

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGANGKATAN NEGERI SIPIL DAN TENAGA HONORER

A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Secara etimologi, Pegawai Negeri Sipil terdiri dari 3 kata, yaitu pegawai yang berarti karyawan atau orang yang bekerja. Kata Negeri yang berarti Kota, Negara, Pemerintah atau Daerah, sedangkan kata sipil memiliki arti kata Rakyat biasa atau bukan tentara yang bekerja pada Negara atau Pemerintah.

Kranenburg memberikan pengertian dari Pegawai Negeri, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan yang mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logemann dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara Negara dengan Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan Negara.⁴

Pegawai Negeri sipil menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan

“Negeri” berarti Negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja paa pemerintahan atau Negara.

J.H.A.Logemam, berpendapat bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas publik dengan Negara. Mengenai hubungan dinas publik, Beliau lebih lanjut menjelaskan bahwa hubungan dinas publik itu terjadi jika seseorang mengikat dirinya untuk tunduk pada perintah dari Pemerintah untuk melakukan sesuatu atau beberapa macam jabatan tertentu dengan mendapatkan penghargaan berupa gaji dan beberapa keuntungan lain. Jadi seseorang yang mempunyai hubungan dinas publik dengan Negara, yang berarti dia menjadi Pegawai Negeri, tidak akan menolak dan menerima tanpa syarat pengangkatannya dalam suatu jabatan yang telah ditentukan oleh Pemerintah. Dengan demikian Pemerintah berhak dengan tanpa persesuaian kehendak dari pihak Pegawai Negeri yang bersangkutan mengangkat dalam jabatan yang ditentukan, sehingga perbuatan Pemerintah disini dapat disebut dengan perbuatan Hukum⁵

B. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Rumusan kedudukan pegawai negeri sipil didasarkan pada pokok-pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan kata lain

pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan, tetapi juga juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Pegawai negeri mempunyai peranan amat penting, sebab pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur Negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri (sebagian dari aparatur Negara)

Pegawai negeri sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan pada umumnya, kepala pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan sebaik-baiknya. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada Negara, dan kepada pemerintah. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara, abdi Negara, abdi masyarakat dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karenanya ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara

mengerahkan segala daya upaya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan hasil guna.

Mengenai kedudukan pegawai negeri sipil diatur dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang berbunyi sebagai berikut:

- 1) Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan
- 2) Dalam kedudukannya dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pegawai negeri harus netral dari semua golongan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- 3) Untuk menjamin netralisasi pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pegawai negeri sipil sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila sebagai falsafah dan Ideologi Negara, Undang-Undang Dasar 1945, kepada Negara diatas kepentingan pribadi, sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan

berdayaguna dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian bahwa pegawai negeri berada sepenuhnya dibawah Pemerintah⁶

C. Pengadaan Dan Pengangkatan Pegawai Negeri sipil

Pokok-pokok kepegawaian, formasi, pengadaan dan pengangkatan adalah merupakan suatu rangkaian kegiatan yang penting untuk adanya seorang pegawai negeri sipil. Dalam menguraikan masalah formasi, pengadaan dan pengangkatan pegawai negeri sipil tidak lepas dari latar belakang keadaan pada masa sekarang ini.

- 1) Jumlah dan susunan pangkat pegawai negeri sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi.
- 2) Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, dan beban kerja yang harus dilaksanakan

Hal tersebut kemudian dipertegas lagi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, yang bertujuan agar satuan Organisasi Negara mempunyai jumlah dan mutu/kualitas pegawai yang memadai sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pada masing-masing satuan Organisasi.

Formasi untuk masing-masing satuan organisasi Negara disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan formasi tersebut yaitu⁷:

a. Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan adalah macam-macam jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu satuan organisasi dalam melaksanakan tugas pokoknya, misalnya pekerjaan, pengetikan, pemeliharaan arsip, pemeriksaan perkara, penelitian, perawatan orang sakit, dan lain-lain. Apabila sudah diketahui jenis pekerjaan apa yang harus dilakukan maka dapat ditentukan pula pegawai yang mempunyai keahlian apa yang diperlukan.

b. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan adalah yang berpengaruh dalam penetapan formasi, yaitu sifat pekerjaan yang ditinjau dari sudut waktu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebagaimana diketahui ada pekerjaan yang pada umumnya dilakukan pada jam kerja saja, misalnya pekerjaan tata usaha, perawatan pekarangan dan sebagainya, tetapi ada pula pekerjaan pemadam kebakaran, dan sebagainya.

c. Beban Kerja

Beban kerja dan kapasitas pegawai negeri sipil adalah frekuensi rata-rata

beban kerja dari masing-masing satuan organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman, misalnya perkiraan beban pekerjaan pengetikan, pengagendaan, dan sebagainya. Apabila sudah dapat diperkirakan beban kerja masing-masing satuan organisasi maka untuk dapat menentukan jumlah pegawai yang diperlukan perlu ditetapkan kapasitas seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu. Sama halnya dengan perkiraan beban kerja maka perkiraan kapasitas pegawai untuk jenis pekerjaan tertentu dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman.

d. Prinsip pelaksanaan pekerjaan

Prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan formasi. Misalnya apabila ditentukan bahwa membersihkan ruangan dan merawat pekarangan harus dikerjakan sendiri oleh satuan organisasi yang bersangkutan maka harus diangkat pegawai untuk membersihkan ruangan dan merawat pekarangan. Sebaliknya apabila ditentukan bahwa pembersihan ruangan dan perawatan pekarangan diborongkan kepada pihak ke tiga, maka tidak perlu diangkat pegawai untuk pekerjaan itu. Dengan demikian prinsip pelaksanaan pekerjaan sangat besar pengaruhnya dalam menentukan formasi.

e. Peralatan yang tersedia

Peralatan yang tersedia atau diperkirakan akan tersedia dalam melaksanakan

pegawai yang diperlukan, karena pada umumnya semakin tinggi mutu peralatan yang tersedianya peralatan tersebut dalam jumlah yang cukup, dapat mengakibatkan makin sedikit jumlah pegawai yang diperlukan.

f. Kemampuan keuangan Negara

Penetapan formasi; faktor kemampuan keuangan Negara adalah faktor penting yang harus selalu dipikirkan.

1. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Pengadaan pegawai negeri sipil adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya pegawai negeri sipil yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi.

Secara garis besar dalam PerKa BKN No.9 Tahun 2012 memuat ketentuan tentang pengadaan pegawai negeri sipil :

- 1) Kebutuhan akan pengadaan pegawai negeri sipil yaitu untuk memenuhi formasi yang dibutuhkan. Kebutuhan akan formasi pegawai di suatu organisasi biasanya dikarenakan dua faktor, yaitu karena adanya pegawai negeri sipil yang dikeluarkan secara hormat ataupun tidak secara hormat serta adanya

untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan, sehingga penerimaan pegawai negeri sipil harus didasarkan pada kebutuhan.

- 2) Tiap-tiap warga Negara yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, baik undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya mempunyai hak yang sama untuk mengajukan lamaran menjadi pegawai negeri sipil. Hal yang demikian ini berarti masalah pengadaan pegawai negeri sipil harus mendasarkan pada persyaratan secara obyektif yang ditentukan dan tidak boleh mendasarkan pada agama, golongan, ataupun darah.

Ketentuan PerKa BKN No.9 Tahun 2012 tentang pengadaan pegawai negeri sipil, maka setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan pemerintah tersebut, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi pegawai negeri sipil. Hal ini berarti bahwa pengadaan pegawai negeri sipil harus didasarkan atas kebutuhan dan dilakukan secara objektif sesuai dengan syarat yang ditentukan. Dan pengadaan pegawai negeri sipil tersebut tidak boleh didasarkan atas jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan atau daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ASN tentang Aparatur Sipil Negara adalah dasar hukum pengadaan pegawai negeri sipil. Hal tersebut kemudian dipertegas lagi dengan adanya suatu Peraturan Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2012 tentang pengadaan pegawai negeri sipil, dan bertujuan untuk mengisi formasi yang

Pengadaan pegawai negeri sipil tiap departemen dapat membentuk badan Pembina kepegawaian kecuali khusus dilingkungan sekretaris Presiden, dan Wakil Sekretaris Presiden, maka penyelenggaraan urusan administrasi kepegawaian dalam rangka pengadaan pegawai negeri sipil menjadi wewenang Sekretaris Negara, Sekretaris Kabinet, Sekretaris Militer, Sekretaris Presiden, dan Sekretaris Wakil Presiden yang dilaksanakan dibawah koordinasi Sekretaris Kabinet.

Pengadaan pegawai negeri sipil pada kenyataannya adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam suatu unit organisasi pemerintah, pada umumnya disebabkan dua hal, yaitu :

- 1) Adanya pegawai negeri sipil yang berhenti karena.: pensiun, minta berhenti, dan lainnya
- 2) Adanya perluasan organisasi pemerintah

Pejabat Pembina Kepegawaian membuat perencanaan tentang kebutuhan akan pegawai negeri sipil untuk mengisi formasi yang lowong, maka Pejabat Pembina pegawai negeri sipil yang bersangkutan mengumumkan tentang adanya lowongan formasi yang diperlukan. Pengumuman tentang adanya lowongan itu dilakukan oleh Pejabat Pembina pegawai negeri sipil yang bersangkutan paling lambat 15 (lima belas) hari sebelum tanggal penerimaan lamaran.

a. Seleksi

Adanya kegiatan untuk memilih tenaga-tenaga yang bermutu diantara pelamar yang mengikuti proses pengadaan. Bahwa diantara pelamar mungkin banyak yang memenuhi syarat, namun diantaranya dipilih sejumlah orang yang memiliki kemampuan yang lebih baik. Untuk itu perlu diadakan seleksi yang terdiri dari: test intelegensi, test test kecakapan, tes untuk menjajagi minat seseorang bekerja dan test kepribadian seseorang. Dalam administrasi kepegawaian test intelegensi dilakukan melalui ujian tertulis. Test kecakapan terbatas dilakukan oleh instansi-instansi tertentu yang hanya memerlukan sejumlah kecil tambahan pegawai. Bagi tenaga-tenaga kejuruan test kecakapan telah dilakukan sewaktu menempuh ujian akhir, misalnya lulusan ssekolah paramedis, sekolah pertanian menengah atas, dan lain-lain, dimana untuk kepentingan praktis pada tenaga-tenaga kejuruan tidak dilakukan test kecakapan. Testing minat bekerja dan kepribadian dilakukan melalui wawancara. Beberapa instansi melakukan penyempurnaan terhadap seleksi kepegawaian ini dengan menambahkan psiko test setelah pelamar mengikuti ujian tertulis dan wawancara. Tujuan dari psiko test adalah memperkirakan perilaku seseorang. Faktor yang diukur adalah daya

Seleksi merupakan bagian terpenting dari pengadaan pegawai yang akan menentukan mutu pegawai dimasa depan. Yang berarti kelemahan seleksi akan memperberat upaya pembinaan pegawai, karena pembinaan dilakukan pada manusia-manusia yang kurang berkemampuan. Kelemahan dalam seleksi mudah diatasi pada perusahaan-perusahaan swasta, yang memiliki fleksibilitas dalam manajemen personalianya, yakni dengan mengadakan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang dinilai kurang cakap. Namun tidak demikian pada sistem kepegawaian negeri, yang jarang memberhentikan seseorang pegawai yang dianggap kurang/tidak cakap. Oleh karenanya sedemikian seorang diterima sebagai pegawai negeri maka sampai pensiun ia akan berkedudukan sebagai pegawai negeri, sepanjang dalam masa kedinasannya ia tidak melakukan pelanggaran disiplin berat.

Dalam administrasi kepegawaian negeri, prosedur seleksi terdiri dari:

1. Pembentukan panitia oleh pejabat berwenang
2. Penyusunan bahan ujian oleh panitia yang terdiri dari :
pengetahuan umum, pengetahuan lainnya yang dipandang perlu,
ujian kepribadian apabila diperlukan

4. Metode ujian terdiri dari: Ujian tertulis atau ujian keterampilan sebagai pelengkap ujian tertulis, ujian lisan
5. Penilaian ujian didasarkan atas pedoman yang disusun oleh panitia. Pemeriksa kertas ujian sedikit-dikitnya diperiksa oleh 2 orang pemeriksa
6. Panitia menyampaikan hasil ujian kepada pejabat yang berwenang untuk mengambil keputusan. Selanjutnya pejabat tersebut mengumumkan nama pelamar yang diterima

Dari butir-butir tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa peraturan perundangan telah menjamin suatu sistem seleksi yang obyektif dan terpercaya, yang tidak berbeda dengan seleksi yang dilakukan pada perusahaan swasta. Oleh karena itu dalam peraturan tersebut terbuka pula kemungkinan mengadakan testing kecakapan dan test kepribadian. Hanya dalam pelaksanaannya belum dilakukan sebagaimana seharusnya, sehingga terdapat kesan bahwa seleksi

b. Pengangkatan

Pengangkatan seorang tenaga kerja sebagai pegawai negeri ataupun karyawan swasta mengalami masa percobaan yang dalam administrasi kepegawaian disebut calon pegawai negeri sipil. Lama menjalani masa percobaan tergantung kebijakan masing-masing organisasi. Pada perusahaan masa percobaan berkisar dari 3 bulan hingga 1 tahun. Sedangkan pada sistem kepegawaian antara 1 sampai 2 tahun. Selama menjalani masa percobaan tenaga kerja yang diangkat mengikuti masa latihan, sebagai persiapan kerja, dimana diberikan petunjuk mengenai peraturan perundangan yang berlaku dalam organisasi, hasil-hasil pekerjaan yang dinilai, serta hak-hak yang diterimakan seperti gaji. Pada calon pegawai negeri sipil diberikan gaji sebesar 80% dari gaji pokok pada pengangkatannya yang pertama. Pelanggaran disiplin selama masa percobaan dapat berakibat seseorang tenaga kerja diberhentikan.

Dalam sistem kepegawaian negeri pengangkatan pegawai dapat dibeda-bedakan menjadi pengangkatan sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS) dan pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Prosedur

1. Pelamar yang diterima diusulkan persetujuan pengangkatannya pada BKN, dengan mengisi model form D2 beserta bahan-bahan administrasi yang dipersyaratkan
2. BKN meneliti seluruh kelengkapan bahan administrasi dan memberikan nomor induk kepegawaian (NIP) dengan dua digit pertama, merupakan kode nomor departemen yang bersangkutan, nomor induk pegawai adalah nomor pendaftaran pada ketatausahaan BKN, yang melekat pada diri seseorang, sekalipun ia misalnya berhenti, pensiun atau pindah ke departemen lainnya
3. BKN menyerahkan nota persetujuan pada departemen yang bersangkutan untuk kemudian diterbitkan surat keputusan pengangkatan seseorang sebagai CPNS
4. Dalam surat keputusan dicantumkan masa kerja seseorang, masa kerja yang dihargai adalah:
 - a. Masa kerja selama menjadi pegawai negeri kecuali masa selama menjalankan cuti diluar tanggungan negara
 - b. Masa selama menjadi pejabat negara
 - c. Masa selama menjalankan tugas pemerintahan

- e. Masa selama menjalankan wajib kerja
 - f. Masa selama menjadi pegawai/karyawan perusahaan milik negara
 - g. Masa kerja sebagai pegawai/karyawan dari badan hukum diluar lingkungan badan-badan pemerintah, yang tiap-tiap kali tidak kurang dari satu tahun dan tidak terputus putus, diperhitungkan $\frac{1}{2}$ sebagai masa kerja untuk penetapan gaji
5. Surat keputusan dibuat untuk pegawai yang bersangkutan, untuk pegawai yang berstatus diperbantukan masih ditambah dengan tembusan surat keputusan pada pemerintah daerah

c. Penempatan

Suatu proses pendayagunaan pegawai dengan menempatkan calon pegawai pada unit kerja yang telah direncanakan menerima tambahan tenaga. Penempatan dapat pada kantor departemen di pusat atau di unit-unit kerja daerah. Penempatan diluar daerah disertai dengan biaya perjalanan yang besarnya telah distandardisir.

Setibanya ditempat kerja, seorang calon pegawai wajib melaporkan

derencanakan. Atasan segera menerbitkan surat pernyataan melaksanakan tugas bagi calon pegawai yang bersangkutan guna mengajukan gaji pada kantor setempat. Dalam banyak kejadian sering calon pegawai yang telah menerima surat keputusan pengangkatan tidak tidak segera berangkat ketempat tugas. Pada kejadian ini hak atas gaji tetap baru dibayarkan setelah seseorang melaporkan diri untuk melaksanakan tugas.

2. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

Calon Pegawai Negeri Sipil

Pengangkatan seorang tenaga kerja sebagai negeri sipil maupun karyawan swasta mengalami masa percobaan yang dalam administrasi kepegawaian disebut calon pegawai negeri sipil. Selama menjalani masa percobaan tenaga kerja yang diangkat mengikuti latihan, sebagai persiapan kerja. Pada calon pegawai negeri sipil diberikan gaji 80% dari gaji pokok pada pengangkatannya yang pertama. Pelanggaran disiplin selama masa percobaan dapat berakibat seorang tenaga kerja dihentikan.⁸

Dalam PerKa BKN Nomor 9 Tahun 2012 tentang pengadaan pegawai negeri sipil terdapat peraturan sebagai berikut:

- 1) Daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan akan diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil disampaikan oleh pejabat pembina kepegawaian kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapatkan nomor identitas pegawai negeri sipil.
- 2) Dalam menyampaikan daftar pelamar dilengkapi data perorangan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

Adapun penetapan golongan ruang didasarkan pada Surat Tanda Tamat Belajar sesuai dengan formasi yang ada atau tersedia pada waktu melamar.

Tabel 1

Penetapan Golongan Calon Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Surat Tanda Tamat Belajar / Ijazah

No	Golongan Ruang	STTB / Ijazah
1	I/a	Sekolah Dasar atau yang setingkat
2	I/c	Sekolah Lanjut Tingkat Pertama atau setingkat
3	II/a	Sekolah Lanjut Tingkat Atas, Diploma I atau setingkat
4	II/b	Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa atau Diploma II
5	II/c	Sarjana Muda, Akademi atau Diploma III

6	III/a	Sarjana (S1) atau Diploma IV
7	III/b	Dokter, Apoteker dan yang setara, Megister (S2) atau Ijazah lain yang setara
8	III/c	Doktor (S3)

Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dalam hal :

- 1) Mengajukan permohonan berhenti
- 2) Tidak memenuhi syarat kesehatan
- 3) Tidak lulus pendidikan dan pelatihan pra jabatan
- 4) Tidak menunjukkan kecakapan dalam melaksanakan tugas
- 5) Menunjukkan sikap dan budi pekerti yang tidak baik yang dapat mengganggu lingkungan pekerjaan
- 6) Dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat
- 7) Pada waktu melamar dengan sengaja memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar
- 8) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan tindak pidana atau melakukan sesuatu tindak kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan atau tugasnya

- 10) Satu bulan setelah diterimanya keputusan pengangkatan calon pegawai negeri sipil tidak melapor dan melaksanakan tugas, kecuali bukan karena kesalahan yang bersangkutan.

Pengangkatan calon pegawai negeri sipil ini dapat dilakukan dari beberapa segi :

a) Penghasilan

Merupakan suatu masa percobaan, kepada mereka diberi penghasilan 80% dari penghasilan yang seharusnya diterima sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku

b) Masa percobaan

Berlangsung sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun.

Calon pegawai negeri sipil yang telah menjalankan masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun diangkat menjadi pegawai negeri sipil dengan syarat memenuhi ketentuan sebagai berikut

- 1) Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik
- 2) Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil

Kepada setiap calon pegawai negeri sipil yang diangkat menjadi pegawai negeri sipil diberikan pangkat sebagai berikut:

- 1) Juru muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang I/a
- 2) Juru bagi yang telah diangkat dalam ruang golongan I/c
- 3) Pengatur Muda bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang II/a
- 4) Pengatur Muda Tingkat I bagi yang 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 III/a
- 7) Penata Muda Tingkat I bagi yang telah diangkat dalam golongan ruang III/b

Pegawai negeri sipil juga terkait dengan kode etik yang ditegaskan dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut :
“Pegawai Negeri Sipil mempunyai kode etik sebagai pedoman sikap tingkah laku di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan di dalam pergaulan hidup sehari-hari”.
Penjelasan Pasal tersebut diterangkan bahwa kode etik pegawai negeri sipil adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai negeri sipil. Adanya kode etik pegawai negeri sipil berarti pula pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, abdi masyarakat mempunyai

Calon pegawai negeri sipil pada saat pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil wajib mengangkat sumpah/janji pegawai negeri sipil menurut agama dan kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sumpah/janji yang diucapkan pegawai negeri sipil adalah sebagai salah satu usaha untuk menjamin pelaksanaan tugas kedinasannya untuk dilakukan sebaik-baiknya dan secara ikhlas, jujur, serta bertanggung jawab. Hal ini penting dilakukan karena kepada pegawai negeri sipil dipercayakan untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan tugas pembangunan.

Sumpah/janji adalah kesanggupan untuk mentaati keharusan atau untuk tidak melakukan larangan yang ditentukan, serta diikrarkan dihadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sumpah atau janji yang diikrarkan itu pada hakikatnya merupakan kesanggupan terhadap atasan yang berwenang, kesanggupan terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan tidak akan melakukan segala larangan yang telah ditentukan.

3. Tenaga Honorer

Pengertian Tenaga Honorer

Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan

... .. pemerintah yang mengangkat tenaga tertentu

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. Ketentuan yang mengatur pengangkatan tenaga honorer menjadi menjadi calon pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Tenaga honorer merupakan seseorang yang bekerja di suatu instansi Pemerintah dengan diangkat oleh Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil menyatakan bahwa :

“ Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan Belanja Daerah “

Tenaga honorer yang memenuhi syarat akan diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil. Syarat-syarat tersebut diantaranya diangkat pejabat yang berwenang dan mempunyai Surat Keputusan (SK), memiliki daftar gaji, memiliki ijazah berlegalisir dari instansi pendidikan yang diakui, bekerja secara terus menerus, serta kecocokan

Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil ini, bagi tenaga honorer yang berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan telah bekerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih, dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil setelah melalui seleksi administratif, disiplin, integritas, kesehatan dan kompetensi, mereka juga diwajibkan mengisi/menjawab daftar pertanyaan mengenai pengetahuan tata pemerintah/kepemerintahan yang baik antara sesama tenaga honorer yang pelaksanaannya dilakukan terpisah dari pelamar umum yang bukan tenaga honorer.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tentang pedoman pendataan dan pengolahan tenaga honorer tahun 2005 yang bertujuan menindak lanjuti arahan dari MENPAN. Dalam hal membangun Database (tempat penyimpanan hasil perekaman data) sebagai berikut:

- a. Seluruh tenaga honorer yang berprestasi, berdedikasi, bekerja terus menerus, masih aktif bekerja dan terdaftar di pemerintah serta adanya tersimpan dalam database.
- b. Database tenaga honorer ini dipakai untuk pengasan dan pengendalian pelaksanaan calon pegawai negeri sipil.
- c. Agar pemerintah dapat mengetahui jumlah pasti tenaga honorer untuk perencanaan anggaran yang harus disediakan, anggaran pengadaan maupun

1. Perekam data dilakukan dengan menggunakan aplikasi yang disiapkan oleh tim pelaksana pusat
2. Mekanisme perekam/entry data serta percetakan daftar hasil pendataan tenaga honorer diberikan pada waktu install aplikasi oleh petugas dari tim pelaksana unit.
3. Dokumen yang telah selesai direkam dikirim ke unit pelayanan akhir

d. Jadwal Kegiatan

1. Pengirim daftar tenaga honorer dan database tenaga honorer yang sudah diolah (berupa CD) kepada menteri pendayagunaan aparatur Negara dan tembusan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara.

4. Kebijakan Pengangkatan Tenaga Honorer

Adanya Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil, ini akan lebih menguntungkan tenaga honorer yang sudah bekerja untuk mengabdikan kepada Negara yang dibiayai dengan APBN atau APBD sesuai dengan penempatannya dan bekerja terus-menerus. Untuk lebih jelasnya lagi tentang tenaga honorer yang dapat diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil, dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang pengangkatan pegawai honorer menyatakan bahwa :

“ Dokter yang telah selesai atau sedang melaksanakan tugas sebagai pegawai tidak tetap atau sebagai tenaga honorer pada fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah, dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil setelah melalui pemeriksaan kelengkapan administrasi “

Dalam ayat (1) dijelaskan pengangkatan dilakukan tanpa memperhatikan masa bakti sebagai pegawai tidak tetap atau masa kerja sebagai tenaga honorer dengan ketentuan:

- a. Usia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun
 - b. Bersedia bekerja pada fasilitas pelayanan kesehatan di daerah terpencil, tertinggal, perbatasan atau tempat yang tidak diminati paling singkat 5 (lima) tahun
- b. Diangkat sebagai calon negeri sipil setelah melalui seleksi administrasi dan ujian dengan syarat:
 1. Masa kerja satu tahun sampai dengan kurang dari sepuluh tahun secara terus menerus dan berusia paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun
 2. Telah lulus seleksi Administrasi

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Nomor 5 Tahun 2014, tentang pokok-pokok kepegawaian, pegawai ASN dikelompokkan menjadi :

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

PNS sebagaimana dimaksud merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki nomor induk secara nasional.

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan

... .. Undang-Undang ASN