984 | SMA IPS | Teknis/Administrasi lainnya |
| 14. | Rahmat Muallim | Labora, 21 Maret 1981 | D-III Keperawatan | Teknis/Administrasi lainnya |

| | | | | |
|-----|-----------------|--------------------------|-------------------|-----------------------------|
| 15. | M. Syahrhan | Pentiro, 14 Oktober 1980 | SMA IPA | Teknis/Administrasi lainnya |
| 16. | Edi Sudrajat | Lohia, 17 Mei 1984 | SMA IPS | Teknis/Administrasi lainnya |
| 17. | Wd. Kartikasari | Raha, 13 November 1985 | D-III Keperawatan | Teknis/Administrasi lainnya |

Sumber: BKD Kabupaten Muna Tahun 2011

Untuk 17 tenaga honorer diberikan surat pemanggilan oleh BKD dan diharapkan kepada mereka melengkapi kelengkapan usul penetapan NIP CPNS, sebagai berikut:

1. Surat Pengantar dari Pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan.
2. Surat Permohonan untuk diangkat menjadi CPNS yang ditujukan kepada Bupati Muna yang ditulis tangan dengan tinta hitam.
3. Foto copy Keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai terakhir sebagai tenaga honorer yang disahkan oleh pejabat yang berwenang minimal eselon II.
4. Foto Copy ijazah terakhir dan transkrip nilai yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.
5. Daftar riwayat hidup ditulis tangan sendiri memakai huruf kapital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pas foto 3x4 cm, sesuai dengan angka lampiran I-c Keputusan Ka BKN Nomor 11 tahun 2002 dan dalam kolom riwayat pekerjaan agar diisi pengalaman pekerjaan yang dimiliki termasuk pengalaman kerja sebagai tenaga honorer.
6. Foto berwarna ukuran 3x4 cm sebanyak 6 lembar.
7. Surat pernyataan tentang: (sesuai dengan anak lampiran I-d Keputusan Ka BKN Nomor 11 tahun 2002)
 - a. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - b. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri;
 - c. Tidak berkedudukan sebagai Calon/Pegawai Negeri Sipil;
 - d. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia;
 - e. Tidak menjadi anggota/atau pengurus partai politik.
8. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang dikeluarkan oleh pihak berwajib/POLRI.
9. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter.

10. Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkoba, psikotropika, serta zat-zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.
11. Surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan yang terakhir sebagai tenaga honorer yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
12. Surat pernyataan yang dibuat oleh atasan langsungnya serta disahkan kebenarannya oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk paling rendah pejabat eselon II, yang menyatakan ybs:
 - a. Sejak diangkat sebagai tenaga honorer sampai dengan saat ini melaksanakan tugasnya secara nyata dan sah secara terus menerus;
 - b. Selama menjadi tenaga honorer memiliki disiplin dan dedikasi yang baik serta integritas yang tinggi.
13. Foto copy bukti pengalaman kerja yang autentik dan dilegalisir bagi yang memiliki pengalaman kerja.

3.3 Pengawasan Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer K1 menjadi CPNS di Kabupaten Muna

Transparansi 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.

Ada pendapat dari tenaga honorer yang mengungkapkan bahwa sangat sulit mengharapkan proses penerimaan CPNS yang obyektif dan transparan. Kesemuanya itu sudah menjadi rahasia umum ataupun menjadi pemandangan umum dalam setiap kegiatan penyelenggaraan rekrutmen CPNS.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan salah satu tenaga honorer yang tidak lulus Ld. Safiana (Wawancara 23 Agustus 2012) , bahwa:

Saya sendiri masih belum yakin kalau pengangkatan honorer ini sudah transparan dan obyektif. Ini sudah jadi rahasia umum setiap ada penerimaan CPNS selalu ada yang bermain di dalam.

Menanggapi hal ini, kepala BKD Kab. Muna, L. Iryan (wawancara 23 Agustus 2012) mengatakan bahwa:

Kami telah berusaha melaksanakan seleksi berkas pengangkatan pegawai secara transparan agar dalam proses pelaksanaan CPNS terhindar dari segala hal yang merugikan seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Mengenai keluhan negatif dari masyarakat, hal seperti itu bisa saja ada oknum yang memanfaatkan dengan mengatasnamakan BKD. Mereka pun tidak menyampaikan dengan memberikan informasi secara jelas dengan bukti yang nyata. Dalam realisasinya, BKD tetap melaksanakan seleksi berkas sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pemikiran masyarakat akan adanya kecurangan dalam penyelenggaraan pemerintahan telah tertanam sejak dulu. Oleh karena itu, BKD Kab. Muna harus lebih mampu menunjukkan kepada masyarakat akan penyelenggaraan pengadaan CPNS secara transparan.

Transparansi merupakan salah satu aspek mendasar bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Perwujudan tata pemerintahan yang baik mensyaratkan adanya keterbukaan, keterlibatan, dan kemudahan akses bagi masyarakat terhadap proses penyelenggaraan pemerintah. Keterbukaan dan kemudahan informasi penyelenggaraan pemerintahan memberikan pengaruh untuk mewujudkan berbagai indikator lainnya.

Sistem keterbukaan dan standarisasi yang jelas artinya semua proses yang dilaksanakan diketahui secara umum dan prosedur diketahui dengan jelas oleh masyarakat.

Dalam memberikan informasi tentang persyaratan yang harus dilengkapi oleh tenaga honorer, pihak BKD Kab. Muna telah memberikan

pengumuman secara langsung pada semua instansi di Kabupaten Muna terkait dengan informasi pengangkatan tenaga honorer K1 menjadi CPNS. Dan instansi-intansi yang telah diberikan pengumuman pendataan tenaga honorer.

Hal ini juga diakui oleh Bapak Rahmat (wawancara 22 Agustus 2012) selaku tenaga honorer TMK, yang mengatakan bahwa:

Informasi pengangkatan ini saya peroleh dari instansi saya. BKD memberikan surat edaran dan seluruh honorer yang minimal Tahun 2001 sampai 2007 menjadi honorer disuruh memasukkan berkas ke BKD.

Dilain pihak, ada pula tenaga honorer yang pernah mengurus berkas pendataan K1 merasa bahwa info pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS terkesan tertutup. Mereka tidak mengetahui dengan jelas persyaratan. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Alqalbi (wawancara 22 Agustus 2012) selaku tenaga honorer yang tidak termasuk dalam K1, bahwa:

Saya merasa informasi penerimaan pegawai dari honorer tidak transparan, saya tidak begitu tahu jelas bagaimana penerimaannya. Bahkan dulu banyak teman saya yang langsung mengurus SK dengan informasi yang minim.

Mengenai persyaratan, biaya, waktu dan prosedur yang ditempuh penulis menilai bahwa hal-hal tersebut telah diumumkan secara transparan dengan mengedarkan surat edaran tersebut baik di kantor bupati maupun di instansi-instansi pemerintah.

Mengenai biaya dalam pengangkatan menjadi CPNS ini tidak dikenakan oleh tenaga honorer. Hal ini berdasarkan wawancara dengan

Kepala BKD Kab. Muna, L. Iryan (wawancara 23 Agustus 2012) yang mengatakan bahwa:

Tidak dipungut biaya apapun pada tenaga honorer. Biaya yang mereka keluarkan hanya untuk melengkapi dokumen mereka saja seperti fotocopy berkas. Kalaupun ada yang meminta bayaran, hal itu bisa saja dimanfaatkan beberapa orang yang tidak bertanggungjawab. Tapi kami selalu berusaha harus memberikan pelayanan tanpa biaya sesuai slogan di sini Muna berhati emas.

Beberapa tenaga honorer yang telah diwawancarai oleh peneliti mengaku bahwa mereka tidak mengeluarkan biaya sedikit pun ke pihak BKD Kab. Muna. Mereka hanya mengeluarkan biaya untuk melengkapi keperluan berkas-berkas mereka. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan Bapak L.M. Iqbal (wawancara 23 Agustus 2012) selaku tenaga honorer yang telah lolos CPNS, bahwa:

Tidak ada biaya yang BKD minta kepada saya. Saya hanya mengeluarkan biaya untuk keperluan berkas saya seperti beli pulpen, foto copy berkas, transportasi saya. Cuma sebatas itu saja.

Begitu pula dengan tenaga honorer lainnya yang tidak lolos sebagai CPNS mengaku tidak mengeluarkan biaya khusus saat pelamaran. Hal ini sesuai dengan wawancara Ibu Zumarlia (wawancara 25 Agustus 2012) bahwa:

Dulu saya tidak mengeluarkan biaya khusus ke BKD. Karena memang tidak ada biaya yang dikenakan. Paling cuma untuk biaya pribadi saya untuk lengkapi berkas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak dikenakan biaya apapun dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna.

Pengumuman tenaga honorer yang lulus menjadi CPNS diumumkan melalui internet oleh BKN dan setelah terbitnya pengumuman dari pusat maka BKD mengumumkan melalui media cetak. Pengumuman itu berlaku selama satu minggu. BKD Kab. Muna mengumumkan melalui surat kabar dan juga di kantor Bupati Muna. Pengumuman ini juga bermaksud untuk menunggu komplain dari tenaga honorer yang tidak lulus.

Selanjutnya setelah hasil verifikasi ulang, tenaga honorer yang lulus juga menerima surat dengan daftar nama mereka sebagai CPNS. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Gempur (wawancara 24 Agustus 2012) selaku tenaga honorer yang lulus bahwa:

Saya juga terima pengumuman lulus melalui surat dengan daftar nama-nama honorer yang lulus dari BKD. Berdasarkan surat itu kami disuruh mempersiapkan berkas-berkas yang dibutuhkan.

Dengan demikian, BKD Kab. Muna dapat dinilai telah mengumumkan informasi kelulusan tenaga honorer K1 secara transparan karena informasinya telah diterbitkan di surat kabar dan diumumkan di kantor bupati.

Berkurangnya jumlah tenaga honorer MK ini dikarenakan oleh adanya tenaga honorer yang kelengkapan administrasinya dinilai tidak memenuhi persyaratan. Permasalahan kelengkapan administrasi tersebut terletak pada masalah penggajian dimana pada laporan penggajian ditemukan bahwa penggajian pernah terputus selama 2 bulan.

Hal ini diungkapkan oleh kepala BKD Kab. Muna, L. Iryan (wawancara 22 Agustus 2012) bahwa:

Tanggal 1 Juli 2011 baru ada penyerahan hasil Quality assurance alasan tidak lolosnya 1 orang dari 18 orang tadi. Yang bermasalah ada pada penggajian yang tidak menerus yang artinya pernah terputus selama 2 bulan.

Dari data tenaga honorer yang lulus, penentuan formasi ditentukan oleh pusat. Tidak ada formasi khusus yang diterbitkan sebelum perekrutan CPNS ini. Formasi CPNS diterbitkan oleh pusat berdasarkan tenaga honorer yang lulus. Mengenai latar belakang pendidikan mereka dengan unit kerja mereka semasa honorer tidak menjadi bahan sorotan karena tenaga honorer sebelum ditetapkan menjadi honorer memang tidak ada penentuan pendidikan mereka dengan unit kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Bapak L. Irian (wawancara 22 Agustus 2012) selaku Kepala BKD, bahwa:

Tenaga honorer waktu mendaftar itu belum ditentukan formasi yang ingin di isi, beda dengan formasi umum yang ditentukan sebelumnya kita butuh tenaga apa. Formasi untuk tenaga honorer ini ditentukan oleh Menpan berdasarkan tenaga honorer yang telah diluluskan. Kalau mengenai latar belakang pendidikan mereka dengan unit kerja mereka sebelumnya, tidak ada ketentuan bahwa mereka harus lulusan ini untuk menjadi honorer.

Mengenai standarisasi pengangkatan CPNS, kepala bagian pengembangan pegawai Ld. Nazirun (wawancara 23 Agustus 2012), mengatakan bahwa:

Standarisasi pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS diharuskan sesuai dengan peraturan pemerintah, harus dibiayai oleh APBN/APBD, masa kerja 5 tahun berarti mereka harus melengkapi SK Bupati honorer sejak 2001 sampai 2007 dan usia mereka tidak boleh lebih dari 46 tahun.

Hal ini juga diakui oleh tenaga honorer yang lulus bahwa kriteria yang mereka ketahui layak diangkat sebagai CPNS yaitu dilihat dari usia, masa kerja dan sumber pembiayaan. Hal ini diakui oleh Bapak Rahmat (wawancara 27 Agustus 2012) bahwa:

Kriteria yang menjadi standar kelulusan CPNS ini dilihat dari masa kerja kami. Masa kerja 5 tahun secara terus menerus dari tahun 2001. SK yang harus dilengkapi itu mulai dari tahun 2001 sampai tahun 2007.

Kemudian kemudahan memahami peraturan atau persyaratan pengangkatan oleh tenaga honorer menjadi salah satu indikator transparansi pengangkatan CPNS ini. Adanya mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan-pertanyaan publik tentang proses-proses dalam penyelenggaraan pemerintahan dibutuhkan.

Pengumuman pendataan tenaga honorer K1 dinilai kurang jelas oleh beberapa tenaga honorer. Beberapa dari tenaga honorer yang memasukkan berkas pada pendataan 2007 mengaku bahwa mereka tidak mendapatkan petunjuk yang jelas. Mereka merasa tidak diakomodir dengan baik sehingga mereka tidak memperoleh kesempatan masuk menjadi daftar CPNS.

Hal ini diakui oleh Alqalbi (wawancara 28 Agustus 2012) selaku tenaga honorer yang tidak terdata sebagai K1, bahwa:

Prosedur pengangkatan honorer tidak jelas karena waktu itu beberapa teman yang juga honorer ingin membuat SK sedangkan petunjuknya tidak kami tahu dengan jelas. Seperti tidak diakomodir.

Menanggapi hal tersebut Bapak Ld. Alifata ” (wawancara 28 Agustus 2012) selaku kasubid Diklat yang saat itu merupakan staf bagian pengembangan mengatakan bahwa:

Dulu memang banyak tenaga honorer yang memasukkan berkas tapi yang lolos itu cuma 53 orang. Yang lainnya tidak lolos karena memang tidak memenuhi syarat. Bukannya mereka tidak diakomodir, tapi memang mereka kebanyakan hanya punya SK dari instansi mereka masing-masing, bukan SK bupati. Dan bagi mereka yang hanya memiliki SK dari pimpinan masing-masing, mereka dijadikan ke kategori 2 dan pendataannya dilakukan pada tahun 2011.

Adanya tenaga honorer yang tidak begitu memahami persyaratan pengangkatan menjadi CPNS ini sehingga mereka telah bersusah payah mengurus segala keperluan pemberkasan bukan hal yang sia-sia.

Peneliti menganalisa bahwa masih ada tenaga honorer yang kurang memahami persyaratan pengangkatan CPNS ini. BKD Kab. Muna seharusnya lebih mampu mengakomodir tenaga honorer agar perjuangan mereka selama dalam mengurus berkas berjalan dengan baik.

Mengenai proses pendataan tenaga honorer ini, terkadang BKD mendapatkan berkas tenaga honorer yang tidak lengkap maka BKD akan memberitahu tenaga honorer tersebut untuk melengkapi dokumen mereka.

Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang pengembangan pegawai BKD Kab. Muna, Ld. Nazirun (wawancara 23 Agustus 2012) yang mengatakan bahwa:

Kami telah memeriksa data-data tenaga honorer yang memasukkan berkas mereka untuk pengangkatan menjadi CPNS. Tenaga honorer yang memasukkan berkas terkadang ada yang

tidak melengkapi berkas mereka dengan baik. Jika terjadi seperti itu, maka pihak BKD akan memberitahu tenaga honorer tersebut untuk melengkapi dokumen yang belum lengkap. Ada juga yang mengumpulkan berkas tapi mereka tidak termasuk pada kategori 1.

Hal ini juga dibenarkan oleh Bapak Rahmat (wawancara 24 Agustus 2012) selaku tenaga honorer yang pernah mengalami hal serupa, dan mengatakan bahwa:

Berkas saya awalnya ada yang kurang. Terus BKD menyuruh untuk lengkapi. Kalau kami kesulitan kita tinggal ke bagian umum untuk meminta berkas yang kurang.

Namun, BKD Kab. Muna setidaknya mampu memberitahukan kepada mereka perihal kesulitan mereka. Dan ini dapat dilihat dengan adanya pemberitahuan dari BKD kepada tenaga honorer yang memiliki dokumen yang tidak lengkap. Dan BKD juga memberitahukan kepada tenaga honorer yang pembiayaannya dari non APBN/APBD bahwa mereka merupakan tenaga honorer K2 sehingga mereka didata sebagai tenaga honorer K2.

Penyimpangan dalam penyelenggaraan pemerintahan sering dijumpai di pemerintahan daerah untuk itu diperlukan mekanisme pelaporan maupun penyebaran informasi penyimpangan tindakan aparat publik di dalam kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

BKN memberikan pedoman mekanisme penanganan pengaduan tenaga honorer K1 dengan 2 cara, yaitu:

1. Pengaduan Melalui Surat/E-mail/Web

- a. Pengaduan/permintaan penjelasan ditujukan langsung ke Pokja Penanganan tenaga honorer, atau melalui BKN/Kantor Regional dan BPKP Pusat/Perwakilan.

- b. Pengaduan/permintaan penjelasan khusus terkait dengan TH K-1 hasil *Quality assurance*/ATT.
- c. Informasi disampaikan merupakan fakta (bukan fitnah), dan apabila diperlukan harus dilengkapi dengan dokumen pendukung.
- d. Identitas pengirim harus jelas (nama, alamat, pekerjaan dan no. hp yang dapat dihubungi), tanpa alamat yang jelas tidak layak.
- e. Permintaan penjelasan dapat dilakukan oleh instansi pemerintah (cq. PPK). Pengaduan yang disampaikan oleh perorangan/LSM bersifat informasi pendukung

2. Pengaduan langsung

- a. Disampaikan oleh perwakilan dari masing-masing instansi pemerintah/perwakilan perorangan/perwakilan LSM yang bersangkutan
- b. Pemberian penjelasan disampaikan oleh Pokja penanganan tenaga honorer bertempat di Media Center Pusat Sumber Daya Reformasi Birokrasi Nasional Kementerian PAN dan RB.
- c. Jadwal pengaduan setiap hari kerja.
- d. Tata cara pengaduan/permintaan penjelasan yang disampaikan secara langsung mengikuti tata tertib yang berlaku di media center.
- e. Batas waktu penyampaian pengaduan/permintaan penjelasan secara langsung/tatap muka sampai dengan 8 maret 2013.

Dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di Kabupaten Muna pada tahun 2011 ada 53 orang tenaga honorer yang terdata sebagai K1, kemudian 18 orang yang lulus verifikasi awal dan tersisa 17 orang setelah di verifikasi ulang.

Pada pengumuman hasil verifikasi pertama, BKD Kab. Muna mengumumkan tenaga honorer yang lulus melalui surat kabar dan di umumkan di kantor Bupati. Pengumuman ini merupakan uji publik yang juga bertujuan untuk menunggu komplain dari tenaga honorer yang tidak lulus.

Setelah menunggu beberapa waktu, tenaga honorer yang tidak lulus mengajukan keberatan ke BKD Kab. Muna. Dari beberapa komplain tenaga honorer tersebut tidak ada yang melakukan protes akan penyimpangan tindakan dalam kelulusan tenaga honorer ataupun adanya pemalsuan berkas. Tenaga honorer yang tidak lulus hanya mempertanyakan alasan mereka tidak lulus sedangkan persyaratan berkas yang mereka masukkan sama.

Hal ini berdasarkan wawancara dengan kepala BKD Kab. Muna, L. Iriyan (wawancara 28 Agustus 2012) yang mengatakan bahwa:

Komplain tenaga honor yang tidak lolos di Muna itu tidak ada yang complain terhadap 18 orang ini. Yang complain hanya mempertanyakan kenapa mereka tidak lolos. Ibaratnya orang ujian, kok bisa dia lulus padahal jawabannya sama dengan jawaban saya.

Dengan adanya komplain tenaga honorer TMK, pihak BKD Kab. Muna memfasilitasi mereka ke pusat untuk menyampaikan keberatan mereka, karena pihak BKD Kab. Muna pun tidak mengetahui alasan sehingga mereka tidak diluluskan.

Dari hasil wawancara dengan tenaga honorer yang mewakili yang tidak lulus, tenaga honorer tersebut bertemu dengan Kabag Humas BKN, Tumpak Hutabarat, mereka memperoleh jawaban bahwa ada kesalahan di administrasi keuangan, baik itu pembayaran gaji, SPJ, ataupun SPMU. Kemudian mereka diminta untuk melengkapi dokumen tersebut dan diharapkan agar 1 minggu setelahnya dibawa ke BKN. Hal ini sesuai

dengan pernyataan bapak Nursaban (wawancara 28 Agustus 2012) selaku tenaga honorer yang tidak lolos, bahwa:

kami diterima oleh Kabag Humas BKN bapak Tumpak Hutabarat. Jawabannya bahwa kesalahannya di administrasi keuangan. Beliau mengatakan semua yang berhubungan dengan administrasi keuangan tolong dilengkapi dan minggu depan dibawa kembali ke BKN.

Setelah kembali ke pusat membawa berkas sampai dengan keluarnya hasil verifikasi ulang, tidak ada penambahan tenaga honorer yang lulus. Bahkan jumlah yang lulus berkurang, sehingga jumlah yang tersisa sekitar 17 orang.

Pihak BKD Kab. Muna pun awalnya tidak mengetahui alasan tidak lolosnya salah satu honorer dari 18 orang tadi. BKD kemudian mengetahui alasan ketidaklulusan 1 orang tersebut setelah melakukan pertemuan di Kendari pada tanggal 1 Maret 2008. Dari pertemuan tersebut diketahui bahwa alasan ketidakkulusan honorer tersebut karena adanya pembayaran gaji yang terputus/tidak secara terus-menerus. Perihal gugurnya 1 orang ini juga diketahui oleh honorer lainnya.

Hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala BKD Kab. Muna, L. Iriyan (wawancara 28 oktober 2012) yang mengatakan bahwa:

Tanggal 1 maret baru ada penyerahan hasil Quality assurance alasan tidak lolosnya 1 orang dari 18 orang tadi. Yang bermasalah ada pada penggajian yang tidak menerus yang artinya pernah terputus selama 2 bulan.

Peneliti pun melihat bahwa memang tidak ada penyimpangan BKD dalam kelulusan tenaga honorer ini karena tenaga honorer yang lulus di verifikasi oleh Menpan dan BKN. BKD tidak memiliki kesempatan untuk

menentukan kelulusan dari tenaga honorer yang lulus. Namun, dalam pendataan 53 tenaga honorer oleh BKD Kab. Muna dinilai kurang maksimal karena ternyata masih banyak dari mereka yang tidak memiliki kelengkapan berkas saat diverifikasi oleh BKN dan Menpan.

3.4 Pelaksanaan Asas Akuntabilitas dalam Pengangkatan Tenaga Honorer K1 menjadi CPNS di Kabupaten Muna

Pertanggungjawaban akan suatu kegiatan harus dilaksanakan untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Pertanggung jawaban ditujukan pada lembaga-lembaga yang bersangkutan atau pihak yang dikenai dampak kegiatan dalam suatu kegiatan.

Akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan dituntut di semua tahap mulai dari penyusunan program kegiatan, pembiayaan, pelaksanaan, dan evaluasinya, maupun hasil dan dampaknya. Untuk mengukur akuntabilitas pemerintahan secara objektif perlu adanya standar dan indikator yang jelas untuk mengukur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, hasil pengukuran tersebut dipublikasikan serta ketika ada pelanggaran harus ada mekanisme pelaporan dan tindak lanjut terhadap pelanggaran yang terjadi.

Secara internal, pertanggungjawaban dapat berbentuk hasil kerja atas pelaksanaan tugas dan fungsi kepada instansi/pihak yang memberikan kewenangan. Hasil kerja tersebut diberikan dalam bentuk

laporan yang kemudian akan diukur sejauh mana pencapaiannya sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan.

Agar pengungkapan laporan akuntabilitas aspek-aspek pendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi tersebut tidak tumpang tindih dengan pengungkapan akuntabilitas kinerja sebagaimana dimaksud dalam pedoman yang telah ditetapkan, maka harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Uraian pertanggungjawaban keuangan dititikberatkan kepada perolehan dan penggunaan dana.
- b. Uraian pertanggungjawaban SDM, dititikberatkan pada penggunaan dan pembinaan dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil atau manfaat dan peningkatan kualitas pada masyarakat.
- c. Uraian mengenai pertanggungjawaban penggunaan sarana dan prasarana dititikberatkan pada pengelolaan, pemeliharaan, pemanfaatan dan pengembangan.
- d. Uraian mengenai metode kerja, pengendalian manajemen, dan kebijaksanaan lainnya difokuskan pada manfaat atau dampak dari suatu kebijaksanaan yang merupakan cerminan pertanggungjawaban kebijaksanaan.

Mengenai laporan pertanggungjawaban dari pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer K1 menjadi CPNS, setiap unit kerja setiap tahunnya memang harus mempertanggungjawabkan kinerja mereka. Bentuk laporan pertanggungjawaban setiap instansi di sebut LAKIP (Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah). Pertanggungjawabannya awalnya diberikan ke pimpinan, kemudian ke Bupati dan akhirnya ke DPRD. Begitu pula dengan BKD dalam penyelenggaraan ini, hasil laporannya akan di laporkan tahun ini. Laporan pertanggungjawaban

pengangkatan honorer jadi CPNS masih dalam tahap penyusunan karena persoalan ini belum benar-benar selesai.

Laporan Pertanggungjawaban itu berisi tentang pelaksanaan dari pengangkatan ini disertai dengan anggaran yang dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan wawancara Bapak Ramdhan (wawancara 22 Agustus 2012) selaku staf bagian pengembangan pegawai BKD Muna, bahwa:

LPJ masih sementara disusun karena kan penyelenggaraannya belum benar-benar selesai. LPJ berisi tentang kinerja dari pelaksanaannya dan juga terkait dengan anggaran di lampirkan. Pertanggungjawabannya itu diberikan ke pimpinan BKD. Terus kepala BKD akan meneruskan ke Bupati dan setelah itu ke DPRD.

BKD Kab. Muna telah melakukan pendataan sesuai dengan persyaratan dari Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. Dari daftar tersebut terlihat bahwa memang data-data tersebut sesuai dengan persyaratan yang disebutkan dalam peraturan pemerintah.

Persyaratan lain bagi pengangkatan seorang tenaga honorer menjadi CPNS adalah wajib mengikuti seleksi administrasi, sebagaimana telah diatur dalam PP Nomor 48 Tahun 2005 yang di ubah menjadi PP Nomor 43 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS.

Tenaga honorer menilai bahwa BKD Kab. Muna telah melaksanakan proses ini dengan baik dan sesuai dengan aturan. Hal ini berdasarkan wawancara dengan Bapak Rahmat (wawancara 26 Agustus

2012) selaku tenaga honorer yang lulus yang mengatakan bahwa; “Saya lihat BKD telah melaksanakan semua prosedur sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak ada hal yang melenceng”.

Kesesuaian antara data tenaga honorer dengan PP Nomor 43 Tahun 2007 dapat dilihat pada tabel 3, Berdasarkan Tabel 3 dapat dikatakan bahwa BKD Kab. Muna dinilai telah melaksanakan semua prosedur penyeleksian sesuai dengan PP Nomor 43 tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa data tenaga honorer K1 sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Semua tenaga honorer K1 yang terdata telah sesuai dengan usia yang ditentukan yakni minimal 19 tahun dan maksimal 46 tahun, surat keputusan mereka yang terdata mulai dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2007 dan ini berarti bahwa masa kerja tenaga honorer yang lulus seleksi adalah 5 tahun atau lebih, dan sumber pembiayaan tenaga honorer tersebut berasal dari APBD Kab. Muna.

Untuk mengukur akuntabilitas pemerintahan secara objektif perlu adanya standar dan indikator yang jelas untuk mengukur pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan, hasil pengukuran tersebut dipublikasikan serta ketika ada pelanggaran harus ada mekanisme pelaporan dan tindak lanjut terhadap pelanggaran yang terjadi.

Dalam penyelenggaraan CPNS ini, dari pihak tenaga honorer K1 tidak ada yang melakukan pengaduan terhadap pelanggaran yang terjadi oleh BKD Kab. Muna. Mereka hanya melakukan pengaduan akan nasib

mereka sebagai tenaga honorer yang tidak lolos dalam pengangkatan CPNS. Dan tindakan BKD terhadap pengaduan mereka adalah dengan memfasilitasi mereka mengadu ke BKN.

Seperti yang disebutkan dalam wawancara sebelumnya dengan kepala BKD Kab. Muna, L. Iriyan (wawancara 22 Agustus 2012) bahwa:

Komplain tenaga honor yang tidak lolos di Muna itu tidak ada yang complain terhadap 18 orang ini. Yang complain hanya mempertanyakan kenapa mereka tidak lolos. Ibaratnya orang ujian, kok bisa dia lulus padahal jawabannya sama dengan jawaban saya.

Mengenai tindak lanjutnya, pihak BKD Kab. Muna memfasilitasi mereka saat mereka mengajukan keberatan ke BKN. Wakil dari tenaga honorer yang tidak lolos yakni Bapak Nursaban dan Bapak Malik dengan ditemani sekretaris BKD, Bapak L. Irian bertemu dengan Pihak BKN mempertanyakan permasalahan mereka. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Malik (wawancara 24 Agustus 2012) dengan mengatakan bahwa:

waktu itu kami ditemani oleh pak L. Irian, Sekretaris BKD menghadap ke BKN dan bertemu dengan pihak BKN yang waktu itu disambut oleh Bapak Tumpak Hutabarat.

Tanggungjawab BKD Kab. Muna dalam menindaklanjuti pengaduan tenaga honorer hanya sekedar memfasilitasi tenaga honorer menyampaikan ke BKN. Dalam hal ini BKD tidak mampu mempengaruhi secara langsung verifikasi dan validasi yang dilakukan oleh BKN.

BAB VI

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

A. Pelaksanaan Asas Transparansi dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS di Kab. Muna Tahun 2011

Dari pembahasan dan hasil penelitian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan asas transparansi dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS pada tahun 2011 di Kabupaten Muna telah berjalan sesuai dengan prosedur dan tata pelaksanaan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS.

B. Pelaksanaan Asas Akuntabilitas dalam Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS di Kab. Muna Tahun 2011

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian penulis dapat menyimpulkan bahwa BKD Kabupaten Muna telah memberikan laporan pertanggungjawaban yang berisi tentang uraian pertanggungjawaban keuangan, SDM, penggunaan sarana dan prasarana, dan pelaksanaan kinerja.

Kemudian dari segi kesesuaian hukum, Tenaga honorer yang terdata sebagai tenaga honorer K1 telah terdata sesuai dengan usia yakni minimal 19 tahun dan maksimal 46 tahun, surat keputusan dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2007, masa kerja di atas dari satu tahun mulai tahun 2007 sampai pada tahun pengangkatan dan sumber pembiayaan yang berasal dari APBD.

4.2 Saran

1. Dalam penyebaran informasi pengadaan PNS, BKD Kabupaten Muna diharapkan lebih maksimal dalam menyebarkan informasi agar seluruh masyarakat mengetahui bentuk penyelenggaraan yang dilakukan oleh pemerintah. Selain itu, BKD Kab. Muna diharapkan mampu memberikan informasi dan proses penyelenggaraan secara terbuka agar masyarakat tidak lagi beranggapan bahwa selalu ada kecurangan dalam kegiatan pemerintah.
2. Diharapkan BKD Kabupaten Muna bertanggungjawab dalam menindaklanjuti nasib tenaga honorer yang tidak memenuhi persyaratan agar nasib mereka sebagai tenaga honorer kategori dapat menemui titik terang. Selain itu, diharapkan kinerja BKD Kab. Muna lebih maksimal dalam melakukan pendataan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Amin Rahmanurraji. 2008. *Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Baik di Daerah (Studi di Kabupaten Kebumen)*. Program Pascasarjana. Universitas Diponegoro, Semarang.
- CST Kansil. 1979. *Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Juniarso Ridwan dan Ahmad S. S. 2009. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*. Nuansa, Bandung.
- Joko Widodo. 2001. *Good Governance (Telaah dan Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah)*. Insan Cendekia, Surabaya.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2000. *Akuntabilitas dan Good Governance*. Jakarta.
- Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Miftah Thoha. 1986. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Rajawali, Jakarta.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*. Andi, Yogyakarta.
- Meuthia G. R. 2000. *Good Governance, Prinsip, Komponen, dan Penerapannya dalam Hak Asasi Manusia (Penyelenggaraan Negara Yang Baik)*. Komnas HAM, Jakarta.
- Markus Lukman. 1996. *Eksistensi Peraturan Kebijaksanaan dalam Bidang Perencanaan dan Pelaksanaan Rencana Pembangunan di Daerah serta Dampaknya terhadap Pembangunan Materi Hukum Tertulis Nasional*. Disertasi, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Ridwan HR. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sri Hartini, dkk. 2010. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Cet.ke-2. Sinar Grafika, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*. Mandar Maju, Bandung.
- Sadu Wasistiono. 2003. *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Fokus Media, Bandung.
- Taliziduhu Ndraha. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Rineka Cipta, Jakarta.
- AgusDwiyanto. 2006. *Mewujudkan Good Governance melalui*

- Pelayanan Publik*. Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Miftah Thoha. 2002. *Perspektif Pengaruh Birokrasi: Dimensi-dimensi Primallmu Administrasi Negara Jilid II*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Fajar. 12 April 2012. Ditjen Otoda Kemendagri (Djoehermansyah Johan). *Kepala Daerah Bisa di Penjara Kalau Nekat Tambah PNS Secara Diam-Diam*, Halaman 1
- Kendari Ekspres. 14 November Tahun 2011. Ketua DPRD Kabupaten Muna (Mahmud, SE.). *PNS "Siluman" di Kabupaten Muna*, Halaman 2

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang *Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Perubahan ketiga atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang *Pemerintahan Daerah*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang *Keterbukaan Informasi Publik*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112.
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang *Pelayanan Publik*. LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2009 NOMOR 112
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang *Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 Tentang *Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*.
- Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 78 Tahun 2013 Tentang *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000* Sebagaimana Telah di Rubah dengan *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil*.
- Surat Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2005 Tentang *Pedoman Pelaksanaan Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil*.