

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN merupakan suatu pembenahan sistem kepegawaian dan reformasi birokrasi di Indonesia, UU ASN ini mengatur di dalamnya tentang PNS dan PPPK. Dengan keberadaan PPPK menjadi salah satu solusi dalam membantu bagi tenaga honorer yang sudah berjuang lama tetapi tidak bisa menjadi PNS karena faktor usia. Saat ini di Kabupaten Garut masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang setiap tahunnya akan diperpanjang kontraknya, dengan dikeluarkannya PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK maka pada bulan Februari 2019 akan dilaksanakan perekrutan dan tenaga yang didahulukan adalah di bidang pendidikan, kesehatan dan penyuluhan pertanian. Dengan adanya rekrutmen PPPK ini pemerintah akan mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi dan tekni tertentu serta bersertifikasi profesional, tujuan lainnya adalah untuk mendapatkan pegawai yang dapat didayagunakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya serta mendukung dinamika organisasi.

PPPK menjadi salah satu solusi untuk mengisi lowongan pegawai yang Non PNS karena mengingat pengadaan pegawai non PNS masih sarat dengan kepentingan dan KKN, dan dengan melalui pengadaan PPPK

yang tahapan rekrutmennya sama dengan CPNS diharapkan akan menjadi lebih transparan, objektif dan jauh dari praktek KKN.

2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK baru disahkan pada bulan November 2018 karena ada beberapa faktor seperti sulit untuk direalisasikannya karena RPP satu dengan RPP lainnya memiliki kausalitas satu sama lain sehingga pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturannya. Lalu karena Menteri Keuangan Sri Mulyani meminta waktu untuk melakukan pendataan keuangan negara berdasarkan data yang telah diberikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Beberapa faktor penghambat dikeluarkannya PP PPPK ini karena tahapan demi tahapan harus dilaksanakan dengan sangat baik.

B. Saran

1. Dengan adanya Undang-Undang ASN ini diharapkan bisa menjadikan birokrasi yang ada di Indonesia ini berjalan dengan lancar, dan juga dengan adanya PPPK sangat membantu bagi para tenaga honorer dalam pelayanan kepada masyarakat diharapkan bisa menjadi lebih baik lagi.
2. Pelaksanaan PPPK yang dilakukan melalui sistem merit di dalam Undang Undang ASN jika tidak bekerja dengan baik maka hasilnya pun akan menghasilkan SDM yang tidak berkualitas, maka dari itu pemerintah harus tegas dan peka terhadap isu-isu yang berkaitan

dengan keadilan dan kesejahteraan untuk dapat menarik orang-orang yang terbaik menjadi PPPK.

3. Ada tantangan bagi pemerintah untuk dapat membagi jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh PNS dan PPPK dengan adil dan jelas, kemudian pemerintah juga harus menyiapkan reward and punishment terhadap PPPK sehingga kinerjanya bisa berjalan lancar dan terkendali. Selain itu monitoring dan evaluasi sangat diperlukan dalam mengetahui kelancaran proses kinerja, dan terwujudnya SDM yang berkualitas yang mampu membuat kinerja birokrasi berjalan lancar.