

**PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Penulisan Hukum/Skripsi disusun sebagai syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

Disusun oleh :

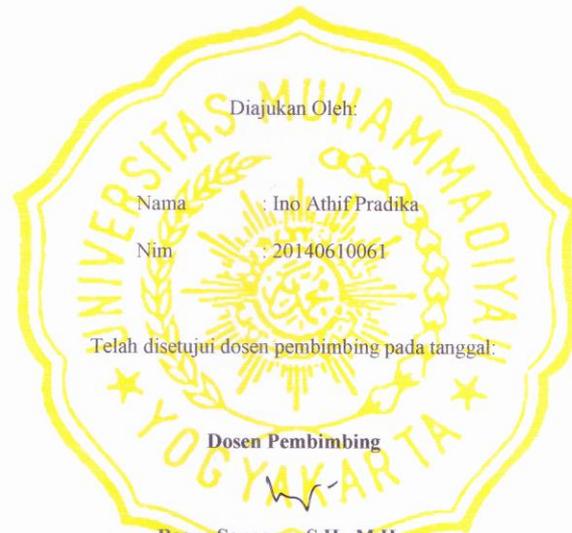
Nama : Ino Athif Pradika

NIM : 20140610061

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

NASKAH PUBLIKASI
PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA



Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
NIP. 196808211993031003

Mengesahkan
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum
NIK. 19710409199702153028

A red circular stamp of Universitas Muhammadiyah Yogyakarta is positioned below the text. It contains a handwritten signature in blue ink.

NASKAH PUBLIKASI

PENGADAAN APARATUR SIPIL NEGARA BERDASARKAN

PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 DI

LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

ABSTRAK

Ino Athif Pradika¹

Aparatur Sipil Negara (ASN) tertuang pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Peraturan lebih lanjut mengenai ASN ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Tujuan penelitian ini adalah 1.) Untuk mengetahui pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta; 2.) Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong pengadaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris yaitu penelitian sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat. Bahan hukum primer diperoleh dari hasil wawancara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Yogyakarta dengan narasumber, yaitu seorang yang memberikan pendapat atas objek yang diteliti. Narasumber memiliki kompetensi ilmu terhadap objek yang diteliti, dalam penelitian ini yaitu Kepala SubBid Perencanaan Pengadaan yang memberikan informasi mengenai pelaksanaan dan pengadaan PPPK.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pelaksanaan pengaadaan Aparatur Sipil Negara melalui tahapan-tahapan dari usulan rekomendasi, perencanaan, persetujuan, pengumuman penerimaan, pendaftaran calon pegawai, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan terakhir tanda tangan kontrak kerja. 2) Faktor yang mendorong pengadaan Aparatur Sipil Negara di pemerintah provinsi Yogyakarta didorong karena dilihat dari kebutuhan instansi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, pegawai kontrak atau PPPK disini diutamakan ada untuk membantu PNS.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

¹ Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, NIM : 21040610061, Email : Inoathifpradika@yahoo.com

A. PENDAHULUAN

Pertumbuhan penduduk yang meningkat secara cepat dalam suatu negara dapat menimbulkan berbagai masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks, mulai dari masalah ekonomi masyarakat dan semakin meningkatnya jumlah pengangguran karena tingkat persaingan dalam mencari pekerjaan sangat tinggi. Negara Indonesia mempunyai riwayat mengenai ketenagakerjaan yang paling suram pada zaman perburuhan dizaman penjajahan yaitu perbudakan yang dilakukan oleh negara asing. Ketenagakerjaan adalah bagian integral dari perekonomian, sehingga pembangunan ketenagakerjaan juga merupakan bagian dari masalah pembangunan ekonomi, sehingga dalam perencanaan ekonomi juga harus mencakup mengenai perencanaan ketenagakerjaan.

Negara Indonesia sangat menjunjung tinggi akan hak asasi manusianya, dalam konsep hak asasi manusia telah secara tegas dan jelas diakui keberadaannya di dalam UUD 1945 dan dilaksanakan oleh negara di dalam masyarakat. Hak asasi pekerja/buruh adalah untuk memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan yang telah diakui keberadaannya dalam UUD 1945. Hak konstitusional suatu negara untuk melaksanakan kewajibannya maka negara diwajibkan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya dan seluas-luasnya kepada masyarakat. Pelayanan diberikan oleh pemerintah dalam bentuk pelayanan publik yang dimana hal tersebut pastinya dilakukan oleh seseorang yang berkompeten dan mampu melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaannya untuk melayani segala

kebutuhan masyarakat. Adanya peraturan yang mengatur mengenai Ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bentuk kebijakan pemerintah untuk semakin menjamin keberadaan tenaga kerja yang ada demi terciptanya pelayanan publik yang semakin baik. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat untuk membawa perubahan mendasar mengenai Ketenagakerjaan yakni mengatur mengenai segala hal permasalahan yang ada di dunia ketenagakerjaan di Indonesia.

Instansi pemerintah maupun instansi swasta dapat dipastikan selalu membutuhkan pekerja atau sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas. Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui rekrutmen. Menurut Sondang P. Siagian, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.²

Khususnya instansi pemerintah, maka rekrutmen tenaga kerja atau Sumber Daya Masyarakat harus berdasarkan undang-undang yang berlaku di lingkungan pemerintah. Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah angin segar dalam upaya mereformasi Sumber Daya Masyarakat di birokrasi. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

²Sondang Siagian, *Administrasi Pembangunan*, Haji Masagung, Jakarta, 1987, hal.155-156.

yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-Undangan. Dalam pelayanan publik yang baik, dapat dimulai dari Aparatur yang membidangi pekerjaannya hal ini ditunjang dari Aparatur yang ada, baik PNS sebagai pegawai instansi yang statusnya pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai yang pekerjaannya dengan perjanjian kerja dan sebagai pembantu PNS dalam melakukan pekerjaannya. Tidak dipungkiri semakin majunya zaman, tuntutan dunia kerja juga semakin maju untuk itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang profesional untuk membidangi dipekerjaannya.

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Pengertian mengenai ASN itu sendiri tertuang pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil itu sendiri adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan instansi pemerintahan sesuai dengan syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan oleh peraturan Perundang-Undangan dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja adalah pegawai dengan sistem kerjanya dibatasi oleh perjanjian yang dilakukan antara pekerja dengan yang mempekerjakan yang memuat syarat sah perjanjian sesuai peraturan Perundang-Undangan.

Pegawai ASN mempunyai peran yang amat sangat penting sebab pegawai ASN merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan, dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka

mencapai tujuan negara. Untuk terciptanya tujuan tersebut harus adanya kedisiplinan merupakan suatu keadaan atau suasana yang tercipta dengan tertib dan teratur, di mana orang-orang yang berada dalam suatu organisasi atau instansi tunduk, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun lisan untuk menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

2. Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Secara umum pembinaan disebut sebagai sebuah perbaikan terhadap pola hidup yang direncanakan. Hidayat, memberikan uraian bahwa pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur, dan terarah untuk meningkatkan sikap dan keterampilan seseorang dengan tindakan-tindakan, pengarahan, pembimbingan, pengembangan dan stimulasi dan pengawasan untuk mencapai suatu tujuan.³

Pembinaan merupakan suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik, pembinaan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, perubahan, evolusi atas berbagai kemungkinan, berkembang, atau peningkatan atas sesuatu.⁴ Pembinaan adalah proses mengarahkan yang dilakukan seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja, dan membantunya mengatasi hambatan dalam mencapai prestasi optimal. Untuk meningkatkan SDM Aparatur Sipil Negara, maka diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang dimana hal ini merupakan bagian dari pembinaan bagi aparatur negara sebagai investasi

³ Hidayat, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1985, hal. 10.

⁴ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana Press, Jakarta, 1999, hal. 52.

manusia yang tidak bisa dilaksanakan oleh suatu organisasi, tidak saja meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan.

3. Tujuan Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Pembinaan Aparatur Negara yang diorientasikan kepada kemampuan, kesetiaan pengabdian dan tanggung jawab Pegawai Negeri terhadap bangsa dan Negara, merupakan salah satu usaha untuk mengimbangi laju pembangunan dan menghadapi era globalisasi pasar bebas oleh karena itu tujuan dilakukannya pembinaan ASN adalah untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, meningkatkan mutu dan keterampilan dan memupuk kegairahan kerja, terwujudnya Pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa

4. Jenis Pembinaan Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan beberapa referensi, diketahui bahwa pembinaan bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryono dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral dan pembinaan disiplin kerja.⁵ Bentuk pembinaan yang dilakukan yang harus dilakukan terhadap pegawai, yaitu (1) pembinaan mental dan spiritual; (2) pembinaan loyalitas; (3) pembinaan hubungan kerja; (4) pembinaan moral dan semangat kerja; (5) pembinaan disiplin kerja; (6) pembinaan kesejahteraan;

⁵ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal. 281.

dan (7) pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.⁶ Pembinaan Aparatur Sipil Negara ke depan diarahkan pada Aparatur Sipil Negara yang netral, profesional, sejahtera, dan akuntabel. Pembinaan Aparatur Sipil Negara dengan kata lain, diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme, bersikap dan berperilaku jujur, bersih dan disiplin, bermoral tinggi, dan netral dari pengaruh partai politik.⁷

5. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja yaitu adanya keterikatan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja di bawah perintah orang lain.⁸ Konsep awal mengenai pekerja dengan perjanjian kerja adalah berawal dari istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. Sebelum mengenal PPPK, Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai *outsourcing* selain itu, dikenal juga tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang tugasnya membantu PNS dalam melaksanakan tugas.

⁶ Saydam Gouzali, *op.cit.*, hal. 207.

⁷ Miftah Thoha, *op.cit.*, hal. 54.

⁸ *Ibid.*

Dalam suatu perjanjian kerja terdapat klausul unsur yang harus terpenuhi yaitu adanya unsur pekerjaan, adanya unsur perintah yang mempekerjakan, adanya waktu yang diberikan dan adanya upah atas hasil kerja yang diberikan. Untuk waktu kerja dalam suatu perjanjian kerja sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan yaitu dibagi menjadi 2, yang pertama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah pekerjaan yang diberikan berdasarkan waktu yang ditentukan untuk penyelesaian pekerjaannya dan yang kedua Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah pekerjaan yang diberikan berdasarkan waktu yang tidak ditentukan untuk penyelesaian pekerjaannya.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian hukum empiris yang merupakan penelitian lapangan, yaitu penelitian terhadap data primer yang didukung data sekunder.⁹ Dengan data primer berupa data yang diperoleh secara langsung berdasarkan hasil dari wawancara terhadap narasumber yang bersangkutan dan data sekunder yaitu berupa hasil studi pustaka peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan, Aparatur Sipil Negara sebagai bahan hukum primer dan literatur buku, jurnal, internet yang berkaitan terhadap penelitian sebagai bahan hukum sekunder juga untuk melengkapi bahan hukum sekunder seperti kamus dan ensiklopedia. Data yang diperoleh dari penelitian, baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan, kemudian dianalisis

⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hal. 24.

dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu data yang diperoleh dilapangan maupun kepustakaan, disusun secara sistematis setelah diseleksi berdasarkan permasalahan dan dilihat kesesuaiannya dengan ketentuan yang berlaku, selanjutnya disimpulkan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Badan Kepegawaian Daerah

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). 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 Perda (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 70.¹⁰

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 mengurus dari perencanaan, perumusan, pelaksanaan, pengkoordinasian, pembinaan, penyelenggaraan dan pengawasan segala urusan yang berkaitan dengan Kepegawaian.

2. 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

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

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 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.

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.¹¹

¹¹ 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

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).¹²

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

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

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

pengadaan Pegawai Negeri Sipil diumumkan melalui media masa. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan:¹³

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

Bicara UU No 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 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

¹³Dedy Suhendra, "RekrutmenDanPengangkatan Pegawai PemerintahDengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", *jurnal ilmiah*, Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017

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.¹⁴

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.

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.

Terkait tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Provinsi DIY, bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak mendapatkan hak tunjangan.¹⁵ Sedangkan terkait gaji pensiun, menurut Asdep Pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDM Aparatur Kementrian

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

¹⁵Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) dikatakan bahwa: PPPK yang bekerja di suatu instansi, bisa mengajukan untuk iuran pensiunnya yang secara otomatis dipotong bulanan layaknya PNS, dan hal ini sesuai dengan aturan Aparatur Sipil Negara yang berlaku. Selain mendapat tunjangan, dari hasil penelitian didapat bahwasannya PPPK juga mendapatkan hak cuti, dan perlindungan saat menjalankan tugas pekerjaannya.

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.

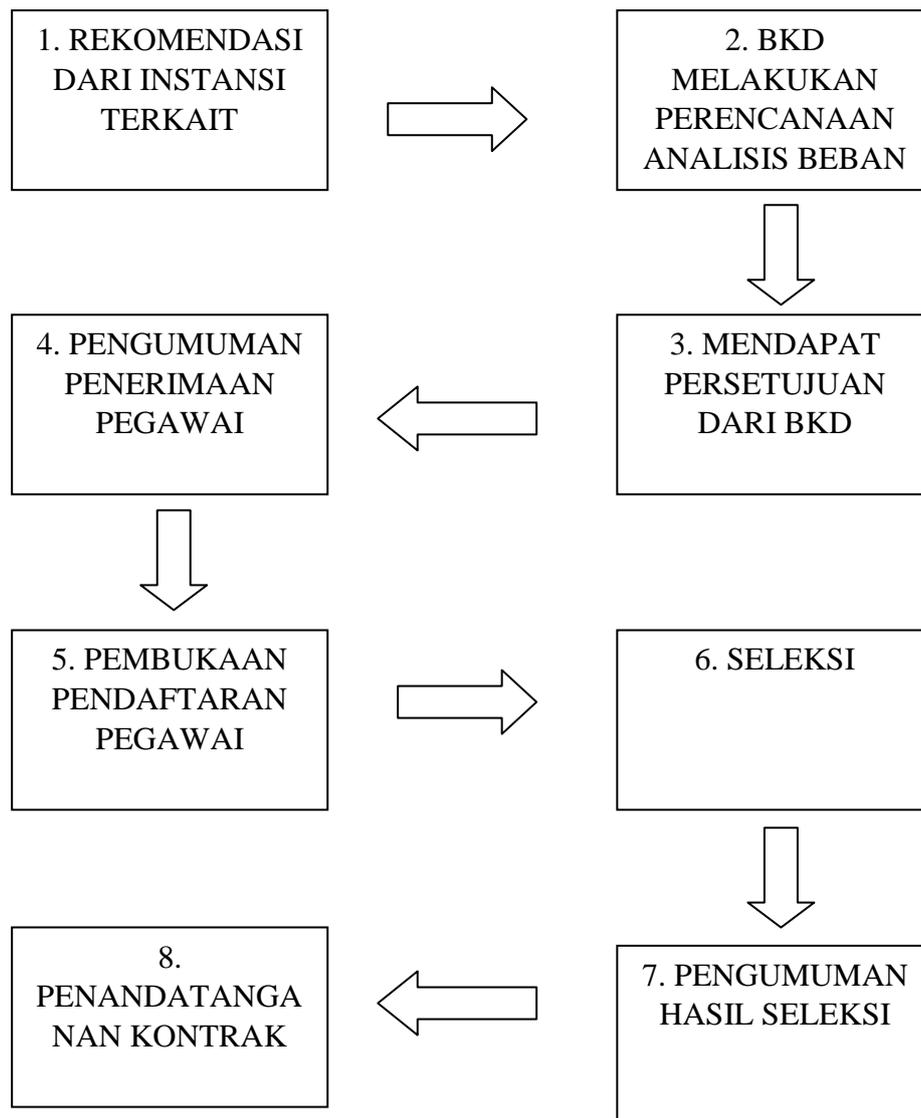
Penilaian kerja yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat menjadi tolak ukur untuk dilanjutkannya Perjanjian Kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK. Hal ini terjadi karena PPPK diangkat dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang masa kerjanya telah diatur paling singkat 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).

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).

Pengadaan pegawai pemerintah merupakan tugas dan wewenang yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah. Proses dari pengadaan pegawai itu sendiri harus melewati beberapa alur tahapan-tahapan yang harus dilaksanakan oleh calon pegawai. 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.¹⁶ Dari hasil penelitian yang didapatkan bahwa pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

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



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.

3. Faktor Yang Mendorong Pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta

Secara umum faktor yang mendorong dari pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta ini adalah karena adanya kekurangan dan kekosongan jabatan pekerjaan. 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.¹⁷

Menurut penulis dengan adanya hal tersebut keberadaan PPPK memiliki dampak yang baik dan menguntungkan dalam birokrasi karena PPPK lahir

¹⁷Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

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.

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.¹⁸ Inovasi dapat dikatakan sebagai suatu penemuan atau cara baru untuk mengombinasikan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan yang tersedia. Menurut penulis dengan hadirnya PPPK maka sejatinya 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.

¹⁸Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

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.¹⁹

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

Keterbatasan tenaga profesional 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.²⁰

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

¹⁹Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

²⁰Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

Hadirnya PPPK, PNS tidak lagi menjadi pemain tunggal dalam urusan pemerintahan dan keberadaan PPPK dapat dengan cepat mengoptimalkan kinerja birokrasi.²¹

D. KESIMPULAN

Pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 pasal 1 ayat (5) menyebutkan 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 rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Sesuai dengan 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. Menurut hasil wawancara dari Badan Kepegawaian Daerah pengadaan pegawai dilakukan dengan yaitu, tahapan usulan rekomendasi dari instansi yang terkait, perencanaan dari Badan Kepegawaian Daerah, persetujuan dari Badan Kepegawaian Daerah, pengumuman penerimaan pegawai, pembukaan pendaftaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan terakhir tanda tangan kontrak kerja bagi pegawai yang lolos. Tahapan dalam proses tersebut dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah sebagai fasilitator dan instansi yang bersangkutan, atau yang membutuhkan akan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut.

²¹Hasil wawancara dengan Bapak Wahyu Widayat, S.STP, Sub.Bidang Perencanaan dan Pengadaan BKD Provinsi DIY.

Faktor-faktor yang mendorong pelaksanaan pengadaan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta secara umum adalah untuk mengisi kekosongan dan kekurangan tenaga kerja karena faktor Sumber Daya Manusia yang semakin berkurang, dengan terobosan baru dan inovasi untuk pelayanan publik yang semakin baik PPPK hadir untuk dapat sebagai inovasi percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala, PPPK sebagai upaya untuk menciptakan inovasi di sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan swasta, PPPK dibutuhkan karena ketersediaan tenaga kerja profesional yang terbatas terutama untuk keahlian lapangan, dan untuk membantu PNS dalam mengerjakan tugasnya demi optimalisasi kinerja birokrasi.

E. SARAN

Mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju, tuntutan dunia kerja juga semakin maju pula hal ini menyebabkan ketersediaan Sumber Daya Manusia yang profesional semakin banyak dibutuhkan. Aparatur Sipil Negara sebagai pelayan publik diharuskan mempunyai tenaga kerja yang profesional tidak cukup dengan kemampuan yang standar yang dimiliki PNS. PPPK dalam hal ini hadir di pemerintahan sebagai inovasi pembaharu bagi Aparatur Sipil Negara. Pemerintah sebagai penentu kebijakan diperlukan perannya lebih mendalam terkait Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang disebutkan dalam PP 11 Tahun 2017 pasal 1 ayat (5) tersebut mengingat keberadaan PPPK di lingkungan pemerintah

saat ini memang sangat banyak dibutuhkan agar semakin terjaminnya pegawai tersebut.

Dalam membuat perjanjian sebaiknya sama-sama harus mementingkan hak dan kewajiban kedua belah pihak agar perjanjian yang dibuat tidak hanya memberikan keuntungan terhadap sepihak, seperti yang berkaitan dengan penggajian, perlindungan kerja, wanprestasi dan sanksi. Hal tersebut sebagai bentuk penghargaan terhadap profesi pekerja dalam pemerintahan daerah.

F. DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Sondang Siagian, *Administrasi Pembangunan*, Haji Masagung, Jakarta, 1987.
- Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- C.F Strong, *Modern Political Constitutions*, Sidgwick and Jackson Limited, London, 1981.
- Sastra Djatmika, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Djembatan, Jakarta, 1984.
- Hidayat, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 1985.
- Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Kencana Press, Jakarta, 1999.
- Tayibnapi Burhannudin, *Administrasi Kepegawaian; Suatu Tinjauan Analitik*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1986.
- Hanif Nurcholis, *Teori Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PT Grafindo, Jakarta, 2007.
- Dessler, *Manajemen Personalial: Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, Jakarta, 1993.
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta, 1996.
- Saydam Gouzali, *Kamus Istilah Kepegawaian*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997.
- Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.
- Soedarsono, Soemarsonoi, *Character Building, Membentuk Watak*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2002.
- Hardijanto, *Pembinaan Kepegawaian Dalam Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*, Makalah disampaikan pada Diklatpim Tingkat II. LAN, Jakarta, 2003.

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk Keempat, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, edisi revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985.

Abu Fahmi, dkk, *HRD Syariah Teori dan Implementasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014

Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009

Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012

Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Nora Media Enterprise, Kudus, 2011

Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 70 Tahun 2015

Jurnal :

- Rahman, Taufik, 2017, “Kinerja Pelayanan Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik”, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Volume 5, Nomor 2, 2017,661-672, Nomor 2
- Khatarina, Riris, 2018, “Reformasi Manajemen Aparatur Sipil Negara: Evaluasi Peran Pejabat Pembina Kepegawaian dan Komisi Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Spirit Publik*, Volume 13, Nomor 2, Halaman 1-16
- Jamaluddin1, M.Said Saggaf, Sri Rahayu, 2017, “Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol.7, No.1
- Artisa , Rike Anggun, 2015, “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Nomor 01, Halaman 33-42
- Padang , Juniaty Arung, 2015, “Proses Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dengan Sistem Computer Assited Test (CAT) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Samarinda”, *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 3
- Arfiani, Ince Nuraffa, 2017, “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*, Nomor 4, volume. 5
- Yuliyanti, Ellyta, 2009, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16, Nomor. 03, hlm.131-139
- Suhendra, Dedy, 2017, “Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, *jurnal ilmiah*, Nomor 2, Volume 1
- Rizki 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)*, Nomor. 02, Volume 9, hal. 3
- Simanungkalit, 2013, Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Nomor 02, Vol. 7