

NASKAH PUBLIKASI

**EVALUASI KEBIJAKAN PENGANGKATAN TENAGA HONORER
BERDASARKAN UU NO 5 TAHUN 2014
STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN**

AHMAD MUFID

Mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

Email : ahmadmufid77@yahoo.com

NASKAH PUBLIKASI

EVALUASI KEBIJAKAN PENGANGKATAN TENAGA HONORER
BERDASARKAN UU NO 5 TAHUN 2014
STUDI DIBADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SLEMAN

Oleh :

Ahmad Mufid

20130520327

Telah disetujui dan disahkan pada:

Hari/tanggal : Selasa, 10 Desember 2019

Tempat : Ruang Ujian IP 1.

Jam : 11.00 wib

Dosen Pembimbing



Awang Darumurti, S.IP.,M.Si.

1981101920080010 163 084



Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Dr. Titin Purwaningsih, S.IP.,M.Si.

19690822199603 163 038_



Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan

Dr. Muchamad Zaenuri, M.Si.

19660828199403 163 025

**EVALUASI KEBIJAKAN
PENGANGKATAN TENAGA
HONORER BERDASARKAN UU NO
5 TAHUN 2014
STUDI DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN SLEMAN**

Ahmad Mufid

ahmadmufid77@yahoo.com

PPPK dengan Pegawai honorer memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi PPPK. Dikarena secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda, PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Selanjutnya perbedaan yang terlihat, PPPK tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan ketentuan PP No. 55 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun. Pengangkatan Tenaga Honorer karena keterbatasan jumlah PNS yang ada dengan mempedomani Undang- Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian kemudian

dikuatkan dengan peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sesuai dengan judulnya penelitian ini mengevaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap Pengangkatan Honorer UU No 5 Pasal 7 Ayat 2 Tahun 2014 Di Kabupaten Sleman. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 1) efektifitas kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman, karena keterbatasan jumlah PNS yang ada, maka dalam melakukan penyelesaian pekerjaan di pemerintahan Kabupaten Sleman sangat membutuhkan pegawai honorer untuk membantu memaksimalkan beban pekerjaan, 2) efisiensi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik, 3)

kecukupan dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. 4) perataan dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman bisa dilakukan secara obyektif dan transparan. 5) responsifitas dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman telah dilakukan secara berjenjang dan dilakukan melalui pertemuan resmi, namun masih terdapat hambatan/permasalahan yaitu belum adanya kesatuan persepsi dalam mengartikan tenaga honorer yang akan didata, khususnya di Provinsi DI Yogyakarta. 6) ketepatan dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman dalam pengangkatan tenaga honorer sudah tepat Proses pengangkatan tenaga honorer itu bertahap mulai dari tahun 2004-2005. Sedangkan pengangkatan mulai dari tahun 2012-2013 masih dalam proses, diangkat bertahap sesuai dengan kuota yang diberikan oleh pemerintah pusat untuk daerah.

Kata Kunci: Kebijakan, Badan Kepegawaian Daerah, Kabupaten Sleman

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS berkaitan erat dengan manajemen pegawai negeri sipil. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dimana tujuan manajemen pegawai negeri sipil pada Pasal 12 ayat 1 dan 2; Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil, bahwa yang dimaksud dengan pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan Pemerintah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus dilakukan atas dasar kebutuhan dan harus dilaksanakan secara objektif sesuai dengan syarat yang ditentukan.

Permasalahan yang sama juga ditemui dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman. Pengangkatan Tenaga Honorer karena keterbatasan jumlah PNS yang ada dengan mempedomani Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Kepegawaian kemudian dikuatkan dengan peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan sejak undang-undang dan peraturan pemerintah ini berlaku dan menimbulkan permasalahan dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap pengangkatan Honorer UU No 5 Tahun 2014 di Kabupaten Sleman?
- b. Bagaimana kendala dalam menerapkan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap pengangkatan Honorer UU No 5 Pasal 2014 di Kabupaten Sleman?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap pengangkatan Honorer UU No 5 Tahun 2014 di Kabupaten Sleman.
- b. Untuk mengetahui kendala dalam menerapkan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap pengangkatan Honorer UU No 5 Tahun 2014 di Kabupaten Sleman.

B. LANDASAN TEORI

1. Konsep Kebijakan Publik

Thomas R Dye (Warassih, 2005) menjelaskan bahwa kebijakan negara atau public policy is whatever governments choose to do or not to do (pilihan tindakan apapun yang dilakukan atau tidak ingin dilakukan oleh pemerintah). Menurut Anderson dan Dye,⁹ ada 3 (tiga) alasan mempelajari kebijakan negara yaitu, pertama dilihat dari sudut alasan ilmiah (scientific reason), kebijakan negara dipelajari dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai hakekat dan asal mula kebijakan negara, berikut proses-proses yang mengantarkan perkembangannya serta akibat-akibatnya pada masyarakat; kedua dilihat dari sudut alasan profesional (professional reason), maka studi kebijakan negara dimaksudkan untuk menerapkan pengetahuan ilmiah di bidang kebijakan negara guna memecahkan masalah-masalah sosial sehari-hari.

2. Evaluasi Kebijakan

Menurut Anderson dalam Winarno (2008:166), secara umum evaluasi kebijakan dapat dikatakan sebagai kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang

mencakup substansi, implementasi dan dampak pelaksanaan kebijakan tersebut. Menurut Lester dan Stewart (Winarno, 2008:166) evaluasi kebijakan dapat dibedakan ke dalam dua tugas yang berbeda, tugas pertama adalah untuk menentukan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan oleh suatu kebijakan dengan cara menggambarkan dampaknya.

Sedangkan tugas kedua adalah untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dari suatu kebijakan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kebijakan merupakan persoalan fakta yang berupa pengukuran serta penilaian baik terhadap tahap implementasi kebijakannya maupun terhadap hasil (outcome) atau dampak (impact) dari bekerjanya suatu kebijakan atau program tertentu, sehingga menentukan langkah yang dapat diambil dimasa yang akan datang.

3. Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pengertian menurut kamus umum Bahasa Indonesia itu, pengertian pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah dan bukan pegawai militer. Karena pemerintahan dilaksanakan berdasar Undang-Undang, maka orang yang menjadi pegawai negeri sipil diangkat

berdasar peraturan perundang-undangan mengenai kepegawaian.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil sesuai Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dengan perumusan sebagai berikut :

“ Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (UU no 43 Tahun 1999).

4. Tenaga Honorer

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pejabat Pembina Kepegawaian berwenang untuk mengangkat tenaga honorer dengan tujuan untuk memperlancar pelaksanaan sebagian tugas

– tugas pemerintahan dan pembangunan yang selama ini pelaksanaannya kurang maksimal dikarenakan terbatasnya jumlah pegawai yang ada. Tenaga honorer yang telah lama bekerja dan atau tenaganya sangat dibutuhkan oleh Pemerintah dan memenuhi syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sesuai dengan judulnya penelitian ini menganalisis kebijakan pemerintah mengenai wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun. Moleong (2009:6) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah

2. Tempat Penelitian

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sleman.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan terhadap program pendidikan gratis dalam dinas pendidikan di Kecamatan Cangkringan Kabupaten Sleman yang telah menerapkan pendidikan gratis.

b. Wawancara Mendalam

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2009:186).

Wawancara yaitu mengumpulkan data primer dengan jalan mewawancarai sumber-sumber data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan Proses Pengangkatan Tenaga Honorar Daerah di Kabupaten Sleman terhadap Penataan Pegawai Honorar atau THLS pada sumber daya aparatur.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen berguna karena dapat memberikan latar belakang yang lebih luas mengenai pokok penelitian, dapat dijadikan bahan triangulasi untuk mengecek kesesuaian data, dan merupakan bahan utama dalam penelitian.

4. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk

meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.

Selanjutnya secara lebih jelas ada tiga komponen dalam model analisa interaktif sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Data yang dikumpulkan akan diseleksi dan dipilih mana yang sesuai dan diperlukan pada penelitian. Data yang telah terpilih akan menjadi sumber penting dalam penelitian.

b. Penyajian data

Data yang telah terkumpul akan disusun sedemikian rupa sehingga kemungkinannya akan bisa diambil kesimpulan

c. Penarikan kesimpulan

Data yang telah dikumpulkan dan disusun kemudian dipahami dengan baik oleh penulis. Penulis

mempelajari hasil dari data yang telah diperoleh kemudian diambil kesimpulan akhir dari penelitian tersebut.

D. HASIL PENELITIAN

1. Efektifitas Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman

Implementasi kebijakan tidak akan berhasil tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang cukup kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompetensi di bidangnya, sedangkan kuantitas berkaitan dengan jumlah sumber daya manusia apakah sudah cukup untuk melingkupi seluruh kelompok sasaran. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi, sebab tanpa sumber daya manusia yang handal implementasi kebijakan akan berjalan lambat.

Berdasarkan hasil wawancara di BKD Sleman, karena keterbatasan jumlah PNS yang ada, maka dalam melakukan penyelesaian pekerjaan di pemerintahan Kabupaten Sleman sangat membutuhkan pegawai honorer untuk membantu

memaksimalkan beban pekerjaan serta mengurangi beban pekerjaan pada instansi terkait, seperti misalnya pekerjaan lapangan yang ada di Sleman, sekalipun pekerjaan dalam kantor dinas, dari jumlah PNS di Sleman yang ada akan kewalahan jika harus turun bekerja di lapangan dan harus menyelesaikan tugas wajibnya.

2. Efisiensi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman

Efisiensi biasanya ditentukan melalui perhitungan biaya per unit produk atau layanan. Kebijakan yang mencapai efektivitas tertinggi dengan biaya terkecil dinamakan efisien Apabila sasaran yang ingin dicapai oleh suatu kebijakan publik ternyata sangat sederhana sedangkan biaya yang dikeluarkan melalui proses kebijakan terlampaui besar dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Ini berarti kegiatan kebijakan telah melakukan pemborosan dan tidak layak untuk dilaksanakan.

Pencapaian sasaran kerja ini berhubungan dengan pelaksanaan tugas oleh para pegawai, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sasaran kerja pegawai bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil dan menjamin objektivitas dalam

mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat.

3. Kecukupan Dalam Evaluasi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman

Kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur atau memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan, nilai atau kesempatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Berbagai masalah tersebut merupakan suatu masalah yang terjadi dari suatu kebijakan sehingga dapat disimpulkan masalah tersebut termasuk pada salah satu tipe masalah tersebut. Hal ini berarti bahwa sebelum suatu produk kebijakan disahkan dan dilaksanakan harus ada analisis kesesuaian metoda yang akan dilaksanakan dengan sasaran yang akan dicapai, apakah caranya sudah benar atau menyalahi aturan atau teknis pelaksanaannya yang benar.

Pengangkatan seseorang menjadi pegawai non PNS atau honorer tidak boleh dilakukan secara sembarangan. Harus benar-benar dibutuhkan, dan harus melalui persyaratan, salah satunya dengan persyaratan surat pernyataan tentang tidak boleh adanya tuntutan untuk menjadi PNS atau pegawai tetap.

Berdasarkan wawancara kami dengan Ibu Diana dari Badan Kepegawain Daerah (BKD) Kabupaten Sleman, sebagaimana kabupaten lainnya, memperhatikan tingkat pertumbuhan jumlah PNS. Selama ini pertumbuhan jumlah PNS, mengalami minus, dikarenakan jumlah pegawai yang keluar (baik dikarenakan karena pengangkatan tenaga honorer, pensiun, meninggal, atau mengundurkan diri) lebih besar daripada jumlah PNS yang masuk (karena semakin menurunnya jumlah formasi CPNS yang masuk yang diberikan oleh pemerintahan Pusat).

4. Perataan Dalam Evaluasi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman

Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Sleman optimis seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) bisa dilakukan secara obyektif dan transparan. Oleh karena itu masyarakat diminta tidak mudah percaya dengan adanya joki atau tawaran dari oknum yang tidak bertanggungjawab yang ingin mencari keuntungan pribadi. Peralnya semua tahapan dalam seleksi CPNS akan dilakukan secara transparan, sehingga kemungkinan terjadinya kecurangan sangat kecil.

5. Responsifitas Dalam Evaluasi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman

Pada dasarnya pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam pelayanan publik yang terpenting adalah bagaimana memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya. Adapun keberhasilan proses pelayanan publik sangat tergantung pada dua pihak yaitu pemerintah (pelayan) dan masyarakat (yang dilayani).

Masih tingginya tingkat keluhan masyarakat pengguna jasa menunjukkan bahwa pada umumnya instansi pemerintah saat ini kurang memberikan pelayanan yang baik terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan kondisi tersebut, maka yang harus dilakukan oleh pemerintah saat ini membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah. Dinas BKD Kabupaten Sleman merupakan salah satu yang menyelenggarakan pelayanan yang menangani urusan pendidikan baik

pelayanan langsung kepada masyarakat maupun tidak langsung.

6. Ketepatan Dalam Evaluasi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman

Ketepatan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan pada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi dengan menilai apakah hasil dari alternatif yang direkomendasikan tersebut merupakan pilihan tujuan yang layak. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substantif, karena kriteria ini menyangkut substansi tujuan bukan cara atau instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka yang dimaksud dengan evaluasi dampak kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu penilaian terhadap pelaksanaan kebijakan yang telah diberlakukan oleh organisasi atau pemerintah, dengan cara mengevaluasi aspek-aspek dampak kebijakan yang meliputi efektivitas, efisiensi, kecukupan, perataan, responsivitas dan ketepatan pelaksanaan kebijakan tersebut ditinjau dari

aspek masyarakat sebagai sasaran kebijakan tersebut.

Seperti yang telah disebutkan oleh Ibu Diana bahwasanya dalam pengangkatan tenaga honorer sudah tepat Proses pengangkatan tenaga honorer itu bertahap mulai dari tahun 2004-2005. Sedangkan pengangkatan mulai dari tahun 2012-2013 masih dalam proses, diangkat bertahap sesuai dengan kuota yang diberikan oleh pemerintah pusat untuk daerah. Khusus untuk tenaga honorer yang sudah honor dan jelas sudah mengabdikan.

7. Evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap pengangkatan Honorer

Evaluasi untuk tenaga honorer yang bekerja pada instansi pemerintah dan penghasilannya tidak dibiayai oleh APBN dan APBD baru dapat diangkat menjadi CPNS apabila semua tenaga honorer yang dibiayai APBN dan APBD seluruhnya secara nasional telah diangkat menjadi CPNS sebelum Tahun Anggaran 2019. Dengan demikian, apabila masih terdapat tenaga honorer yang dibiayai APBN dan APBD belum diangkat menjadi CPNS sampai Tahun Anggaran 2019, maka tenaga honorer yang bukan dibiayai APBN dan APBD tidak dapat diangkat

sebagai CPNS. Apabila sebelum Tahun 2019 secara nasional tenaga honorer yang dibiayai APBN dan APBD telah selesai seluruhnya diangkat sebagai CPNS, maka tenaga honorer yang tidak dibiayai APBN dan APBD yang bekerja pada instansi pemerintah dapat diangkat menjadi CPNS sesuai dengan kebijakan nasional, berdasarkan formasi, analisis kebutuhan dan kemampuan keuangan negara.

Evaluasi merupakan fase terakhir dalam proses pembuatan kebijakan tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman, apabila sudah terbentuk perlu dilakukan penilaian atas semua perekaman data yang telah masuk. Perekaman data dilakukan agar Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan khususnya Bagian Mutasi yang menangani pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dan yang melakukan perekaman data dan verifikasi nama-nama, jumlah tenaga honorer yang akan mengikuti test seleksi menjadi CPNS.

8. Kendala dalam menerapkan kebijakan Badan Kepegawaian Daerah terhadap pengangkatan Honorer UU No 5 Tahun 2014 di Kabupaten Sleman.

Terkait untuk pengangkatan menjadi menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di dalam Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu sendiri mengatur bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil secara otomatis dan harus mengikuti seleksi seperti para pelamar umum. Hal ini berbeda dengan ketentuan sebelumnya yang memberikan hak bagi tenaga honorer untuk otomatis diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan minimal masa kerja satu tahun.

Keberadaan Tenaga Honorer saat ini tidak jelas karena bukan berkedudukan sebagai PNS maupun PPPK. Adapun beberapa faktor yang menghambat dalam pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS :

a. Payung Hukum

Payung hukum untuk pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS telah berakhir tahun 2014 yaitu dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS.

b. Anggaran

Adanya keterbatasan anggaran untuk proses pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS.

c. Kelengkapan Administrasi.

Tenaga Honorer yang ada di Kabupaten Sleman masih belum memiliki berkas yang lengkap sehingga jika dikemudian hari dilaksanakan pengangkatan CPNS dari Tenaga Honorer maka hal ini akan menjadi penghambat dan akan mempersulit Tenaga Honorer yang bersangkutan untuk dapat diangkat menjadi CPNS.

Namun jika pemerintah merekrut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berasal dari Tenaga Honorer harus menunggu adanya sebuah Peraturan Pemerintah, sebab pemberian jabatan untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus menunggu sebuah Peraturan Pemerintah dan ketentuan lain seperti yang tertuang dalam Pasal 94 ayat 1 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Akan tetapi Peraturan Pemerintah hingga saat ini belum ada, sehingga membuat nasib tenaga honorer menjadi semakin tidak jelas. Di satu sisi

pemerintah masih belum dapat mengangkat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tanpa adanya sebuah Peraturan Pemerintah dan di sisi yang lain pemerintah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian tentang " Evaluasi Kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Terhadap Pengangkatan Honorer UU No 5 Tahun 2014 Studi Di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Sleman" yang sudah dipaparkan sebelumnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektifitas kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman, karena keterbatasan jumlah PNS yang ada, maka dalam melakukan penyelesaian pekerjaan di pemerintahan Kabupaten Sleman sangat membutuhkan pegawai honorer untuk membantu

memaksimalkan beban pekerjaan serta mengurangi beban pekerjaan pada instansi terkait.

2. Efisiensi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman telah mencapai sasaran kerja yang ditetapkan, dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik, serta dapat menggunakan anggaran biaya dalam kebutuhan penerimaan CPNS.

3. Kecukupan dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman dalam kebijakan publik dapat dikatakan tujuan yang telah dicapai sudah dirasakan mencukupi dalam berbagai hal. Kecukupan (*adequacy*) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan

kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang ada.

4. Perataan dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman bisa dilakukan secara obyektif dan transparan. Oleh karena itu masyarakat diminta tidak mudah percaya dengan adanya joki atau tawaran dari oknum yang tidak bertanggungjawab yang ingin mencari keuntungan pribadi.

5. Responsifitas dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman telah dilakukan secara berjenjang dan dilakukan melalui pertemuan resmi, namun masih terdapat hambatan/permasalahan yaitu belum adanya kesatuan persepsi dalam mengartikan tenaga honorer yang akan didata, khususnya di Provinsi DI Yogyakarta.

6. Ketepatan dalam evaluasi kebijakan Badan Kepegawaian Daerah Di Kabupaten Sleman dalam pengangkatan tenaga honorer sudah tepat Proses pengangkatan tenaga honorer itu bertahap mulai dari tahun 2004-2005. Sedangkan pengangkatan mulai dari tahun 2012-2013 masih dalam proses, diangkat bertahap sesuai dengan kuota yang diberikan oleh pemerintah pusat untuk daerah.

7. Evaluasi merupakan fase terakhir dalam proses pembuatan kebijakan tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman, apabila sudah terbentuk perlu dilakukan penilaian atas semua perekaman data yang telah masuk. Perekaman data dilakukan agar Badan

Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman khususnya Bagian Mutasi yang menangani tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS dan yang melakukan perekaman data serta hasil verifikasi nama-nama, jumlah tenaga honorer yang akan mengikuti test seleksi menjadi CPNS bisa di evaluasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2008, *Dasar dasar Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta
- Dunn, William. 1995. *Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Hanindita Graha Widya.
- Dunn, William N., 1999, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus., dkk, 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Dwiyanto, Agus. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gajah Mada.

Mustafa, Delly, 2013. *Birokrasi Pemerintahan*, Bandung: Alfabeta

Nugroho, Riant D. 2003. *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*, Jakarta: Media Komputindo

P, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

PP Nomor 5 Tahun 2014, Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer.

PP Nomor 56 Tahun 2012, Pengangkatan CPNS.

Toha, Miftah, 1991 (1987), *Perspektif Perilaku Birokrasi*, Jakarta: Rajawali.

Winarno, Budi, 2002, *Teori dan Proses Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Media Presindo.

Wibawa, Samodra, Yuyun Purbokusumo, & Agus Pramusinto,

1994, *Evaluasi Kebijakan Publik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.