

PELAKSANAAN ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN TENAGA HONORER DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ROKAN HILIR TAHUN 2015-2017

Adia Ferizko, Eka
Universitas Lancang Kuning
e-mail: ferizko@unilak.ac.id

Abstract

To analyze the implementation of honorary personnel administration in the Rokan Hilir District Government, researchers used a qualitative data analysis method in describing the honorary staffing administration. The results showed that the implementation of honorary staffing administration in the Rokan Hilir Regency Government environment was still not going well, this can be seen from the Job Analysis and Analysis of Employee Needs still not there, the honorary staff recruitment procedures are also not yet available, placements that are still found are not based on expertise and payroll pattern that is unclear.

Keywords: Administration, Personel, Honorary

Abstrak

Untuk menganalisis pelaksanaan administrasi kepegawaian tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, peneliti menggunakan metode analisis data kualitatif dalam mendeskripsikan administrasi kepegawaian tenaga honorer yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan administrasi kepegawaian tenaga honorer di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir masih belum berjalan dengan baik, ini dapat dilihat dari Analisis Jabatan dan Analisis Kebutuhan Pegawai masih belum ada, Prosedur Rekrutmen tenaga honorer juga belum ada, penempatan yang masih ditemukan tidak berdasarkan keahlian dan pola penggajian yang belum jelas.

Kata Kunci : Administrasi, Kepegaiwaan, Honorer

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan Administrasi kepegawaian secara filosofis adalah untuk melayani masyarakat dan meningkatkan pembangunan Negara, akan tetapi pemerintah dalam memenuhi pelayanan masyarakat secara menyeluruh sangatlah diakui keterbatasannya sehingga pemerintah memberikan kebijakan khusus dalam mengantisipasi kekurangannya. Terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil di beberapa instansi pemerintahan maka pemerintah memberikan kewenangan kepada pejabat yang berwenang untuk memperbantukan masyarakat yang memenuhi kualifikasi untuk diangkat menjadi Pegawai Tidak Tetap sesuai dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian.

Menurut Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- Pokok Kepegawaian menjelaskan bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Hal inilah yang akhirnya menjadi dasar untuk diangkatnya tenaga honorer yang nantinya akan di pekerjakan di instansi pemerintah.

Dengan adanya kewenangan yang dimiliki daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 berdampak melunjaknya jumlah tenaga honorer di pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir dengan Total tenaga honorer lebih kurang 18.000 Orang. Banyaknya jumlah tenaga honorer ini mengakibatkan sebagian tenaga honorer di Organisasi perangkat daerah tidak berfungsi sebagaimana mestinya, banyak tenaga honorer yang hanya datang bersantai-santai karena tidak memiliki pekerjaan, jumlah sumber daya manusia yang melimpah juga tidak diberengi kualitas pelayanan yang baik, sehingga perekrutan tenaga honorer hanya pemborosan daerah dalam mengelola roda pemerintahan.

Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mempengaruhi kedudukan bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 istilah tenaga honorer dihapus. Adapun istilah baru bagi tenaga honorer yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana memiliki hak yang lebih manusiawi dari pada ketentuan sebelumnya. Dalam hal ini terdapat perbedaan antara kedudukan tenaga honorer menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sedangkan perlindungan hukum untuk tenaga honorer terdapat perbedaan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam hal ini tenaga honorer mengalami sebuah ketidakpastian.

Banyak permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan Administrasi Tenaga honorer di pemerintah kabupaten Rokan Hilir salah satunya adalah

1. Pola Rekrutmen yang tidak sesuai dengan Kebutuhan Organisasi. Organisasi tidak memiliki Analisis Kebutuhan Pegawai, sehingga daerah tidak mempunyai dasar dalam rekrutmen hanya unsur kekerabatan, balas jasa dan lain sebagainya.
2. Jumlah tenaga honorer lebih kurang 18.000 ini juga belum valid atau tidak dapat dipastikan jumlahnya oleh pemerintah daerah karena Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak memiliki data jumlah tenaga honorer yang dari latar belakang pendidik.
3. Dengan kelebihan jumlah tenaga honorer di Kabupaten Rokan Hilir, Pemerintah setempat juga tidak mampu membayar hak-hak tenaga honorer. Baik dari segi jumlah gaji ataupun ketepatan waktu pembayaran hak.

Tabel 1.1. Gaji Tenaga Honorer

Jenjang Pendidikan	Gaji (Rp)	Periode Pembayaran		
		2016 – 2017		
		Oktober - Desember	Januasri - Maret	April – Juni
SMA	750.000,-			
D3	800.000,-	di bayar pada bulan Maret 2017	di bayar pada bulan Juni 2017	Belum dibayarkan
S1	850.000,-			

Sumber : Data olahan peneliti

Dari tabel terlihat jelas keterlambatan membayar hak tenaga honorer yang terlalu lama, gaji bulan oktober dan desember baru dibayarkan pada bulan maret, januari sampai maret dibayarkan pada bulan juni sedangkan april sampai dengan juni belum dibayarkan sampai saat ini. Jumlah gaji ini juga dibawah pembiayaan hidup layak di daerah kabupaten Rokan Hilir berdasarkan keputusan Gubernur Riau No. Kpts. 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017

Gambar 1.1. Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017

Lampiran : Keputusan Gubernur Riau
Nomor : Kpts. 1058 / XI / 2016
Tanggal: 21 November 2016

UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA SE PROVINSI RIAU TAHUN 2017

No	Kabupaten/Kota	Upah/Bulan (Rp)
1.	Kota Pekanbaru	Rp. 2.352.577,25,-
2.	Kota Dumai	Rp. 2.655.372,50,-
3.	Kabupaten Rokan Hulu	Rp. 2.323.450,94,-
4.	Kabupaten Indragiri Hulu	Rp. 2.440.845,00,-
5.	Kabupaten Indragiri Hilir	Rp. 2.342.160,00,-
6.	Kabupaten Kampar	Rp. 2.315.002,03,-
7.	Kabupaten Bengkalis	Rp. 2.685.547,19,-
8.	Kabupaten Siak	Rp. 2.392.249,23,-
9.	Kabupaten Pelalawan	Rp. 2.356.039,60,-
10.	Kabupaten Kuantan Singingi	Rp. 2.389.835,25,-
11.	Kabupaten Kepulauan Meranti	Rp. 2.341.555,75,-
12.	Kabupaten Rokan Hilir	Rp. 2.305.346,13,-

GUBERNUR RIAU

ttd.

H. ARSYADJULIANDI RACHMAN

Dengan lebih kurang 18.000 orang tenaga honorer ini juga berdampak kepada pemborosan anggaran, karena pemerintah harus membayar hak mereka setiap tahun anggaran..

2. METODE

2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Kota Bagansiapiapi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir yang beralamat Jalan Merdeka Kelurahan Bagan Kota, Kecamatan Bangko, Kabupaten Rokan Hilir. Dari pekanbaru ke Bagansiapiapi lebih kurang 253 KM.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumentasi

2.2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakana dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Data yang diperoleh berupa kata-kata atau kalimat yang dipisah menurut kategorinya kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada atau untuk memperoleh kesimpulan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Perencanaan Tenaga Kerja

Pemerintah daerah perlu memperhatikan proses perencanaan dalam melakukan rekrutmen pegawai. Dengan perencanaan tersebut proses rekrutmen akan berjalan dengan baik sesuai dengan yang dibutuhkan Organisasi Perangkat Daerah

Hasil Wawancara dengan **Bagian Organisasi Setda Kabupaten Rokan Hilir:**

“Sampai saat pada tahun 2017 Analisis Jabatan dan Analisis kebutuhan pegawai di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir masih belum rampung, jadi rekrutmen masih tenaga honorer masih belum sempurna sesuai dengan analisis kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah”

Hasil dari wawancara dengan Bagian Organisasi Setda Kabupaten Rokan Hilir bahwasanya Analisis Jabatan dan Analisis Kebutuhan Pegawai sampai saat ini masih belum rampung, salah satu penyebab jumlah tenaga honorer yang *over* kapasitas mencapai 13.450 Orang dikarenakan setiap OPD dikabupaten Rokan Hilir belum memiliki Analisis Kebutuhan Pegawai sehingga rekrutmen yang berjalan selama ini hanya berdasarkan Faktor Kedekatan (Keluarga/Kerabat) dan juga faktor Politik tanpa mempertimbangkan efisiensi dan kemampuan daerah.

4.2 Rekrutmen

Suatu instansi pasti mempunyai keinginan memiliki pegawai yang berkualitas dan menguasai bidang. Untuk itu perlu adanya proses rekrutmen pegawai agar suatu Organisasi dapat menyeleksi dan mendapatkan pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan.

Hasil Wawancara dengan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

“Untuk saat ini penerimaan tenaga honorer tidak ada lagi, namun tenaga honorer yang lama memang masih ada, tenaga honorer yang melimpah ini disebabkan adanya beberapa titipan dan pimpinan daerah, kita tidak bisa menolak. System rekrutmen juga tidak terbuka. Untuk SOP rekrutmen untuk saat ini belum ada.

Berdasarkan wawancara dengan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rokan Hilir rekrutmen tenaga honorer belum berjalan dengan baik, ini dapat terlihat belum adanya analisis Kebutuhan Pegawai, belum adanya SOP dalam rekrutmen tenaga honorer dan juga dalam pelaksanaannya sangat tidak transparan. Ini dapat menimbulkan kecemburuan sosial, sogokan dalam rekrutmen dan tentunya ini menyebabkan kualitas dari tenaga honorer tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi tiap-tiap perangkat daerah.

4.3 Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten. Suatu Organisasi Publik akan dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan apabila karyawan yang dimiliki oleh Organisasi Publik tersebut ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keahliannya.

Hasil Wawancara dengan Sub Bidang Pengadaan dan Pemberhentian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

“ Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian biasanya tenaga honorer yang berdasarkan SK Kepala Dinas yang bersangkutan, mungkin saja si A atau Si B kerabat dekat dari Kepala Dinas / Pimpinan sehingga keahlian tidak menjadi pertimbangan”

Dari hasil wawancara pengangkatan tenaga honorer terbagi ada yang berdasarkan SK Bupati dan ada juga yang berdasarkan SK Kepala Dinas, namun yang sering terjadi dalam penempatan tidak sesuai dengan keahliannya itu biasanya melalui SK Kepala Dinas. Walau bagaimanapun seharusnya koordinasi antara OPD satu dengan OPD terkait seharusnya berjalan dengan baik sehingga tenaga honorer yang diterima berdasarkan keahliannya

4.4 Pembinaan

Pembinaan adalah segala sesuatu usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala-segala suatu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Hasil Wawancara dengan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

“Pembinaan itu dilakukan setiap OPD masing-masing, karena tenaga honorer tersebar disetiap OPD”.

Berdasarkan wawancara pembinaan sudah dilakukan dengan baik karena setiap OPD wajib melakukan pembinaan kepada pegawai-pegawainya.

4.5 Pengawasan

Fungsi pengawasan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Dengan pengawasan tersebut, kegiatan yang ada didalam perusahaan atau organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil Wawancara dengan Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

“proses pengawasan biasa dilakukan, yang secara langsung dan rutin itu diawasi oleh kasubid di OPD masing-masing. Kepala Badan Kepegawaian Daerah juga mengawasi tetapi tidak setiap hari”.

Hasil wawancara di atas bahwasanya fungsi dari pengawasan sudah dijalankan oleh Kasubid di setiap OPD, namun nyatanya dapat kita lihat fungsi pengawasan belum berjalan efektif yang pertama masih banyak tenaga honorer yang berjalan kesana kemari di luar kantor pada saat jam kerja. Ini di buktikan dengan wawancara beberapa tenaga honorer mereka menjawab karena yang dikerjakan di kantor itu tidak ada, yang lebih parahnya lagi meja atau kursi di kantor mereka untuk pegawai terbatas tidak semuanya memiliki meja dan kursi untuk tempat bekerja. Yang sangat membahayakan lagi para tenaga honorer sekarang tidak lagi mau *standby* di kantor masing-masing, para honorer hanya datang absen setelah itu pulang ada yang bekerja di tempat lain seperti menjadi nelayan, bertukang dll. Hasil wawancara dengan beberapa orang honorer yang bekerja ditempat lain atau *double job* mereka menjawab karena kebutuhan hidup, kami bekerja di OPD ini hanya menang baju saja kalo gaji tidak bias diharapkan gaji tidak pernah lancar dan juga gaji juga tidak mencukupi kehidupan. Gaji tenaga honorer di Rokan Hilir untuk S1 Rp. 850.000,- DIII Rp. 800.000,- dan SMA Rp. 750.000, itu juga dibayarkan tidak tepat waktu dan juga bias tidak dibayarkan sesuai dengan kontrak kerja yang mereka tanda tangani setiap bulannya.

Hasil Wawancara dengan Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Rokan Hilir :

“untuk penggajian memang tidak bisa kita lakukan tiap bulan rutin, karena terkendala dengan defisit anggaran, dan juga berrgantung kepada dana yang trasfer oleh pemerintah pusat.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah daerah tidak mampu saat ini untuk membayar tenaga honorer. Itulah sebabnya rekrutmen harus mempertimbangkan kebutuhan dan juga harus mempertimbangkan kemampuan. Seperti yang diketahui UMK dikabupaten Rokan Hilir sebesar Rp. 2.305.346 perbulannya, dilihat dari besaran gaji yang mereka terima ini sangat jauh dari Gaji hidup layak di Kabupaten Rokan Hilir.

4.6 Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja antara seorang karyawan dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena diantara kedua belah pihak sudah melanggar atau melenceng dari kesepakatan yang sudah disepakati bersama sebelumnya.

Menurut Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rokan Hilir: *“Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Rokan Hilir melakukan kontrak setiap bulan, jadi untuk pemberhentian akan otomatis jika kontrak tidak diperpanjang lagi”*.

Hasil dari wawancara diatas jaminan untuk menjadi pegawai tetap untuk tenaga honorer itu tidak ada, para honorer dikontrak setiap bulannya. Jika tidak diperpanjang otomatis mereka sudah berhenti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pelaksanaan administrasi kepegawaian tenaga honorer di lingkungan Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2015-2017 meliputi:

- a. Rekrutmen yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir masih belum baik, SOP Rekrutmen yang belum ada dan masih belum sesuai dengan kebutuhan Organisasi Perangkat Daerah.
- b. Penempatan tenaga honorer masih ada yang belum berdasarkan keahlian dengan mempertimbangkan beberapa faktor-faktor tingkat pendidikan dan kesesuaian dengan keahliannya.

Pola penggajian yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir masih kurang baik, Gaji tenaga Honorer tidak diterima setiap bulannya.

5. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan administrasi tenaga honorer belum berjalan dengan baik, untuk itu kami memberikan saran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir untuk mempertimbangkannya.

- a. Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir harus segera membuat analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai serta membuat SOP Rekrutmen Tenaga honorer, supaya ada dasar dalam mengambil kebijakan.
- b. Penempatan Tenaga Honorer harus mempertimbangkan keahlian dan pendidikan sehingga tujuan organisasi akan berjalan efektif dan efisien.
- c. Pola penggajian harus dibuat dan harus mengikuti UMK Kabupaten Rokan Hilir.

DAFTAR PUSTAKA

- [1].Achmad, Mansyur (2013). *Dilema Desentralisasi & Otonomi Daerah*. Jatinangor: Alqaprint Jatinangor
- [2].Hanggraeni, Dewi (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: FEUI.

- [3].Harsono (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokus Media.
- [4].Keputusan Gubernur Riau No. Kpts. 1058/XI/2016 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau Tahun 2017
- [5]. Marihot T.E. Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- [6].Sondang P. Siagian. (2008). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7].Teguh S Ambar & Rosidah (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [8].Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- [9].Undang-Undang No. 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- [10].Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- [11].Sufi, Wasiah, & Herlinda, Dwi. (2017). Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (Sapk) Berbasis Online Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 9(2), 102-108. <https://doi.org/10.31849/Nia.V9i2.2103>