



Analisis Kinerja Kebijakan Bupati dalam Pengangkatan Tenaga Honorer di Pemerintah Kabupaten Badung

I Wayan Arta, A.A. Gede Raka dan I Made Sumada

Magister Administrasi Publik, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia

Correspondence E-mail: vidyautami88@gmail.com

Abstract

The appointment policy of honorary staff is embodied in the form of Badung Regent Decree Number: 1316 / 01 / HK / 2005 concerning the Appointment of Honorary Staff in Badung Regency Government whose number has reached 102 people, this is expected to be able to increase policy performance maximally. But in reality the work program has not been intended as expected. Problems have been occurred What is the performance of the Bupati's policy in the appointment of honorary staff in the Badung Regency Government and what factors have led to the ineffective performance of the Regent's policies in the appointment of honorary staff in Badung Regency Government. This research method uses a qualitative descriptive approach. The theory which is used is the theory of policy analysis to be proposed by Dunn and the theory of failure factors according to Hoogewerf. The results of this study has found that the achievement of the performance of honorary staff that has not been maximized due to the lack of support from leadership in the development of Human Resources honorary staff. For this reason, it is recommended that the leadership of honorary staff in each regional apparatus improve their performance and need to be given the opportunity for education and training at least 20 lessons per year according to the mandate of Law No. 5 the Year 2014 and PP No. 11 the Year 2017.

Keywords: *Honorary staff Analysis; Performance; Policy*

Abstrak

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Bupati Badung Nomor : 1316/01/HK/2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung yang jumlahnya mencapai 102 orang, ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja kebijakan secara maksimal. Namun dalam kenyataannya program kerja belum terwujud sesuai dengan harapan. Permasalahan yang terjadi Bagaimana kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung dan faktor-faktor apa yang menyebabkan belum efektifnya kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan adalah teori analisis kebijakan yang dikemukakan oleh Dunn dan Teori faktor-faktor kegagalan menurut Hoogewerf. Hasil dari penelitian ini menemukan capaian kinerja tenaga honorer belum maksimal ini disebabkan kurangnya dukungan dari pimpinan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga honorer. Untuk itu disarankan kepada pimpinan tenaga honorer di masing-masing perangkat daerah untuk memperbaiki kinerjanya perlu diberikan kesempatan pendidikan dan pelatihan minimum 20 jam pelajaran per tahun sesuai amanat UU No. 5 Tahun 2014 dan PP No. 11 tahun 2017.

Kata Kunci: Analisis tenaga honorer; Kinerja; Kebijakan

How to Cite: Arta, I, W., Raka, A, A, G., Sumada, I, M. (2019). In Analisis Kinerja Kebijakan Bupati dalam Pengangkatan Tenaga Honorer di Pemerintah Kabupaten Badung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik, 4 (1): 01-10*

1. Pendahuluan

Organisasi yang baik dapat terwujud apabila komponen-komponen di dalamnya berfungsi secara maksimal. Untuk dapat berfungsinya komponen tersebut dengan baik, organisasi sebaiknya memperhatikan fungsi manajerial manajemen yang meliputi planning, organizing, actuating, dan controlling. Masing-masing fungsi saling berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Suatu organisasi akan mencapai tujuan dengan baik apabila mampu merencanakan program-program secara matang.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan, karena SDM merupakan satu-satunya sumber daya dalam organisasi yang dapat membuat sumber daya lainnya berjalan. Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kapabilitas SDM yang ada didalamnya. Karena pentingnya peranan SDM tersebut, maka sudah sepatutnya setiap organisasi memiliki SDM yang berkompeten dalam bidangnya. Kualitas dan kuantitas SDM dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan.

Sumber Daya Manusia pada organisasi dalam hal ini adalah pemerintah Kabupaten Badung. Pemerintah Kabupaten Badung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan pengangkatan pegawai honorer diangkat berdasarkan kebijakan Bupati Badung yang dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Bupati Nomor 1316/01/HK/2005 tentang pengangkatan tenaga honorer dilingkungan Pemerintah Kabupaten Badung.

Sesuai dengan hasil peninjauan / observasi awal terhadap kinerja kebijakan Bupati tentang pengangkatan tenaga honorer yang memiliki tujuan untuk meningkatkan pelayanan atau kinerja pemerintah Kabupaten Badung, akan tetapi dalam pelaksanaannya menunjukkan tenaga honorer kinerjanya belum maksimal.

Hal ini dapat penulis sajikan sebagai berikut ; berdasarkan data yang didapat dari Kepala Sub. Bidang Penilaian dan Evaluasi Kinerja Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Badung bahwa capaian program kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Badung tahun 2017 sebesar 90,44% dan tahun 2018 sebesar 87,92%. Dari capaian program kerja selama 2 (dua) tahun berturut-turut belum memenuhi target atau rencana dan bahkan mengalami penurunan sebesar 2,52 %.

Jumlah Pegawai Negeri sipil di Pemerintah Kabupaten Badung sebanyak 8.228 orang dan Calon Pegawai Negeri Sipil 30 orang serta dibantu oleh 102 orang Tenaga Honorer yang diangkat berdasarkan kebijakan Bupati Badung, dengan diangkat Tenaga Honorer diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Namun dalam kenyataannya program kerja belum terwujud sesuai dengan harapan. Mengamati kenyataan seperti itu, tentu dapat mengundang berbagai pertanyaan terhadap kinerja pegawai, baik yang berstatus pegawai negeri sipil, maupun yang berstatus tenaga honorer. Berbagai pertanyaan muncul karena dianggap kurang sesuai dengan kondisi daerah, karena Kabupaten Badung merupakan salah satu Kabupaten / Kota di Bali yang memiliki PAD tertinggi seharusnya diikuti oleh kinerja pegawai yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai khususnya tenaga honorer di Pemda. Kabupaten Badung, dengan judul “Analisis Kinerja

Kebijakan Bupati dalam Pengangkatan Tenaga Honorar di Pemerintah Kabupaten Badung”.

Berdasarkan paparan pada latar belakang di atas, ada dua permasalahan pokok yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu: Bagaimana kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorar di Pemerintah Kabupaten Badung ? Faktor-faktor apa yang menyebabkan belum efektifnya kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorar di Pemerintah Kabupaten Badung ? Tujuan Penelitian ini meliputi tujuan umum dan tujuan khusus. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Badung. Selanjutnya secara khusus penelitian ini : untuk mengetahui dan menganalisis kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorar di Pemerintah Kabupaten Badung. untuk mengetahui Faktor-faktor apa yang menyebabkan belum efektifnya kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorar di Pemerintah Kabupaten Badung.

2. Konsep

2.1 Kebijakan

Menurut Heinz Eulau dan Kenneth Prewitt (dalam Charles O. Jones, 1994:47), mendefinisikan sebagai berikut :

“Kebijakan adalah “keputusan tetap” yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut. Sedangkan Anderson (dalam Wahab, 2011:3) : Kebijaksanaan sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seseorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang sedang dihadapi. Oleh karena itu, kebijaksanaan merupakan langkah tindakan yang sengaja dilakukan oleh aktor yang berkenaan dengan adanya masalah yang sedang di hadapi. Lebih lanjut dijelaskan oleh Keban (2014:55) : bahwa kebijakan dapat dilihat secara filosofis, sebagai suatu produk, sebagai suatu proses dan sebagai kerangka kerja. Sebagai suatu konsep filosofis, kebijakan merupakan serangkaian prinsip, atau kondisi yang diinginkan; sebagai suatu produk, kebijakan dipandang sebagai serangkaian kesimpulan atau rekomendasi; sebagai suatu proses, kebijakan dipandang sebagai suatu cara dimana melalui cara tersebut suatu organisasi dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya yaitu program dan mekanisme dalam mencapai produknya dan sebagai kerangka kerja, kebijakan merupakan suatu proses tawar menawar dan negoisasi untuk merumuskan isu-isu dan metode implementasinya.

Berdasarkan pengertian kebijakan yang dikemukakan ketiga ahli tersebut, penulis mengartikan bahwa kebijakan adalah sebuah keputusan yang di lakukan seseorang atau sekelompok orang atau bisa juga pemerintah untuk di ikuti dan dipatuhi serta dapat mempengaruhi banyak orang dalam setiap keputusan dan tindakannya guna memecahkan permasalahan tertentu di tengah masyarakat. Setelah memahami pengertian tentang kebijakan seperti yang diuraikan di atas, maka selanjutnya adalah menguraikan makna dari kebijakan publik, karena pada dasarnya kebijakan publik berbeda dengan kebijakan privat/swasta. Banyak sekali pengertian yang telah diungkapkan oleh pakar tentang kebijakan publik, namun demikian banyak pakar merasakan kesulitan untuk mendapatkan pengertian kebijakan publik yang benar-benar memuaskan karena sifat dari pada kebijakan publik yang luas.

Kebijakan publik menurut Dye (2011:3) adalah: “*Whatever Governments Choose to do or not to do*“. Kebijakan publik adalah apa yang pemerintah pilih untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Pengertian ini menunjukkan bahwasanya pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan pilihan terhadap kebijakan mana yang akan dilakukan atau tidak, tergantung pada permasalahan yang timbul atau capaian yang ingin dituju dari kebijakan yang dibuat tersebut.

Berdasarkan beberapa konsep tentang kebijakan publik yang penulis uraikan di atas maka konsep kebijakan publik yang penulis gunakan menurut Dye (2011:3) yaitu *Whatever Governments Choose to do or not to do*.

2.2 Analisis Kebijakan

Untuk memahami arti analisis kebijakan yang berlaku umum dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks, maka perlu disajikan beberapa pengertian analisis kebijakan menurut Patton dan Sawicki (1976) mengartikan bahwa analisis kebijakan adalah suatu rangkaian proses dalam menghasilkan kebijakan dan Duncan MacRae (1976) mengartikan analisis kebijakan ini sebagai suatu disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan argumentasi rasional dengan menggunakan fakta-fakta untuk menjelaskan, menilai, dan membuahakan pemikiran dalam rangka upaya memecahkan masalah publik. Lebih lanjut disampaikan oleh Stokey dan Zekhauser (1986) yang mengartikan analisis kebijakan sebagai suatu proses rasional dengan menggunakan metode dan teknik yang rasional pula. Selanjutnya mereka mempersempit analisis kebijakan hanya diperuntukkan bagi para pembuat keputusan yang rasional sebagai penentu tujuan kebijakan dan yang menggunakan proses logika dalam menelusuri cara terbaik untuk mencapai suatu tujuan.

Analisis kebijakan (*public analysis*) merupakan suatu disiplin ilmu yang berupaya memecahkan masalah dengan menggunakan teori, metode, dan substansi penemuan tingkah laku dan ilmu-ilmu sosial, profesi sosial dan filosofi sosial politis, (William N. Dunn, 2004:1)

Analisis kebijakan publik yang lebih konkrit dan karakteristiknya sebagai disiplin ilmu sosial terapan, analisis kebijakan tidak diciptakan untuk membangun dan menguji teori-teori diskriptif yang umum, misalnya, teori-teori politik dan sosiologi mengenai elit pembuatan kebijakan atau teori-teori ekonomi mengenai determinan pembelanjaan publik. Analisis kebijakan melampaui apa yang dicapai oleh disiplin-disiplin tradisional. Jika disiplin-disiplin tradisional sekedar menjelaskan keteraturan-keteraturan empiris, analisis kebijakan mengkombinasikan dan mentranspormasikan substansi dan metode beberapa disiplin, dan lebih jauh lagi menghasilkan informasi yang relevan dengan kebijakan yang digunakan untuk mengatasi masalah-masalah publik tertentu. Selain itu, tujuan analisis kebijakan melebar melampaui produksi “fakta”, karena di sini para analisis kebijakan juga berusaha untuk memproduksi informasi mengenai nilai-nilai dan serangkaian tindakan yang dipilih. Karena itu, analisis kebijakan juga meliputi evaluasi kebijakan dan rekomendasi kebijakan, (William N. Dunn, 2003:96-97).

Berdasarkan beberapa konsep tentang Analisis kebijakan publik yang penulis uraikan diatas maka konsep kebijakan publik yang penulis gunakan menurut William N. Dunn.

2.3 Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh pegawai atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Mengukur keberhasilan kinerja, baik kinerja pegawai atau kinerja sebuah organisasi sangatlah diperlukan hal ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi. Menurut Pasolong (2010 : 175) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut, dalam penelitian ini yang akan dilihat adalah kinerja pegawai tenaga honorer.

Konsep kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep kinerja menurut Indra Bastian (Fahmi, 2013: 128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, fungsi, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Sehingga dalam penelitian ini peneliti akan melihat kinerja pegawai tenaga honorer

berdasarkan tugas pokok dan fungsinya.

2.4 Tenaga Honorer

Pengertian Pegawai menurut kamus umum bahasa Indonesia dari poerwadarminta (1991:593) kata pegawai berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan Honorer dalam bahasa Inggris berasal dari kata honor yang artinya kehormatan. Honorarium artinya memberikan honor terhadap hasil kegiatan yang dilakukan seseorang. Dalam kamus bahasa Indonesia tenaga honorer adalah tenaga yang dibayar dengan uang honorarium, pegawai tetap artinya tenaga atau pegawai yang diangkat dan bekerja secara tetap pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) berdasarkan surat keputusan pimpinan.

Sedangkan berdasarkan PP No. 48 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1) 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 dan Belanja Daerah.

3. Metode

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini, adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendiskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah (satori, 2009:25). Pendekatan deskriptif kualitatif dipergunakan untuk mengungkapkan secara cermat mengenai Kebijakan Bupati Badung tentang Pengangkatan tenaga honorer yang kinerjanya belum maksimal.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti fenomena yang terjadi terhadap kebijakan Bupati Badung tentang pengangkatan tenaga honorer yang bekerja di organisasi perangkat daerah untuk menunjang pencapaian kinerja dalam rangka melayani masyarakat secara maksimal.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung. Pemilihan lokasi sebagai tempat penelitian ini dilakukan secara sengaja, dengan pertimbangan sebagai salah satu unsur pemerintah daerah dengan salah satu fungsinya adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, perekat dan pemersatu bangsa. Selain itu, dipilihnya lokasi ini dengan pertimbangan karena Pemerintah Kabupaten Badung masih memiliki tenaga honorer yang jumlahnya mencapai 102 orang yang tersebar di beberapa Organisasi Perangkat Daerah yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Badung.

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian sebagai suatu alat untuk memperoleh data merupakan bagian yang tak terpisahkan dari teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Suhartono Arikonto (2005:134) bahwa instrument penelitian adalah alat pada waktu peneliti menggunakan metode. Dalam penelitian ini penulis sebagai instrument utama dan dalam pengumpulan data dibantu dengan pedoman wawancara, yaitu sejumlah pertanyaan terstruktur yang dipergunakan untuk memperoleh keterangan yang diperlukan dari responden penelitian.

3.4 Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber informasi. Sumber data primer dapat diperoleh dengan cara melakukan wawancara mendalam atau *indepth interview* dengan *informan* untuk mendapatkan keterangan langsung secara lebih lengkap dan peneliti juga dapat melakukan pengamatan secara langsung kepada informan untuk melihat informan, pendapat, dan

sikap yang diberikan ketika dilakukan wawancara. Dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan dengan cara melakukan wawancara mendalam dengan informan dan sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui penelusuran dokumen-dokumen atau melakukan telaah dokumentasi. Contoh dari dokumen sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain meliputi telaah literatur dari buku, media masa dan foto-foto dokumentasi berupa Peraturan-peraturan, laporan-laporan dan surat keputusan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

Observasi dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka mengumpulkan data lapangan yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, yaitu bagaimana evaluasi kebijakan di Kabupaten Badung. Pengamatan bertujuan untuk mendapatkan data dalam jumlah yang lebih banyak, lebih bervariasi dan bersifat imperik terkait dengan kinerja tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung, ketika melakukan pengamatan, penulis berupaya menempatkan dan menyesuaikan diri dalam situasi sosial yang tidak menonjolkan diri. Penulis mengungkap hal ini penting dilakukan agar penulis tetap memiliki peluang untuk secara leluasa mencermati situasi yang berkembang secara tekun, santun dan simpatik mencari informasi dan menjalin hubungan yang harmonis dengan informan dan lingkungannya. Teknik mengamatan ini khususnya dimaksudkan untuk melihat, mendengar dan bahkan merasakan keadaan serta kondisi tenaga honorer.

Wawancara (*interview*) Wawancara dilakukan untuk memperkuat data sekunder yang diperlukan dalam penelitian. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data, keterangan ataupun penjelasan dari orang yang berkompeten terhadap masalah yang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan maksud agar responden tahu maksud dari materi yang merupakan penuntun bagi peneliti dalam mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang bersifat terbuka sehingga akan dapat lebih memberikan kebebasan bagi responden untuk menyampaikan pendapatnya dan berkompeten untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Dokumentasi Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Selanjutnya dibutuhkan alat yang akan dipakai untuk mengumpulkan data atau instrument penelitian, yaitu pedoman tertulis tentang pengamatan maupun dokumentasi. Instrumen tersebut adalah pedoman wawancara dan dokumentasi. Dokumentasi tersebut berasal dari literature catatan-catatan, dokumen-dokumen atau bentuk tulisan lainnya yang memiliki hubungan serta mampu meminjam data yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dan ditunjang dengan berbagai argumentasi tinjauan pustaka, diolah serta dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif, dilengkapi dengan analisis data sekunder (kuantitatif). Pendekatan data sekunder dimaksudkan agar analisis data kualitatif menjadi lebih komprehensif. Adapun Proses analisis data meliputi :

Penilaian data. Data telah dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, dan wawancara, dilakukan penilaian dengan memperhatikan prinsip validitas, obyektivitas, reliabilitas melalui cara mengkatagorikan data dengan system pencatatan yang relevan dan melakukan kritik atas data yang telah dikumpulkan.

Interpretasi data, yang dilakukan dengan menganalisis data dengan pemahaman intelektual yang dibangun atas dasar pengalaman empiris terhadap data, fakta, dan informasi yang telah dikumpulkan dan disederhanakan dalam bentuk analisis tabel.

Penyimpanan terhadap hasil interpretasi data.

Dengan demikian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan dapat menjawab berbagai masalah menyangkut pertanyaan penelitian ini.

4. Hasil Penelitian

Kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung belum efektif ini disebabkan karena :Pengangkatan tenaga honorer amanat dari UU No. 43 Tahun 1999 dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi, namun dalam kenyataannya banyak pimpinan perangkat daerah termasuk kepala sekolah mengangkat pegawai tidak tetap yang gajinya dibebankan diluar APBD/APBN. Prediksi : Menyediakan informasi mengenai konsekuensi dimasa mendatang dari penerapan alternatif kebijakan, termasuk jika tidak melakukan sesuatu. Bentuk perhatian Pemerintah Kabupaten Badung terhadap tenaga honorer dengan mengeluarkan kebijakan dalam bentuk Keputusan Bupati Badung Nomor 14/053/HK/2018 tentang Penetapan Upah bagi tenaga honorer, namun ada juga beberapa tenaga honorer mengatakan belum puas dengan kenaikan gaji tersebut kalau dibandingkan dengan pendapatan PNS, tapi ada juga yang menyatakan puas karena kalau dibandingkan Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Bali, Kabupaten Badung yang tertinggi. Preskripsi : Menyediakan informasi mengenai nilai konsekuensi alternatif kebijakan di masa mendatang. Semua kebijakan yang dikeluarkan sudah disampaikan pada saat rapat-rapat pimpinan dan juga dapat diakses melalui website : www.badungkab.go.id namun dalam kenyataannya banyak juga yang belum memanfaatkan media informasi yang disediakan. Deskripsi: Menghasilkan informasi tentang konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan. Konsekuensi terhadap pengangkatan tenaga honorer sudah pasti membebani APBD itu dibuktikan tahun 2018 Kabupaten Badung mengalami defisit dan salah satu penyebabnya adalah belanja pegawai terhadap tenaga honorer. Evaluasi: Kegunaan alternatif kebijakan dalam memecahkan masalah. Monitoring selalu dilakukan salah satunya dengan cara menerapkan absensi fingerprint untuk meningkat disiplin pegawai, namun dalam kenyataannya tingkat capaian kinerjanya belum juga optimal.

Faktor-faktor yang menyebabkan belum efektifnya kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung disebabkan oleh : Isi kebijakan dapat menyebabkan kegagalan dalam implementasinya. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian dan memahaminya adalah bagian dari tugas di BKPSDM Kabupaten Badung. Namun dalam kenyataannya masih terjadinya beberapa kebijakan yang dibuat dibidang kepegawaian masih bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi karena pengaruh dari kepentingan politik. Informasi :Kurangnya informasi dari para aktor pelaksana terhadap obyek kebijakan dan struktur komunikasi yang serba kurang antara organisasi pelaksana dan obyek dukungan. Sosialisasi kebijakan ke khalayak umum dilakukan melauai web resminya Pemerintah Kabupaten Badung yaitu : www.badungkab.go.id dan juga disosialisasikan pada saat rapat-rapat koordinasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung setiap 3 (tiga) bulan sekali, Namun dalam kenyataan pejabat yang ditugaskan untuk ikut rapat koordinasi seringkali tidak menginformasikan atau mensosialisasikan ke seluruh pegawai yang ada di perangkat daerahnya sehingga menyebabkan tersumbatnya informasi dari para aktor pelaksana kebijakan. Dukungan : Pelaksanaan suatu kegiatan akan dipersulit jika pelaksanaan tidak cukup dukungan untuk suatu kebijakan. Rendahnya SDM tenaga honorer disebabkan karena kurangnya dukungan yang diberikan oleh pimpinan perangkat daerahnya masing-masing dalam memberikan kesempatan mengikuti Diklat-diklat yang diselenggarakan untuk meningkatkan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja mereka, dan juga penempatannya terkadang tidak sesuai dengan disiplin ilmu, ini disebabkan karena kepentingan politik. Pembagian Potensi : Adanya pembagian wewenang dan tanggungjawab yang tidak disertai dengan pembatasan-pembatasan yang jelas, serta adanya desentralisasi dalam pelaksanaan. Belum adanya pendelegasian kewenangan terkait pengangkatan pegawai karena amanat aturan bahwa yang berwenang mengangkat pegawai itu adalah Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal ini Bapak Bupati Badung. Dalam kenyataan memang benar tidak adanya pendelegasian

kewenangan dalam pengangkatan tenaga honorer.

5. Simpulan

Pengangkatan tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung sudah pasti membebani APBD, dan dalam kenyataannya apa yang terjadi di tahun 2018 Pemerintah Kabupaten Badung mengalami defisit dan salah satu faktor penyebabnya adalah belanja pegawai terhadap tenaga honorer untuk penggajiannya.

Rendahnya SDM tenaga honorer disebabkan karena kurangnya dukungan yang diberikan oleh pimpinan perangkat daerahnya masing-masing dalam memberikan kesempatan mengikuti diklat-diklat yang diselenggarakan untuk meningkatkan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian penulis yang menjadi temuan belum efektifnya Kinerja kebijakan Bupati dalam pengangkatan tenaga honorer di Pemerintah Kabupaten Badung ini disebabkan karena kurang konsistennya penempatan tenaga honorer dan disamping itu pula penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) tenaga honorer tidak sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Mischael. 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Dunn, William N. 2003, Analisis Kebijakan Publik, Penyunting Muhadjir Darwin. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- _____.2010, Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Penyunting Muhadjir Darwin. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Dye, Thomas R. 2011, Understanding Public Policy. Englewood Chief, New Jersey: Prentince-Hall Inc.
- Edwards III, George C. 1980, Implementing Public Policy. Washinton: Cogressional Quaerterly Inc.
- Endraswara, Suwardi. 2017, Metodologi Penelitian Kebudayaan, Cetakan Keempat. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Fattah, Nanang. 2012, Analisis Kebijakan Pendidikan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Grindle, Merilee S. 1998, Politics and Policy Implementation in The Third World. New Jersey : Princenton University Press.
- Jones, Charles O. 1994, Kebijakan Publik/Charles O. Jone; Penerjemah Ricky Ismanto.-Ed.1, Cet.2.- Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Keban, Yeremias. 2014, Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Issu. Jogjakarta : Grava Media.
- Mazmanian, Daniel H. dan Paul A. Sabatier. 2003, Implementation and Public Policy, New York: HarperCollins.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006, Human Resource Manajement: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____.2005, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

- Nugroho, Riant, D. 2004, *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- _____.2009, *Public Policy*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Prawirosentono, Suyudi. 1992, *Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE.
- Santoso, Purwo. 2010, *Modul Pembelajaran Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Satori, Djam'an, Aan Komariah. 2009, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Suradinata, E. 2013, *Teori dan Praktek Kebijaksanaan Negara*. Bandung : Ramadan.
- Van Meter, Donald, dan Horn, Carl Van. 1999, *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework dalam Administration and Society*. London: Sage.
- Wahab, Solichin Abdul. 2011, *Analisis Kebijakan–Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirawan. 2011, *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta : PT Rajagrafindo persada.
- Wungu & Brotoharjo. 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Bupati Badung Nomor 85 tahun 2016 tentang Uraian Tugas Badan Daerah.
- Keputusan Bupati Badung Nomor 14/053/HK/2018 tentang Penetapan Upah Bagi Tenaga Harian

Lepas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Badung.