

**PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN GARUT SETELAH
BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

NASKAH PUBLIKASI



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

Diajukan Oleh :

Nama : Karina Darajatun Agnia

NIM : 20150610084

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYA YOGYAKARTA**

2019

NASKAH PUBLIKASI

PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN GARUT SETELAH BERLAKUNYA
UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA

Diajukan Oleh:

Nama: Karina Darojatun Agnia

NIM: 20150610084

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing pada tanggal 22 Februari 2019

Dosen Pembimbing

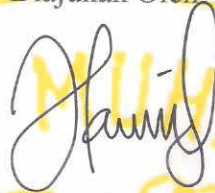

Beni Hidayat, S.H., M.Hum.
NIK. 19731231199804153030

HALAMAN PENGESAHAN

PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN GARUT SETELAH BERLAKUNYA
UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA

Jurnal Publikasi

Diajukan Oleh



Karina Darajatun Agnia
20150610084

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing



Beni Hidayat, S.H., M.Hum
NIK. 19731231199804153030

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



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

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

PELAKSANAAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN GARUT SETELAH BERLAKUNYA
UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA

Karina Darojatun Agnia
karinada09@gmail.com

ABSTRAK

Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dalam menghadapi permasalahan, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dibuat untuk mengelola ASN yang 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, dan bebas dari praktik KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas tinggi bagi masyarakat. Dalam UU ASN terdiri dari dua jenis kepegawaian yaitu PNS dan PPPK, PPPK adalah warga negara Indonesia 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. Permasalahan yang ada apakah PPPK ini sudah dilaksanakan dan faktor-faktor apa saja yang menghambat. PPPK merupakan sebuah solusi bagi tenaga honorer yang ingin mengabdikan tetapi terbentur oleh faktor usia. Bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh tentang PPPK dalam perekrutannya merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencari SDM yang berkualitas sehingga untuk pelaksanaannya membutuhkan aturan yang jelas. Pengadaan PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu.

KATA KUNCI : Pegawai, Pemerintah, Rekrutmen

I. Pendahuluan

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, ber peradaban 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

Dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak berlaku lagi. Sebelum dikerluarkannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014, perekrutan PNS menggunakan Undang Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.²

Semakin majunya teknologi menjadikan aksesibilitas semakin mudah untuk berhubungan satu sama lain, di era globalisasi ini ekonomi menjadi

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

² Sedarmayanti, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*, Refika, Bandung, 2009, hlm. 57

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 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 - 0,01.³ 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 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah dibuat untuk mengelola ASN menjadi lebih baik. Undang Undang 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.⁴

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

³ Dra. Elly Fatimah, M.si, dan Erna Irawati, S.Sos, *Manajemen ASN Modul Pelatihan Dasar Calon PNS*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2017, hlm. 7

⁴ Hayat. 2014. "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara". *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 8, No. 1, Juni 2014. Hlm. 31-44

disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.⁵ Undang Undang 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).⁶

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).⁷ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara indonesia 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

⁵ Dra. Elly Fatimah, M.si, dan Erna Irawati, S.Sos, *Manajemen ASN Modul Pelatihan Dasar Calon PNS*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2017, hlm. 7

⁶ Bambang Rudito Karisma, *Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi* (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), hlm. 14

Ketentuan Undang-Undang dengan jangka waktu tertentu dan dapat di perpanjang apabila dibutuhkan.⁸

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 aparaturnya.

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

⁸ *Ibid hlm. 17*

tunjangan PPPK yang menyangkut tentang keuangan negara, dan juga bagaimana memberikan struktur yang tepat mengenai pengembangan karir dan kompetensi pada PPPK.⁹ 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 (SKPD). Sesuai dengan Peraturan Bupati Kabupaten Garut Nomor 5 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Garut Nomor 156 Tahun 2009 tentang Tenaga Kerja Kontrak harus ada perpanjangan kontrak, lalu SKPD menyampaikan daftar nominatif TKK tersebut yang di bawah usia 56 tahun untuk nantinya dibuatkan Surat Keputusan Bupati tentang perpanjangan kontrak TKK.

⁹ 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

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 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”.

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?

II. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. Yaitu penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.

Dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris ini dapat dikatakan sebagai hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum empiris ini hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah.¹⁰

B. Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah bahan penelitian yang diambil dari pengamatan di lapangan serta melakukan wawancara ke Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Garut, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKD Kabupaten Garut.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah bahan penelitian hukum yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri dari buku-buku, literatur kepustakaan, peraturan-peraturan, serta dokumentasi yang sesuai dengan penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Wawancara, merupakan teknik memperoleh data atau informasi dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber.
2. Studi Kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan data-data berupa dokumen yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

¹⁰ Prof. Dr. Paulus Hadisuprpto, S.H, *Jurnal Ilmu Hukum Pendekatan Kajiannya*, Hlm.16

Garut, buku-buku dan sumber pustaka lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif, yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Peneliti harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data atau bahan hukum mana yang tidak relevan dan tidak ada hubungannya dengan materi penelitian. Sehingga dalam analisis dengan pendekatan kualitatif ini yang dipentingkan adalah kualitas data, artinya peneliti melakukan analisis terhadap data yang berkualitas saja.¹¹

III. Pembahasan

A. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut

Pelaksanaan pengadaan PPPK merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pada setiap Instansi Pemerintah melalui beberapa tahapan yaitu perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Dalam pengangkatan calon PPPK ditetapkan oleh Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian, masa kerja PPPK paling

¹¹ *Ibid. Hlm.* 192

singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerjanya sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS dan untuk diangkat menjadi calon PNS tersebut harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah dan persyaratan lainnya yang dibutuhkan dalam jabatan, dan pengangkatan PPPK ditetapkan oleh Pembina Pejabat Kepegawaian (PPK) untuk masa perjanjian kerjanya minimal satu tahun dan dapat diperpanjang jika dibutuhkan.

Peraturan Pemerintah tersebut menjadi dasar bagi pelaksanaan PPPK, dalam PP No 49 Tahun 2018 ini menjelaskan bagaimana tahapan-tahapan dalam manajemen PPPK. Untuk penetapan kebutuhan pada setiap Instansi Pemerintah harus wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK nya berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu lima tahun dan diperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan dengan ditetapkan oleh Keputusan Menteri.

Pengadaan PPPK suatu kegiatan yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah yang pelaksanaanya

dilakukan oleh Instansi Pemerintah secara objektif dapat dilakukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PPPK, panitia seleksi instansi pengadaan PPPK dan Instansi pembina Jabatan Fungsional. Di dalam pengadaan PPPK ini kebijakannya ditetapkan oleh Menteri dan akan dibentuk panitia seleksi nasional pengadaan PPPK yang memiliki tugas untuk mengoordinasikan dan mengawasi jalannya pelaksanaan pengadaan PPPK. Selanjutnya untuk perencanaan pengadaan PPPK akan dilakukan dengan menyusun dan menetapkan beberapa perencanaan mengenai pengadaan PPPK yang meliputi jadwal pengadaan PPPK dan prasarana dan sarana pengadaan PPPK.¹²

PPPK juga diberikan gaji dan tunjangan seperti halnya PNS, gaji dan tunjangan tersebut berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS. Dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas PPPK memiliki kesempatan untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada Instansi Pemerintah dilakukan paling lama 24 jam pelajaran dalam 1 tahun masa perjanjian kerja.¹³

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada Bapak Budi Sihabudin selaku Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi di BKD Kabupaten Garut. Menyatakan bahwa dengan

¹² Dedy Suhendra. 2017. "Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014". *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol.1, No. 2, Agustus 2017. Hlm. 40-45.

¹³ Syakdiah. 2016. "Manajemen Aparatur Sipil Negara". *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol. 5, No. 2. Januari 2016. Hlm. 94-103

keberadaan PPPK saat ini menjadikan solusi bagi para pegawai honorer yang ada di Kabupaten Garut untuk dapat berpartisipasi dalam pengabdiaanya kepada masyarakat yang mana para pegawai honorer tersebut terkendala dalam faktor usia yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk menjadi PNS. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Bapak Budi bahwa di Kabupaten Garut saat ini pelaksanaan perekrutmen PPPK masih belum dilaksanakan karena dari pihak pusat pun belum ada pemberitahuan kembali mengenai perekrutan PPPK ini meskipun PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sudah disahkan.

Saat ini di Kabupaten Garut sudah mulai dilaksanakan perekrutan PPPK yang mana perekrutan ini mendahulukan di tiga bidang, yaitu bidang pendidikan, bidang kesehatan, dan bidang penyuluhan pertanian. Untuk perekrutan tahap pertama prosesnya sudah dimulai dengan alokasi sebanyak 75.000 PPPK dan dari jumlah itu, 50.000 PPPK yang dikhususkan untuk posisi guru. Sedangkan rekrutmen pada tahap kedua sebanyak 75.000 PPPK yang akan dilakukan pada akhir bulan April atau awal Mei 2019. Perekrutan PPPK ini umumnya dilakukan di daerah-daerah karena untuk posisi guru honorer pada umumnya ada di daerah sehingga jarang ditemukan ada di pusat. Menurut Wakil Ketua Komisi II DPR Nihayatul Wafiroh, menilai bahwa rekrutmen honorer K2 dalam PPPK ini menjadi salah satu solusi yang luar biasa. Karena selama ini pengangkatan honorer K2 terbentur dalam aturan Undang-

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mana syarat minimal usia adalah 35 tahun sedangkan para honorer K2 kebanyakan sudah berusia lebih dari 35 tahun.¹⁴ Selain itu PPPK ini bertujuan agar seluruh tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun bisa mendapatkan hak mereka.

Beliau menambahkan bahwa dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK seharusnya sudah tidak ada lagi istilah TKK, namun hingga sekarang di Kabupaten Garut masih ada dan jumlah TKK mencapai 1.280 orang dengan honor perbulannya sekitar Rp. 400.000. Untuk di Dinas Pendidikan ada tenaga guru sukwan yang jumlahnya mencapai 6000 orang dan berdasarkan data yang diperoleh, guru sukwan diangkat langsung oleh Kepala sekolah yang bersangkutan.

Batas usia minimal peserta PPPK adalah 20 tahun dan maksimal 1 tahun sebelum batas usia pensiun untuk jabatan yang dilamar. Untuk tenaga guru batas usianya adalah 60 tahun, dan bisa dilamar oleh warga negara Indonesia yang berusia 59 tahun. Untuk mekanisme pendaftaran calon PPPK dibuat sama persis dengan rekrutmen CPNS. Secara umum seluruh tahapan seleksi PPPK sama dengan rekrutmen CPNS, dimulai dari usulan kebutuhan, penetapan formasi, tes kompetensi, pengumuman, pemberkasan, dan penetapan NIP (Nomor Induk Pegawai). PPPK juga akan menjalani Seleksi Kompetensi Dasar

¹⁴ SINDONEWS.com, “Pemerintah Bakal Rekrut 150.000 PPPK”, <https://nasional.sindonews.com/read/1372790/15/pemerintah-bakal-rekrut-150000-pppk-1548210885>, diakses pada tanggal 23 Januari 2019 pukul 20.50 WIB

(SKD) dan Seleksi Kompetensi bidang (SKB), dan instrumen seleksinya masih sama dengan menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT) dan portal pendaftaran yang terintegrasi dengan portal Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN).¹⁵

Ada beberapa alasan mengapa rekrutmen PPPK ini dilakukan dalam beberapa tahapan, diantaranya yaitu pertama, dalam kemampuan anggarannya, tidak semua daerah mampu untuk membiayai gaji PPPK jadi perlu dilakukan bertahap. Dan juga sebagian dari daerah mayoritas (lebih 60%) APBD-nya dipakai untuk belanja pegawai, sehingga jika ditambahkan dengan PPPK maka otomatis dana yang seharusnya digunakan untuk aparatur akan membengkak dan akan semakin kecil untuk melakukan pembangunan infrastruktur. Kedua, Pemda akan mengalami kesulitan dalam melakukan sinkronisasi data honorer K2. Di Dalam Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) kepala daerah harus mempertanggungjawabkan data honorer K2 yang diangkat menjadi PPPK. Hal ini dilakukan bertahap sekaligus untuk memberi waktu bagi Pemda untuk melakukan verifikasi. Ketiga, yaitu pengangkatan honorer K2 ini menjadi salah satu rangka dalam pemenuhan janji, bahwa pemerintah akan

¹⁵ JPNN.com, "Pendaftaran PPPK dari Honorer K2 Gunakan Portal SSCASN," <https://www.jpnn.com/news/pendaftaran-pppk-dari-honorer-k2-gunakan-portal-sscasn?page=1>, diakses pada tanggal 23 Januari 2019 pukul 23:36 WIB

mengangkat honorer K2 yang di atas 35 tahun lewat jalur PPPK setelah rekrutmen CPNS 2018 selesai.¹⁶

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah faktor penghambat pelaksanaan PPPK ini karena Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK baru saja dikeluarkan pada bulan November 2018 sehingga memperlambat pelaksanaan perekrutan PPPK yang sudah lama dinantikan oleh banyak orang. Dan karena baru dikerluarkannya PP No 49 Tahun 2018 maka baru sekarang dapat disosialisasikannya secara bertahap, karena hal itu di Kabupaten Garut sendiri sekarang masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Kontrak yang setiap tahunnya diperpanjang kontrak kerjanya.¹⁷

Akan tetapi terhitung sejak bulan November 2018 sudah dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang mana salah satu dari Rancangan Peraturan Pemerintah telah dikeluarkan, hal ini menjadikan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 ini sebagai salah satu pembuka untuk pengadaan PPPK. Ada beberapa faktor atas keterlambatan disahkannya PP 49 Tahun 2018 ini, yaitu karena sulit untuk direalisasikannya dan

¹⁶ JPNN.com, "Tiga Alasan Rekrutmen PPPK dari Honorer K2 Dilakukan Bertahap", <https://www.jpnn.com/news/3-alasan-rekrutmen-pppk-dari-honorer-k2-dilakukan-bertahap?page=2>, diakses pada tanggal 23 Januari 2019 pukul 23:55 WIB

¹⁷ Bapak Budi Sihabudin, 2018, *Wawancara Mengenai Pelaksanaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut*, Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi. 5 Januari 2019, Pukul 11.00

untuk menjadi PPPK terbilang sulit karena harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Selanjutnya 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 itu sendiri. Kemudian alasan lainnya yaitu 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.

Seperti yang diamanatkan dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negera Pasal 107 menyebutkan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK di atur di dalam Peraturan Pemerintah. Dengan adanya Peraturan Pemerintha ini diharapkan agar bisa memperjelas bagaimana pelaksanaan manajemen PPPK dan agar lebih mengetahui fungsi dan tugas dari PPPK. Lalu dengan adanya Peraturan Pemerintah ini berfungsi dalam mengatur lebih lanjut ketentuan-ketentuan di dalam Undang Undang yang berisi materi muatan untuk menjalankan Undang Undang sebagaimana mestinya yang dalam artian tidak boleh menyimpang dari materi yang sudah diatur di dalam Undang Undang.

Selain itu faktor penghambat keterlambatan PP No 49 Tahun 2018 ini karena selain prosesnya yang rumit penerapannya pun harus dilaksanakan secara bertahap. Perekrutan PPPK yang akan dilaksanakan pada bulan Februari mendatang yang berpegang pada PP No 49 Tahun 2018 ini pun dilaksanakan secara bertahap karena sampai saat ini masih diperlukan beberapa tambahan agar PP No 49 tahun 2018 ini bisa terlaksana dengan semestinya. Dengan disahkannya PP No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK masih banyak yang menilai bahwa PP tersebut merugikan banyak kalangan, seperti merugikan para pegawai honorer yang sudah sangat lama bekerja dan menginginkan diangkat menjadi PNS murni bukan hanya sekedar menjadi PPPK yang masih memiliki kekurangan jika dibandingkan PNS. Karena PPPK tersebut tidak memiliki NIK dan jaminan pensiunannya juga tidak ada, dan kontrak yang belaku pun hanya belaku 1 (satu) tahun saja dan akan diperpanjang apabila dibutuhkan.

Perekrutan PPPK akan mengedepankan terlebih dahulu bidang pendidikan, bidang kesehatan dan bidang penyuluhan. Pada bidang pendidikan dilakukan terlebih dahulu karena mengingat bahwa saat ini banyak sekali guru honorer yang telah mengabdikan sekian lama dan hanya mendapatkan gaji yang sangat minim. Para guru honorer dibayar di bawah upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang artinya hanya di gaji sekitar Rp. 300.000 per bulan, dari gaji tersebut tidak akan mencukupi kebutuhan sehari-hari belum lagi gaji tersebut akan

dipotong untuk kegiatan yang lain sehingga pendapatan bersih mereka tak lebih dari Rp. 200.000 per bulan.

Akan tetapi masih banyak guru honorer yang tidak keberatan atau dengan rela mendapatkan gaji yang sangat kecil tersebut, mereka menilai bahwa menjadi guru honorer adalah sebuah panggilan untuk menjadi pendidik. Bapak Presiden menegaskan bahwa peran guru sangatlah penting dan tidak akan terganti peranannya dalam sistem pendidikan nasional. Dengan ini sudah selayaknya memberikan kemudahan bagi para guru honorer yang telah berjuang untuk mendapatkan penghasilan yang layak, pengangkatan menjadi ASN atau PPPK menjadi salah satu cara untuk mereka dalam menggapai apa yang mereka inginkan selama ini. Dengan adanya PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK ini diharapkan bisa menjawab segala permasalahan atas penantian guru selama ini dan segera dapat direalisasikan.

IV. Penutup

A. Kesimpulan

1. Adanya pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini karena adanya suatu kebutuhan instansi di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat dan PPPK hadir

untuk membantu PNS. Keberadaan PPPK menimbulkan dampak yang positif, seperti menguntungkan dalam birokrasi karena sejatinya PPPK hadir sebagai bentuk jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan SDM yang mempunyai keprofesionalan yang selama ini tidak di dapat dari PNS, dan PPPK ini diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang memang membutuhkan keahlian yang khusus secara secepat dan tuntas. Selain itu PPPK berperan sebagai inovasi percepatan di dalam pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini terkendala. Di dalam pelayanan publik inovasi menjadi salah satu hal yang mutlak ada karena banyak kebutuhan masyarakat yang harus di respon dengan cepat dan tepat. PPPK juga dibutuhkan karena ketersediaan tenaga kerja profesional sangat terbatas terutama dalam keahlian di dalapan dan juga PPPK dapat membantu PNS dalam mengerjakan tugas-tugasnya demi optimalisasi kinerja birokrasi.

2. Meskipun PPPK ini berperan dalam pembangunan pelayanan publik menjadi lebih baik atau dalam membantu kebutuhan kinerja nya akan tetapi ada beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaannya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang baru saja 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 pemerinta 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 adn 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedy Suhendra. 2017. "Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014". *Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 1, No. 2, Agustus 2017. Hlm. 40-45
- Dodi. Faedulloh. 2015. "Kinerja dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur

- Sipil Negara (ASN) di Indonesia”. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 9, No 2. 2015 hlm. 1-12
- Hayat. 2013. “Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik”. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 7, No 2, November 2013 hlm. 24-39
- Hayat. 2014. “Peningkatan Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara:”. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 8, No. 1, Juni 2014. Hlm. 31-44
- Muhammad Nasir. 2009. “Reformasi Sistem Rekrutmen Pejabat dalam Birokrasi Pemerintah (Studi Kasus Rekrutmen Pejabat Eselon II di Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam)”, *Civil Service: Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol.3 No.2. hlm 1-8
- Purwoko, Anang P. 2013. “Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan dengan Praktek Pada Organisasi Publik di Indonesia”. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 7, No 2, November 2013 hlm.1-12
- Rike. Anggun. 2015. “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Riwew Terhadap UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* vol. 6, No 1, 2015 hlm 33-34
- Simanungkalit. JHUP. 2013. “Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah”. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol.7 No. 2, November 2013. Hlm. 40-43
- Suhendra. Dedy. 2017. “Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”. *Jurnal Ilmu Politik dan Sosial* Vol 1, No 2, Agustus 2017 hlm. 40-42
- Wahyudi Kumorotomo dan Ambar Widaningrum. 2010. “Reformasi Aparatur Negara Ditinjau Kembali. Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit Gava Media dan Jurusan Manajemen dan Kebijakan Publik dan Magister Administrasi Publik”. *Jurnal Ilmu Politik*. Vol 2, No 2, November 2010. Hlm. 30-39.