

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah akhirnya melakukan perubahan terhadap pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan yang cukup besar salah satunya adalah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan masyarakat yang madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan yang baik kepada masyarakat secara adil dan merata, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mana hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.¹

Semakin majunya teknologi menjadikan aksesibilitas semakin mudah untuk berhubungan satu sama lain, di era globalisasi ini ekonomi menjadi semakin nyata dengan ditandai adanya persaingan yang tinggi. Pada saat ini birokrasi di Indonesia masih menjadi hambatan dalam pembangunannya, ditandai dengan rendahnya kinerja pelayanan birokrasi

¹ Dra. Elly Fatimah, M.si, dan Erna Irawati, S.Sos, *Manajemen ASN Modul Pelatihan Dasar Calon PNS*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2017, hlm. 7

dan tingginya angka korupsi. Berdasarkan *laporan The Global Competitiveness Report 2014-2015*, Indonesia menempati peringkat 37 dari 140 negara, dan dari laporan Bank Dunia melalui *Worldwide Governance Indicators* yang menunjukkan bahwa efektivitas pemerintahan (*Government Effectiveness*) Indonesia masih sangat rendah dengan nilai indeks di tahun 2014 yaitu – 0,01.² Selain itu permasalahan birokrasi di Indonesia yaitu pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, dengan kata lain birokrasi di Indonesia belum profesional untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dalam menghadapi permasalahan, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara telah dibuat untuk mengelola ASN menjadi lebih baik. UU ASN ini merupakan dasar dalam manajemen ASN yang bertujuan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas tinggi bagi masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Di dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

² *Ibid*

yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.³ UU ASN setelah melalui proses yang cukup panjang pada tahun 2013 lalu Undang-Undang ini diloloskan oleh DPR yang kemudian diteruskan kepada pihak pemerintah. Menurut Prof. Sofian Effendi mengatakan ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan UU ASN ini, salah satunya adalah perubahan sistem kepegawaia baru yang ditandai dengan kemungkinan keberadaan tentang kontrak kerja (PPPK).⁴

Berdasarkan Pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁵ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara indonesia yang yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang memenuhi syarat tertentu dan disertai tugas oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang dengan jangka waktu tertentu dan dapat di perpanjang apabila dibutuhkan.⁶

³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

⁴ Bambang Rudito Karisma, *Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi* (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), hlm. 14

⁶ *Ibid*

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah yang mendesak akan SDM mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya tidak banyak di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dengan cepat dan tuntas, sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut telah selesai maka kontrak PPPK pun akan dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak mempunyai beban yang terlalu berat dalam menanggung aparturnya.

Dengan dibutuhkannya tenaga kerja yang dapat bekerja dengan baik, kompeten dan cepat maka PPPK inilah dibuat. Dalam pelaksanaannya PPPK ini masih belum dapat dilaksanakan karena belum ada Peraturan Pemerintah (PP) dari pusat yang mengatur tentang PPPK tersebut. Kedudukan PPPK diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah (PP) sebagai konsekuensi amanat langsung dari Pasal 94 sampai 107 UU No 5 Tahun 2014.

Ada keterlambatan dalam pengeluaran Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang manajemen PPPK, karena sulit untuk terealisasikan dan untuk menjadi PPPK ini terbilang sulit karena harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan, dan antara satu RPP dengan RPP lainnya memiliki kausalitas satu sama lain sehingga pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturan di dalam regulasi. Terutama mengenai gaji dan tunjangan PPPK yang menyangkut tentang keuangan negara, dan juga bagaimana memberikan struktur yang tepat mengenai pengembangan karir

dan kompetensi pada PPPK.⁷ keterlambatan pengesahan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) PPPK ini karena Menteri Keuangan Sri Mulyani meminta waktu untuk melakukan pendataan keuangan negara berdasarkan data yang diberikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan tinggi.

Di Kabupaten Garut sendiri sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Drs. H. Budi Sihabudin sebagai Kepala Bidang Pengadaan Pemberhentian dan Informasi bahwa pelaksanaan PPPK belum terlaksana setelah diundangkannya UU No 5 Tahun 2014 karena belum ada Peraturan Pemerintah (PP) yang mengaturnya. Untuk di Kabupaten Garut saat ini masih memakai istilah Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang mana setiap akhir tahun tepatnya pada bulan november Badan Kepegawaian Daerah (BKD) akan membuat surat edaran terkait perpanjangan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) ke setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKDP). Sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Garut No 159 Tahun 2009 tentang Tenaga Kerja Kontrak harus ada perpanjangan kontrak, lalu SKDP menyampaikan daftar nominatif TKK tersebut yang di bawah usia 56 tahun untuk nantinya dibuatkan Surat Keputusan Bupati tentang perpanjangan kontrak TKK.

Saat ini telah ada Peraturan Pemerintah (PP) No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, PP ini mengatur mengenai hak dan kewajiban PPPK. Berdasarkan PP ini masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK

⁷ CNN Indonesia, CPNS 2018, Pemerintah Masih Ramu Aturan Soal PPPK <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180921181858-20-332163/cpns-2018-pemerintah-masih-ramu-aturan-soal-pppk>, di akses pada tanggal 02 November 2018 pada pukul 22.25

paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Dalam PP ini hak dan kewajiban PPPK meliputi; penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan membahas “PENGADAAN PELAKSANAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN GARUT SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NO 5 TAHUN 2014”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN?
2. Apa faktor penghambat Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui tentang Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN

2. Untuk mengetahui faktor penghambat Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang ASN

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan hukum, khususnya tentang pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN di Kabupaten Garut.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah di Kabupaten Garut

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan atau pemikiran alternatif kepada Pemerintah di Kabupaten Garut mengenai manajemen pegawai dan menjadi bahan evaluasi yang berkaitan dengan masalah Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di sebuah instansi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan sehingga kedepan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memajukan pelaksanaan manajemen selanjutnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya.

