

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Badan Kepegawaian Daerah

Badan bentukan pemerintah memiliki tugas dan fungsinya sendiri-sendiri dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Di dalam pemerintahan badan atau instansi tersebut dibentuk berdasarkan kebutuhan agar roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik. Badan atau instansi dari pemerintah terdiri dari beberapa macam sesuai dengan bidang yang membawahnya, seperti dalam bidang perekonomian, keamanan, politik, administrasi, dan lain sebagainya. Dalam bidang administrasi membawahi salah satunya mengenai lembaga kepegawaian, yaitu lembaga yang mengurus segala permasalahan yang berkaitan dengan urusan kepegawaian. Lembaga pemerintah yang mengurus segala permasalahan yang berkaitan dengan urusan kepegawaian tersebut dinamakan Badan Kepegawaian Nasional yang dimana lembaga pemerintah tersebut mengurus kepegawaian dalam lingkup nasional yang kemudian setiap daerah provinsi dibentuk lembaga kepegawaian yaitu Badan Kepegawaian Daerah untuk mengurus kegiatan kepegawaian di daerah-daerah provinsi tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah tersebar diseluruh provinsi di Indonesia yang salah satunya berada di provinsi Yogyakarta. Sejarahnya Badan Kepegawaian Daerah provinsi Yogyakarta didirikan secara resmi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 1960 tentang susunan organisasi dan formasi pegawai instansi-instansi Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta melalui lembaga yang

disebut Kantor Urusan Pegawai (KUP). Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta sendiri merupakan perkembangan dari lembaga kepegawaian yang ada sebelumnya yaitu Kantor Urusan Pegawai yang dimana membawahi 6 bagian, mempunyai tugas pokok antara lain mengerjakan testing pengangkatan, pemberhentian, pemindahan kenaikan pangkat dan penyelesaian administrasinya, mengurus pemberian uang jajan tetap, deklarasi biaya dan meminjam uang untuk membeli kendaraan, mengurus pensiun janda, anak yatim piatu dan pembayaran pensiun serta tunjangan lain. Sebelum menjadi Badan Kepegawaian Daerah, lembaga ini mengalami perkembangan dari Kantor Urusan Pegawai berubah menjadi Biro Personalia melalui Surat Keputusan Kepala Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 1973 kemudian mengalami perubahan nama lagi menjadi Biro Kepegawaian Sekretariat Wilayah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 1981 dan pada era otonomi daerah serta dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih otonom terjadi perubahan kelembagaan yang termasuk Biro Kepegawaian berubah menjadi Badan Kepegawaian daerah Provinsi DIY (berdasarkan Perda Provinsi DIY Nomor 4 Tahun 2000).

Badan Kepegawaian Daerah dalam pengertiannya merupakan badan/lembaga yang mengurus segala urusan mengenai manajemen kepegawaian yang dimana mempunyai visi, misi, tujuan, tugas pokok dan fungsinya. Tugas pokok dari Badan Kepegawaian Daerah adalah untuk melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian dan untuk fungsi dari Badan Kepegawaian Daerah

mengurusi dari perencanaan, perumusan, pelaksanaan, pengkoordinasian, pembinaan, penyelenggaraan dan pengawasan segala urusan yang berkaitan dengan Kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah dalam fungsinya tersebut dari perencanaan sampai pengawasan yang berkaitan dengan proses pengadaan pegawai pemerintah sampai dengan pengangkatan memiliki alurnya.¹

B. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Istimewa Yogyakarta

Birokrasi sebagai organisasi pemerintah telah mengalami perjalanan yang cukup panjang. Berbagai kelemahan yang terdapat di dalamnya menjadi tantangan yang tidak akan pernah habis untuk diperbincangkan dan dicari jalan keluarnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sampai saat ini citra negatif pada birokrasi masih dapat terlihat. Hal tersebut bukan tanpa sebab, kinerja birokrasi yang buruk dapat mempengaruhi berbagai aspek di dalam pembangunan. Hal ini juga yang membuat kepercayaan dari masyarakat kepada birokrasi cenderung rendah. Sudah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai pemegang otoritas untuk mengembalikan kepercayaan publik dengan melakukan perbaikan-perbaikan dalam upaya mereformasi birokrasinya.

Reformasi birokrasi dilakukan untuk mengubah berbagai hal di dalam birokrasi agar dapat memenuhi harapan publik. Salah satu perubahan mendasarnya adalah pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia sebagai salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi birokrasi namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang dihadapi, misalnya terkait

¹Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

rendahnya kompetensi pegawai yang selanjutnya berdampak pada rendahnya kinerja birokrasi secara umum. Dengan adanya masalah yang serius tentang SDM di birokrasi maka reformasi di bidang SDM sudah seharusnya menjadi agenda mendesak pemerintah demi mewujudkan birokrasi yang professional dan akuntabel.

Disahkannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah angin segar dalam upaya mereformasi Sumber Daya Manusia di birokrasi. Secara umum Undang-Undang tersebut mengupayakan adanya sebuah sistem yang dapat mengoptimalkan potensi Sumber Daya Manusia untuk pencapaian tujuan birokrasi. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan redefinisi dari peran manajemen Sumber Daya Manusia. Undang-Undang tersebut menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan Sumber Daya Manusia di birokrasi, termasuk tentang pegawai tidak tetap atau yang di dalam Undang-Undang tersebut dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pada pasal 6 Undang-Undang tersebut disebutkan bahwa pegawai ASN dapat diategorikan atas dua jenis yaitu PNS yang berstatus pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai dengan perjanjian kerja. PPPK menarik untuk dibahas mengingat statusnya yang bukan pegawai tetap sehingga memang dibutuhkan aturan yang secara tegas mengatur masa depan PPPK ini. Selain itu, pegawai tidak tetap di organisasi pemerintah pusat maupun daerah saat ini jumlahnya cukup besar. Menurut data BKN Tahun 2015, terdapat 343.158 orang pegawai tidak tetap yang direkrut. Instansi yang melakukan perekrutan terbanyak adalah instansi

pemerintah yang terdapat di Pulau Jawa yakni Provinsi Jawa Timur sebanyak 79.507 orang pegawai, Provinsi Jawa Tengah sebanyak 54.586 orang pegawai, dan Provinsi Jawa Barat sebanyak 42.499 orang pegawai. Sedangkan instansi pemerintah yang paling sedikit melakukan perekrutan adalah Provinsi Irian Jaya Barat, yakni hanya 337 orang pegawai. Jumlah pegawai tidak tetap ini nantinya berkaitan dengan isu kontribusi PPPK pada peningkatan kinerja birokrasi dan efisiensi organisasi dalam menggunakan anggarannya untuk belanja pegawai.

PPPK atau yang sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap, tetapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal itu senada dengan yang terdapat di dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang ASN bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Di dalam UU tersebut juga disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan dengan menggunakan sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Dengan menerapkan sistem merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai berbagai hak dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri, misalnya mengenai penggajian dan tunjangan, pemberian kesempatan untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu Undang-Undang Nomor 5 Tahun

2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga mengatur mengenai penegakan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan mengenai pemutusan hubungan kerja antara instansi pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri.²

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam bidang ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja pada umumnya berlaku bagi pekerja yang mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu, pemberi kerja harus mampu memberikan pengarahan atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi pengangguran di Indonesia.

Salah satu bentuk perjanjian kerja adalah perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK yang terdapat di lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Secara keseluruhan (provinsi), pemerintah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta itu membutuhkan 17.600 Pegawai negeri sipil, yang ada saat ini 11.500 PNS yang artinya saat ini masih kekurangan sekitar 6000 PNS. Kita dalam hal ini BKD sekitar 3-4 tahun kemarin tidak melakukan penerimaan PNS sementara PNS di BKD setiap tahunnya yang keluar sekitar 400an pertahun (pensiun).³

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam regulasi tersebut menjelaskan

² Ince Nuraffa Arfiani, "Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", *ejurnal legal opinion*, vol.5 No.4 2017

³ Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

bahwa Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Kemudian PPPK ini untuk dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi CPNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap pengadaan Pegawai Negeri Sipil diumumkan melalui media masa. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan: ⁴

1. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong,
2. Kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan,
3. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar,
4. Alamat dan tempat lamaran ditujukan,

⁴Dedy Suhendra, "Rekrutmen Dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", *jurnal ilmiah*, Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017

5. Batas waktu pengajuan surat lamaran,
6. Waktu dan tempat seleksi,
7. Lain-lain yang dianggap perlu

Sejarah mengenai kepegawaian itu sendiri sudah ada sejak zaman kemerdekaan negara Indonesia, diseluruh Indonesia sudah ada bagian, subbid, subbag, biro dan terakhir badan itu sudah ada di negara Indonesia. Tapi yang terakhir, di provinsi atau pemda Daerah Istimewa Yogyakarta yang berdasarkan Undang-Undang Keistimewaan Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta. Badan Kepegawaian Daerah dibentuk berdasarkan Perdais (Perda Istimewa) Nomor 3 Tahun 2015 tentang Kelembagaan Pemda DIY. Perda ini membentuk semua lembaga di Pemda DIY dari sekda, dinas, badan kepegawaian yang berlaku saat ini dari tahun 2015 sampai saat ini. Struktur Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari 14 subag. Dari subag tersebut mempunyai tugas dan fungsi yang diatur di Peraturan Gubernur No 70.⁵

Berbicara Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 yang ditindak lanjuti dengan PP 11 tahun 2017 yang mengatur tentang PNS, Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai kejelasan tentang PPPK sampai sekarang belum ada. Dimasa transisi ini, PPPK yang belum ada di tahun 2005 ada namanya PP 48 Tahun 2005 itu Daerah/Gubernur dibawahnya tidak boleh mengangkat pegawai honorer ataupun namanya. Untuk hal itu daerah-daerah lain pemerintah di pusat maupun di daerah mempunyai kebijakan sendiri untuk mengangkat namanya Pegawai Kontrak. Pegawai Kontrak ini bukan embrio dari PPPK akan tetapi mirip seperti

⁵Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

PPPK hanya saja PPPK itu ada 9 manajemen yang ada didalamnya dari perencanaan sampai pemutusan kontrak. Pegawai kontrak di DIY mengambil 7 manajemen yang dimana sudah mengarah ke PPPK. Pegawai kontrak ini dibuat untuk mengisi kekosongan maupun kekurangan pegawai di lingkungan pemprov DIY. Terakhir BKD menyeleksi 600 pegawai yang bisa diterima hanya 400 yang dibagi keseluruh instansi. Di Badan Kepegawaian Daerah sendiri hanya 1 orang dan yang paling banyak di guru. Bukan guru honorer yang seperti banyak disebut tetapi tetap pegawai kontrak per tahun. Dengan jumlah pekerja yang begitu banyak seharusnya pemerintah daerah melaksanakan perjanjian kerja dengan fokus dan memperhatikan kepentingan pekerja terkait hak dan kewajiban pekerja sebagai bentuk penghargaan terhadap profesi pekerja dalam pemerintahan daerah.⁶

Adapun proses pengangkatan atau pengadaan ini diatur di dalam Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Dimana dalam proses tersebut dilakukan oleh instansi yang bersangkutan, atau yang membutuhkan akan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa “penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif,

⁶Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.⁷

Adapun syarat administrasi dalam melamar jabatan PPPK adalah sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia;
2. Usia minimal 19 Tahun pada saat melamar;
3. Tidak pernah di pidana dengan pidana penjara atau pidana kurungan karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan, tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, dan/atau tindak pidana umum;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
5. Mempunyai Pendidikan formal, kecakapan, keahlian, dan keterampilan sesuai dengan jabatan yang dilamar;
6. Tidak menjadi anggota/ pengurus partai politik dan/ atau terlibat politik praktis;
7. Sehat jasmani dan rohani; dan
8. Syarat lain yang diperlukan sesuai dengan jabatan.⁸

Di dalam klausul perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK disebutkan terdapat klausul hak dan kewajiban, jangka waktu perjanjian kerja, pengupahan, sanksi, penyelesaian perselisihan dan Pemutusan Hubungan

⁷Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

⁸Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

Kerja. Sedangkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah dicantumkan hak-hak yang harus diperoleh PPPK di dalam Pasal 22 secara lengkap, adil dan layak.

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh:

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan; dan
4. Pengembangan kompetensi.

Keberadaan hak dan kewajiban yang terdapat dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan hak dan kewajiban yang didapatkan PPPK di Provinsi DIY sedikit berbeda. Berdasarkan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) PPPK berhak memperoleh; (1) Gaji dan Tunjangan, (2) Cuti, (3) Perlindungan; dan (4) Pengembangan Kompetensi. Namun pada kenyataannya hak-hak PPPK dalam perjanjian kerja hanya sebagian yang terealisasi atau dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi DIY.

Pasal 101 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada PPPK berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Serta Pasal 101 ayat (3) yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada PPPK dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk PPPK di Instansi pusat dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk instansi daerah.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sendiri tidak dijelaskan secara eksplisit disebutkan bahwa gaji PPPK harus sesuai dengan upah minimum. Akan tetapi upah minimum adalah kebijakan pemerintah untuk memberikan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu sepantasnya gaji PPPK tidak lebih rendah dari upah minimum. Namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, gaji yang kami peroleh per bulan sesuai dengan UMP Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sekitar Rp1.300.000,00.⁹ Selain itu, di lingkungan kantor Pemerintah Provinsi DIY sendiri pernah terjadi keterlambatan pemberian gaji kepada pegawai dengan alasan bahwa proses administrasi dan menunggu evaluasi dari Gubernur, tetapi bukan berarti pihak pemerintah Provinsi DIY tidak memberikan gaji kepada pegawai kontrak.¹⁰

Terkait tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Provinsi DIY, bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak mendapatkan hak tunjangan.¹¹ Sedangkan terkait gaji pensiun, menurut Asdep Pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDM Aparatur Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) dikatakan bahwa: PPPK yang bekerja di suatu instansi, bisa mengajukan untuk

⁹Hasil wawancara dengan salah satu pegawai PPPK Provinsi DIY.

¹⁰Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP., Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

¹¹Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

iuran pensiunnya yang secara otomatis dipotong bulanan layaknya PNS, dan hal ini sesuai dengan aturan Aparatur Sipil Negara yang berlaku.

Selain gaji dan tunjangan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga memperoleh hak cuti. Dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa, ketentuan lebih lanjut terkait hak dan kewajiban PPPK sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah. Tetapi Peraturan Pemerintah yang mengatur lebih lanjut terkait hak PPPK tersebut belum ada hingga saat ini termasuk penjelasan lebih lanjut terkait hak cuti yang dimiliki oleh PPPK.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa PPPK pada pemerintahan Provinsi DIY hanya mendapatkan hak cuti melahirkan/bersalin saja dan tidak mendapatkan hak cuti lainnya.¹²Selain mendapatkan hak dan kewajiban, PPPK juga memperoleh perlindungan dalam bekerja. Menurut Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa; Jaminan hari tua, Jaminan kesehatan, Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, dan Bantuan hukum.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa, PPPK belum mendapatkan perlindungan kerja secara keseluruhan. Namun apabila PPPK tersebut terkena kasus hukum dalam rangka tugas kedinasan, maka pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan bantuan hukum tetapi apabila kasusnya bersifat pribadi, maka pemerintah tidak dapat memberikan bantuan hukum, kecuali ada

¹²Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

aturan kementerian yang membolehkan hal tersebut.¹³Berdasarkan keterangan tersebut Pemerintah Daerah Provinsi DIY belum sepenuhnya kewajibannya dalam memberikan seluruh hak perlindungan kerja terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kewajiban yang dilakukan PPPK selama bekerja, dalam pelaksanaannya dinilai oleh pihak-pihak tertentu yang memiliki kewenangan. Hal ini terjadi karena telah tercantum dalam perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan pegawai yang bersangkutan berdasarkan kesepakatan.

Penilaian kerja bertujuan untuk menjamin obyektifitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan pegawai yang bersangkutan. Penilaian dilakukan pada akhir tahun dan dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian tiap kinerja PPPK berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing. Penilaian kerja ini dapat mempengaruhi tunjangan kinerja yang akan diperoleh oleh PPPK.

Penilaian kerja yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat menjadi tolak ukur untuk dilanjutkannya Perjanjian Kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK. Hal ini terjadi karena PPPK diangkat dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang masa kerjanya telah diatur paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja sesuai dengan isi Pasal 98 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

¹³Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub. Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

Adanya penilaian yang menjadi tolak ukur dilanjutkannya perjanjian kerja, menurut penulis hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran tentang kejelasan masa kerja yang pekerja dapatkan. Dalam peraturan yang dibuat harusnya pemerintah memberikan ketegasan terkait batas maksimal kontrak seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan kompetensi tersebut terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pemerintah Provinsi DIY telah melaksanakan hak pengembangan kompetensi yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk PPPK dengan tujuan meningkatkan sumber dayanya yang dibiayai oleh APBD. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan kompetensi yang pernah saya dapatkan disini ketika bekerja antara lain diklat (pendidikan dan pelatihan), mengikuti beberapa seminar dan diajarkan cara menggunakan internet untuk memasukkan data-data kantor.¹⁴

Pengadaan pegawai pemerintah merupakan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah. Proses dari pengadaan pegawai itu

¹⁴Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

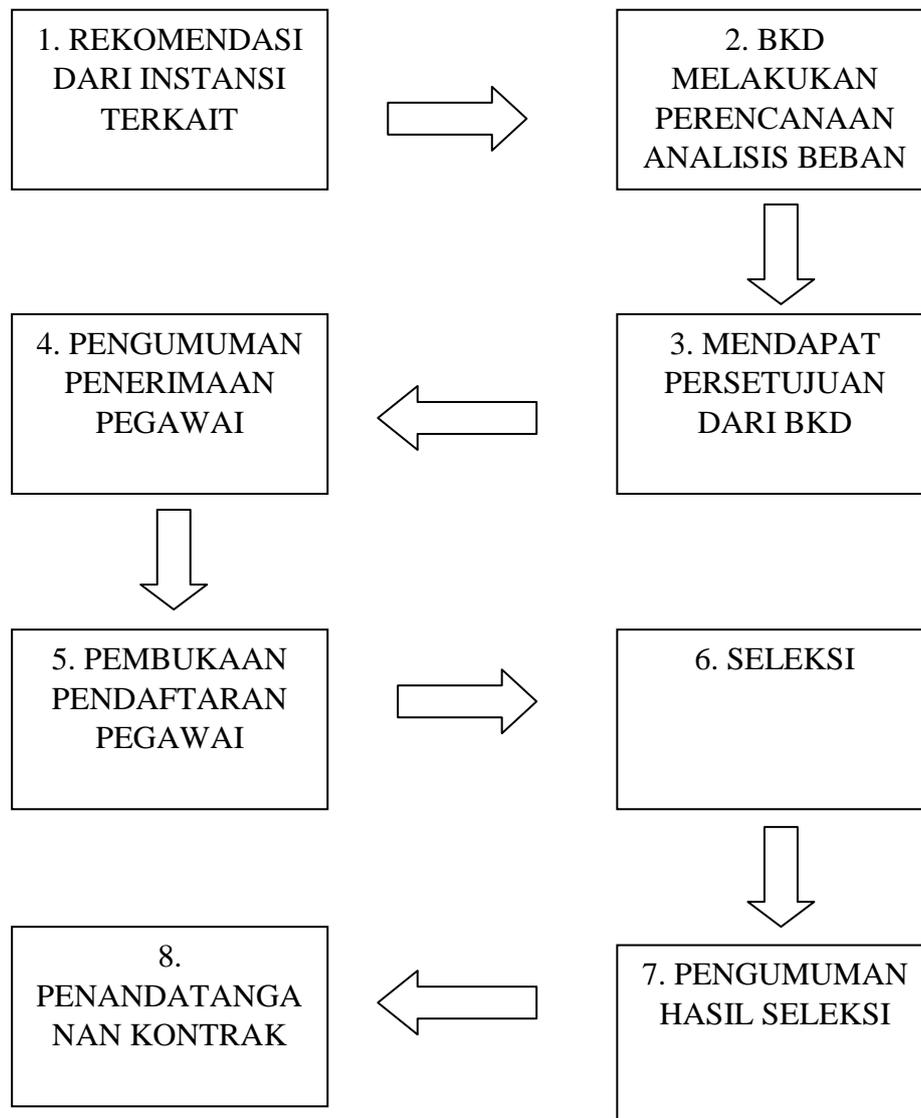
sendiri harus melewati beberapa alur tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan oleh calon pegawai. Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut ahli lain menyebutkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Samsudin, 2006). Ivancevich (2001) menambahkan bahwa rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.¹⁵

Bagan 1.1 Tahapan Pengadaan Calon Pegawai Pemerintah Oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Adapun proses alurnya dijelaskan sebagai berikut :¹⁶

¹⁵Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16, No. 3 Sept-Des 2009, hlm.131-139

¹⁶Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.



Bagan alur diatas digambarkan tahapan pengadaan calon pegawai pemerintah yang diadakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dimulai dari adanya rekomendasi dari instansi terkait, perencanaan dan analisis beban, adanya persetujuan dari BKD, pengumuman penerimaan pegawai, pembukaan pendaftaran pegawai, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan terakhir

penandatanganan kontrak antara calon pegawai dengan instansi terkait yang membutuhkan pegawai.

Tahapan pertama dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah adanya usulan rekomendasi dari instansi terkait yang membutuhkan pegawai.

Instansi pemerintahan adalah kerja atau satuan organisasi kementerian/departemen lembaga pemerintah, non departemen kesekretariatan lembaga tinggi negara, dan instansi pemerintah lainnya baik pusat ataupun daerah termasuk Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah. Dalam pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Daerah, Instansi pemerintah adalah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meliputi Kementerian Koordinator/Kementerian, Negara/Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pemerintah Provinsi, Pemko, Pemkab serta lembaga-lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi pemerintahan dengan menggunakan APBN dan/APBD.

Didalam instansi terdapat struktur yang ada didalamnya, yang salah satunya adalah pegawai. Pegawai dalam hal ini adalah seorang yang dapat dipekerjakan sesuai dengan kemampuan dan bidang untuk mengisi jabatan kerja yang ada di instansi yang kemudian disebut sebagai tenaga kerja. Tenaga kerja di instansi diadakan untuk mengisi jabatan yang belum ada maupun untuk mengisi kekosongan jabatan.

Pengadaan tenaga kerja di instansi dilakukan dengan cara usulan terlebih dahulu kepada Badan Kepegawaian Daerah. Instansi sebagai lembaga pemerintahan mengusulkan pengadaan pegawai untuk mengisi tenaga kerja yang dibutuhkan. Usulan tersebut berbentuk surat rekomendasi dari instansi terkait mengenai jumlah tenaga kerja yang akan dibutuhkan dan akan diserahkan selanjutnya kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk di kaji terlebih dahulu.

Tahapan kedua dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah melakukan perencanaan dengan analisis beban kerja pada instansi terkait yang memberikan usulan rekomendasi.

Badan Kepegawaian Daerah adalah sebuah instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Dalam tugasnya Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas :

- 1) Melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian
- 2) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan bidangnya

Badan Kepegawaian Daerah dalam fungsinya memiliki fungsi yang diantaranya :

- 1) Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data berbentuk database serta analisa data untuk penyusunan program kegiatan.

- 2) Perencanaan strategis pada Badan Kepegawaian Daerah.
- 3) Perumusan kebijakan teknis bidang kepegawaian.
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang kepegawaian.
- 5) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang kepegawaian.
- 6) Perencanaan formasi dan pengembangan kepegawaian.

Sebagai instansi pemerintah dibawah Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan dibawah lembaga Badan Kepegawaian Nasional yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai lembaga yang mengatur mengenai kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah dalam hal ini memiliki fungsi untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Dijelaskan sebelumnya, bahwa instansi pemerintah yang akan melakukan pengadaan pegawai untuk tenaga kerja terlebih dahulu mengusulkan kepada Badan Kepegawian Daerah terlebih dahulu mengenai jabatan yang akan diisi oleh pegawai. Atas usulan rekomendasi dari instansi tersebut Badan Kepegawaian Daerah terlebih dahulu melakukan pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian database terhadap pegawai tenaga kerja yang akan diadakan.

Selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah akan melakukan analisis terhadap usulan rekomendasi dari instansi yang mengajukan pengadaan tenaga kerja. Analisis dilakukan karena dalam pengadaan pegawai tenaga kerja harus berdasarkan anggaran yang ada dipemerintah. Setelah melakukan analisis terhadap instansi terkait yang membutuhkan pegawai tenaga kerja, Badan Kepegawaian Daerah melakukan perumusan dan perencanaan mengenai formasi

dan jumlah pegawai tenaga kerja yang akan diadakan untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan instansi terkait.

Tahapan ketiga dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah memberikan persetujuan setelah melakukan analisis terhadap usulan rekomendasi pegawai dari instansi terkait.

Badan Kepegawaian Daerah dengan tugasnya sebagai lembaga yang melaksanakan urusan pemerintah daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian memiliki wewenang atas segala urusan mengenai kepegawaian yang salah satunya adalah dapat memberikan persetujuan atas usulan rekomendasi dari instansi untuk melakukan pengadaan pegawai tenaga kerja berdasarkan hasil analisis terhadap usulan rekomendasi dari instansi yang membutuhkan pegawai tenaga kerja. Persetujuan dari Badan Kepegawaian Daerah diberikan sesuai analisis yang telah dilakukan dan berdasarkan anggaran yang ada di Pemerintah.

Tahapan keempat dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah mengeluarkan pengumuman penerimaan pegawai.

Penerimaan pegawai tenaga kerja dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dengan terlebih dahulu mengeluarkan pengumuman kepada masyarakat umum. Setelah memberikan persetujuan atas usulan rekomendasi dari instansi yang membutuhkan pegawai tenaga kerja, Badan Kepegawaian Daerah yang memiliki tugas mengenai segala urusan pemerintah daerah dibidang kepegawaian

mengeluarkan pengumuman penerimaan pegawai beserta jumlah dan jabatan yang akan diadakan. Pengumuman penerimaan pegawai ini dilakukan melalui website dari Badan Kepegawaian Daerah. Di website akan terpampang pegawai tenaga kerja yang akan dibutuhkan oleh instansi dan masyarakat umum dapat mengaksesnya untuk mengikuti perekrutan pegawai tenaga kerja.

Tahapan kelima dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah membuka pendaftaran penerimaan pegawai.

Pembukaan pendaftaran penerimaan pegawai tenaga kerja dilakukan setelah dikeluarkannya pengumuman dari Badan Kepegawaian Daerah. Pendaftaran penerimaan pegawai tenaga kerja dilakukan secara online, yang dapat diakses melalui website dari Badan Kepegawaian Daerah. Masyarakat umum dapat mendaftar sesuai dengan bidang dan kemampuannya untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh instansi yang membutuhkan.

Tahapan keenam dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah melakukan seleksi

Seleksi pegawai adalah proses pencarian calon karyawan atau pelamar, yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran-lamaran atau aplikasi tersebut diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan data para pencari kerja yang siap untuk diseleksi. Adapun proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelamar diterima

atau tidak.¹⁷ Dalam perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan dalam rangka pengadaan. Pengadaan sumber daya manusia didasarkan pada analisis kebutuhan sumber daya manusia setiap organisasi atau unit organisasi. Wujud analisis kebutuhan sumber daya manusia dapat berupa analisis jabatan atau formasi kebutuhan pegawai. Seleksi lebih merujuk pada cara atau metode keputusan yang dipilih atau dibuat dalam kerangka rekrutmen.¹⁸

Pengadaan pegawai tenaga kerja dilakukan melalui seleksi oleh Badan Kepegawaian Daerah berdasarkan hasil pendaftaran yang sudah dibuka sebelumnya. Dale Yoder dalam Syukur mengatakan bahwa penarikan pegawai mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi. Agar tenaga kerja yang akan diterima bekerja itu sesuai dengan keinginan organisasi, harus ditentukan standar tenaga kerja yang akan dibutuhkan. Standar tersebut merupakan persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.¹⁹

Memilih atau seleksi tenaga kerja tampaknya sederhana dalam teori, namun pada praktiknya tidak demikian, seleksi lebih rumit daripada yang dibayangkan. Berbagai prosedur seleksi karyawan dapat kita temui pada perusahaan-perusahaan, yang biasa digunakan, misalnya pengisian formulir

¹⁷ Abu Fahmi, dkk, HRD Syariah Teori dan Implementasi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hal.158.

¹⁸ Sudarmanto, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 208.

¹⁹ Fatah Syukur, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hal. 67.

lamaran, tes-tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, keputusan penerimaan, induksi dan orientasi. Aktivitas tersebut dijalankan secara berkesinambungan hingga diperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dan siap menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh manajemen perusahaan.²⁰

Untuk melakukan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen :²¹

- 1) Menentukan jabatan yang kosong dan berapa orang yang dibutuhkan
Tahap awal dari proses rekrutmen adalah mengidentifikasi kekosongan jabatan di setiap departemen yang ada dalam organisasi. Identifikasi ini meliputi berbagai hal termasuk, pekerjaan baru, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan memperhatikan informasi yang ada di atas maka akan dapat diketahui berapa jumlah jabatan yang kosong dan keahlian apa saja yang dibutuhkan serta berapa jumlah orang yang dibutuhkan.
- 2) Analisis informasi jabatan Setelah mengetahui jumlah kekosongan jabatan, maka langkah selanjutnya memahami informasi yang terkait dengan *job description* dan *job specification* sebagai landasan dalam menentukan kriteria dan persyaratan jabatan.

²⁰Rizki Amanda, dkk, Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 2 April 2014, hal. 3.

²¹Wahibur Rokhman, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011, hal. 39.

3) Penentuan kriteria pelamar Setelah mengetahui pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu jabatan. Maka langkah selanjutnya adalah menentukan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan suatu jabatan. Persyaratan dan kriteria jabatan hendaknya dibuat secara jelas dan detail agar tidak membingungkan proses selanjutnya.

Setelah menentukan tahapan-tahapan seleksi Badan Kepegawaian Daerah kemudian mengadakan seleksi untuk calon pelamar pegawai. Badan Kepegawaian Daerah melakukan seleksi melalui 2 metode yaitu:

1) Tes Kemampuan Dasar (TKD) melalui Computer Assisted Test (CAT)

Perkembangan teknologi digunakan oleh pemerintah untuk melakukan rangkaian tahapan rekrutmen dan penerimaan pegawai yang dikenal dengan Computer Assisted Test (CAT) yang membuat prosedur tes rekrutmen jadi semakin praktis dan efisien karena didukung oleh teknologi komputer yang dapat dikontrol langsung melalui server.

Tes Kemampuan Dasar merupakan tes yang didalamnya terdapat soal-soal yang dibuat untuk mengukur kemampuan dasar yang dimiliki oleh pegawai. Test ini terdiri atas tiga bagian yaitu:

- a) Test Intelegensi Umum(TIU)
- b) Test Wawasan Kebangsaan(TWK)
- c) Test Karakteristik Pribadi(TKP)

Menurut BKD (Badan Kepegawaian Daerah), yang dimaksud dengan pengertian CAT (Computer Assisted Test) adalah suatu metode seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar bagi calon pegawai. Standar kompetensi dasar pegawai diperlukan untuk mewujudkan profesionalisme pegawai dan Computer Assisted Test (CAT) dipercaya bisa menjamin standar kompetensi dasar dan transparansi rekrutmen pegawai dalam TKD (Tes Kompetensi Dasar) karena melalui Computer Assisted Test dengan sistem komputer, peserta langsung mengerjakan soal ujiannya di layar monitor komputer. Pengoperasiannya cukup mudah dan waktu yang tersisa dalam pengerjaan sudah terpampang jelas di monitor. Soal dengan bentuk pilihan ganda membuat kita cukup menggunakan mouse untuk mengklik pilihan yang benar dan calon pegawai dapat langsung mengetahui hasil nilai tes yang mereka peroleh setelah selesai mengerjakan soal yang diberikan.

2) Tes Kemampuan Bidang

Tahapan setelah melakukan Tes Kemampuan Bidang, calon pegawai kemudian melakukan tahapan Tes Kemampuan Bidang (TKB) yaitu tes yang dilakukan untuk mengukur kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh calon pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan

dijabat. Tes Kemampuan Bidang dilakukan oleh instansi terkait yang akan melakukan rekrutmen pegawai. Instansi melakukan Tes Kemampuan Bidang bagi calon pegawai setelah mereka melakukan tahapan seleksi Tes Kemampuan Dasar yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Tes Kemampuan Bidang dilakukan oleh instansi melalui tahapan mengerjakan soal dan wawancara. Tahapan ini dilakukan supaya calon pegawai setelah mereka lulus dari Tes Kemampuan Dasar dapat diketahui Kemampuan Bidang yang dimilikinya sesuai dengan formasi jabatan yang dibutuhkan oleh instansi yang membutuhkan pegawai.

Tahapan ketujuh dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah mengeluarkan pengumuman hasil seleksi.

Seleksi yang sudah dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah melalui tahapan Tes Kemampuan Dasar dan Tes Kemampuan Bidang menghasilkan calon pegawai tenaga kerja yang dinyatakan lolos sesuai hasil dari seleksi yang sudah dijalani. Pengumuman hasil seleksi ini dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah melalui website dan dapat diakses kepada calon pegawai tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan lolos tahapan-tahapan seleksi.

Tahapan kedelapan dari proses pengadaan pegawai oleh Badan Kepegawaian daerah adalah Penandatanganan kontrak antara pegawai yang lolos seleksi dengan instansi terkait yang membutuhkan pegawai.

Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat dari adanya kontrak kerja yang dibuat harus memenuhi syarat diantaranya :

Menurut pasal 54 UU No.13/2003, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan
- d) Tempat pekerjaan
- e) Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Bentuk dari kontrak kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu :

- a) Berbentuk Lisan/ Tidak tertulis

Meskipun kontrak kerja dibuat secara tidak tertulis, namun kontrak kerja jenis ini tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja tersebut.

Tentu saja kontrak kerja jenis ini mempunyai kelemahan fatal yaitu apabila ada beberapa isi kontrak kerja yang ternyata tidak dilaksanakan oleh pengusaha karena tidak pernah dituangkan secara tertulis sehingga merugikan pekerja.

b) Berbentuk Tulisan

Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh.

Dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003).

Calon pegawai tenaga kerja yang sudah dinyatakan lolos oleh Badan Kepegawaian Daerah setelah melalui tahapan Tes Kemampuan Dasar dan Tes Kemampuan Bidang kemudian melakukan penandatanganan kontrak kerja antara pegawai dengan instansi yang membutuhkan pegawai tenaga kerja. Penandatanganan dilakukan setelah instansi terkait sudah melakukan Tes Kemampuan Bidang kepada calon pegawai yang akan mengisi jabatan tenaga kerja yang diperlukan instansi sesuai bidang kemampuan dan ketrampilannya. Pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib untuk memperhatikan ketentuan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang menyatakan bahwa :

Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi 4 syarat yaitu:

- a) Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya.
- b) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c) Suatu pokok persoalan tertentu.
- d) Suatu sebab yang tidak terlarang.

Pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menegaskan bahwa :

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak.
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Penandatanganan kontrak kerja pegawai juga mengenai lamanya waktu kerja pegawai terhadap instansi yang membuka lowongan pekerjaan tersebut.

Perjanjian kerja menurut waktu berakhirnya terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang pekerjaannya sering disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Didasarkan atas jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- b) Dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap : untuk buruh, pengusaha dan Disnaker (Permenaker No. Per-02/Men/1993), apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- c) Dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin atau dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama.
- d) Tidak ada masa percobaan kerja (*probation*), bila disyaratkan maka perjanjian kerja BATAL DEMI HUKUM (Pasal 58 UU No. 13/2003).

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Selain tertulis, PKWTT dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat

pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja (*probation*) untuk paling lama 3 (tiga) bulan, bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan, Perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

C. Faktor Yang Mendorong Pengadaan PPPK di Lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian bahwa alasan-alasan atau faktor pemerintah merekrut PPPK itu adalah dilihat dari kebutuhan instansi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, pegawai kontrak atau PPPK disini diutamakan ada untuk membantu PNS. Walaupun anggapan “membantu PNS” tidak menutup kemungkinan ketika kemampuan-kemampuan tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan justru tenaga kontrak atau PPPK yang menjadi unggul dalam mengerjakannya. Seperti contoh sekarang ini di kantor lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta membutuhkan tenaga kerja yang mengerti dalam bidang SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) yang menjalankan atau mengurus sistem keuangan daerah berbasis online, dan ternyata ada pegawai kontrak yang telah lama bekerja disini yang memiliki keahlian di bidang itu. Dengan kata lain kita

tidak perlu mencari tenaga yang ahli dalam bidang ini karena sudah ada PPPK yang menanganinya.²²

Menurut penulis dengan adanya hal tersebut keberadaan PPPK memiliki dampak yang baik dan menguntungkan dalam birokrasi karena PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan Sumber Daya Manusia mumpuni dan professional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak didapatkan pada PNS yang selama ini menjadi “pemain tunggal” dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. PPPK yang berlatar belakang professional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas. Ketika pekerjaan yang ditangani PPPK tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung pegawainya.

Faktor yang mendorong pemerintah merekrut PPPK, antara lain:

1. PPPK sebagai inovasi percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala.

Inovasi menjadi sesuatu yang mutlak dalam pelayanan publik, sebab apapun kebutuhan masyarakat, pemerintah harus merespon dengan cepat dan tepat.²³ Inovasi dapat dikatakan sebagai suatu penemuan atau cara baru untuk mengombinasikan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan yang tersedia. Menurut penulis dengan hadirnya PPPK maka sejatinya

²²Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

²³Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

menjadi sesuatu yang berbeda dalam birokrasi dan tercipta pegawai-pegawai baru yang lebih unggul. Dengan semangat inovasi diharapkan terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pemerintahan khususnya dalam pelayanan publik. Pelayanan publik dikatakan berkualitas apabila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sebaliknya, apabila masyarakat tidak puas dengan pelayanan yang diberikan maka dapat dipastikan pelayanan tersebut tidak berkualitas.

2. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta.

Knowledge management adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi. Manfaat *Knowledge Management* yaitu memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk meningkatkan keahlian dan pengalaman dengan cara bekerja bersama-sama dan berbagi pengetahuan dengan orang lain

serta belajar satu sama lain, sehingga dapat meningkatkan kinerja pribadi yang mengarah pada pengembangan karir yang lebih baik.²⁴

3. PPPK dibutuhkan karena ketersediaan tenaga kerja professional yang terbatas, terutama untuk keahlian lapangan.

Keterbatasan tenaga professional dalam birokrasi menyebabkan banyaknya tugas-tugas dalam pemerintahan tidak dapat dilaksanakan secara cepat dan tepat. Kehadiran PPPK, maka tugas-tugas di dalam birokrasi pemerintahan dapat terlaksana dan sekaligus meringankan beban kerja dari PNS.²⁵

4. Untuk membantu PNS dalam mengerjakan tugasnya demi optimalisasi kinerja birokrasi.

Hadirnya PPPK, PNS tidak lagi menjadi pemain tunggal dalam urusan pemerintahan dan keberadaan PPPK dapat dengan cepat mengoptimalkan kinerja birokrasi.²⁶

²⁴Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

²⁵Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

²⁶Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.