

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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 Pearaturan 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 Pearaturan 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.¹

Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum, Negara Hukum secara sederhana ialah negara yang menetapkan hukum sebagai dasar kekuasaan negara dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum sebagai negara hukum, setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan haruslah berdasarkan pada hukum yang berlaku.

^{1 1} Eddy.2017. *Wawancara PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Selasa, 12 Desember 2017

Dalam Penelitian ini saya menggunakan sekunder, untuk masalah kepegawaian , termasuk mengenai pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pemerintah berpedoman pada :

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah di ganti dengan Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Negeri Sipil
- d) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Keberadaan kosentrasi pengelolaan kepegawaian ini secara filosofis adalah untuk melayani masyarakat dan meningkatkan pembangunan negara. Pemerintah dalam memenuhi pelayanan masyarakat secara menyeluruh sangat di akui kekurangannya sehingga pemerintah memberikan beberapa ruang kebijakan khusus dalam mengantisipasi keterbatasannya, misalnya dengan terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah memberikan kewen angan untuk memperbantukan

masyarakat yang memenuhi kualifikasi untuk diangkat menjadi pegawai tidak tetap.

Sebagai dasar kostitusional lahirnya kebijakan tersebut berdasarkan Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 bahwa ;

(1) Segala Warna Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada terkecualian.

(2) Tiap Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal ini dapat dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal (3) yang berbunyi :

“ Selain Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. ”

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 di tetapkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo 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 di kelola dengan pendekatan administrasi pegawai terasa tidak lagi mampu mendukung sistem politik, sistem social, 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.²

Sebagaimana di ketahui saat ini, pemerintah sedang melaksanakan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Salah satunya bidang yang direformasi yaitu penataan Sumber Daya Manusia Aparatur meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil. Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang berlaku sejak tanggal di undangkannya yaitu 15 Januari 2014 menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok

² *ibid*

Kepegawaian. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menetapkan sistem manajemen kepegawaian berdasarkan sistem merit.

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.

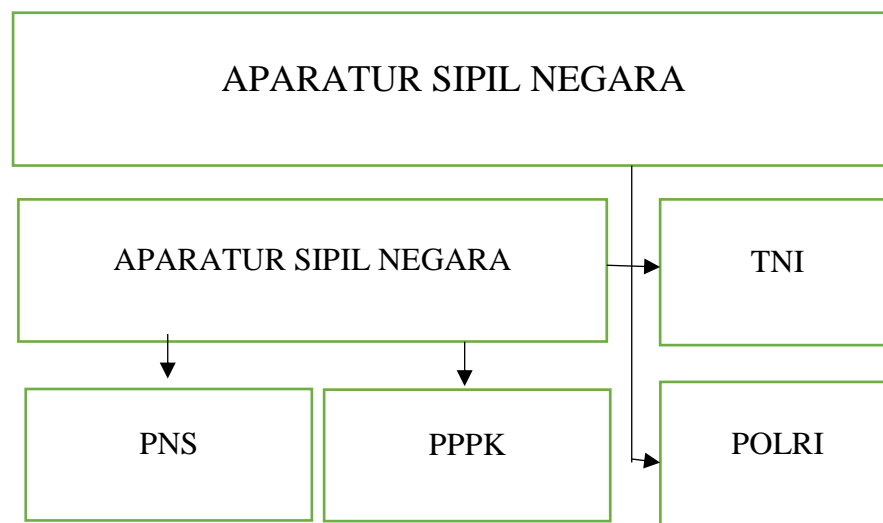
Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah salah satu upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak ada pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) . Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.³

Ketentuan mengenai pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah di tetapkan di dalam Pasal 95 Undang Undang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa :

“ Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah memenuhi syarat tertentu. ”

Tabel I. Aparatur Sipil Negara Perubahan di Birokrasi



³ Dedy Suhendra. 2017. *Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang Undang Nomor 5 tahun 2014*. Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan Indonesia. Jurnal Ilmiah. Vol11, Nomor 2

Sumber : Hidayat Tahun 2014

Penelitian ini menggunakan data Primer yaitu Untuk Proses Pengangkatan Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Indramayu di tetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (Pasal 98 ayat 1). Namun saat ini Peraturan tersebut belum di tetapkan, sehingga pemerintah masih berpedoman pada peraturan pelaksanaan dari Undang Undang sebelumnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga Honorer menjadi calon Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang pedoman pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.⁴

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ataupun Pegawai Negeri Sipil sama saja yang membedakan hanyalah pada pensiunan, Pegawai Negeri Sipil mendapatkan Pensiunan sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mendapatkan pensiunan. Sedangkan jika di bandingkan dengan honorer tentu saja jauh berbeda. Jika

⁴ Purwoko, Anang P. 2013. *Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada organisasi Publik di Indonesia*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Vol.7, Nomor.2 , Hal 12-15

melihat pada kondisi ini, memungkinkan bahwa akan membuka rekrutmen atau pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja meski waktu pelaksanaannya belum di tentukan. Hanya saja seperti tahun sebelumnya, besaran kuota Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah beredar dan rencananya dari 100 persen yang dialokasikan untuk Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mendapatkan bagian 35 persennya. Jumlah riilnya belum bisa di tentukan sampai Peraturan Pemerintah mengenai rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja turun.⁵

Meski begitu, menurut Bapak Heru selaku pegawai Honorer atau Pegawai Tidak Tetap di Kabupaten Indramayu Menerangkan bahwa Sebagian Pegawai Tidak Tetap atau Honorer di Kabupaten Indramayu berharap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah solusi bagi permasalahan tenaga honorer seperti guru honorer agar mereka mendapat upah yang layak, tuturnya.⁶

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

⁵ Dedy Suhendra. 2017. *Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang Undang Nomor 5 tahun 2014*. Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan Indonesia. Jurnal Ilmiah. Vol 1, Nomor 2

⁶ Heru.2017. *Wawancara PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Selasa, 12 Desember 2017

kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai outsourcing ini tidak berhubungan langsung dengan pekerja inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu juga, dikenal tenaga honorer atau pegawai tidak tetap yang disebut (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) ditangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah dari mulai rekrutmen, pengajian sampai pada pemberentiannya.⁷

Sebelum lebih jauh membahas bagaimana manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di atur dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara ini, kita bisa melihat terlebih dahulu perubahan unsur-unsur pegawai yang terdapat pada Undang-Undang yang pernah berlaku di Indonesia.

Perubahan tersebut dapat kita lihat di dalam tabel di bawah ini :

⁷ Heru.2017.*Pegawai Honorer*. Kesbangpol Kabupaten Indramayu. Indramayu

Tabel II . Perubahan Unsur-unsur Pegawai di Birokrasi

UU Nomor. 8 Tahun 1974	UU Nomor. 43 Tahun 1999	UU Nomor 5 Tahun 2014
Pegawai Negeri terdiri dari : 1. Pegawai Negeri Sipil 2. Anggota ABRI	Pegawai Negeri terdiri dari : 1. Pegawai Negeri Sipil 2. Anggota TNI 3. Anggota Polri	Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari : 1. Pegawai Neeri Sipil 2. PPPK
Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. PNS lain yang di tetapkan oleh PP	Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. Pegawai Tidak Tetap	

Sumber : Hidayat Tahun 2014

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa saat ini yang disebut Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pengelolaan Aparatur Sipil Negerasifatnya nasional yang berarti tidak ada lagi istilah pegawai pusat atau daerah. Aparatur Sipi Negara akan dikelola secara indenpenden oleh komite AparaturSipil Negara (KASN) yang di harapkan dapat mendorongprofesionalisme dan netralitas aparatur.⁸

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di atur melalui manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di dalamnya

⁸ Rike Anggun Artisa. 2015. *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja : Review terhadap Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Fakultas ISIP, Universitas Garut. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik. Vol.06; Nomor. 01; Tahun 2015. Hlm. 33-42

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).⁹

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).

⁹ Hidayat. 2014. *Analisis Kebijakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Makalah. Magister Administrasi Pemerintahan Daerah, IPDN, Bandung.

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 dengan Perjanjian Kerja, dilakukan dengan hormat karena :
 - a. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir
 - b. Meninggal Dunia
 - c. Atas Permintaan Sendiri
 - d. Perampungan 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

12. Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan social nasional (Pasal 106).

13. Sementara bantuan hukum sebagaimana dimaksud berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

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 Pemerinta 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.¹⁰

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.¹¹ 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.¹²

¹⁰ Kiki.2017. *Wawancara PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Selasa, 12 Desember 2017

¹¹ Simanungkalit, JHUP. 2013. *Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah*. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Vol.7 , Nomor. 2 Hlm. 40-43

¹² Eddy.2017. *Wawancara PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Selasa, 12 Desember 2017

Sehubungan dengan hubungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak pengadaan sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu juga di tetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu ada kepastian secara hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.¹³

Di dalam bahan data Sekunder yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini ternyata dimungkinkan juga bagi Pegawai Negeri Sipil yang sudah pensiun untuk pindah menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan syarat tertentu seperti memiliki kompetensi yang di butuhkan dan tidak melampaui batas usia maksimal. Hal ini juga bahwa orang yang sudah diatas 60 tahun atau sudah pensiun bisa menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja karena kemampuannya. Adanya aturan seperti itu menimbulkan kekhawatiran tentang terhambatnya regenerasi pada organisasi karena yang bekerja di tempat tersebut hanya orang orang yang sama. Apakah hal itu juga telah memperhatikan keadilan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berartiruang bagi masyarakat untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan

¹³ Hayat.2013. *Profesionalitas dan Proporsionalitas : Pegawai Tidak Tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Vol 7, Nomor. 2, hal. 24-29

berkurang karena terisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang pindah menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Hal tersebut harus ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.¹⁴

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.¹⁵

¹⁴ Ridwan 2013. *Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jurnal Kebijakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Vol. 7 Nomor 2. Hal 40-43

¹⁵ Eddy.2017. *Wawancara PPPK*. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Selasa, 12 Desember 2017

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.

Hal Senada Bapak Kiki selaku Bagian Pengadaan Badan Kepegawaian di Kabupaten Indramayu mengatakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah merupakan Aparatur Sipil Negara yang telah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pengadaannya harus menunggu Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mulai di turunkan dan/atau di tetapkan terlebih dahulu. Aturan yang di jelaskan tersebut menjadi pembicaraan atau perdebatan di lingkungan pegawai. Instansi di Kabupaten Indramayu masih memiliki kesempatan untuk pegawai Non-PNS (Pegawai Negeri Sipil) honorer selama Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja belum di tetapkan, ungkapnya.¹⁶

¹⁶ Kiki. 2017. *Wawancara tentang Pengadaan PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Indramayu. Tanggal 11 Desember 2017 Pukul. 10.00 WIB

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah mendapatkan formasi dari pemerintah untuk pengadaan tahun 2014 , namun pengadaan ini belum di selenggarakan mengingat aturan serta proses pengadaannya belum di tetapkan dalam aturan yang pasti. Jumlah formasi yang di sediakan adalah sebanyak 35 ribu dan bisa di isi oleh semua kalangan pelamar baik itu pelamar umum maupun tenaga honorer.¹⁷

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu cara penyelesaian kepegawaian yang saat ini tengah di hadapi oleh pemerintah. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga menjadi persiapan birokrasi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia. Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di tujukan untuk pelamar yang memiliki kemampuan serta professional yang tinggi, namun bukan untuk menampung honorer K2. Tidak menutup kemungkinan bagi honorer K2 yang memenuhi syarat tertentu bisa di akomodir untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja . Tidak ada yang berbeda antara Pegawai Negeri Sipil ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja semuanya adalah sama baik dari segi hak dan kewajibannya, hanya saja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak menerima Pensiunan seperti Pegawai Negeri Sipil.¹⁸

¹⁷ ¹⁷ Eddy.2017. *Wawancara PPPK*. Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Indramayu. Selasa, 12 Desember 2017

¹⁸ Sulistiyani, Ambar Teguh. 2010. *Konflik Kepentingan Dalam sistem Kepegawaian Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta

Tabel III. Rekapitulasi Kelembagaan dan Data Kepegawaian

Kabupaten Indramayu 2017

NO	UNIT ORGANISASI DAN NAMA JABATAN	JUMLAH PNS KEADAAN SAMPAI DENGAN JANUARI 2017								JUMLAH KEBUTUHAN PNS BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA								JUMLAH KEADAAN TENAGA HONORER SAMPAI DENGAN 31 DESEMBER 2016		
		JABATAN PIMPINAN TINGGI		JABATAN ADMINISTRASI			JABATAN FUNGSIONAL	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH	JABATAN PIMPINAN TINGGI		JABATAN ADMINISTRASI			JABATAN FUNGSIONAL	JABATAN PELAKSANA (JFU)	JUMLAH			
		Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was	Pelaks ana				Madya	Pratama	Adminis- trator	Penga- was	Pelaks ana						
		Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. V	Es. I	Es. II	Es. III	Es. IV	Es. V									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	<i>Jumlah Seluruhnya</i>	-	1	5	15	-	1	43	65	-	1	5	15	-	1	43	65	-	-	4
	Sekretariat Daerah																			
	Sekretariat DPRD																			
	Inspektorat																			
	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	-	1	5	15	-	1	43	65		1	5	15	-	1	43	65	-	0	4
	Badan Perencanaan Pembangunan																			
	dst ...																			
	Dinas Pendidikan (Tidak Termasuk Tenaga Guru)																			
	Dinas Kesehatan (Tidak Termasuk PNS Struktural dan Non Struktural)																			
	Dinas Pemuda dan Olah Raga																			
	dst.																			
	dst.																			
	KECAMATAN (..... Kecamatan)																			
	KELURAHAN (..... Kelurahan)																			

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Indramayu.

Penelitian ini adalah Data Sekunder yaitu menjelaskan tentang Mekanisme Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Indramayu Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan Kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi tertentu yang di lakukan dengan tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Kemudian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini untuk dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Setiap Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di umumkan melalui media masa.

Dalam pengumuman tersebut dicantumkan :

1. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong
2. Kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan
3. Syarat yang harus di penuhi oleh setiap pelamar
4. Alamat dan tempat lamaran ditujukan
5. Batas waktu pengajuan surat lamaran
6. Waktu dan tempat seleksi
7. Lain-lain yang dianggap perlu.

Syarat yang harus di penuhi sebagai calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor. 78 Tahun 2013 adalah sebagai berikut :

1. Warga Negara Indonesia
2. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
4. Tidak pernah di berhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau Diberentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
5. Tidak berkedudukan sebgai Calon/Pegawai Negeri
6. Mempunyai Pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterlampilan yang diperlukan.
7. Berkelakuan baik.
8. Sehat jasmani dan rohani
9. Bersedia di tempatkan di seluruh wilaya Negara Republik Indonesia atau negara lain yang di tentukan oleh pemerintah
10. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.¹⁹

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Pemanggilan
2. Persyaratan Administrasi
3. Pemeriksaan Kelengkapan
4. Penyampaian Usul Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP)
5. Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP)
6. Pengangkatan Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).²⁰

Aparatur Sipil Negara sebagai mana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah merupakan sebuah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di angkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan serahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau di serahi tugas negara lainnya dan di gaji berdasarkan Perundang Undangan. Untuk mewujudkan dan menciptakan pegawai Aparatur Sipil Negara yang berkualitas perlu perlu menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan sistem merit.

²⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Sistem merit menekankan profesionalisme dalam pengisian jabatan-jabatan dalam birokrasi pemerintahan, dimana apabila ada seorang pegawai yang mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai dengan yang di butuhkan pada suatu jabatan, bisa di angkat untuk menduduki jabatan tersebut.

Jabatan dalam Aparatur Sipil Negara terdiri dari :

a. Jabatan Administrasi

Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan public serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

Jabatan Administrasi terdiri dari 3 (tiga) tingkat jabatan :

1. Jabatan Administrator
2. Jabatan Pengawas
3. Jabatan Pelaksana

b. Jabatan Fungsional

Jabatan Fungsional terdiri atas 2 (dua) tingkatan jabatan ;

1. Jabatan Fungsional Keahlian
2. Jabatan fungsional Keahlian

c. Jabatan Pimpinan Tinggi.

Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas 3 (tiga) tingkatan jabatan :

1. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama
2. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
3. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Indramayu sebagai perencana, pelaksana, dan pengawasan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan membangun nasional melalui pelaksanaan kebijakan pelayanan public yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik KKN. Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat pemersatu bangsa. Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas :

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang di buat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Undang-Undang
- b. Memberikan pelayan publik yang profesional dan berkualitas
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

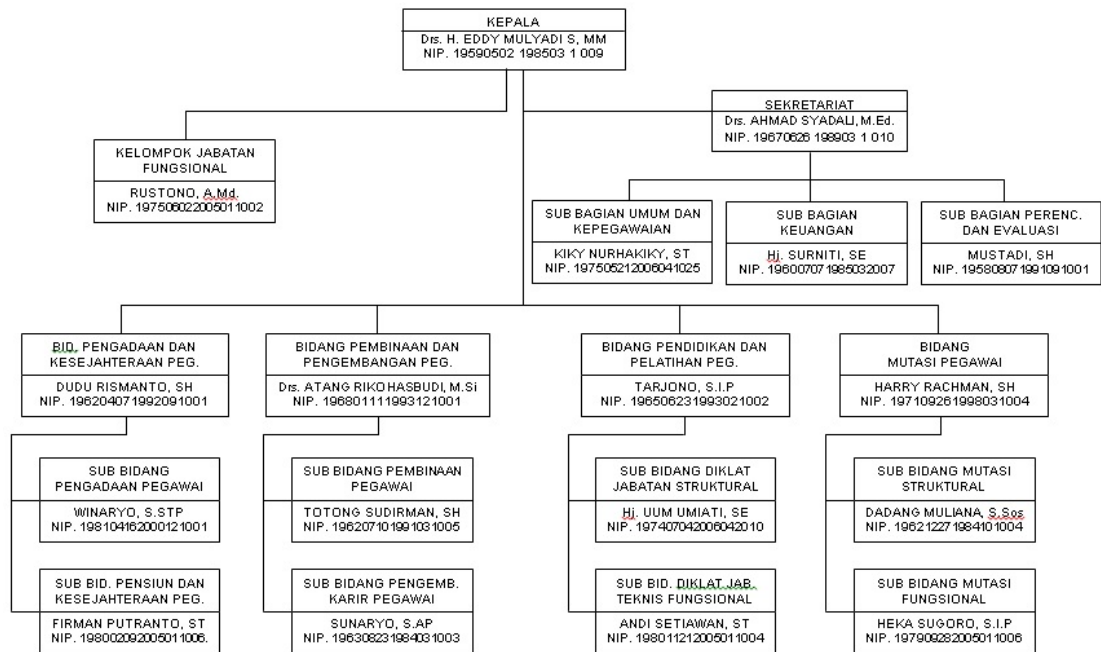
Aparatur Sipil Negara sebagai Profesi berlandaskan pada kode etik dan ode perilaku dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik. Kode etik dan Kode perilaku di perlukan dengan tujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan para pegawai Aparatur Sipil Negara. Kode Etik dan Kode Perilaku tercantum dalam Bab II Pasal 6 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 berisi peraturan perilaku agar pegawai Aparatur Sipil Negara :

- a) Melaksanakan Tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi.
- b) Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin.
- c) Melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan
- d) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- e) Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan dan etika pemerintahan
- f) Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
- g) Menggunakan kekayaan dan milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- h) Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.
- i) Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.
- j) Tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.
- k) Memegang teguh nilai dasar aparatur sipil negara dan selalu menjaga reputasi dan integritas Aparatur Sipil Negara.

Melaksanakan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan mengenai disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara. Struktur organisasi Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Indramayu berdasarkan pasal 5 Keputusan Bupati Indramayu

Nomor 43 Tahun 2008 terdiri dari :



1. Kepala

2. Sekretariat, membawahkan :

- a. Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub. Bagian Keuangan
- c. Sub. Bagian Perencanaan dan Evaluasi

3. Bidang Pengadaan dan Kesejahteraan Pegawai, membawahkan:

- a. Sub. Bidang Pengadaan Pegawai
- b. Sub. Bidang Pensiun dan Kesejahteraan Pegawai

4. Bidang Pembinaan dan Pengembangan Pegawai, membawahkan :

- a. Sub. Bidang Pembinaan Pegawai

- b. Sub. Bidang Pengembangan Karir Pegawai
- 5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai, membawahkan:
 - a. Sub. Bidang Diklat Jabatan Struktural
 - b. Sub. Bidang Diklat Jabatan Teknis Fungsional
- 6. Bidang Mutasi Pegawai, membawahkan :
 - a. Sub. Bidang Mutasi Struktural
 - b. Sub. Bidang Mutasi Fungsional
- 7. Kelompok Jabatan Fungsional