



# PROSIDING



*“Penguatan Peran Aparatur Sipil Negara sebagai ujung Tombak  
Pelaksana Reformasi Birokrasi pada Tingkat Lokal”*

**Bandar Lampung, 14 November 2016**

**DITERBITKAN OLEH  
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2016**



**Prosiding Seminar Nasional**  
**Grand Design Reformasi Aparatur Sipil Negara**

**316 halaman, 28 cm**

---

**Hak Cipta dilindungi Undang-Undang**

*copyright @ 2016*

**ISBN: 9786026077103**

***Penyunting:***

**Izzul Fatchu Reza, S.A.N., M.P.A.**

**Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.P.A.**

**Diterbitkan oleh:**

**Jurusan Administrasi Negara FISIP**

**Universitas Lampung**

**Alamat Penerbit:**

Gedung B Lantai 1 FISIP Unila Jl. Prof.Dr.Sumantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung,  
35145, Indonesia. Telp. (0721) 708881.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur marilah kita panjatkan kehadiran Allah SWT., atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada kita semua, sehingga buku Prosiding Seminar Nasional *Grand Design Reformasi Aparatur Sipil Negara* yang diselenggarakan pada tanggal 14 November 2016 di Hotel Grand Anugerah ini dapat terwujud.

Buku prosiding ini memuat sejumlah artikel hasil penelitian dan gagasan sejumlah pakar administrasi publik, akademisi, dan kalangan mahasiswa dalam sektor reformasi aparatur sipil negara yang dipresentasikan pada seminar tersebut. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, Dr. Syarief Makhya, M.Si., yang telah memfasilitasi kegiatan seminar nasional *Grand Design Reformasi Aparatur Sipil* negara ini.
2. Bapak/ Ibu dan mahasiswa/i, segenap panitia seminar nasional *Grand Design Reformasi Aparatur Sipil* Negara .
3. Bapak/ Ibu dosen dan mahasiswa penyumbang artikel hasil penelitian dan gagasannya.

Semoga buku prosiding ini dapat memberi kemanfaatan bagi kita semua, untuk kepentingan pengembangan ilmu dan pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan kapasitas Aparatur Sipil Negara Republik Indonesia.

Terakhir, tiada gading yang tak retak. Mohon maaf jika ada hal-hal yang kurang berkenan dalam penulisan buku ini. Saran dan kritik yang membangun selalu kami nantikan demi kesempurnaan buku prosiding ini.

Bandar Lampung, 07 Desember 2016  
Ketua Jurusan Administrasi Negara  
Universitas Lampung

**Dr. Dedy Hermawan., M.Si.**

## DAFTAR ISI

### Makalah Kunci

Reformasi Aparatur Sipil Negara: Harapan, Mitos, dan Fakta: Sebuah Kritik Kebijakan  
*Oleh: Dr. Riant Nugroho* ..... 1-39

*Shared Values* sebagai kunci pendorong perubahan dan revolusi mental Aparatur Sipil Negara  
*Oleh: Dr. Adi Suryanto* ..... 40-45

### Makalah Terbaik

Model Kebijakan untuk Meningkatkan Laporan Kematian dalam Tertib Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil di Kabupaten Bandung Barat  
*Oleh: Dr. Achdiat, M.Si. dan Dr. Yaya Mulyana, M.Si.* ..... 46-59

### Makalah Utama

Implementasi Lelang Jabatan dalam Rangka Membangun Reformasi Birokrasi Aparatur Sipil Negara  
*Oleh: Ari Gusnita, S.A.N., M.Si.* ..... 60-71

Dual System Penilaian Kinerja untuk Mewujudkan Profesionalitas Aparatur Sipil di Daerah  
*Oleh: Eko Budi Sulistio, S.Sos., M.A.P.* ..... 72-94

Reformasi Aparatur Sipil Negara Menghadapi Tantangan (Perlawanan Pejabat Kepala Daerah terhadap Rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara)  
*Oleh: Drs. Moh. Waspa Kusuma Budi, M.Si. dan Herman Sismono, S.Sos., M.A.P.* 95-105

Media Sosial, Pejabat Publik dan *Good Governance*  
*Oleh: Simon Sumanjoyo Hutagalung, S.A.N., M.P.A.* ..... 106-125

Analisis Komponen Indeks Modal Sosial Masyarakat di Provinsi Lampung  
*Oleh: Rahayu Sulistiowati, S.Sos., M.Si. dan Endry Fatimaningsih, S.Sos., M.A* 126-138

Pengukuran Kualitas Pelayanan Sektor Publik Dalam Rangka Peningkatan Budaya Pelayanan Prima (Studi Pada Masyarakat Kota Bandar Lampung dan Metro)  
*Oleh: Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc. dan Agung Wibawa, S.Sos., M.Si* ..... 139-156

Model Penilaian Kinerja Silang untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara  
*Oleh: Drs. Slamet Muchsin, M.Si. dan Hayat, S.A.P., M.Si.* ..... 157-169

---

Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik dalam Perspektif <i>New Public Management</i> <i>Oleh: Henni Kusumastuti, M.I.P.</i> .....	170-183
Urgensi Motivasi dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai <i>Oleh: Thahir Karepesina, S.Sos., M.Si.</i> .....	184-202
Program Pendidikan dan Pelatihan sebagai Strategi Percepatan Reformasi Aparatur Sipil Negara <i>Oleh: Johan Bhimo Sukoco</i> .....	203-218
Analisis Prinsip <i>Good Governance</i> dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengangkatan Honorer Kategori 2 Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pringsewu Tahun 2013 <i>Oleh: Ruri Retno Ningsih, S.A.N., dan Dewie Brima Atika, S.I.P., M.Si</i> .....	219-238
<i>Not Expected, But Perceived: The Quality of Port Services in Riau Archipelago, Indonesia</i> <i>Oleh: Wayu Eko Yudiatmaja, Alfiandri, S.Sos., M.Si., Rahmat Hidayat</i> .....	239-252
Koordinasi antar Organisasi dalam Pengelolaan Purna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Kabupaten Lampung Timur Provinsi Lampung <i>Oleh: Ita Prihantika, S.I.P., M.A., Meiliyana, S.I.P., M.A., Indriyati Caturiani, S.I.P., M.Si.</i> .....	253-269
<i>Grand Design Reformasi Aparatur Sipil Negara</i> <i>Oleh: Sri Bintang Pamungkas</i> .....	270-287
<i>Administrative Appointees</i> di Indonesia: Studi Dinamika Pengisian Jabatan Administratif dalam UU No. 8 Tahun 1974, UU. No. 43 tahun 1999, dan UU. No. 5 Tahun 2014 <i>Oleh: Tjandra Tjipto Ningrum</i> .....	288-300
Membangun Reformasi Birokrasi guna Merevolusi Mental Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja dan Pelayanan Publik <i>Oleh: Asrudi</i> .....	301-307
Reformasi Birokrasi ditinjau dari Aspek Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara <i>Oleh: Robist Hidayat</i> .....	308-316

**ANALISIS PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*  
DALAM PENGADAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)  
MELALUI PENGANGKATAN HONORER KATEGORI 2  
(STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN  
PRINGSEWU TAHUN 2013)**

**Ruri Retno Ningsih**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung

**Dewie Brima Atika, S.I.P, M.Si**

Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung

Email: *dw\_atika@yahoo.com*

*Appointment of civil servant honorary category 2 at the Regional Employment Board of Pringsewu Regency was the process of procurement civil servants (PNS) based on Government Regulation No. 11 of 2002 to achieve the mission of Pringsewu District in building good governance by applying the principles of Good Governance and Clean Government. The stages of civil servants procurement include recruitment, selection and placement. This study analyzed the principles applying of good governance in the appointment of honorary K2 in Pringsewu District. Researcher used descriptive type with a qualitative approach. Data collecting techniques in this research consisted of interviews, observations, and documentations. The focus this study was (1) The principles applying of good governance in procurement civil servants through the appointment of honorary K2 included the recruitments, selections and placements at BKD Pringsewu District, (2) Constraints faced by BKD Pringsewu Regency in procurement civil servants through the appointment of honorary K2.*

*The results of this study that the procurement civil servants through the appointment of honorary K2 was already applied principles of good governance, in accordance with the principles of accountability, transparency, participation, efficient, but did not fulfill the principles effectively. Constraints faced in procurement civil servants through the appointment of honorary K2 that was Human Resources ( HR ), internet accesses, and government regulations. Therefore, BKD of Pringsewu district must conduct the analysis and classification first before recruiting human resources, determine the appropriate requirements expertisely, and competent to fill the vacant position, and provide easy access information that can be accessed by people in remote areas .*

*Keywords: Good Governance, Civil Servants Procurement, Honorary K2*

## **PENDAHULUAN**

Pengadaan pegawai yang terdiri dari proses rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, karena akan menentukan keberhasilan dan eksistensi suatu organisasi maupun instansi pemerintahan. Menurut Siagian dalam Rosidah (2009:169-171) pentingnya diselenggarakannya rekrutmen adalah : (1) Untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. (2) Menarik minat sebanyak-banyaknya pelamar dengan menggunakan iklan yang luas, informasi tentang

jumlah lowongan, analisis jabatan, serta formasi jabatan. (3) Memiliki fokus dan nilai yang berbeda.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, diperlukan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan pada instansi pemerintah yang sesuai dengan sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan dalam fungsi pekerjaan (*employee function*).

Proses rekrutmen PNS selama ini menurut opini yang berkembang di masyarakat, cenderung diwarnai praktik-praktik korupsi, kolusi, nepotisme, daerahisme, yang mengakibatkan rendahnya kualitas sumber daya PNS. Adanya kecurangan dalam pengadaan pegawai tersebut, membuat pegawai yang diterima menjadi pegawai tetap berusaha untuk mengembalikan uang yang mereka keluarkan saat mendaftarkan diri sebagai CPNS. Hal tersebut yang memotivasi adanya KKN di Indonesia dan kinerja mereka yang buruk. Kinerja yang buruk tercemin dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang baik dan berbelit-belit, masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu saat jam kerja. Selain itu masih ditemukan pegawai yang menduduki posisi tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut menjadikan kinerja organisasi tidak bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

Oleh karena itu rekrutmen tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Maka diharapkan dalam pelaksanaan pengadaan PNS pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pringsewu dapat lebih transparan, lebih profesionalisme, adil, dan mengutamakan kualitas tanpa adanya korupsi, kolusi dan nepotisme dari orang dalam yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan maupun peraturan pemerintah yang berlaku serta memiliki analisis kebutuhan pegawai agar rekrutmen PNS lebih terencana dan terorganisir.

Seiring dengan berdirinya Pringsewu menjadi sebuah kabupaten baru maka sudah tentu kabupaten yang baru berdiri ini membutuhkan banyak tenaga kerja, khususnya di bidang kepegawaian pada instansi pemerintahan yang akan membantu berjalannya roda pemerintahan di kabupaten Pringsewu yang meliputi dari segala sektor dengan baik. Hal

ini seakan menjadi harapan baru dan angin segar bagi masyarakat yang membutuhkan lapangan pekerjaan, karena harapan untuk bisa menjalani kehidupan yang sejahtera dan terjamin hingga masa tua, sehingga sebagian besar masyarakat berminat untuk menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) pada daerah tersebut.

Menurut Nazri selaku sekretaris BKD Pringsewu, rekrutmen CPNS tahun 2011 dinilai masih terdapat CPNS yang kesulitan dalam mengisi Lembar Jawaban Komputer (LJK) (hasil wawancara prariset tanggal 21 Januari 2014). Seiring dengan itu, Indra Heryadi selaku sub bidang Pengadaan dan Kesejahteraan Pegawai mengatakan bahwa kesulitan proses rekrutmen terdapat pada pengumpulan data para peserta Calon Pegawai Negeri Sipil, karena masih menggunakan kantor POS sehingga masih banyak keterlambatan. Rekrutmen CPNS yang diselenggarakan belum bisa diselenggarakan secara transparan (hasil wawancara prariset tanggal 20 Maret 2014).

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pringsewu menyelenggarakan proses pengadaan CPNS dengan berdasarkan: (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagai mana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. (2) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. (3) Peraturan kepala BKN nomor 9 tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan CPNS. (4) Surat edaran MenPAN dan reforasi birokrasi republik Indonesia nomor SE/10/M.PAN-RB/08/2013 tanggal 21 Agustus 2012 tentang jadwal pelaksanaan seleksi CPNS tahun 2013 dari tenaga honorer K2 dan pelamar umum. (5) Perda nomor 12 tahun 2012 tentang anggaran pendapatan dan belanja daerah. (6) Surat keputusan bupati pringsewu nomor B/342/KPTS/LT.03/2013 tentang panitia pelaksana pengadaan CPNSD dari tenaga honorer pemerintah Kabupaten Pringsewu tahun anggaran 2013.

Pada Tahun 2013 Kabupaten Pringsewu tidak dapat melakukan rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) formasi umum, namun dilakukan pengangkatan Honorer K2 menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari pengangkatan Honorer K2 menjadi PNS apakah sesuai dengan kebutuhan pemerintah Kabupaten Pringsewu dan masih ada tenaga honorer K2 yang sudah mengabdikan puluhan tahun namun belum diangkat menjadi PNS sedangkan tenaga honorer K2 yang masih tergolong baru sudah diterima menjadi PNS. Adapun Tenaga Honorer K2 adalah tenaga honorer yang diangkat per 1 Januari 2005 dan tidak mendapat upah dari APBD atau APBN. Untuk tenaga honorer kategori 2



apabila ingin diangkat menjadi CPNS harus mengikuti tes seleksi terlebih dahulu. Pengangkatan honorer K2 di Kabupaten Pringsewu ini menjadi penting untuk mencapai suatu kinerja yang baik di setiap organisasi atau instansi pemerintah Kabupaten Pringsewu. Apabila suatu organisasi atau instansi di dalamnya memiliki kekurangan sumber daya manusia maka organisasi tersebut tidak dapat mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai visi dan misi organisasi, karena sumber daya manusia tersebut mempengaruhi keberhasilan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sesuai dengan misi Kabupaten Pringsewu pada poin ke 4 yaitu membangun tata kelola pemerintahan yang baik dengan menerapkan kaidah-kaidah || *Good Governance and Clean Government*|| .

Berdasarkan keadaan tersebut diatas maka permasalahan yang akan dikaji adalah apakah pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengangkatan Honorer Kategori 2 Tahun 2013 sudah menerapkan prinsip *Good Governance*? Masalah ini dipilih karena Kabupaten Pringsewu merupakan daerah otonomi baru dan sebuah hal baru untuk perkembangan daerahnya, apabila rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai berjalan sesuai dengan misi kabupaten pringsewu pada poin ke empat yaitu membangun tata kelola pemerintahan yang baik dengan menerapkan kaidah-kaidah || *Good Governance and Clean Government*|| maka akan membantu pembangunan daerah Kabupaten Pringsewu selanjutnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena penelitian ini berupaya menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, di mana data yang dihasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data yang dikumpulkan tersebut berupa kata-kata hasil wawancara, gambar, catatan di lapangan, foto, dokumen pribadi, ataupun memo. untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan memaparkan mengenai fakta-fakta yang terjadi dalam masalah penelitian, yaitu mendeskripsikan kejadian-kejadian empiris yang berkaitan dengan prinsip *good governance* dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengangkatan Honorer K2 pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Pringsewu Tahun 2013. Fokus dalam penelitian ini meliputi: (1) Prinsip

*Good governance* dalam Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang meliputi Rekrutmen (*Recruitment*), Seleksi (*Selection*) dan Penempatan (*Placement*) melalui Pengangkatan Honorer K2 Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Tahun 2013.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip *good governance* merupakan prinsip pemerintahan yang baik, yang secara umum mengandung nilai yang bersifat objektif dan rasional, bila diterapkan dengan baik, menjadi tolak ukur atau indikator dan ciri pemerintahan yang baik. Sesuai dengan misi Kabupaten Pringsewu pada poin ke empat yaitu ingin membangun tata kelola pemerintahan yang baik dengan menerapkan kaidah-kaidah —*Good Governance and Clean Government*// . Pengadaan pegawai (*procurement*) merupakan fungsi yang berdiri sendiri dan dilimpahkan kepada ahli personalia. Menurut Sirait (2006:4) fungsi-fungsi yang seharusnya dilakukan oleh bagian kepegawaian dari suatu organisasi mencakup dua kelompok, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Peneliti menggunakan fungsi operasional yaitu tentang pengadaan sumber daya manusia yang terdiri dari kegiatan *recruitment* (penarikan), *selection* (pemilihan), *placement* (penempatan). Pengadaan PNS diharapkan bisa mendapatkan pegawai yang berkualitas sehingga memiliki kinerja yang baik.

Pegawai Honorer K2 merupakan tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari APBN/APBD dengan kriteria, diangkat oleh pejabat yang berwenang, bekerja di instansi pemerintah, masa kerja paling sedikit 1 tahun. Dalam menganalisis penerapan prinsip *good governance* dalam pengadaan Pegawai Negeri Sipil melalui pengangkatan honorer K2 pada Kabupaten Pringsewu Tahun 2013, penelitian ini digunakan untuk mengukur bagaimana sebuah program atau kebijakan saat dilaksanakan dapat mencapai sasaran dan misi Kabupaten Pringsewu. Kemudian peneliti akan menganalisis penerapan prinsip *good governance* pada tahap pengadaan yaitu :

a. Rekrutmen (*Recruitment*).

Menurut Bangun (2012:140), penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan

kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun panjang. Pengadaan pegawai melalui pengangkatan honorer K2 pada BKD Kabupaten Pringsewu pada tahap rekrutmen yang peneliti temukan saat dilapangan sudah sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 56 tahun 2012 dan peraturan Kepala BKN nomor 9 tahun 2012. BKD Kabupaten Pringsewu merekrut seluruh tenaga honorer yang termasuk kategori 2 yang masih aktif sesuai amanah pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Perekrutan tenaga honorer K2 merupakan salah satu cara BKD Kabupaten Pringsewu memajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Rekrutmen yang dilakukan BKD Kabupaten Pringsewu diselenggarakan sesuai dengan peraturan pemerintah, dan merekrut tenaga honorer K2 sesuai dengan syarat yang ada pada Undang-undang nomor 56 tahun 2012 meskipun jumlah dan kualitasnya belum sesuai dengan yang diharapkan BKD. Persyaratan tenaga honorer untuk dapat diangkat menjadi CPNS meliputi: 1) Usia paling tinggi 46 tahun dan paling rendah 19 tahun pada 1 Januari 2006; 2) Mempunyai masa kerja sebagai tenaga honorer paling sedikit 1 tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat pengangkatan CPNS masih bekerja secara terus-menerus; 3) Penghasilannya tidak dibiayai dari APBN/APBD; 4) Bekerja pada instansi pemerintah; 5) Dinyatakan lulus seleksi Tes Kemampuan Dasar (TKD) dan Tes Kemampuan Bakat (TKB); dan 6) Syarat lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pasolong (2011:157) setiap organisasi perlu melakukan analisis pekerjaan, apalagi organisasi yang mempunyai banyak pegawai maka harus disusun siapa mengerjakan apa, siapa bertanggungjawab kepada siapa, dan siapa mengawasi siapa. Dalam hal ini BKD Kabupaten Pringsewu tidak melakukan analisis pegawai atau pekerjaan karena BKD hanya menjalankan peraturan pemerintah sehingga BKD tidak mengajukan kebutuhan pegawai dan tidak melakukan analisis dan klasifikasi pegawai. Lebih lanjut Bangun (2012:144) mengatakan bahwa secara umum tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Tujuan dari rekrutmen menekankan pada kualitas yang dimiliki para pelamar serta mencari pegawai dengan keahlian dan bakat untuk membantu mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Namun yang peneliti temukan tujuan dari rekrutmen

tenaga honorer K2 tersebut belum mencapai tujuan secara maksimal karena tidak adanya analisis dan klasifikasi pegawai terlebih dahulu.

Dalam proses pengadaan pegawai negeri sipil melalui pengangkatan honorer K2 ini BKD Kabupaten Pringsewu hanya melakukan perencanaan untuk penyelenggaraan. Namun untuk analisis dan klasifikasi pegawai tidak dilakukan karena pengangkatan honorer K2 merupakan peraturan pemerintah dan BKD Pringsewu hanya menjalankan peraturan tersebut serta menyelenggarakannya. Sehingga BKD Kabupaten Pringsewu tidak mengajukan usulan kebutuhan pegawai secara spesifik yang sesuai dengan yang dibutuhkan pemerintah daerah.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang peneliti temukan dilapangan rekrutmen yang diselenggarakan oleh BKD Kabupaten Pringsewu memiliki satu kekurangan yaitu tidak adanya analisis dan klasifikasi pegawai yang dibutuhkan pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu.

Penelitian ini akan menganalisis tahap pengadaan pegawai melalui empat prinsip *good governance* yaitu akuntabilitas, transparansi, partisipasi, efektif dan efisien. Akuntabilitas merujuk pada pengembangan rasa tanggung jawab publik bagi pengambil keputusan di pemerintahan, sektor privat dan organisasi kemasyarakatan sebagaimana halnya kepada pemilik (*stakeholder*). Khusus dalam birokrasi, akuntabilitas merupakan upaya menciptakan sistem pemantauan dan mengontrol kinerja kualitas, inefisiensi, dan perusahaan sumber daya, serta transparansi manajemen keuangan, pengadaan, akunting, dan dari pengumpulan sumber daya.

Nugroho (118: 2008) mengatakan bahwa dalam konsep *good governance*, aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan publik perlu mempertanggungjawabkannya kepada publik. Tanggung jawab dan tanggung gugat tidak hanya diberikan kepada atasan saja melainkan juga kepada para *stakeholders*, yakni masyarakat luas. Hal ini juga diperjelas dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang mana azas akuntabilitas dalam konsep *good governance* mengandung penjelasan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada

masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Prinsip *Good Governance* menurut Musyawarah Konferensi Nasional Pemerintahan Daerah yang Baik, Disepakati Anggota: Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (APKASI), Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI), Asosiasi DPRD Kabupaten Seluruh Indonesia (ADKASI) dan Asosiasi DPRD Kota Seluruh Indonesia (ADEKSI), Tahun 2001. Akuntabilitas memiliki indikator minimal yaitu meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah, timbulnya kesadaran masyarakat, meningkatnya keterwakilan berdasarkan pilihan dan kepentingan masyarakat, dan berkurangnya kasus-kasus KKN.

Rekrutmen yang diselenggarakan oleh BKD Kabupaten Pringsewu sudah akuntabilitas atau dapat dipertanggungjawabkan, karena seluruh kegiatan pengadaan PNS sesuai dengan: 1) Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, 2) peraturan pemerintah nomor 56 tahun 2012 tentang pengangkatan honorer menjadi CPNS, 3) peraturan kepala BKN nomor 9 tahun 2012 tentang pedoman pelaksanaan pengadaan CPNS, 4) Surat edaran MenPAN dan reformasi birokrasi republik Indonesia nomor SE/10/M.PAN-RB/08/2013 tanggal 21 Agustus 2012 tentang jadwal pelaksanaan seleksi CPNS tahun 2013 dari tenaga honorer K2 dan pelamar umum, 5) Perda nomor 12 tahun 2012 tentang anggaran pendapatan dan belanja daerah, 6) surat keputusan bupati pringsewu nomor B/342/KPTS/LT.03/2013 tentang panitia pelaksana pengadaan CPNSD dari tenaga honorer pemerintah Kabupaten Pringsewu tahun anggaran 2013. Pengangkatan honorer K2 dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah bahwa rekrutmen benar-benar diselenggarakan secara terbuka dan tidak ada *money politic*.

Salah satu karakteristik *good governance* adalah keterbukaan. Karakteristik ini sesuai dengan semangat zaman yang serba terbuka akibat adanya revolusi informasi. Keterbukaan tersebut mencakup semua aktivitas yang menyangkut kepentingan publik mulai dari pengambilan keputusan, penggunaan dana-dana publik sampai pada tahap evaluasi (Nugroho,121:2003). Keterbukaan atau Transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: adanya kebijakan terbuka

terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislatif.

Sedarmayanti, (2010:290) tujuan transparansi adalah membangun rasa saling percaya antara pemerintah dengan publik dimana pemerintah harus memberi informasi yang akurat bagi publik yang membutuhkan, terutama informasi handal berkaitan masalah hukum, peraturan dan hasil yang dicapai dalam proses pemerintahan; adanya mekanisme yang memungkinkan masyarakat mengakses informasi yang relevan; adanya peraturan yang mengatur kewajiban pemerintah daerah dalam menyediakan informasi kepada masyarakat, serta menumbuhkan budaya ditengah masyarakat untuk mengkritisi kebijakan yang dihasilkan pemerintah daerah. Dalam konteks *Good Governance*, prinsip transparansi menurut Bappenas dapat diketahui dengan indikator: tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik dan adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu.

Prinsip *Good Governance* menurut Musyawarah Konferensi Nasional Kepemerintahan Daerah yang Baik, Disepakati Anggota: Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (APKASI), Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI), Asosiasi DPRD Kabupaten Seluruh Indonesia (ADKASI) dan Asosiasi DPRD Kota Seluruh Indonesia (ADEKSI), Tahun 2001 Transparansi memiliki indikator minimal yaitu bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah, dan berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.

Rekrutmen yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu dalam proses pendataan, pelamaran dilaksanakan secara terbuka, karena seluruh tenaga honorer K2 Kabupaten Pringsewu yang memenuhi persyaratan direkrut. Semua informasi dan pengumuman bisa dilihat pada surat edaran atau website BKN, SSCN dan Menpan sehingga wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap

penyelenggaraan pengadaan PNS melalui pengangkatan tenaga honorer K2 dapat bertambah serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan.

Prinsip *good governance* selanjutnya partisipasi, merupakan proses melibatkan masyarakat terutama aspirasinya dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan dan rencana pemerintah, termasuk pengawasan dan evaluasi. Partisipasi dalam arti mendorong semua warga negara menggunakan haknya menyampaikan secara langsung atau tidak, usulan dan pendapat dalam proses pengambilan keputusan. Terutama memberi kebebasan kepada rakyat untuk berkumpul, berorganisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menentukan masa depan. Partisipasi yang peneliti temukan saat wawancara, observasi dan dokumentasi pada BKD Kabupaten Pringsewu saat pelaksanaan pengadaan PNS melalui pengangkatan honorer K2 sudah baik. Partisipasi dari tenaga honorer K2 ini dapat dilihat dari antusias para tenaga honorer K2 yang mendaftarkan dirinya menjadi PNS.

Prinsip *good governance* keempat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efektif berarti tepat sasaran dan efisien berarti tepat guna, efektif dan efisien dalam penyelenggaraan negara berarti mampu melayani masyarakat dengan baik dan memanfaatkan sumber daya secara optimal dan bijaksana. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti saat dilapangan, pegawai atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh BKD Kabupaten Pringsewu kurang. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Ibu Sri Mursinah, Ibu Resti Muji Astuti dan Bapak Indardi Matono selaku pegawai honorer K2 yang mengatakan saat pemberkasan pelayanan yang diberikan tidak optimal karena prosesnya lama sehingga menjadi tidak efektif. Disamakannya tenaga honorer K2 yang memiliki masa kerja sedikit dan lama menimbulkan ketidakadilan. Rekrutmen yang diselenggarakan sudah efisien karena pelamar tidak dipungut biaya dan biaya rekrutmen ditanggung APBN/APBD. Selain itu, sumber dana yang digunakan bisa lebih hemat tidak seperti rekrutmen dengan formasi umum.

b. Seleksi (*Selection*)

Calon pegawai yang telah direkrut selanjutnya akan menjalani proses seleksi pegawai. Sudut pandang *definitif* menyatakan seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Seleksi pada pengangkatan honorer K2 tahun 2013 di Kabupaten Pringsewu terdiri dari tes tertulis, tes kemampuan dasar, dan tes kemampuan bidang.

Tahap seleksi yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu yaitu tes tertulis sesama tenaga honorer meliputi Tes Kemampuan Dasar (TKD) dan Tes Kemampuan Bidang (TKB). Materi tes kemampuan dasar terdiri dari tes wawasan kebangsaan, tes *intelegensi* umum, dan tes karakteristik pribadi dibuat oleh konsorsium perguruan tinggi negeri. TKD dimaksudkan untuk menggali pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku peserta ujian yang meliputi wawasan nasional, regional dan internasional maupun kemampuan verbal, kemampuan kuantitatif, kemampuan penalaran, kemampuan beradaptasi, pengendalian diri, semangat berprestasi, integritas dan inisiatif. Tes Kemampuan Bidang dilakukan untuk mengukur kemampuan dan keterampilan peserta ujian yang berkaitan dengan kompetensi jabatan atau pekerjaan.

Sebelum mengadakan seleksi dan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam seleksi dan penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh adalah : 1) Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia; 2) Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan dan mengisi jabatan-jabatan; 3) Mengembangkan kriteria seleksi yang valid 4) Pengadaan (rekrutment); 5) Mengadakan test atau sebaliknya men-*screening* para pelamar; 6) Menyiapkan daftar dari para pelamar yang berkualitas; dan 7) Mengadakan seleksi pelamar yang paling berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti temukan pada BKD kabupaten Pringsewu sudah menempuh metode-metode diatas kecuali menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia, dan untuk tahapan seleksi yang digunakan sesuai dengan peraturan pemerintah meliputi: pemberkasan, TKD, dan TKB. Akuntabilitas merujuk pada pengembangan rasa tanggung jawab publik bagi pengambil keputusan di pemerintahan, sektor privat



dan organisasi kemasyarakatan sebagaimana halnya kepada pemilik (*stakeholder*). Khusus dalam birokrasi, akuntabilitas merupakan upaya menciptakan sistem pemantauan dan mengontrol kinerja kualitas, inefisiensi, dan perusahaan sumber daya, serta transparansi manajemen keuangan, pengadaan, akunting, dan dari pengumpulan sumber daya.

Nugroho, (118: 2008) dalam konsep *good governance*, aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan publik perlu mempertanggungjawabkannya kepada publik. Tanggung jawab dan tanggung gugat tidak hanya diberikan kepada atasan saja melainkan juga kepada para *stakeholders*, yakni masyarakat luas. Hal ini juga diperjelas dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, yang mana azas akuntabilitas dalam konsep *good governance* mengandung penjelasan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada tahap seleksi yang peneliti temukan saat dilapangan, sebelum verifikasi jumlah secara keseluruhan 524 orang setelah verifikasi jumlahnya menjadi 519 orang karena ada yang meninggal, tidak aktif dan tidak ada SK 2013. Dari 519 pelamar tersebut yang lulus dari proses seleksi TKD dan TKB adalah 305 orang. Setelah melalui proses seleksi tenaga honorer K2 dan masyarakat dapat mengakses ke website BKN, SSCN dan Menpan untuk melihat nama-nama yang berhasil lolos. Bagi tenaga honorer K2 yang belum lulus dapat mengikuti tes selanjutnya sesuai dengan kebijakan pemerintah yang akan mengangkat tenaga honorer K2 menjadi CPNS secara bertahap dan harus melewati tes dan verifikasi data. Di samping itu disesuaikan juga dengan kemampuan anggaran pemerintah. Verifikasi perlu dilakukan untuk mengecek apa benar honorer K2-nya sesuai amanat PP 48 dan PP 56. Kalau tidak sesuai aturan, otomatis honorernya tidak bisa diangkat CPNS. Maka dapat peneliti katakan seleksi yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu dilakukan dengan tanggungjawab yang baik.

Keterbukaan atau transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga

masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *check and balance* antar lembaga eksekutif dan legislatif.

Sedarmayanti (2010:290) mengatakan bahwa tujuan transparansi adalah membangun rasa saling percaya antara pemerintah dengan publik dimana pemerintah harus memberi informasi yang akurat bagi publik yang membutuhkan, terutama informasi handal berkaitan masalah hukum, peraturan dan hasil yang dicapai dalam proses pemerintahan; adanya mekanisme yang memungkinkan masyarakat mengakses informasi yang relevan; adanya peraturan yang mengatur kewajiban pemerintah daerah dalam menyediakan informasi kepada masyarakat, serta menumbuhkan budaya ditengah masyarakat untuk mengkritisi kebijakan yang dihasilkan pemerintah daerah. Dalam konteks *good governance*, prinsip transparansi menurut Bappenas dapat diketahui dengan indikator: tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik dan adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu.

Prinsip *Good Governance* menurut Musyawarah Konferensi Nasional Kepemerintahan Daerah yang Baik, Disepakati Anggota: Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (APKASI), Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI), Asosiasi DPRD Kabupaten Seluruh Indonesia (ADKASI) dan Asosiasi DPRD Kota Seluruh Indonesia (ADEKSI), Tahun 2001 Transparansi memiliki indikator minimal yaitu bertambahnya wawasan dan pengetahuan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan, meningkatnya jumlah masyarakat yang berpartisipasi dalam pembangunan daerah, dan berkurangnya pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang peneliti temukan dilapangan sebelum verifikasi jumlah secara keseluruhan 524 orang setelah verifikasi jumlahnya menjadi 519 orang karena ada yang meninggal, tidak aktif dan tidak ada SK 2013. Dari 519 pelamar tersebut yang lulus dari proses seleksi TKD dan TKB adalah 305 orang. Setelah melalui proses seleksi tenaga honorer K2 dan masyarakat dapat mengakses ke website BKN, SSCN dan Menpan untuk melihat nama-nama yang berhasil lolos. Bagi tenaga honorer K2

yang belum lulus dapat mengikuti tes selanjutnya sesuai dengan kebijakan pemerintah yang akan mengangkat tenaga honorer K2 menjadi CPNS secara bertahap dan harus melewati tes dan verifikasi data. Di samping itu disesuaikan juga dengan kemampuan anggaran pemerintah. Verifikasi perlu dilakukan untuk mengecek apa benar honorer K2-nya sesuai amanat PP 48 dan PP 56. Kalau tidak sesuai aturan, otomatis honorernya tidak bisa diangkat CPNS. Maka dapat peneliti katakan seleksi yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu dilakukan dengan terbuka melalui website BKN, SSCN dan MenPAN sehingga dapat dipertanggungjawabkan.

Partisipasi merupakan proses melibatkan masyarakat terutama aspirasinya dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan dan rencana pemerintah, termasuk pengawasan dan evaluasi. Partisipasi dalam arti mendorong semua warga negara menggunakan haknya menyampaikan secara langsung atau tidak, usulan dan pendapat dalam proses pengambilan keputusan. Terutama memberi kebebasan kepada rakyat untuk berkumpul, berorganisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menentukan masa depan. Partisipasi yang peneliti temukan saat wawancara pada BKD Kabupaten Pringsewu dan tenaga honorer K2 untuk pengadaan PNS melalui pengangkatan honorer K2 pada tahap seleksi sudah baik. Partisipasi dari tenaga honorer K2 ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan tenaga honorer K2 yang lulus maupun tidak lulus. Tenaga honorer K2 sangat berpartisipasi saat pengangkatan honorer K2 menjadi PNS karena seluruh tenaga honorer K2 akan diangkat menjadi PNS secara bertahap sesuai dengan kemampuan daerah.

Efektif berarti tepat sasaran dan efisien berarti tepat guna, efektif dan efisien dalam penyelenggaraan negara berarti mampu melayani masyarakat dengan baik dan memanfaatkan sumber daya secara optimal dan bijaksana. Seleksi yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu menjadi tidak efisien karena anggaran yang digunakan menjadi terbuang sia-sia karena ada kebijakan pengangkatan secara bertahap. Seleksi yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu menjadi tidak efektif dengan adanya kebijakan pemerintah yang mengatakan bahwa seluruh tenaga honorer K2 akan diangkat menjadi PNS.

Apabila seluruh tenaga honorer K2 diangkat menjadi PNS dan tidak sesuai dengan bidang, keahlian yang dimiliki maka pelayanan dan kinerjanya tidak dapat berjalan dengan optimal.

c. Penempatan (*Placement*)

Menurut Sirait (2006:85), penempatan pegawai (*placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pemimpin suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan, atau kualifikasi tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang peneliti temukan di BKD Kabupaten Pringsewu penempatan pegawai dari salah satu data kepangkatan tenaga fungsional pada BP4K dan struktural menunjukkan masih banyak pegawai yang lulusan SMA. Keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki Kabupaten Pringsewu sehingga masih ada pegawai yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan keahlian. Peneliti juga menemukan adanya lulusan guru yang menjadi lurah dan sebaliknya yang tidak memiliki keahlian menjadi guru mereka bisa menjadi guru honorer yang kemudian diangkat menjadi PNS. Hal tersebut menyebabkan formasi yang tidak sesuai dengan persyaratan yang seharusnya. Adanya analisis dan klasifikasi pegawai yang dibutuhkan Kabupaten Pringsewu sangat penting untuk dilakukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkompeten pada bidang dan keahliannya, sehingga saat penempatan dapat dilakukan dengan mudah dan tepat sasaran.

Prinsip *Good Governance* menurut Musyawarah Konferensi Nasional Kepemerintahan Daerah yang Baik, Disepakati Anggota: Asosiasi Pemerintah Kabupaten Seluruh Indonesia (APKASI), Asosiasi Pemerintah Kota Seluruh Indonesia (APEKSI), Asosiasi DPRD Kabupaten Seluruh Indonesia (ADKASI) dan Asosiasi DPRD Kota Seluruh Indonesia (ADEKSI), Tahun 2001. Akuntabilitas memiliki indikator minimal yaitu meningkatnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah, timbulnya kesadaran masyarakat,

meningkatnya keterwakilan berdasarkan pilihan dan kepentingan masyarakat, dan berkurangnya kasus-kasus KKN.

Penempatan yang ada pada BKD Kabupaten Pringsewu dikatakan akuntabilitas dengan adanya peraturan pemerintah tentang pengangkatan honorer K2. BKD Kabupaten Pringsewu sebagai penyelenggara pengadaan PNS melalui pengangkatan honorer K2 telah menyelenggarakan dengan baik dan bebas dari *money politik* atau praktek KKN dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Keterbukaan atau Transparansi dapat dilihat dari tiga aspek, yakni: adanya kebijakan terbuka terhadap pengawasan, adanya akses informasi sehingga masyarakat dapat menjangkau setiap segi kebijakan pemerintah, dan berlakunya prinsip *check and balances* antar lembaga eksekutif dan legislatif.

Menurut Sedarmayanti (2010:290) tujuan transparansi adalah membangun rasa saling percaya antara pemerintah dengan publik dimana pemerintah harus memberi informasi yang akurat bagi publik yang membutuhkan, terutama informasi handal berkaitan masalah hukum, peraturan dan hasil yang dicapai dalam proses pemerintahan; adanya mekanisme yang memungkinkan masyarakat mengakses informasi yang relevan; adanya peraturan yang mengatur kewajiban pemerintah daerah dalam menyediakan informasi kepada masyarakat, serta menumbuhkan budaya ditengah masyarakat untuk mengkritisi kebijakan yang dihasilkan pemerintah daerah. Dalam konteks *Good Governance*, prinsip transparansi menurut Bappenas dapat diketahui dengan indikator: tersedianya informasi yang memadai pada setiap proses penyusunan dan implementasi kebijakan publik dan adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, bebas diperoleh dan tepat waktu. Penempatan tenaga honorer K2 yang lulus menjadi PNS adalah Badan Kepegawaian Nasional. Seluruh tenaga honorer K2 dan masyarakat dapat melihat atau mengakses melalui website [bkn.go.id](http://bkn.go.id), [sscn.go.id](http://sscn.go.id), dan [menpan.go.id](http://menpan.go.id). keterbukaan dan kemudahan ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat mengenai pengadaan PNS melalui pengangkatan honorer K2.

Partisipasi merupakan proses melibatkan masyarakat terutama aspirasinya dalam pengambilan kebijakan atau formulasi rencana yang dibuat pemerintah, juga dilihat pada keterlibatan masyarakat dalam implementasi berbagai kebijakan

dan rencana pemerintah, termasuk pengawasan dan evaluasi. Partisipasi dalam arti mendorong semua warga negara menggunakan haknya menyampaikan secara langsung atau tidak, usulan dan pendapat dalam proses pengambilan keputusan. Terutama memberi kebebasan kepada rakyat untuk berkumpul, berorganisasi, dan berpartisipasi aktif dalam menentukan masa depan.

Partisipasi yang peneliti temukan pada saat wawancara, observasi dan dokumentasi pada BKD Kabupaten Pringsewu saat pelaksanaan pengadaan PNS melalui pengangkatan honorer K2 untuk tahap penempatan sudah baik. Partisipasi dari tenaga honorer K2 ini dilihat dari antusias tenaga honorer K2 yang sangat semangat, bahagia saat diangkat menjadi PNS dan ditempatkan di instansi pemerintah manapun.

Efektif berarti tepat sasaran dan efisien berarti tepat guna, efektif dan efisien dalam penyelenggaraan negara berarti mampu melayani masyarakat dengan baik dan memanfaatkan sumber daya secara optimal dan bijaksana. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti saat dilapangan, pegawai atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh BKD Kabupaten Pringsewu kurang. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Ibu Sri Mursinah, Ibu Resti Muji Astuti dan Bapak Indardi Matono selaku pegawai honorer K2 yang mengatakan saat pemberkasan pelayanan yang diberikan tidak optimal karena prosesnya lama sehingga menjadi tidak efektif. Rekrutmen yang diselenggarakan sudah efisien karena pelamar tidak dipungut biaya dan biaya rekrutmen ditanggung APBN/APBD. Selain itu, sumber dana yang digunakan bisa lebih hemat tidak seperti rekrutmen dengan formasi umum. Penempatan yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu menjadi tidak efektif dan efisien karena penempatan sumber daya manusia yang tidak tepat sasaran. Tidak adanya analisis dan klasifikasi pegawai yang dibutuhkan menjadikan penempatan pegawai tidak mencapai tujuannya secara maksimal, berkualitas dan tepat sasaran.

Penggunaan asas *good governance* dalam rangka menganalisis penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam pelaksanaan program Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui pengangkatan honorer kategori 2 pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pringsewu Tahun 2013, BKD hanya memperhatikan keempat asas *good governance* yang didasarkan karena asas

tersebut merupakan yang paling sesuai dan sudah cukup baik untuk menjalankan program ini. Asas keterbukaan dapat digunakan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan program dilaksanakan secara transparan, dengan melihat ketersediaan informasi yang memadai pada setiap pelaksanaan program dan adanya akses informasi yang siap, mudah dijangkau, dan bebas diperoleh masyarakat. Asas akuntabilitas dapat digunakan untuk menilai sejauh mana tindakan pelaksanaan program mampu dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Asas partisipasi melihat sejauh mana keterlibatan masyarakat dalam pengangkatan honorer K2 pada BKD Kabupaten Pringsewu. Asas efektif dan efisien digunakan untuk menilai ketercapaian tujuan program, dengan melihat sejauh mana terlaksananya program berkualitas, tepat sasaran dan menggunakan sumber daya yang optimal.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Prinsip *Good Governancedalam* Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui Pengangkatan Honorer Kategori 2 (K2) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pringsewu tahun 2013 pada tahap:
  - a. Rekrutmen yang diselenggarakan BKD Kabupaten Pringsewu berjalan baik dengan adanya peraturan pemerintah dan pedoman pelaksanaan. Dalam proses rekrutmen, yang direkrut menjadi CPNS hanya tenaga honorer K2 yang memenuhi syarat dan untuk informasi yang berkaitan mengenai pengangkatan honorer K2 dapat diperoleh oleh siapa saja melalui website. Rekrutmen sudah memenuhi prinsip *good governance* seperti akuntabilitas, transparansi, partisipasi, efisien dan yang tidak terpenuhi yaitu prinsip efektif karena tenaga honorer K2 yang masa pengabdiannya diatas 6 tahun disamakan dengan yang masa pengabdiannya baru 1 sampai 4 tahun.
  - b. Pada tahap Seleksi semua tenaga honorer K2 berhak mengikuti seleksi, dan tidak ada pembatasan, yang membatasi adalah kemampuan peserta saat tes. Pada tahap seleksi prinsip *good governance* yang terpenuhi yaitu prinsip akuntabilitas, transparansi, partisipasi dan yang tidak terpenuhi prinsip efektif karena adanya kebijakan pemerintah yang akan mengangkat seluruh

- tenaga honorer K2 menjadi PNS secara bertahap sehingga seleksi menjadi tidak efisien karena anggaran pada tahap seleksi menjadi sia-sia.
- c. Pada tahap penempatan, Prinsip *good governance* yang terpenuhi yaitu prinsip transparansi, partisipasi, efisien, dan prinsip yang tidak terpenuhi ialah prinsip akuntabilitas karena masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan keahlian dan tidak efektif dengan tidak adanya analisis dan klasifikasi kebutuhan pegawai.
2. Kendala yang dihadapi oleh BKD Kabupaten Pringsewu dalam pengadaan PNS melalui pengangkatan honorer K2 meliputi:
    - a. Sumber daya manusia yang dimiliki masih terbatas dari sisi jumlah, kualitas dan keahlian yang dibutuhkan.
    - b. Akses internet yang lambat, belum sampai pada daerah pedalaman dan terpencil pada Kabupaten Pringsewu.
    - c. Adanya peraturan pemerintah untuk mengangkat tenaga honorer K2 yang kurang memenuhi harapan dari BKD, karena BKD tidak mengajukan

## SARAN

1. BKD Kabupaten Pringsewu harus membuat analisis dan klasifikasi pegawai terlebih dahulu sebelum melakukan rekrutmen.
2. BKD Kabupaten Pringsewu harus menetapkan syarat-syarat yang sesuai dengan keahlian dan bidang sebelum menjadi tenaga honorer agar menciptakan pegawai yang memiliki kualitas serta kinerja yang baik.
3. Pemerintah daerah Kabupaten Pringsewu harus menyediakan akses informasi yang mudah sehingga dapat dijangkau oleh masyarakat di daerah terpencil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nugroho, Riant. 2008. *Publik Policy*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti, 2010. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.



- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Pringsewu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Pringsewu.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagai mana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor SE/10/M.PAN-RB/08/2013 tentang Jadwal Pelaksanaan Seleksi CPNS tahun 2013 dari tenaga Honorer Kategori II dan Pelamar Umum.
- <http://pringsewukab.go.id/> (diakses pada tanggal 24 Agustus 2014 pukul 11:10 WIB)

