

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

1. Gambaran Umum tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Setelah dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN lahir Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai jawaban dari kebutuhan untuk sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya masih belum didapat dari PNS. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini yang mempunyai latar belakang profesional harus mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga apabila pekerjaan tersebut ditangani dengan baik dan selesai maka kontrak PPPK pun selesai karena pada dasarnya PPPK merupakan pegawai kontrak yang apabila dibutuhkan oleh instansi maka akan diperpanjang kontraknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ini terdapat salah satu ketentuan mengenai jenis pegawai ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 4 menyebutkan yang di maksud dengan 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.¹ Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 antara PNS dan PPPK mempunyai perbedaan dalam hak dan kewajibannya, dalam Pasal 21 UU No 5 Tahun 2014 PNS berhak memperoleh²:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan kompetensi.

Sedangkan dalam Pasal 22 PPPK berhak memperoleh:

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi.

Perbedaan lainnya adalah PNS mendapatkan fasilitas perlindungan pensiun, sedangkan PPPK tidak mendapatkannya dan masa waktu mengisi jabatan yang berbeda pula menjadi salah satu faktor pembedanya. PPPK mengisi jabatan sesuai dengan kebutuhan yang telah diformalisasi melalui

¹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

² *ibid*

kontrak kerja tertentu. Selain itu antara PNS dan PPPK tidak memiliki perbedaan dalam hal tanggung jawab, tugas, hingga penggajiannya, melainkan perbedaan terbesarnya yaitu terletak pada status dan hak perlindungan yang tidak di dapat oleh pegawai PPPK. Waktu jabatan yang diberikan kepada PNS diatur sendiri oleh Undang-Undang, sementara untuk PPPK jabatan publik dibatasi oleh jangka waktu jabatan sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disetujui bersama yang merujuk pada kebutuhan SDM instansi dan kompetensi para pegawainya.

Dalam penerapannya ASN merupakan sebuah profesi, bagi orang-orang yang menjabat sebagai ASN disyaratkan mempunyai keahlian serta kemampuan khusus dalam menjalankan tugas. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional merupakan jenis pekerjaan yang hanya dapat dilaksanakan oleh orang-orang tertentu yang memang dipersiapkan untuk menjalankan tugas tersebut. Dalam hal ini PPPK merupakan solusi bagi orang-orang yang tidak lulus menjadi PNS dan ingin mengabdikan kepada pemerintah akan tetapi syarat yang ditentukan untuk menjadi PPPK tersebut salah satunya adalah harus mempunyai keprofesionalan dalam bekerja. Kehadiran PPPK diperuntukan bagi orang-orang terpilih, PPPK bukan sekedar wadah yang dapat diisi oleh para pegawai honorer sebelumnya, meskipun tidak dapat dipungkiri ada kemungkinan bagi para honorer yang bisa diakomodasikan melalui PPPK dengan catatan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Ada nilai lebih dalam

rekrutmen jabatan PPPK yaitu lebih inklusif karena lebih terbuka bagi orang-orang yang tidak bisa menjadi PNS karena kurangnya persyaratan.

Penerimaan calon PPPK sendiri dilakukan oleh instansi pemerintah melalui penilaian yang objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan syarat-syarat lain yang dibutuhkan. Untuk pengangkatan calon PPPK ditetapkan oleh keputusan Pejabat Pembina Kepegawaan dengan masa perpanjangannya paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan.

Dengan adanya keberadaan PPPK tidak dipungkiri dapat membantu dalam penyelesaian pekerjaan PNS di birokrasi. Akan tetapi ada beberapa masalah yang timbul dalam pengadaan PPPK ini, yaitu masih ada beberapa hal yang mana seringkali dalam hal perekrutan PPPK itu ada motif politis dari beberapa pihak tertentu dan masih ada juga perekrutan yang dilakukan tanpa melalui seleksi terlebih dahulu sehingga banyak orang-orang yang kurang berkualitas yang diterima. Dengan adanya UU ASN ini diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut.

Pengadaan PPPK bisa menjadi harapan dalam berkembangnya jumlah pegawai tetap di birokrasi, namun dengan tingginya jumlah pegawai tidak tetap ini seringkali tugas yang mereka kerjakan tidak dilakukan secara baik. Adanya analisis terhadap kebutuhan PPPK dirasa cukup baik untuk masa yang akan datang sehingga kedepannya pegawai PPPK yang telah direkrut tersebut mempunyai tugas dan posisi yang jelas.

Maka dari itu diharapkan akan ada keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan jumlah dari PPPK tersebut, dengan dilakukan penilaian yang memperhatikan kompetensi dan kualifikasi dari para pegawainya, hal ini membuktikan bahwa dalam UU ASN ini sudah menerapkan sistem merit dalam pengadaan PPPK.

Berdasarkan PP No 49 Tahun 2018 Pasal 7 ayat 2 ada beberapa tahapan pengadaan calon PPPK terdiri dari;³

- a. Tahap perencanaan
- b. Pengumuman lowongan
- c. Pelamaran
- d. Seleksi
- e. Pengumuman hasil seleksi, dan
- f. Pengangkatan menjadi PPPK

Pengadaan calon PPPK dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah. Pengadaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif, berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Dalam pasal 8 ayat (2) pengadaan calon PPPK oleh Instansi Pemerintah dapat dilakukan oleh:

- a. Panitia seleksi nasional pengadaan PPPK;
- b. Panitia seleksi instansi pengadaan PPPK dan/atau;

³ Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen ASN

- c. Instansi pembina Jabatan Fungsional (JF).

Pelaksanaan pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) mempertimbangkan kriteria sebagai berikut:

- a. Jumlah dan jenis jabatan;
- b. Waktu pelaksanaan;
- c. Jumlah instansi Pemerintah yang membutuhkan; dan
- d. Wilayah persebaran.

Pengadaan PPPK sendiri dilakukan secara nasional berdasarkan perencanaan kebutuhan dari jumlah PPPK. Dalam menjamin keobjektivitasnya, Menteri menetapkan suatu kebijakan dalam pengadaan PPPK, dalam pelaksanaan kebijakannya Menteri dapat membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PPPK. Selanjutnya panitia seleksi nasional pengadaan PPPK tersebut mempunyai tugas untuk mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pengadaan PPPK oleh instansi pembina Jabatan Fungsional (JF) dan panitia seleksi pengadaan PPPK.

Setelah adanya pengadaan PPPK lanjut ke tahap berikutnya yaitu tahap perencanaan PPPK, yang dilakukan dengan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan PPPK. Perencanaan pengadaan PPPK paling sedikit meliputi;

- a. Jadwal pengadaan PPPK, dan
- b. Prasarana dan sarana pengadaan PPPK.

Selanjutnya ada pengumuman lowongan pengadaan PPPK yang dilakukan secara terbuka kepada masyarakat dan dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari. Pengumuman PPPK meliputi;

- a. Nama jabatan;
- b. Jumlah lowongan jabatan;
- c. Unit kerja penempatan/Intansi yang membutuhkan;
- d. Kualifikasi pendidikan atau sertifikasi profesi;
- e. Alamat dan tempat lamaran ditujukan;
- f. Jadwal tahapan seleksi; dan
- g. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Setelah tahap pengumuman dilakukan selanjutnya ada tahap pelamaran. Berdasarkan Pasal 16 PP No 49 Tahun 2018, setiap warga negara indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK untuk Jabatan Fungsional dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:⁴

- a. Usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;

⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK

- c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, PPPK, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- d. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- e. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
- f. Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan;
- g. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan
- h. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPPK.

Setiap pelamar harus memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum di dalam pengumuman, dan setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi PPPK dari Instansi Pemerintah yang akan dilamar. Lalu penyampaian semua persyaratan pelamaran tersebut akan diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi. Tahap berikutnya tahap seleksi, seleksi pengadaan PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap, yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Berdasarkan Pasal 20 seleksi administrasi dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dan

kualifikasi dengan dokumen pelamaran. Sedangkan pada Pasal 21 seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.⁵

Seleksi kompetensi teknis terdiri atas seleksi kompetensi untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi yang dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan peringkat, dan seleksi kompetensi untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi yang dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan ambang batas kelulusan dan peringkat. Selanjutnya panitia seleksi instansi pengadaan PPPK melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima dan mengumumkan hasil seleksi administrasi tersebut secara terbuka. Jika dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditentukan, maka pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi. Dan untuk pelamar yang lulus seleksi administrasi akan mengikuti seleksi kompetensi.

Seleksi pengadaan PPPK dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Para pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi akan mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitasnya sebagai bahan penetapan dari hasil seleksi tersebut. Untuk pelamar JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu juga mempertimbangkan masukan dari masyarakat sebagai bahan penetapan dari hasil seleksi. Dalam hal ini

⁵ *Ibid*

para pelamar harus mengikuti uji persyaratan fisik, psikologis, dan/atau kesehatan jiwa dalam pelaksanaan seleksi kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan pada Instansi Pemerintah. Hasil seleksi kompetensi yang ditetapkan oleh PPPK dan hasil wawancara yang telah dilakukan kemudian akan disampaikan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PPPK kepada Menteri dan Kepala BKN. Kemudian PPK akan mengumumkan pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil seleksi kompetensi.

Tahap terakhir dari pengadaan PPPK yaitu tahap pengangkatan PPPK. Para pelamar yang sudah dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai calon PPPK, yang mana dalam hal ini tidak berkedudukan sama sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau PPPK sejak yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon PPPK. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan oleh keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) yang kemudian atas keputusan PPK disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPPK. Penerbitan nomor induk PPPK diterima paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak waktu penyampaian.

2. Gambaran Umum Kabupaten Garut

Kabupaten Garut merupakan salah satu kota priangan timur di daerah Jawa Barat dan merupakan salah satu Kabupaten yang terletak

disekitar 64 km sebelah tenggara Bandung ibu kota Jawa Barat dan sekitar 250 km dari Jakarta. Garut berada pada ketinggian 0 meter sampai dengan 2800 meter, berbatasan langsung dengan Samudra Indonesia disebelah selatan yang memanjang sekitar 90 km garis pantainya. Kabupaten Garut terletak di Provinsi Jawa Barat bagian Selatan pada koordinat $6^{\circ}56'49''$ – $7^{\circ}45'00''$ Lintang Selatan dan $107^{\circ}25'8''$ – $108^{\circ}7'30$ bujur timur. Kabupaten Garut memiliki luas wilayah administratif sebesar 306.519 Ha dengan batas-batas sebagai berikut

3. Gambaran Umum tentang Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Garut

Badan Kepegawaian dan Diklah Kabupaten Garut pada awalnya merupakan salah satu bagian kepegawaian di Sekretariat Daerah Kabupaten Garut yang berada di bawah Asisten Administrasi Umum (Asda III). Dengan semakin meningkatnya kebutuhan akan pelayanan kepegawaian dimulai dari perencanaan, pengembangan kualitas sumber daya manusia PNS dan Administrasi Kepegawaian, pengawasan dan pengendalian, penyelenggaraan dan pemeliharaan informasi kepegawaian, perumusan kebijaksanaan kesejahteraan PNS serta bimbingan teknis kepada unit organisasi yang menangani kepegawaian pada Dinas/Badan/Lembaga di daerah. Yang disebabkan oleh berlakunya otonomi daerah termasuk didalamnya urusan kepegawaian, maka jumlah pegawai yang dilayani oleh bagian kepegawaian Setda

pada saat itu tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada. Disamping itu untuk mewujudkan pegawai yang profesional dan berakhlakul karimah serta memaksimalkan kinerja dari Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Garut mendasari berdirinya Badan Kepegawaian Daerah dan Diklah Kabupaten Garut.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 6 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah dan Sekretarian DPRD Kabupaten Garut, maka dibentuklah Badan Kepegawaian dan Diklah Kabupaten Garut ini. Pembentukan tersebut mangacu kepada kebijakan Pemerintah Pusat, yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 34 A ayat (1). Dan untuk kelancaran pelaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dibentuk lah BKD dan yang dimaksud dalam Pasal 32 A ayat (1) tersebut adalah bahwa Badan Kepegawaian Daerah adalah Perangkat Daerah yang dibentuk oleh Kepala Daerah dan kemudian Keputusan RI Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan badan Kepegawaian Daerah.

Pada tahun 2004 dengan diterbitkan kembali Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2004 tentang Pembentukan Organisasi daerah berdasarkan Peraturan daerah Nomor 9 Tahun 2004 nama Badan Kepegawaian dan Diklah mengalami perubahan nomenklatur menjadi Badan Kepegawaian Daerah. kemudian pada tahun 2008 sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan

Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah dan Inspektorat nama Badan Kepegawaian Daerah kembali lagi berubah namanya menjadi Badan Kepegawaian dan Diklat.

Dan pada tahun 2012 diterbitkan kembali Peraturan Daerah Nomor 9 tahun 2012 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah dan Inspektorat Kabupaten Garut, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat terdiri dari:

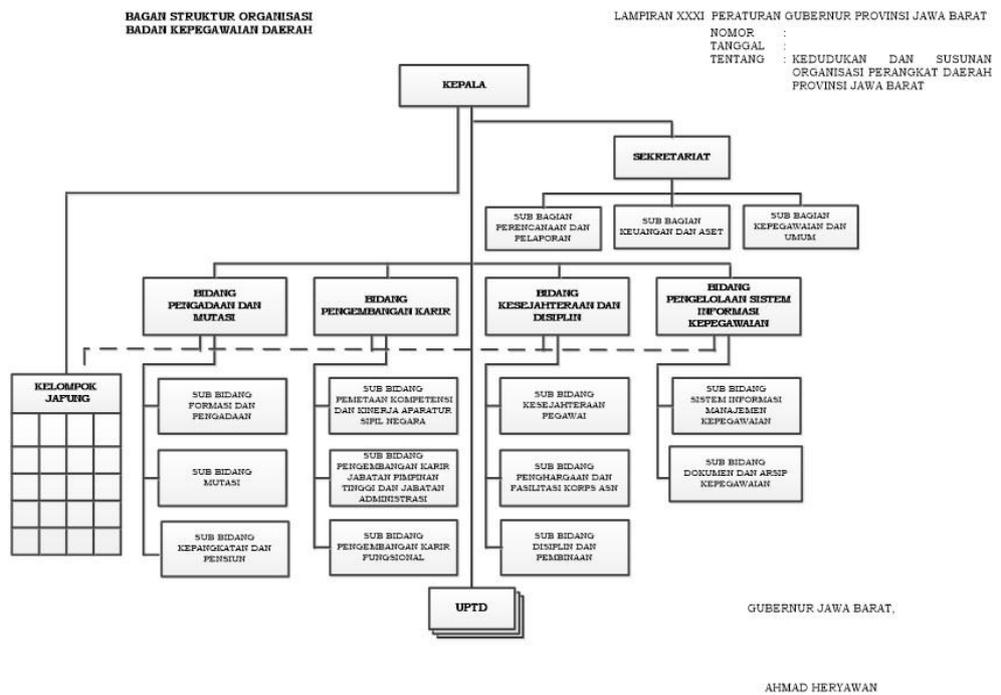
- a. Satu Kepala Badan
- b. Satu Sekretaris
- c. Lima Bidang
- d. Empat Sub Bagian
- e. Sepuluh Sub Bidang serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Adapun tugas Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ini memiliki tugas untuk menyusun kebijakan bidang kepegawaian pada wilayah kerjanya, serta melaksanakan tugas lain terkait kepegawaian termasuk penerimaan pegawai dan rekrutmen. Sedangkan fungsi dari BKD ini adalah dokumentasi bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintahan, perencanaan kepegawaian pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian, penetapan gaji terkait kesejahteraan pegawai pemerintah, hingga pelaksana, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah.

Kunjungi kantor BKD terdekat untuk informasi lainnya, Anda juga bisa mengakses website resmi BKD untuk informasi umum terkait kepegawaian daerah.

Gambar 4.1

Skema Struktur Organisasi di BKD Kabupaten Garut



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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Garut menyatakan bahwa di Kabupaten Garut saat ini masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang mana setiap tahunnya, tepatnya pada bulan november Badan Kepegawaian Daerah (BKD) membuat surat edaran terkait perpanjangan kontrak ke setiap SKPD. Dan sesuai dengan Peraturan Bupati (PerBup) Nomor 159 Tahun 2009 yang mana harus ada perpanjangan kontrak atas TKK tersebut. Setelah membuat surat edaran tersebut kemudian SKDP menyampaikan daftar nominatif TKK yang ada di setiap SKPD, yang berusia dibawah 56 tahun yang nantinya akan di nominatitkan dan dibuatkan surat keterangan Bupati tentang perpanjangan TKK itu. Setelah keluarnya surat keterangan Bupati kemudian nominatif TKK tersebut di jadikan sebagai dasar bagi SKDP untuk pembayaran honorinya, lalu SKPD menindaklanjuti dengan dibuatkannya MOU antara atasan langsung dengan TKK yang bersangkutan.

Akan tetapi yang menjadi permasalahannya adalah dengan adanya PP No 48 Tahun 2015, seharusnya sudah tidak ada lagi istilah TKK namun nyatanya sampai saat ini di Kabupaten Garut masih ada. Berdasarkan data yang diperoleh saat ini jumlah TKK di Kabupaten Garut mencapai 1.280 orang dengan honor perbulannya sekitar Rp. 400.000. di Dinas Pendidikan ada tenaga guru sukwan yang jumlahnya mencapai 6000 orang dan menurut data guru sukwan di angkat langsung oleh kepala sekolah yang bersangkutan.

Keberadaan PPPK jelas sangat membantu bagi tenaga honorer yang sudah berjuang lama tapi tidak dapat menjadi PNS karena beberapa faktor. Setelah penantian yang cukup panjang akhirnya dikeluarkanlah PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang artinya pelaksanaan PPPK akan segera dilaksanakan. Perihal pelaksanaan PPPK menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) yaitu Syarifuddin mengatakan bahwa perekrutan PPPK akan dilaksanakan pada awal bulan Februari 2019. Menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara (BK) Bima Haria Wibisana mengatakan bahwa rekrutmen pertama dalam perekrutan PPPK ini adalah pendaftaran tahap awal dimana dalam formasi PPPK yang akan didahulukan adalah tenaga di bidang pendidikan, kesehatan dan penyuluhan pertanian.⁶

Melansir dari laporan yang diterbitkan bahwa ada sekitar 75.000 lowongan yang akan dibuka dalam penerimaan PPPK di tahun 2019. Seperti yang sudah dibicarakan bahwa tenaga di bidang pendidikan, kesehatan, dan penyuluhan pertanian yang akan diutamakan, karena pada saat seleksi CPNS banyak dari mereka yang tidak dapat ikut mendaftar dikarenakan faktor usia. Proses seleksi PPPK akan dilakukan melalui dua tahap, tahap pertama pemerintah akan menargetkan merekrut 150.000 PPPK yang diprioritaskan dari honorer karegori II (K2). Berdasarkan yang dijelaskan oleh Menteri Pendayagunaan Apartur Sipil Negaea dan

⁶ TribunJateng.com, Informasi Resmi BKN Tentang PPPK 2019, Ada 3 Bidang Fokus Rekrutmen, <http://jateng.tribunnews.com/2019/01/23/informasi-resmi-bkn-tentang-pppk-2019-ada-3-bidang-fokus-rekrutmen>, diakses pada tanggal 18 Januari 2019 pukul 20.27 WIB

Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) yaitu Syarifuddin se usai rapat kerja (raker) dan Rapat Dengar Pendapat (RDP) dengan Komisi II DPR dan Badan Kepegawaian negara (BKN) di Kompleks Parlemen Senayan, Jakarta.

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.⁷ Selain itu PPPK ini bertujuan agar seluruh tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis yang sudah mengabdikan selama puluhan tahun bisa mendapatkan hak mereka.

Menurut rencana rekrutmen PPPK pada tahun 2019 ini mencapai 150.000 formasi. Selain itu pemerintah juga akan mengadakan rekrutmen

⁷ SINDONEWS.com, Pemerintah Bakal Rekrut 150.000 PPK, <https://nasional.sindonews.com/read/1372790/15/pemerintah-bakal-rekrut-150000-pppk-1548210885>, diakses pada tanggal 23 Januari 2019 pukul 20.50 WIB

Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk mengisi formasi Papua dan Papua Barat, serta daerah yang terkena bencana, yaitu di Palu, Sigi, Donggala, dan Parigi Moutong. Dijelaksakn lebih lanjut menurut Menteri Menpan-RB, rekrutmen PPPK bertujuan untuk akselerasi kapasitas organisasi serta mencapai tujuan yang strategis nasional. Dengan adanya rekrutmen ini, pemerintah akan mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi dan teknis tertentu serta bersertifikasi profesional. Tujuan lainnya adalah untuk mendapatkan pegawai yang langsung dapat didayagunakan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, serta mendukung dinamika organisasi. Menteri Syarifuddin menekankan bahwa aspek perencanaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, promosi jabatan dan rotasi sebagai acuan dalam mempertimbangkan ide-ide dan gagasan yang mendukung regulasi nasional. Selain itu, dalam rekrutmen para abdi negara pemerintah berpegang pada 6 (enam) prinsip, yaitu kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari KKN, serta tidak dipungut biaya.⁸

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 rerkrutmen CPNS. Secara umum

⁸ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Rekrutmen PPPK Tahap Pertama untuk Eks Honorer K2, <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/rekrutmen-pppk-tahap-pertama-untuk-eks-honorer-k2>, diakses pada tanggal 23 Januari 2019 pukul 23:20 WIB

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 (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).⁹

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

⁹ 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

K2 ini menjadi salah satu rangka dalam pemenuhan janji, bahwa pemerintah akan mengangkat honorer K2 yang di atas 35 tahun lewat jalur PPPK setelah rekrutmen CPNS 2018 selesai.¹⁰

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.

Sudah ada rencana awal 13 (tiga belas) Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) amanat UU No 5 Tahun 2015 yang telah masuk dan digabungkan menjadi 4 (empat) RPP, yaitu (RPP Gaji dan Tunjangan, RPP Manajemen PPPK, RPP Penilaian Kerja dan Disiplin PNS, dan RPP Manajemen Korps Pegawai ASN) yang nantinya akan dibahas dan disahkan menjadi Peraturan Pemerintah (PP). Dalam Pasal 134 UU No 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU No 5

¹⁰ 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

Tahun 2014 harus segera ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini disahkan. Yang artinya terhitung sejak tahun 2014 RPP ini akan melewati batas waktu yang telah ditentukan oleh Undang-Undang. Hal ini menjadi perlu diperhatikan daya mengikat keberlakuan pengaturannya mengenai ASN jika nantinya RPP melewati tenggang waktu yang telah ditentukan.

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 PP No 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 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.

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.

Untuk di daerah Kabupaten Garut jumlah TKK yang ada yaitu sekitar 1.280 orang dengan honor perbulannya sekitar Rp. 400.000, tetapi memasuki bulan Januari 2019 Pemkab Garut menaikkan honor para pegawai TKK yang mulanya Rp. 400.000 per bulan menjadi Rp. 700.000 per bulan untuk pegawai lulusan SMA/ sederajat, dan sedangkan untuk sarjana S1 menjadi Rp. 1.000.000 per bulan, untuk D3 menjadi Rp. 900.000 per bulan. Kenaikan honor TKK ini merupakan perwujudan salah satu janji yang diberikan oleh Bupati Garut.

Dengan adanya pengadaan PPPK menjadi salah satu solusi bagi para pegawai honorer khususnya bagi para honorer tua yang sudah berusia di atas 35 tahun dan tidak bisa mengikuti tes CPNS. Mengenai PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK ini sebelumnya Forum Honorer Kategori Dua Persatuan Guru Republik Indonesia (FHK2-PGRI) mendesak agar PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK ini dicabut, dan FHK2-PGRI juga akan menggugat PP Nomor 49 Tahun 2018 ke Mahkamah Agung (MA), karena bertentangan dengan azas kepatian hukum dan rasa keadilan, sehingga PP ini secara tegas ditolak oleh forum honorer K2. Akan tetapi pemerintah akan tetap melaksanakan perekrutan PPPK ini berdasarkan PP Nomor 49 tahun 2018.