

**PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN  
KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014  
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN INDRAMAYU**

**(Studi Empiris pada Peraturan ASN yang sesuai dengan Undang Undang  
Nomor 5 Tahun 2014)**

Nicky Dellanovicha

*Email: Dellanicky@gmail.com*

Program Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRAK**

Skripsi ini membahas tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Indramayu. Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu dengan mengkaji bahan-bahan pustaka (studi kepustakaan). Dan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diambil dari wawancara dengan responden. Karena itu, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, yang mencakup hasil wawancara dengan responden dan bahan hukum primer dan sekunder.

Kata Kunci: Pengadaan, Pegawai, Pemerintah, Aparatur Sipil Negara.

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memang menjadi suatu hal yang baru, hal ini tidak terlepas dari adanya pengaturan yang merumuskan tentang adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini. Pengaturan ini tertuang di dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Adapun yang dimaksud dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Penyelenggaraan pelayanan publik dalam era reformasi ini menjadi sebuah hal yang penting, gagasan-gagasan tentang bagaimana adanya reformasi birokrasi demi terwujudnya pelayanan publik yang responsif sangat diperlukan. Dimana hal ini tidak terlepas demi terwujudnya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governancer*).

Selain itu, reformasi birokrasi juga menjadi sarana atau instrumen dalam mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu perlu adanya pegawai pemerintah yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang mampu. Dalam Konteks Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara hal ini menjadi perhatian utama.

Maka dalam hal untuk mewujudkan adanya kompetensi yang baik dalam menciptakan pelayanan publik yang baik khususnya demi terciptanya *good governance* maka salah satu instrumen yang ada dalam mewujudkan itu semua di dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 diaturlah tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

PPPK atau kepanjangan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Aparatur Sipil Negara yang di angkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dengan adanya PPPK ini diharapkan akan terciptanya pelayanan publik yang dapat menjamin efisiensi, dan akurasi dalam pengambilan keputusan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Sehingga terciptanya atau meningkatnya produktifitas yang baik dalam pelayanan terhadap publik.

Berdasarkan pembuatan latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul, **“PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN INDRAMAYU”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ( ASN ) di Kabupaten Indramayu ?
2. Faktor - faktor apa yang menghambat dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu ?

## **II. PENELITIAN TERDAHULU DAN PENURUNAN HIPOTESIS**

### **A. Aparatur Sipil Negara**

1. Kedudukan, Fungsi, Peran dan Prinsip Aparatur Sipil Negara

Jabatan Aparatur Sipil Negara

- a) Jabatan Administrasi

Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Setiap jabatan administrasi ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Jabatan administrasi terdiri atas:

1. Jabatan administrator, bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan;

2. Jabatan pengawas, bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana, dan;
3. Jabatan pelaksana, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b) Jabatan fungsional ASN

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan fungsional dalam ASN terdiri atas:

1. Jabatan fungsional keahlian, terdiri dari 4 (empat) tingkatan yakni ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama;
2. Jabatan fungsional keterampilan, terdiri dari 4 (empat) tingkatan yakni penyelia, mahir, terampil, dan pemula.

c) Jabatan pimpinan tinggi

Jabatan pimpinan tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan pimpinan tinggi terdiri atas:

1. jabatan pimpinan tinggi utama;
2. jabatan pimpinan tinggi madya, dan;
3. jabatan pimpinan tinggi pratama.

## Hak dan kewajiban ASN

### a. Hak ASN

#### a) PNS berhak memperoleh

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan;
5. Pengembangan kompetensi.

#### b) PPPK berhak memperoleh

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan;
4. Pengembangan kompetensi.

### b. Kewajiban ASN

- a) Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah;
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
- h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

#### Kelembagaan ASN

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menyelenggaraan kekuasaan dimaksud, Presiden mendelegasikan kepada:

1. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;
2. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas kode etik dan kode perilaku ASN;

3. Lembaga Administrasi Negara (LAN) berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN; dan
4. Badan Kepegawaian Negara (BKN) berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

## 2. Jenis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah di sah kan dan di tetapkan. Salah satu ketentuan dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara ( ASN ) tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari PNS ( Pegawai Negeri Sipil ) dan PPPK ( Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ). Menurut Undang Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) merupakan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang di angkat sebagai Pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah peraturan pemerintah tentang APS tentang PPPK pada tahun 2016-2017.



## **B. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Hasil wawancara yang saya teliti di kantor Badan Kepegawaian di kabupaten indramayu.

## **C. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Teknik *Random Sampling* yaitu menentukan sampel secara acak.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

- a) Wawancara dimaksudkan melakukan tanya jawab secara langsung antar peneliti dengan responden dengan nara sumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Wawancara adalah bagian penting dalam suatu penelitian hukum terutama dalam penelitian hukum emperis. Karena tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya diperoleh dengan jalan bertanya secara langsung kepada responden, narasumber dan informan. Wawancara ini dapat menggunakan panduan daftar pertanyaan atau tanya jawab dilakukan secara bebas, yang penting peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan.
- b) Studi Pustaka pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mempelajari dan menganalisis dari sejumlah bahan bacaan buku, koran, karya ilmiah

yang relevan dengan topik, fokus, atau variabel penelitian yang relevan dengan penelitian ini

### **E. Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau telaah terhadap hasil pengolahan data yang di bantu dengan teori-teori yang telah di dapatkan sebelumnya. Secara sederhana analisis data ini disebut sebagai kegiatan memberikan telaah, yang dapat berarti menentang, mengkritik, mendukung, menambah atau memberi komentar dan kemudian membuat suatu kesimpulan terhadap hasil penelitian dengan pikiran sendiri dan bantuan teori yang telah dikuasainya.

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

### **A. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Indramayu**

#### **1. Pelaksanaan PPPK**

Hasil wawancara saya mengenai Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu, saya meneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Menurut Bapak Eddy selaku Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu menegaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) merupakan salah satu jabatan yang banyak di nanti oleh

masyarakat. Sejak pengumuman pembukaan rekrutmen pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil ( CPNS ) 2017, seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tetap belum dilaksanakan meskipun kuota dari pemerintah telah di sediakan yaitu sebanyak 35 ribu lowongan. Alasan utama belum dilaksanakan seleksi adalah karena belum adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur tata cara rekrutmen Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Untuk tahun ini nasib Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mendapatkan titik teran, dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( UU ASN PPPK ) telah di atur secara jelas di tambah juga dengan segera di tetapkannya Rancangan Peraturan Pemerintah ( RPP ) tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi Undang Undang, hanya tinggal menunggu Peraturan Pemerintah ( PP ) turun dan menentukan waktu pelaksanaan testnya.

Kepala Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Eddy menegaskan, pegawai kontrak pemerintah ini bukan peralihan dari status tenaga honorer yang sudah ada. Bukan honorer, berbeda. Tetap harus seleksi seperti seleksi CPNS ungapnya.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menganut sistem karir dan sistem prestasi kerja. Hal tersebut merupakan perubahan praktek-praktek masa lampau dimana terdapat *spoil system* dan nepotisme yang tidak sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pada sistem pemerintahan yang relative stabil ,

pengelolaan sistem ekonomi nasional yang masih tertutup dan belum banyak persaingan, sistem administrasi kepegawaian seperti yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 relatif masih cukup memadai. Namun pada sistem pemerintahan negara yang semakin demokratis, semakin desentralistis, dan ekonomi yang semakin terbuka, personalia yang dikelola dengan pendekatan administrasi pegawai terasa tidak lagi mampu mendukung sistem politik, sistem sosial, dan sistem ekonomi yang telah mengalami perubahan fundamental sejak gelombang Reformasi melanda Indonesia pada tahun 1998. Oleh karena itu, pemerintah merasa bahwa perlu mengganti sistem tersebut karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang seperti :

- a. Politik
- b. Ras
- c. Kulit
- d. Agama
- e. Asal usul
- f. Jenis Kelamin
- g. Status Pernikahan
- h. Umur

i. Dan Kondisi Kecacatan.

## 2. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Di Kabupaten Indramayu sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai outsourcing yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai outsourcing ini tidak berhubungan langsung dengan pekerja inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu juga, di kenal tenaga honorer atau pegawai tidak tetap yang di sebut ( PTT ) yang tugasnya membantu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas. Perbedaan antara pegawai outsourcing dengan honorer atau ( PTT ) Tadi terletak dari penanggung jawabnya. Pegawai outsourcing tidak ditangani langsung oleh birokrasi karena penyediaannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga honorer atau ( PTT ) di tangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah dari mulai rekrutmen, penggajian sampai pada pemberentiannya.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di atur melalui manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di dalamnya memuat aturan tentang Penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat di peroleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( Pasal 93 ).

Namun, Rancangan Peraturan Pemerintah nya sampai dengan saat ini belum juga di keluarkannya atau di tetapkannya peraturan tersebut. Dari rancangannya manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :

1. Jenis jabatan yang dapat di isi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) diatur dengan Peraturan Presiden. Selanjutnya, setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
2. Penyusunan Kebutuhan jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud di lakukan untuk jangka waktu minimal 5 ( Lima ) tahun yang diperinci per 1 ( Satu ) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dan di tetapkan dengan keputusan Menteri ( Pasal 94 ).
3. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah memenuhi syarat.
4. Pengadaan Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud, dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun penerimaan yang dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi,

kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratanlain yang dibutuhkan dalam jabatan.

5. Pengangkatan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di tetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian, dengan masa perjanjian kerja paling singkat 1 ( satu ) tahun dan dapat di perpanjangsesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja ( Pasal 98 ).
6. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil. Untuk diangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil , Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon pegawai Negeri Sipil, dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
7. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Selain gaji, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
8. Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah denga Perjanjian Kerja, dilakukan dengan hormat karena :
  - a. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir
  - b. Meninggal Dunia
  - c. Atas Permintaan Sendiri

- d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau
  - e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang di sepakati.
9. Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena :
- a. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 ( Dua ) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana.
  - b. Melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tingkat berat atau tidak memenuhi target kinerja yang telah di sepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
10. Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan tidak dengan hormat karena :
- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang 1945
  - b. Dihukum penjara atau di kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau



tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum

- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, dan
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 ( Dua ) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

11. Pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berupa ;

- a. Jaminan hari tua
- b. Jaminan kesehatan
- c. Jaminan kecelakaan kerja
- d. Jaminan kematian
- e. Bantuan hukum

3. Hubungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK )

Di sisi lain, bapak Kiki selaku Kepala Bagian Pengadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Indramayu menuturkan Adanya aturan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak di atur dengan Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walau sama sama menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja akan di atur dalam ranah public yaitu oleh Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang akan di jabarkan kedalam peraturan pelaksanaan yang saat ini masih di formulasikan. Peraturan Pemerintah yang akan mengatur tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini di harapkan dapat mengatur secara jelas dan tegas agar nantinya tidak menimbulkan persoalan dimasa depan, ungkapnya.

Secara konsep, status hukum Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sudah jelas berbeda, Pegawai Negeri Sipil adalah Seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. Kepada Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu memaparkan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki hubungan dinas public dan mensyaratkan adanya kewajiban. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataa atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Dengan demikian yang membedakan antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah hubungan kerjanya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan hukum yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

**B. Faktor Penghambat dalam Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu**

Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Indramayu, Bapak Eddy menjelaskan, Munculnya berlakunya Rancangan Peraturan Pemerintah mengenai manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) akan sangat besar terhadap Pegawai Tidak Tetap (PTT). Pada Rancangan tersebut tercantum bahwa Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang berkerja sebelum Peraturan Pemerintah ini di bentuk harus di berentikan, paling lambat pemberentian tersebut dilakukan dalam jangka waktu 3 tahun. Rencana Peraturan Pemerintah manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menunggu di tetapkannya Peraturan Pemerintah tersebut, tuturnya.

Meski Begitu Bapak Eddy mengatakan, Pegawai non-PNS ( Pegawai Negeri Sipil ) yang telah di angkat oleh pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lainnya, sebelum di tetapkan Peraturan Pemerintah ini harus di berentikan paling lambat 3 ( tiga ) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini di undangkan, ‘pernyataan tersebut merupakan salah satu aturan yang tercantum dalam Rancangan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) BAB VII ketentuan Peralihan Pasal 45.

## **V. KESIMPULAN, SARAN DAN PENUTUP**

### **A. Simpulan**

1. Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu, pelaksanaannya belum sesuai dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 karena masih menggunakan aturan pemerintah yang mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan kedua atas peraturan pemerintah nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Faktor penghambat Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Indramayu, Adalah pengadaannya harus menunggu Rancangan Peraturan Pemerintah tentang manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mulai di turunkan atau di tetapkannya terlebih dahulu.

### **B. Saran**

1. Diharapkan kepada pemerintah supaya pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja agar di sesuaikan berdasarkan dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara termasuk peraturan mengenai pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ).

2. Diharapkan kepada pemerintah segera menetapkan rancangan Peranturan Pemerintah mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara agar tidak ada hambatan lagi untuk pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Attamimi, A. Hamid S. 1992. *Teori Perundang Undangan Indonesia, Makalah Pada Pidato Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap di Fakultas Hukum Universitas Indonesia*. Jakarta
- Dr. Mukti Fajar ND, 2015, *Dualisme Penelitian Hukum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Drs. Moekijat, 2008, *Analisis Jabatan, Maju Mundur*, Jakarta
- Drs. Slamet Saksono, 1988, *Administrasi Kepegawaian*. Kanisius, Indonesia
- Edy Suandi Hamid, 2005, *Formula Alternatif DAU* , UII Press Yogyakarta, Yogyakarta
- Ghufron Ahmad, Sudarsono, 1990, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, P.T Melton Putra, Jakarta
- Handyaningrat, Soewarno. 1988. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Haji Masagung. Jakarta.
- Hidayat. 2014. *Analisis Kebijakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Makalah. Magister Administrasi Pemerintahan Daerah, IPDN, Bandung.

- Kansil C.S.T, 1979, Pokok-pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia, Pradnya Paramitha, Jakarta
- Muchsan, 1982, *Hukum Kepegawaian*, Bina Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, APU, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), Sedarmayati, Indonesia
- Siagian, Sondang P. 1987. *Administrasi Pembangunan*. Haji Masagung. Jakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2010. *Konflik Kepentingan Dalam sistem Kepegawaian Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, 1987, *Administrasi Pembangunan*, Haji Mas Agung, Jakarta
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Prenada Media Grup, Jakarta
- Meidita, Peraturan PPPK berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN, <http://id.portalgaruda.org/?ref=search&mod=document&select=title&q=PPPK&button=search+Document> Di Akses 3 Februari 2017 pukul 21.00 WIB

## **BIODATA PENULIS**

Nama : Nicky Dellanovicha  
Tempat, Tanggal Lahir : Indramayu, 18 Februari 1996  
Alamat Rumah : Jalan Mayor Dasuki No.37 Indramayu  
Pekerjaan : Mahasiswi  
NIM : 20140610020  
Program Studi/Fakultas : Ilmu Hukum/Hukum  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Alamat E-mail : dellanicky@gmail.com  
No. Hp : 087839565552

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Naskah Publikasi**

**PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN  
KERJA BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014  
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN INDRAMAYU**

**Disusun Oleh :**

**NAMA : NICKY DELLANOVICHA**

**NIM : 20140610020**

Telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 5 April 2018

Dosen Pembimbing



Beni Hidayat, S.H.,M.Hum.  
NIK. 1530300531127301