

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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.

Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum beserta hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban di laksanakan oleh Aparatur Sipil Negara yang di distribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang

melaksanakan hak dan kewajiban negara di sebut subjek hukum adalah Pegawai Negeri.¹

Dalam Pencapaian tujuan tersebut, Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur Aparatur Sipil Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah, dan pembangunan , oleh karena itu terdapat hubungan antara Pegawai Negeri dengan negara berupa kaidah-kaidah yang termaktub dalam hukum kepegawaian. Berdasarkan hal ini , objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah, dan dalam kekuasaan tersebut sebagian besar dilaksanakan oleh Pegawai Negeri. Jadi objek hukum kepegawaian adalah hukum kepegawaian yang di pelajari dalam hukum administrasi negara, yaitu hukum yang berlaku bagi pegawai negeri yang bekerja pada administrasi negara sebagai Pegawai Negeri.

Istilah pegawai yang disebut “*human resources*” adalah manusia dalam usia kerja (*working ages*) yang mampu menyelenggarakan pekerjaan fisik ataupun mental. Pegawai negeri maupun tenaga honor harus berasal dari SDM yang baik guna mewujudkan negara maju dan pemerintahan yang baik.

Hukum kepegawaian adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi negara sebagai pegawai negeri. Dalam administrasi

¹ S.F. Marbun dan M. Mahfud MD, Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta, Liberty, 1987, hlm. 98-99.

kepegawaian negara ada 3 pendekatan yaitu : *The fight the spoilsman approach* yaitu suatu pendekatan yang didasarkan pada perjuangan kaum politikus, sehingga pengangkatan seseorang untuk memegang jabatan atau sebagai pegawai negeri didasarkan atas perjuangan partai. *The efficiency approach* yaitu suatu pendekatan yang didasarkan terutama atas efisiensi atau daya guna. Pengangkatan seseorang untuk memegang jabatan atau sebagai pegawai negeri didasarkan atas kecakapan atau keahlian yang dimilikinya. *The human relation approach* yaitu suatu pendekatan yang didasarkan terutama atas adanya hubungan antar manusia.

Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan sebagai peraturan pelaksana pemerintah juga tengah menyusun 19 Rancangan Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 Rancangan Perpres. Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil (PNS) diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) (Pasal 7 ayat (1) UU ASN), sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang Undang (Pasal 7 ayat (2) UU ASN). Bagaimana dengan anggota TNI dan Polri? Sesuai dengan pasal 20 ayat (2) Undang Undang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa anggota TNI dan Polri merupakan jabatan ASN tertentu.

Pegawai ASN diharapkan mampu mengabdikan kepada bangsa dan rakyat Indonesia dan menjalankan tugas secara profesional serta mampu memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap cepat berhasil guna dan santun. Karena birokrasi yang profesional memang masih menjadi isu aktual dan kerap kali menjadi diskursus yang tidak pernah habis untuk dibicarakan. Hal ini dilakukan agar birokrasi bisa menampilkan *performance* kerja yang baik dan mau menunjukkan sikap profesional. Di dalam birokrasi ada pimpinan dan ada yang memimpin.

Pasca lahirnya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak dikenal lagi istilah tenaga honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seandainya tenaga honorer tersebut diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tentunya jika ingin menjadi CPNS, mesti melalui proses seleksi (Pasal 99 ayat (1) dan (2) UU ASN).

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara (Pasal 8 Undang Undang ASN). Sebagai unsur aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mesti melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik.

Melihat dari pengertian diatas, secara garis besar dapat diambil kesimpulan bahwa, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja ini dilakukan bilamana adanya suatu kebutuhan untuk waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintah yang dirasa sangat mendesak dan perlunya ada tenaga yang profesional dan ahli di bidangnya untuk menyelesaikan tugas pemerintah yang dirasa hanya dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Kabupaten Indramayu adalah kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Barat yang masih memerlukan pegawai di suatu instansi di Kabupaten Indramayu. Kabupaten Indramayu membutuhkan Pegawai Negeri Sipil sebanyak 25.000 orang. Sedangkan, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang terjadi saat ini hanya 14.363 pegawai. Hal ini menunjukkan, Kabupaten Indramayu masih kekurangan sekitar 10.000 orang Pegawai Negeri Sipil. Kekurangan Pegawai tersebut kebanyakan terjadi di bidang tenaga Kesehatan dan tenaga Pendidikan (guru).²

Berdasarkan hal tersebut di atas , penulisan tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu.

² Daryam. 2017. *Wawancara tentang Pengadaan PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu.

B. Rumusan Masalah

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 ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, mempelajari dan menganalisis pelaksanaan pengadaan pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Indramayu.
2. Untuk mengetahui , mempelajari, dan menganalisis Faktor penghambat Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran khususnya pada bidang Hukum Administrasi Negara, dalam hal Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu. Hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk menambah literature bagi dunia akademis.

2. Manfaat Praktis

- a) Manfaat praktis bagi masyarakat adalah Hasil Penelitian ini di harapkan dapat di manfaatkan para pelaksana di bidang Hukum Administrasi Negara, khususnya menjadi bahan pertimbangan masyarakat mengenai Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu.
- b) Manfaat praktis bagi pemerintah adalah Hasil Penelitian ini di harapkan dapat di manfaatkan para pembuat kebijakan di bidang Hukum Administrasi Negara, Khususnya menjadi bahan Informasi supaya pemerintah mampu merancang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang
Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu.