

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan hasil pembahasan dari bab-bab sebelumnya maka ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Bahwa Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Yogyakarta belumlah Diterapkan dengan beberapa Alasan antara lain :
 - a. Belum Di Ajukannya RPP tentang Manajemen Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
 - b. Masih dipakainya Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga hoorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil Serta Peraturan Presiden Nomor 54 tahun 2010 tentang pengadaan barang dan jasa.

Dalam hal ini berarti di Yogyakarta masih memakai sistem pegawai yang dikenal dengan sebutan PTT (pegawai tidak tetap). Dan tenaga honorer Adapun hal yang menjadi alasan utama dari Narasumber adalah adanya keterlambatan dalam hal pengajuan RPP PPPK dan yang paling di tekankan adalah seharusnya di bulan Februari Peraturan Pemerintah tentang PPPK sudah dikeluarkan hanya saja

sampai sekarang Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi (Menpan-RB) belum mengeluarkan PP tentang PPPK tersebut. Menarik membahas masalah pegawai tetap maupun pegawai honorer, Pengertian Tenaga Kontrak atau Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD (PP 48 Tahun 2005 Pasal 1). Proses pengangkatan Tenaga Honorer dilakukan melalui seleksi administrasi, disiplin, integritas, kesehatan, dan kompetensi. Sedangkan PPPK adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) bisa menjadi suatu solusi untuk mengisi lowongan pegawai dari jalur pegawai Non PNS, mengingat bahwa pengalaman pengadaan pegawai non PNS selama ini masih sarat dengan kepentingan dan KKN, melalui Pengadaan PPPK yang sama dengan tahapan pengadaan CPNS, di harapkan pengadaan pegawai non PNS menjadi lebih transparan, obyektif dan jauh dari KKN. Namun demikian dengan mekanisme pengadaan yang transparan, obyektifitas dan bebas KKN ini serta mempertimbangkan besaran biaya seleksi, dengan tanpa mengabaikan hasil penilaian kinerja PPPK perlu di pertimbangkan masa pemanfaatan PPPK tidak hanya 1 (satu) tahun atau paling lama 5 (lima) tahun, akan tetapi di mungkinkan lebih dari itu sehingga bagi satuan organisasi akan sebanding dengan modal investasi melalui penganggaran seleksi calon PPPK yang telah di dikeluarkan.

2. PPPK adalah sebuah inovasi yang seyogyanya disambut dengan hangat dalam sistem ASN. PPPK memberikan angin segar untuk melakukan percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan begitu, masuknya PPPK akan memacu adrenalin birokrasi untuk melakukan percepatan penyelenggaraan ASN.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) bisa menjadi suatu solusi untuk mengisi lowongan pegawai dari jalur pegawai non PNS, mengingat bahwa pengalaman pengadaan pegawai Non PNS selama ini masih sarat dengan kepentingan dan KKN, melalui Pengadaan PPPK yang sama dengan tahapan pengadaan CPNS, di harapkan pengadaan pegawai non PNS menjadi lebih transparan, obyektif dan jauh dari KKN masih rendahnya kinerja pelayanan dan masih tingginya angka korupsi di Indonesia. Selain menghadapi permasalahan internasional, birokrasi pemerintah juga masih dihadapkan kepada permasalahan dalam negeri seperti pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, politisasi birokrasi terutama terjadi semenjak era desentralisas merupakan factor penghambat pengadaan pegawai dengan pejanjian kerja di kota Yogyakarta

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuat oleh penulis, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu adanya percepatan pengesahan RPP PPPK guna mereformasi sistem kepegawaian di kota Yogyakarta

Pemerintah kota Yogyakarta Harus berani melakukan sebuah terobosan yang bisa merubah sistem kepegawaian dengan meninggalkan Undang-Undang lama dan beralih kepada Undang-Undang yang baru dalam hal ini adalah Undang-undang Nomor 5 tahun 2014. Oleh karena itu akan terciptanya sistem manajemen kepegawain yang benar benar professional yang jauh dari Korupsi, Kolusi Dan Nepotisme (KKN).

2. Pembangunan dan pelayanan publik harus dipenuhi secara cepat. Namun, perekrutan tanpa kepastian hukum juga akan menimbulkan permasalahan baru di dalam manajemen ASN. Keberadaan PPPK hendaknya tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan dan tidak adanya kepastian hukum tentang PPPK.