

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH
PERJANJIAN KERJA DALAM UNDANG UNDANG
NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG
APARATUR SIPIL NEGARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*

Oleh :

WINDA BERUH
NPM. 1806200275



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224507 Fax. (061) 6625474 - 6631003
🌐 <https://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id 📱 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : WINDA BERUH
NPM : 1806200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ADMINSTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI
Pemerintah Perjanjian Kerja dalam
Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014
tentang Aparatur Sipil Negara
PEMBIMBING : Assoc. Prof. Dr. H. Surya Perdana Faisal, S.H., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
13- Juli - 22	tentang Rumusan Masalah	
20- Juli - 22	Bimbingan Pertanyaan Proposal	
25 - Juli - 22	Bimbingan Penulisan Skripsi	
02 - Agustus 22	Bimbingan contoh kerja PPK	
11 - Agustus 22	Bimbingan Revisi terkait Daftar Isi	
16- Agustus 22	Bimbingan Revisi Pertanyaan.	
23- Agustus 22	Bimbingan Penulisan Skripsi	
25- Agustus 22	Bimbingan. Contoh Perguruan kerja PPK	
29- Agustus 22	Bimbingan Bab II	
01- September 2022		

Diketahui Dekan

Dosen Pembimbing

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum) (Assoc. Prof. Dr. H. Surya Perdana Faisal, S.H., M.Hum)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

For more information please contact:
jurnal@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id [fahumsumedan](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#) [umsuumsu](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : WINDA BERUH
NPM : 1806200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI
PEMERINTAH PERJANJIAN KERJA DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 01 September 2022

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, SH., M.Hum
NIDN. 0011066201



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Umsu menjajaki seni sebagai sumber ilmu
nasional dan internasional

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
🌐 <https://fahum.umsu.ac.id> ✉ fahum@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : WINDA BERUH
NPM : 1806200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI
PEMERINTAH PERJANJIAN KERJA DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

PENDAFTARAN : 21 September 2022


Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502


Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, SH., M.Hum
NIDN. 0011066201



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Itikad mengabdikan umat ini agar berkembang
dengan ilmu dan keadilan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 99/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 04 Oktober 2022, memperhatikan menimbang.

MENETAPKAN

NAMA : WINDA BERUH
NPM : 1806200275
PRODI/BAGIAN : HUKUM/HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI
PEMERINTAH PERJANJIAN KERJA DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA


Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Administrasi Negara.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502


Dr. ZAINUDDIN, SH., M.H
NIDN: 0118047901

ANGGOTA PENGUJI:

1. MUKHLIS, S.H., M.H
2. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H
3. Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, SH., M.Hum

1. 
2. 
3. 



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **WINDA BERUH**
NPM : **1806200275**
Program : **Strata – 1**
Fakultas : **Hukum**
Program Studi : **Hukum**
Bagian : **Hukum Administrasi Negara**
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI
PEMERINTAH PERJANJIAN KERJA DALAM
UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2022

Saya yang menyatakan



WINDA BERUH

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH PERJANJIAN
KERJA DALAM UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

WINDAH BERUH

ABSTRAK

Pengaturan manajemen ASN tidak terlepas dari pengaturan manajemen kepegawaian negara yang telah berlangsung dalam perjalanan panjang yang dilakukan oleh pemerintah. Undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara adalah: Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. PPPK sebagai bagian dari ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu sistem manajemen kepegawaian yang meliputi dari sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan terkait perpanjangan jangka waktu kerja. Masuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN diharapkan mampu menjadi akselerator dalam upaya mewujudkan profesionalisme ASN. Dengan kompetensi yang dimilikinya diharapkan PPPK mampu menjadi bagian ASN yang handal dan profesional.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif, penelitian yang didasarkan pada sumber data yang diperoleh dari riset kepustakaan terkait judul penelitian dan rumusan masalah. Memberikan gambaran tentang pemahaman tentang eksistensi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melakukan pelayanan birokrasi di Indonesia. Bagaimana bentuk dan kedudukan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, dan bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014.

Rekrutmen tenaga kerja PPPK harus dilakukan secara selektif oleh pemerintah, mereka yang terpilih harus benar-benar memiliki kompetensi atas keahliannya, sehingga setelah bekerja diharapkan mampu memberikan kontribusi kinerja yang optimal dan paripurna dalam melakukan pelayanan terhadap publik yang dinamis sesuai perkembangan zaman. Pemerintah melalui PPPK seharusnya dapat menyerap tenaga kerja profesional lebih banyak lagi, terlebih pada penempatan kerja di daerah-daerah yang dirasa tertinggal, sehingga daerah dimaksud dapat melakukan percepatan dalam pertumbuhan dan perkembangannya dalam era modernisasi.

Kata Kunci: Implementasi Manajemen PPPK, Aparatur Sipil Negara, dan Pelayanan Publik

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah *rabbi`alamin*, Segala Puji dan Syukur bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagaimana mestinya dengan segala kekurangan dan kelebihan, Sholawat beserta salam kepada Rasulullah Muhammadiyah SAW dan sahabatnya serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Sesuai dengan kaidah dan metode penelitian dan penyusunan yang telah ditetapkan keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan moral dan material serta bimbingan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang paling utama saya ucapkan beribu terima kasih kepada kedua orang tua saya yang telah mendukung moral dan material sehingga semangat kuliah dan selesai pada saat yang diharapkan, selanjutnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua saya yang paling saya cintai dan sayangi, Ayahanda Salamudin dan Ibunda saya nurhayati desky, yang telah memberikan inspirasi dan motivasi kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H selaku Wakil Dekan I dan Ibu Atikah Rahmi, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Andryan, S.H., M.H selaku Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang banyak sekali membantu penulis/peneliti dalam menyelesaikan dan menyempurnakan isi skripsi saya ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu kami mendapatkan informasi dan urusan kampus.
8. Dan terima kasih kepada teman: Dara Puspita dan Winda Beruh, serta seluruh teman-teman lainnya stambuk 2018 yang tidak bisa ucapkan namanya satu persatu yang telah mendoakan penulis supaya selalu sehat dalam mengerjakan Skripsi.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan siapa saja yang membacanya demi kemajuan Ilmu Pendidikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, September 2022

Penulis

WINDA BERUH
NPM. 1806200275

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah	7
2. Faedah Penelitian	7
B. Tujuan Penelitian	8
C. Defenisi Operasional	9
D. Keaslian Penelitian	10
E. Metode Penelitian.	12
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	12
2. Sifat Penelitian	13
3. Sumber Data	13
4. Alat Pengumpulan Data	15
5. Analisis Data	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Mengenal Perbedaan PNS DAN PPPK	18
B. Perubahan Dalam Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia.	21
C. Manajemen ASN	28

D. Kompetensi PPPK Dalam Pelaksanaan Tugas Pelayanan	
Publik	33

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Eksistensi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.	46
B. Bentuk dan Kedudukan Hukum PPPK Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.	49
Pengesahan Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK Sebagai Solusi Kepastian Hukum.	53
C. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.	55
Kewenangan Presiden Sebagai Penyelenggara Manajemen ASN	68
Contoh Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	70

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	94
B. Saran	95

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ASN adalah sebagai profesi, oleh karenanya perlu asas, nilai, kode etik dan kode perilaku, pengembangan kompetensi yang mengkondisikan profesionalisme ASN. Lahirnya regulasi baru ini untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan yang benar-benar berbasiskan pelayanan publik. Kritikan selalu ditunjukkan kepada birokrasi yang telah berjalan selama ini, dan melalui daya dukung regulasi ASN kritikan tersebut perlu diminimalisasi dengan prestasi dan pengabdianpara aparaturnya.

Tujuan dari UU-ASN adalah melahirkan aparatur negara yang mempunyai independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja/produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik serta pengawasan dan akuntabilitas. Dengan tujuan tersebut para aparatur negara diharapkan akan menjadi aparatur negara yang mampu dan mau memahami publik. Oleh karenanya hal yang memungkinkan untuk mengkondisikan lahirnya aparatur negara demikian perlu merit system yang menata SDM ASN di Indonesia. Hal penting yang perlu disadari menerapkan merit system tersebut tidak mudah untuk dilaksanakan.

Merit System adalah kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan kualitas, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar. Keadilan dan

kewajaran tanpa membedakan SARA, umur, status pernikahan dan kondisi kecacatan (disabilitas).

Kemudian secara bahasa, terminologi akronim ASN ini juga cukup menarik, yaitu menunjukkan substansi ASN sebagai profesi yang melayani publik. Tautologi, aparatur sipil adalah pelayan publik. Pendasaran konsep ini berimplikasi positif, sebagai “pelayan” maka para aparatur harus memberikan kebajikan dalam aktivitas pemberian pelayanan kepada publik. Publik sang warganegara adalah pemilik kedaulatan dari setiap pelayanan dan fasilitas publik yang diberikan. Inilah semangat yang diusung oleh Denhart dan Denhart (2003) melalui *New Public Service* yang menjangkarkan pelayanan publik pada pentingnya teori warga negara demokratis (*democratic citizenship*). Pada teori ini mengajukan layaknya pemerintah mempunyai kewajiban dalam menjamin hak-hak individu warganya melalui berbagai prosedur yang ada. Warga negara secara demokratis melibatkan diri dalam penentuan-penentuan kebijakan publik dan pelayanan publik.

Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK sebagai bagian dari ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu sistem manajemen kepegawaian yang meliputi dari sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan terkait perpanjangan jangka waktu kerja. ASN nanti tidak sepenuhnya menjadi tanggungjawab pemerintah karena akan dibentuk suatu lembaga khusus yang mengatur guna menjamin sistem dalam kebijakan dan manajemen ASN yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN

ini akan menjadi lembaga yang turut membantu presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi bersama dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan kepegawain Negara (BKN).

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Sayangnya, yang menjadi soal dalam regulasi tersebut, seperti halnya Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, PPPK pun tidak banyak diatur secara jelas dan tegas dalam regulasi baru ini. Padahal mengingat pelaksanaan PTT sebelumnya begitu banyak menuai masalah. Jangan sampai konsep PPPK ini menjadi lagu lama yang hanya berganti kaset saja. Oleh karenanya diperlukan tinjauan lebih filosofis tentang keberadaan dari PPPK tersebut dan bagaimana pengelolaannya agar kesalahan-kesalahan lama tidak terulang.

Masuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN diharapkan mampu menjadi akselerator dalam upaya mewujudkan profesionalisme ASN. Selama ini PNS dipotret tidak profesional, lamban, cenderung mempersulit daripada mempermudah, cenderung minta dilayani daripada melayani dan lain sebagainya. Potret inilah yang coba diubah dengan masuknya PPPK sebagai bagian dari ASN. Dengan kompetensi yang

dimilikinya diharapkan PPPK mampu menjadi bagian ASN yang handal dan profesional.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “*alat kelengkapan negara*”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari’. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja di pemerintahan yang melaksanakan “*Public Civil Servant Service*”.¹ Kepegawaian negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya PNS). Dahulu dikenal dengan sebutan PAMONG PROJO atau PANGREH PROJO. Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kepegawaian negara yang disebut dengan istilah “aparatur sipil Negara” (selanjutnya ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945). ASN adalah penyelenggaranegara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Menurut Paul Pigors, tujuan pengelolaan kepegawaian negara adalah:

¹ Miftah Thoha, “Konsep Perubahan UU Kepegawaian - Kantor Kota Sukabumi Konsep Perubahan Undang-Undang Kepegawaian,”Management Kepegawaian Universitas Gajah Mada, sukabumikota.kemenag.go.id/file/dokumen

1). Agar penggunaan dan kinerjanya bisa efektif, tidak boros dan menghasilkan kerja yang sesuai yang dibutuhkan; 2). Pengembangan kariernya dijamin secara jelas sesuai dengan kompetensi diri dan kompetensi jabatan; 3). Kesejahteraan hidupnya dijamin.

Pengaturan manajemen ASN tidak terlepas dari pengaturan manajemen kepegawaian negara yang telah berlangsung dalam perjalanan panjang yang dilakukan oleh pemerintah. Undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara adalah: Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999.

Dalam rangka mewujudkan “berlangsungnya kegiatan administrasi negara” dimana pelaksanaannya dilakukan oleh aparatur sipil negara adalah sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Aparatur sipil negara dan pengisian jabatan administrasi negara bekerja atas dasar otoritas yang sah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Barulah setelah ia memiliki kewenangan yang sah, aparatur sipil negara dapat melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Adapun Pengertian Hukum Administrasi kepegawaian, yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hukum: untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban, keamanan dan sebagainya dalam melaksanakan suatu kegiatan atau organisasi;
- b. Administrasi:
 - 1) Dalam arti sempit merupakan tata usaha (*clerical work*)
 - 2) Dalam arti luas merupakan kegiatan sekelompok manusia yang

dilakukan melalui tahapan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti luas ini administrasi mencakup dalam arti: Proses, Fungsional dan Institusional.

- c. Kepegawaian: dibatasi hanya pada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dapat dikemukakan bahwa administrasi manajemen kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Aktivitas tersebut dijelaskan, terkait masalah penerimaan, pengangkatan, pengembangan, balas jasa sampai pada pemberhentian atau pensiun.

Peran dan Fungsi manajemen terhadap ASN sangat penting dilakukan sebagai tertib administrasi dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk membangun sistem dan mekanisme birokrasi dan pelayanan terhadap masyarakat secara paripurna, maksimal dan optimal. Berdasarkan hal tersebut peneliti ingin mengkaji dan mengembangkan lebih luas tentang peran dan fungsi manajemen ASN atas kinerja yang diharapkan dan diamanahkan dalam kebijakan perundang-undangan tentang keberadaan ASN khususnya terhadap Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK), dengan memberi Judul penelitian: “**Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.**”

1. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana eksistensi Pengawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melakukan pelayanan birokrasi di Indonesia?
- b. Bagaimana bentuk dan kedudukan Pengawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014?
- c. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014?

2. Faedah Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang akan diteliti sebagaimana disebutkan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan faedah sebagai berikut:

- a) Secara Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan hukum, khususnya tentang pelaksanaan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

- b) Secara Praktis.

- Bagi Pemerintah

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan atau pemikiran alternatif kepada Pemerintah mengenai manajemen pegawai dan menjadi bahan evaluasi yang berkaitan dengan masalah Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

Kerja (PPPK) di sebuah instansi untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan sehingga kedepan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memajukan pelaksanaan manajemen selanjutnya.

- Bagi Penelitian

Selanjutnya Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian harus tergambar secara tegas apa yang hendak dicapai di dalam melaksanakan penelitian tersebut. Tujuan penelitian harus bertitik tolak dari permasalahan. Bahkan harus terlihat tegas jika permasalahan ada 3 (tiga) maka tujuan penelitian pun harus 3 (tiga). Ketiga hal tersebutlah yang menjadi pokok permasalahan yang intisarinya harus terlihat pada kesimpulan.²

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui eksistensi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Untuk mengetahui bentuk dan kedudukan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.
- c. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.

² Ida Hanifah Dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan: Pustaka Prima, halaman 16

C. Defenisi Operasional

- 1) **Aparatur Sipil Negara (ASN)** adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.³
- 2) **Pengawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK)** adalah adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
- 3) **Manajemen ASN** adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- 4) **Pelayanan Publik** adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga Negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik yaitu setiap institusi penyelenggara Negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Kegiatan tersebut dilaksanakan oleh pejabat, pegawai, petugas, dan setiap orang yang bekerja di dalam organisasi penyelenggara yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik.

³ Pasal 1 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparratur Sipil Negara

- 5) **Tata Kelola Pemerintahan yang baik (good governance)** adalah suatu peyelegaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi. Good governance pada dasarnya adalah suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara.

D. Keaslian Penelitian

1. Ida Ayu Putri Wulandari. 2018. Fakultas Hukum Universitas Udayana Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara. Judul: Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian (PPPK) Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Peraturan pelaksana terkait dengan manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, hingga tahun 2018 ini belum ditetapkannya peraturan pelaksana pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang sangat menentukan arah kepastian hukum mengenai pegawai pemerintah. Kedudukan hukum PPPK merupakan bagian dari ASN, memiliki kewajiban yang sama dengan pegawai negeri sipil, namun memperoleh hak yang berbeda dengan pegawai negeri sipil. Perlindungan hukum PPPK menunggu terbitnya Peraturan Pemerintah tentang manajemen PPPK.

2. Tri Widhi Ayusari. Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman. Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas) *The Appointment Of Government Employees With The Work Agreement (PPPK) And It's Implications For Employment Rights And Obligations (Study In Banyumasregency)*. Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Setiap pelamar harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk kemudian dapat diangkat menjadi PPPK. Terkait dengan mekanisme pengadaan dan pengangkatan PPPK tersebut dalam pelaksanaannya masih belum jelas. Selain itu, pemerintah dalam hal ini juga belum mengatur lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban bagi PPPK. Hasil penelitian diketahui bahwa Pengangkatan PPPK di Kabupaten Banyumas didasarkan pada pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah, dalam hal ini telah mengacu pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK. Hal ini ditunjukkan sebagaimana yang telah

dilaksanakan pada Pengadaan PPPK Tahap I Tahun 2019 khususnya di Kabupaten Banyumas. Implikasi pengangkatan PPPK terhadap hak dan kewajiban kepegawaian adalah PPPK berhak mendapatkan gaji dan tunjangan, cuti, pengembangan kompetensi, penghargaan, dan perlindungan. Selain memperoleh hak, PPPK juga wajib mematuhi tugas pekerjaan, target kinerja, hari kerja dan jam kerja, serta disiplin bagi PPPK. Hak dan kewajiban PPPK tersebut sepenuhnya tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat antara calon PPPK dengan Pejabat Pembina Kepegawaian.

E. Metode Penelitian.

Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara yang memiliki tujuan untuk mencapai penelitian ilmiah, sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian.

Metodologi merupakan suatu unsur yang mutlak yang harus ada di dalam penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Istilah “metodologi” berasal dari kata “metode” yang berarti “jalan ke”. Terhadap pengertian metodologi, biasanya diberikan arti-arti sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian.⁴ Maka metode penelitian yang dilakukan meliputi:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang dilakukan dengan

⁴ Soerjono Soekanto. 2014. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Perss, halaman 5.

pendekatan yuridis normatif, yang bertujuan untuk melakukan penelitian berdasarkan sumber kepustakaan sehingga menjadi rangkaian kalimat-kalimat yang dirangkum sedemikian rupa.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya, bertujuan untuk memberikan data hasil dari meneliti suatu keadaan atau fakta-fakta yang ada dilingkup masyarakat yang akan dideskripsikan dengan jelas agar dapat diterima dan dipahami oleh pembaca dan dapat menggambarkan bagaimana sistem dan mekanisme Pelaksanaan Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara berjalan dengan baik dan benar dalam kinerja melakukan pelayanan publik dan dalam penyelenggaraan birokrasi dan administrasi untuk mewujudkan tata kelola kenegaraan yang profesional dan modren.

3. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum yang berlaku di Fakultas Hukum UMSU terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam: yaitu Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasulullah SAW). Data yang bersumber dari hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan, dalam rangka pengalaman catur dharma perguruan tinggi muhammadiyah yaitu salah satunya adalah “menanamkan dan mengamalkan nilai nilai ajaran Al

Islam dan Kemuhammadiyah”, maka setiap mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dalam melaksanakan penelitian hukum (baik penelitian hukum normatif maupun penelitian hukum empiris) wajib mencantumkan rujukan minimal 1 (satu) surah Al Qur’an dan 1 (satu) hadist Rasulullah SAW sebagai dasar dalam mengkaji dan menganalisa dan menjawab permasalahan yang akan diteliti.

- b. Data primer; yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan .Data primer juga diartikan sebagai data yang di peroleh secara langsung kepada masyarakat mengenai perilaku (hukum) dari warga masyarakat tersebut.
- c. Data sekunder; yaitu data pustaka yang mencakup dokumen dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku buku teks, kamus kamus hukum, jurnal jurnal hukum, dan komentar komentar atas putusan pengadilan Kemudian data sekunder yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan bahan hukum yakni:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan. Yaitu Undang- Undang Hukum Acara Perdata dan Acara pidana, serta Undang- Undang terkait dengan Ilmu Hukum Administrasi Negara, catatan-catatan risalah resmi atau risalah dalam pembuatan suatu peraturan perundang-undangan, misalnya kajian akademik yang diperlukan dalam pembuatan suatu rancangan peraturan perundang-undangan

dan/atau peraturan daerah,⁵

- 2) Dalam hal ini peneliti menggunakan bahan-bahan primer sebagai berikut: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.
- 3) Bahan Hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian¹⁵.
- 4) Bahan hukum tersier, yaitu bahan bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti: kamus hukum, ensklopedia, kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris, surat kabar, internet dan lain sebagainya.

4. Alat Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa studi kepustakaan atau melalui penelusuran literatur (*library research*) yang dilakukan pada perpustakaan didalam melakukan metode studi dokumentasi, penulis hanya menganalisa benda benda tertulis seperti buku-buku literatur terkait, Manajemen Pengawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dan peraturan-peraturan perundang undangan terkait dan sumber data lainnya.

⁵ Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, halaman 47

5. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dimana data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library research*) atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa analisis hukum terkait Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya bahan hukum yang telah ada akan dianalisis untuk melihat bagaimana ketentuan hukum di Indonesia yang mengatur mengenai sistem manajemen terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) apakah pelaksanaannya sudah sesuai berjalan dengan baik sesuai amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bukanlah Pegawai Tidak Tetap (PTT), atau honorer yang berganti baju. Pemahaman yang berkembang saat ini di lapangan sudah semestinya diluruskan. Kesimpangsiuran, kesalahpahaman dan perbedaan persepsi mengenai siapa itu PPPK harus dihentikan. Karena peran dan tugas yang dijalankan oleh PPPK sesuai amanat UU ASN tidaklah mudah dan ringan. Peran dan tugas yang diemban oleh PPPK adalah melakukan akselerasi profesionalisme ASN pada umumnya dan PNS pada khususnya. Pengertian PPPK menurut UU ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh PPPK adalah mempunyai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya, dan kompetensi tersebut tidak ada, belum ada atau belum bisa dipenuhi oleh PNS. Sehingga untuk percepatan makadirekrut dari PPPK untuk jangka waktu tertentu. Tugas pemerintahan yang dapat dilaksanakan oleh PPPK adalah tugas pelayanan masyarakat (*public service*). Tidak semua tugas pemerintahan dapat dilakukan oleh pegawai dengan status PPPK. Hal ini dengan pertimbangan persatuan dan kedaulatan negara.

Masuknya PPPK sebagai bagian dari ASN, pada dasarnya adalah untuk mengakselerasi profesionalisme ASN dan khususnya bagi PNS. Inilah urgensi dari PPPK sebagai bagian dari ASN. Dengan masuknya PPPK dengan

kompetensi yang sudah bagus, siap bekerja dan siap berkolaborasi dengan PNS secara otomatis akan meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat. Kekurangan PNS yang selama ini dirasakan, baik secara kualitas maupun kuantitas dapat diatasi dengan masuknya PPPK. Hal ini akan menciptakan situasi kompetisi yang sehat antara PNS dan PPPK untuk peningkatan kompetensinya, mempercepat pemenuhan kebutuhan pelayanan masyarakat dan meningkatkan efisiensi anggaran.

A. Mengetahui Perbedaan PNS DAN PPPK

Aparatur Sipil Negara atau selanjutnya disingkat ASN adalah pegawai pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan di pemerintahan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN terbagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negara Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebanyakan orang menganggap bahwa PNS dan PPPK mempunyai status yang sama. Namun, keduanya punya definisi, hak, manajemen, dan bahkan proses seleksi yang berbeda pula. Perbedaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) PNS dan PPPK dari segi Status Kepegawaian

Berdasarkan UU No. 5/2014 dijabarkan bahwa PNS dan PPPK memiliki status yang berbeda. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

2) PNS dan PPPK berdasarkan Hak

Seorang ASN tentunya mempunyai hak atau kewenangan yang diberikan dan dilindungi oleh hukum, serta kewajiban yang perlu ditunaikan. Dalam Undang-Undang diatur bahwa PNS dan PPPK memiliki kewajiban yang sama. Sedangkan dari segi hak, PNS berhak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan, serta pengembangan kompetensi. Sedangkan PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Berdasarkan pasal 92 UU ASN, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi ASN PNS dan PPPK diatur sebagai berikut :

- Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

3) PNS dan PPPK dari segi Manajemen

Manajemen ASN terbagi atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan Manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Ada beberapa poin manajemen PNS yang tidak ada dalam manajemen PPPK yang kemudian menjadi perbedaan keduanya antara lain pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Calon PNS yang kemudian menjadi PNS dan kemudian mempunyai jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang terus berkembang setiap tahun, dapat mengisi jabatan struktural dan fungsional sekaligus. Sedangkan PPPK umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja. Tidak ada jenjang karir karena PPPK adalah pegawai dengan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan. Hal inilah yang juga menjadi dasar terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang tidak diberikan kepada ASN PPPK.

4) PNS dan PPPK dari segi Masa Kerja

PNS dan PPPK juga memiliki perbedaan dalam masa kerjanya. PNS memiliki masa kerja sampai memasuki masa pensiun, yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Sementara untuk PPPK, masa kerjanya sesuai surat perjanjian yang telah disepakati. Masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

5) PNS dan PPPK berdasarkan Proses Seleksi

Perbedaan selanjutnya adalah dari proses seleksi CPNS dan PPPK. Untuk mengikuti seleksi CPNS minimal berusia 18 (delapan belas) tahun dan maksimal

35 (tiga puluh lima) tahun. Untuk PPPK berusia minimal 20 (dua puluh) tahun dan maksimal 59 (lima puluh sembilan) tahun, untuk PPPK Guru. Selain itu, dalam seleksi CPNS terdapat tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang memiliki 3 materi soal yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai dengan formasi yang diambil. Sementara untuk seleksi PPPK terdapat 4 (empat) materi yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan wawancara.

Disamping perbedaan yang telah dijabarkan diatas, seorang CPNS, PNS dan PPPK yang datang dari berbagai macam latar belakang profesi harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Maka dari itu, ASN perlu memiliki nilai-nilai dasar (*core values*) yang menjadi fondasi budaya kerja ASN yang profesional.

B. Perubahan Dalam Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia.

Setelah lebih dari 15 tahun, akhirnya Pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Kebijakan pengelolaan PNS sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Apabila UU Nomor 43 Tahun 1999 merupakan kebijakan perubahan dari UU Nomor 8 Tahun 1974, maka tidak demikian dengan UU Nomor 5 Tahun 2014. UU ASN (UU Nomor 5

Tahun 2014) bukan hanya sekedar “perubahan” atas UU Pokok-Pokok Kepegawaian (UU Nomor 8 Tahun 1974 jo UU Nomor 43 Tahun 1999) tetapi merupakan “pengganti” karena perubahan yang dilakukan sangat signifikan dalam pengelolaan kepegawaian atau PNS di Indonesia.

Sebagaimana disampaikan dalam *policy paper* Kajian Isu Strategis:⁶ Menjawab Pertanyaan Publik mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (LAN, 2014), bahwa UU ASN bisa dipandang sebagai sebuah inovasi kebijakan. Namun karena kebijakan ini tidak berangkat dan diimplementasikan dalam ruang dan waktu yang kosong, maka wajar apabila menimbulkan banyak permasalahan. Perubahan mendasar atau inovasi yang muncul adalah istilah ASN atau aparatur sipil negara. Juga dengan masuknya PPPK atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebagai bagian dari ASN. Sebagaimana dijelaskan dalam UU ASN, PPPK adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Masuknya PPPK dalam penyelenggaraan pemerintahan adalah *public employees* dan *civil servants*. *Public employees* adalah pegawai yang dipekerjakan atas dasar kontrak dibawah hukum privat (*private law*) sementara *civil servants* adalah pegawai yang dipekerjakan atas hukum publik (*public law*). Dalam konteks Indonesia, *civil servants* adalah PNS, sementara *public employees* adalah PPPK.

⁶ Agustinus Sulisty, Ichwan Santosa, Caca Syahroni, S.IP., M.Si et al. Pengertian Dan Urgensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT

Menurut Prof. Eko Prasajo dalam acara Seminar Manajemen PPPK (27 Mei 2015, BKN Jakarta)⁷, tujuan dari rekrutmen PPPK adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan kata lain masuknya PPPK dalam ASN diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan kompetensi PNS. PPPK bukanlah PTT, honorer atau TKK yang berganti baju. Bahkan menurut Prof. Sofian Effendi, jabatan-jabatan yang bisa diisi oleh PPPK adalah jabatan fungsional tertentu, seperti guru, dosen, dokter, tenaga medis, peneliti dan lain sebagainya. Prinsipnya, PPPK harus mempunyai kompetensi khusus yang memang dibutuhkan oleh organisasi.

Dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dikenal istilah Pegawai Negeri, yaitu mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1 huruf a, UU Nomor 43 Tahun 1999). Selanjutnya di dalam Pasal 2 ayat (1) dijelaskan bahwa Pegawai Negeri terdiri dari : Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI). Di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dikenal istilah Aparatur Sipil Negara

⁷ Eko Prasajo, Prof., Jangan sampai PPPK dijadikan Alat Pendulang Suara Pemilu 2019, Seminar Manajemen PPPK, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, 27 Mei 2015, diunduh dari <http://www.bkn.go.id/berita/prof-eko-prasajo-jangan-sampai-p3k-dijadikan-alat-pendulang-suara-pemilu-2019>.

yang selanjutnya disingkat ASN, yaitu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Pasal 1 butir 1, UU Nomor 5 Tahun 2014). Selanjutnya di dalam Pasal 6 dijelaskan bahwa pegawai ASN terdiri dari PNS (pegawai negeri sipil) dan PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja).

Dari kedua kebijakan tersebut terlihat bahwa ada perbedaan yang jelas antara Pegawai Negeri (menurut UU Nomor 43 Tahun 1999) dengan Aparatur Sipil Negara (menurut UU Nomor 5 Tahun 2014). Di dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 dijelaskan bahwa Pegawai Negeri memasukkan anggota ABRI (unsur non sipil) sebagai bagian dari Pegawai Negeri, sedangkan di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 memasukkan PPPK (unsur masyarakat sipil non PNS dan non sipil) sebagai bagian ASN. Hal ini menegaskan bahwa ASN sebagai satu profesi bagi masyarakat sipil (PNS dan PPPK) bukan profesi bagi masyarakat non sipil (anggota ABRI). Hal ini juga sesuai dengan namanya aparatur “sipil” negara sehingga tidak memasukkan anggota yang “non sipil”.

Pengertian PPPK sebagai bagian dari ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Pasal 1 butir 4, UU ASN). Sementara pengertian dari PNS, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan (Pasal 1 butir 3, UU ASN). Dari Pasal tersebut dapat dilihat ada dua perbedaan mendasar terkait pengertian PNS dan

PPPK, yaitu terkait status dan penugasannya.

Pengertian mengenai PNS dan PPPK sebagai bagian ASN lebih dijelaskan dalam Bab III Jenis, Status dan Kedudukan. Pasal 6 tentang Jenis, dijelaskan bahwa Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK. Pada Pasal 7 dijelaskan mengenai status pegawai ASN sebagai berikut: ayat (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sementara tentang status PPPK dijelaskan di ayat (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Amanat Pasal ini semakin menegaskan adanya dua (2) perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK, yaitu *pertama* terkait statusnya. PNS berstatus sebagai pegawai tetap sementara PPPK berstatus sebagai pegawai tidak tetap, diangkat dalam jangka waktu tertentu yang tertuang dalam perjanjian kerja. *Kedua* terkait penugasannya. PNS ditugaskan untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan PPPK ditugaskan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan⁸. Meskipun demikian, perbedaan antara menduduki jabatan pemerintahan dan melaksanakan tugas pemerintahan nampaknya perlu dipertegas kembali, karena pada hakekatnya PPPK juga dikontrak dalam jabatan tertentu (menduduki jabatan pemerintahan).

⁸ policy paper Kajian Isu Strategis : Menjawab Pertanyaan Publik mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, LAN, 2014

Terkait dengan hal tersebut, Prof. Agus Dwiyanto,⁹ juga menegaskan perlunya kejelasan mengenai pengertian tugas pemerintahan. Sementara menurut Rasyid (2005), yang disebut tugas pokok pemerintahan dapat diringkas menjadi 3 (tiga) fungsi hakiki yaitu: pelayanan publik, pembangunan dan pemberdayaan.

Apabila dicermati dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 khususnya diPasal 4 disebutkan bahwa PPPK melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Dari Pasal ini dapat diambil kesimpulan bahwa PPPK adalah eksekutor atau pelaksana kebijakan dan bukan pengambil kebijakan. Hal ini pada sisi lain bertentangan dengan amanat UU ASN yang membuka seluruh jabatan untuk dapat diisi oleh PPPK (hanya JPT Pratama yang tidak dapat diisi oleh PPPK). Hal ini membuka peluang bahwa PPPK dapat mengisi jabatan yang bersifat pengambil kebijakan.

Selanjutnya di Pasal 7 disebutkan bahwa tugas-tugas pemerintahan yang dapat dilakukan oleh PPPK adalah yang mensyaratkan kompetensi keahlian dan keterampilan tertentu, kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS dan diperlukan untuk percepatan kapasitas organisasi. PPPK didesain untuk mengisi jabatan tertentu yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan PNS, yaitu jabatan profesional dengan kompetensi khusus yang telah terbentuk untuk mengakselerasi kinerja pemerintahan (JF). Artinya, PPPK didesain untuk mengisi peran PNS dalam JF yang saat ini tidak

⁹ *Ibid*

atau belum bisa diisi secara maksimal. Penjelasan ini sejalan dengan pendapat Prof. Sofian Effendi yang menyatakan bahwa jabatan-jabatan yang dapat diisi oleh PPPK adalah jabatan fungsional tertentu, yang memang membutuhkan kompetensi keahlian dan keterampilan tertentu. Hal ini sama dengan hasil *benchmarking* di Jerman dan Kerajaan Malaysia dimana pegawai kontrak memang didesain untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu yang perlu penguatan.

Konsep PPPK sebagaimana amanat UU ASN diharapkan dapat mengubah persepsi tersebut menjadi positif. Bahwa PPPK harus profesional yang ditunjukkan dengan adanya bukti penguasaan kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. PPPK juga tidak hanya menjalankan fungsi *supporting* tetapi semua jabatan ASN dapat diisi oleh PPPK. PPPK bukanlah pegawai yang melaksanakan tugas foto copy, menetik, mengantar surat, menyapujalan, menjaga keamanan atau lainnya.

Prof. Sofian Effendi¹⁰ sebagaimana dikutip dalam *policy paper* Kajian Isu Strategis: Menjawab Pertanyaan Publik mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (LAN, 2014) - menyebutkan bahwa PPPK adalah pejabat-pejabat fungsional tertentu (JFT) yang tugas utamanya adalah melaksanakan pelayanan publik. Sementara PNS adalah pegawai yang tugas utamanya melaksanakan manajemen pemerintahan.

¹⁰ Sofian Effendi, Prof. Dr., UU Nomor 5 Tahun 2014 : PPPK untuk Transformasi Fungsi Pelayanan Publik Pemerintahan, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 16 Maret 2014.

C. Manajemen ASN

Manajemen ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah pengelolaan ASN (Aparatur Sipil Negara) untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen Pegawai Tidak Tetap Pemerintah. Dalam menyelenggarakan manajemen ASN dianut “asas efektif dan efisien” yakni sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

Penyelenggaraan manajemen ASN dilakukan berdasarkan asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. delegasi;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektif dan efisien;
- i. keterbukaan;
- j. non-diskriminasi;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan; dan
- m. kesejahteraan.

ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g. profesionalitas jabatan.

Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- a. memegang teguh nilai-nilai dalam ideologi negara Pancasila;
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- d. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- e. menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif;
- f. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- g. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
- h. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program Pemerintah;
- i. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
- j. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;

- k. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerjasama;
- l. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- m. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
- n. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karir.

Kode etik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. Kode etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan dan manajemen ASN. Untuk melakukan pembinaan profesi dan Pegawai ASN, Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaan pembinaan dan manajemen ASN kepada:

- a. Menteri, berkaitan dengan kewenangan perumusan kebijakan umum pendayagunaan Pegawai ASN;
- b. KASN, berkaitan dengan kewenangan perumusan kebijakan pembinaan profesi ASN dan pengawasan pelaksanaannya pada Instansi dan Perwakilan;
- c. LAN, berkaitan dengan kewenangan penelitian dan pengembangan administrasi pemerintahan negara, pembinaan pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk penjenjangan Aparatur Sipil Negara; dan
- d. BKN, berkaitan dengan kewenangan pembinaan manajemen Pegawai ASN, penyusunan materi seleksi umum calon Pegawai ASN,

pembinaan Pusat Penilaian Kinerja Pegawai ASN, pemeliharaan dan pengembangan Sistem Informasi Pegawai ASN, dan pembinaan pendidikan fungsional analisis kepegawaian.

Manajemen ASN diperlukan untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan jaman.

Dengan kehadiran PPPK tersebut dalam manajemen ASN, menegaskan bahwa tidak semua pegawai yang bekerja untuk pemerintah harus berstatus PNS, namun dapat berstatus sebagai pegawai kontrak dengan jangka waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja baru menumbuhkan suasana kompetensi di kalangan birokrasi yang berbasis pada kinerja.

Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara. Sistem informasi Aparatur Sipil Negara diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar berbagai Instansi. Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara, setiap Instansi wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara sebagaimana berbasiskan teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya. BKN bertanggung jawab atas penyimpanan informasi yang telah

dimutakhirkan oleh Instansi serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya peran dari Pegawai ASN: perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan public yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk itu ASN harus mengutamakan kepentingan public dan masyarakat luas dalam menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut. Harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan public ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan public yang professional dan berkualitas. Pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warganegara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh penyelenggara pelayananpublic dengan tujuan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu ASN dituntut untuk professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

ASN berfungsi, bertugas dan berperan untuk mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. ASN senantiasa dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. ASN senantiasa menjunjung tinggi martabat ASN serta senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

Dalam UU ASN disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan dan kebijakan manajemen ASN, salah satu diantaranya asas persatuan dan kesatuan. ASN harus senantiasa mengutamakan dan mementingkan persatuan dan kesatuan bangsa (Kepentingan bangsa dan Negara di atas segalanya).

D. Kompetensi PPPK Dalam Pelaksanaan Tugas Pelayanan Publik

Kebutuhan pegawai untuk melaksanakan tugas pelayanan publik memerlukan karakteristik pengelolaan yang berbeda dengan tugas manajemen pemerintahan. Dalam melakukan tugas pelayanan seringkali membutuhkan standar kompetensi yang tidak bisa dipenuhi oleh PNS, maka perlu direkrut dari luar PNS dengan standar kompetensi yang sesuai. Maka akan salah besar apabila rekrutmen atau seleksi PPPK akan dilakukan sama dengan rekrutmen PTT, pegawai honorer atau TKK yang tidak didasarkan pada prinsip profesionalisme dan *merit system*. Hal ini dipertegas dengan penjelasan Deputi Kajian LAN tentang PPPK yang disampaikan dalam Diskusi tentang PPPK (Jakarta, 18 Juni 2015). Penjelasan tersebut adalah :

- PPPK harus profesional,
- PPPK bukan istilah pengganti untuk pegawai honorer,
- PPPK tidak dapat diangkat otomatis sebagai PNS.

Dari pengertian dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa PPPK bukanlah PTT, pegawai honorer atau TKK yang “berganti baju”. Sebagai bagian dari ASN, PPPK dan PNS mempunyai kedudukan yang sama, yaitu sebagai unsur aparatur negara (Pasal 8, UU ASN). Hal ini mempunyai konsekuensi bahwa PPPK dituntut untuk profesional sesuai bidang

kompetensinya. Prof. Agus Dwiyanto menegaskan bahwa PPPK harus mempunyai *technical competence* yang mumpunidan belum/tidak dimiliki oleh PNS. Kemampuan ini bisa dilacak dari jejak rekamnya, baik berupa jejak rekam jabatan maupun jejak rekam kinerjanya. Kemampuan spesial yang dimiliki PPPK inilah yang diharapkan bisa mendorong akselerasi profesionalisme ASN.

Dimasukkannya PPPK sebagai bagian dari ASN tentunya dengan tujuan yang progresif. Progresif - sebagaimana dijelaskan oleh Dr. Yogi Suprayogi (dosen Universitas Padjajaran)¹¹ adalah harus mempunyai kompetensi dan kinerja seperti layaknya PNS, bukan sekedar melanggengkan *status quo* dari PTT, pegawai honorer atau TKK. PPPK bukanlah pegawai “kelas dua” tetapi mempunyai kewajiban yang sama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Namun karena statusnya yang bukan sebagai pegawai tetap, maka dalam pengelolaaannya atau manajemennya diatur dalam peraturan tersendiri, terpisah dari manajemen PNS.

Menurut Prof. Eko Prasajo dalam acara Seminar Manajemen PPPK, tujuan dilakukannya rekrutmen PPPK adalah:¹²

- untuk menumbuhkan kompetisi dan budaya kerja bagi jabatan-jabatan dalam birokrasi;
- untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam

¹¹ Yogi Suprayogi Sugandi, Dr., Identifikasi PPPK dalam UU ASN : Pengertian, Urgensi, Formasi dan Seleksi, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, 18 Juni 2015.

¹² Eko Prasajo, Prof., Jangan sampai PPPK dijadikan Alat Pendulang Suara Pemilu 2019, Seminar Manajemen PPPK, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, 27 Mei 2015, diunduh dari <http://www.bkn.go.id/berita/prof-eko-prasajo-jangan-sampai-p3k-dijadikan-alat-pendulang-suara-pemilu-2019>.

penyelenggaraan birokrasi, sebagai basis jabatan fungsional tertentu;

- PPPK memberikan kesempatan fleksibilitas dan pertukaran antara sektor publik dan sektor swasta;
- PPPK merupakan penciptaan ide baru dan inovasi birokrasi.

Bahkan Prof. Eko Prasjo¹³ menegaskan bahwa, dengan masuknya PPPK dalam ASN akan memacu adrenalin dalam birokrasi dan menumbuhkan citra baru bahwa orang yang ingin mengabdikan kepada negara tidak harus berstatus PNS.¹⁴ Inilah peran strategis dan utama yang diamanatkan kepada PPPK, bahwa untuk mengabdikan kepada pemerintah dan negara tidak harus berstatus PNS. Adanya fleksibilitas dan pertukaran antara sektor publik dan swasta sehingga terjadi akselerasi atau percepatan profesionalisme ASN dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan. Pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta akan terjadi secara langsung dan cepat dengan masuknya PPPK sebagai bagian dalam ASN.

Dalam *policy paper* Kajian Isu Strategis : Menjawab Pertanyaan Publik mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (LAN, 2014) disebutkan bahwa peran dan fungsi yang diemban oleh PPPK sangat strategis dalam konstruksi pegawai ASN. PPPK mempunyai arti penting sebagai berikut:

¹³ Ibid

¹⁴ www.menpan.go.id. Diakses Juni 2022

- Meningkatkan akselerasi menuju profesionalisme ASN,
- Mengatasi keterbatasan kompetensi PNS,
- Menciptakan sistem kepegawaian yang fleksibel dan adaptif,
- Menciptakan situasi kompetisi yang sehat di lingkungan ASN,
- Mempercepat pemenuhan kebutuhan pelayanan publik,
- Mengurangi peran PNS dalam tugas pelayanan publik, dan
- Meningkatkan efisiensi anggaran.

Sementara itu menurut Deputi Kajian LAN dalam diskusi tentang PPPK tanggal 16 Maret 2014, PPPK diadakan dengan tujuan dasar untuk menumbuhkan kompetisi dan budaya kinerja bagi jabatan-jabatan dalam birokrasi. PPPK diadakan untuk memperkuat basis jabatan fungsional (bukan basis struktural) dalam penyelenggaraan birokrasi.

Apabila mencermati pendapat ini, maka jabatan yang dapat diisi oleh PPPK difokuskan pada jabatan-jabatan fungsional tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Prof. Sofian Effendi¹⁵ sebagaimana dijelaskan di depan bahwa PPPK untuk menduduki jabatan-jabatan fungsional tertentu (JFT) yang tugas utamanya adalah melaksanakan pelayanan publik. Meskipun dalam UU ASN Pasal 20 ayat (1) disebutkan bahwa Jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN. Dari pasal ini dapat disimpulkan bahwa jabatan-jabatan dalam ASN dapat diisi oleh PNS maupun PPPK (sebagai pegawai ASN).

¹⁵ Sofian Effendi, Prof. Dr., UU Nomor 5 Tahun 2014 : PPPK untuk Transformasi Fungsi Pelayanan Publik Pemerintahan, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 16 Maret 2014.

Masuknya PPPK menjadi bagian dari ASN ternyata juga sejalan dengan harapan dan kebutuhan pemerintah daerah. Selama ini tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan SDM di daerah sangat besar, namun tidak bisa dipenuhi dengan adanya pembatasan dari pusat. Pembatasan ini dengan berbagai pertimbangan, misalnya terkait dengan keterbatasan anggaran. Dengan adanya PPPK tentu ini menjadi angin segar. Selama ini kekuarangan SDM ditutup dengan melakukan rekrutmen PTT, pegawai honorer atau TKK. Namun karena tidak dilakukan secara profesional maka tidak mampu menghasilkan SDM yang berkualitas sesuai dengan harapan, tetapi justru menimbulkan masalah. Karena prosesnya yang sarat dengan praktik KKN. Maka dengan adanya amanat UU ASN, dengan adanya PPPK ini muncul harapan baru. PPPK dibutuhkan oleh pemerintah daerah dikarenakan beberapa hal berikutini:

- Adanya tuntutan percepatan pelayanan masyarakat,
- Terbatasnya formasi PNS,
- Adanya tugas pelayanan yang mendesak dan strategis tetapi tidak perlu dilakukan oleh PNS (misalnya tenaga Satpol PP, petugas pemadam kebakaran, petugas kebersihan dan sebagainya),
- Keterbatasan PNS yang memiliki keahlian teknis tertentu,
- Kemajuan teknologi yang tidak diikuti dengan kesiapan PNS (misalnya minimnya tenaga IT yang berstatus PNS).

Maka dalam rekrutmen PPPK, perlu memperhatikan beberapa prinsip dasar. Menurut Prof. Eko Prasajo beberapa prinsip dasar yang perlu diterapkan dalam rekrutmen PPPK adalah: *Pertama*, posisi dengan jangka

waktu pendek (*short term based*) tidak boleh menyebabkan berkurangnya penerapan *merit system* oleh instansi. *Kedua*, seleksi harus tetap berdasarkan semangat profesionalisme ASN dan kinerja pegawai. *Ketiga*, rekrutmen PPPK dapat diterapkan untuk sejumlah posisi pekerjaan dengan karakteristik antara lain diperuntukkan bagi jangka waktu tertentu (*irregular* atau *intermittent*).

Terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) membuka peluang kalangan profesional untuk menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Profesional dapat mengisi Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tertentu.

Untuk itu, PP ini juga mewajibkan agar setiap instansi pemerintah menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Sementara pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan sesuai dengan ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT dalam peraturan perundang-undangan, dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sedangkan pengadaan PPPK untuk mengisi JF dapat dilakukan secara nasional atau tingkat instansi. Pelaksanaannya dapat dilakukan oleh panitia seleksi dengan melibatkan unsur dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan

Badan Kepegawaian Negara (BKN).¹⁶

Untuk menjadi PPPK, PP 49/2018 ini menetapkan batas pelamar PPPK terendah adalah 20 tahun dan tertinggi satu tahun sebelum batas usia jabatan tertentu. Misalnya, untuk tenaga guru yang batas usia pensiunnya 60 tahun, berarti bisa dilamar oleh warga negara Indonesia yang berusia 59 tahun. Demikian juga untuk jabatan lain.

Sesuai amanat Undang-Undang No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), rekrutmen PPPK juga melalui seleksi. Ada dua tahapan seleksi, yakni seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK, wajib mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi.

Untuk pelamar JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang telah lulus seleksi pengadaan PPPK, selain mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitas, juga mempertimbangkan masukan masyarakat sebagai bahan penetapan hasil seleksi.

Setiap ASN yang berstatus PPPK mendapat hak dan fasilitas yang setara dengan PNS. PPPK memiliki kewajiban serta hak yang sama dengan ASN yang berstatus PNS. Kecuali jaminan pensiun, PPPK juga mendapat perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta bantuan hukum.

¹⁶ HUMAS MENPANRB. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-peluang-profesional-menjadi-asn>

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemerintah akhirnya melakukan perubahan terhadap pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan yang cukup besar salah satunya adalah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan masyarakat yang madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi dalam menyelenggarakan pelayanan yang baik kepada masyarakat secara adil dan merata, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang mana hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.¹⁷

Semakin majunya teknologi menjadikan aksesibilitas semakin mudah untuk berhubungan satu sama lain, di era globalisasi ini ekonomi menjadi semakin nyata dengan ditandai adanya persaingan yang tinggi. Pada saat ini birokrasi di Indonesia masih menjadi hambatan dalam pembangunannya, ditandai dengan rendahnya kinerja pelayanan birokrasi dan tingginya angka korupsi.

Berdasarkan laporan *The Global Competitiveness Report* 2014-2015, Indonesia menempati peringkat 37 dari 140 negara, dan dari laporan Bank Dunia melalui Worldwide Governance Indicators yang menunjukkan bahwa efektivitas pemerintahan (*Government Effectiveness*) Indonesia masih sangat rendah dengan

¹⁷ Elly Fatimah dan Erna Irawati, *Manajemen ASN Modul Pelatihan Dasar Calon PNS*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2017, hlm. 7

nilai indeks di tahun 2014 yaitu – 0,01.¹⁸ Selain itu permasalahan birokrasi di Indonesia yaitu pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, dengan kata lain birokrasi di Indonesia belum profesional untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dalam menghadapi permasalahan, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara telah dibuat untuk mengelola ASN menjadi lebih baik. UU ASN ini merupakan dasar dalam manajemen ASN yang bertujuan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas tinggi bagi masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Di dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.¹⁹

UU ASN setelah melalui proses yang cukup panjang pada tahun 2013 lalu Undang-Undang ini diloloskan oleh DPR yang kemudian diteruskan kepada pihak pemerintah. Menurut Prof. Sofian Effendi mengatakan ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan UU ASN ini, salah satunya adalah perubahan

¹⁸ *Ibid*

¹⁹ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

sistem kepegawaia baru yang ditandai dengan kemungkinan keberadaan tentang kontrak kerja (PPPK).²⁰

Berdasarkan Pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁵ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang memenuhi syarat tertentu dan disertai tugas oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang dengan jangka waktu tertentu dan dapat di perpanjang apabila dibutuhkan.²¹

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah yang mendesak akan SDM mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya tidak banyak di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dengan cepat dan tuntas, sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut telah selesai maka kontrak PPPK pun akan dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak mempunyai beban yang terlalu berat dalam menanggung aparturnya.

Kualitas baik buruknya birokrasi suatu negara sangat dipengaruhi oleh kualitas kepegawaian negaranya. Aparatur Sipil Negara (ASN) ada sebagai aparatur pemerintahan yang merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan

²⁰ Bambang Rudito Karisma, *Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi* (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), hlm. 14

²¹ *Ibid*

tugas pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan, termasuk memberikan pelayanan publik yang profesional serta terbebas dari intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Selain itu, dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga dinyatakan tujuan didirikannya Negara Republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa menjadikan penyelenggaraan pelayanan publik yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak sipil setiap warga negara .

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyampaikan jika penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan asas profesionalisme, proporsional, akuntabel, serta efektif dan efisien. Manajemen ASN perlu dilakukan mengingat jumlah ASN yang mencapai angka 4.121.176 orang dan sebanyak 38% menduduki jabatan administratif sehingga diperlukannya perubahan agar jabatan fungsional dan berkeahlian profesional dapat mendominasi.

Sesuai dengan Visi 2045, terdapat 2 (dua) pilar utama yang dapat menjadi arahan untuk mewujudkan birokrasi kelas dunia, yaitu pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan penyederhanaan birokrasi untuk mendukung dan menciptakan iklim investasi yang baik (Kementerian PPN/Bappenas, 2020).

Di era yang penuh dengan perubahan ini, tidak hanya transformasi teknologi saja yang dibutuhkan melainkan juga transformasi sumber daya manusia. Pelaksanaan Smart ASN ada sebagai upaya menghadapi era disrupsi dan revolusi industri 5.0. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) menerapkan *Human Capital Management Strategy* yang mencakup 6P yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Perekrutan dan seleksi
- 3) Pengembangan kompetensi
- 4) Penilaian kinerja dan penghargaan
- 5) Promosi, rotasi, dan karir
- 6) Peningkatan kesejahteraan
- 7) Pelaksanaan *Human Capital Management Strategy* merupakan salah satu jalan utama untuk mengoptimalkan pengembangan ASN demi tercapainya birokrasi kelas dunia.

Penerapan 6P ini ditujukan untuk menciptakan ASN berintegritas, memiliki rasa nasionalisme, profesional, berwawasan global, menguasai IT dan bahasa asing, serta memiliki kemampuan *hospitality*, *networking*, dan *entrepreneurship* yang tinggi pada tahun 2024.

Sejalan dengan profil Smart ASN 2024, penguasaan teknologi akan menjadi daya dukung bagi masyarakat di era globalisasi ini namun tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak dilakukan oleh sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas.

Dengan dibutuhkannya tenaga kerja yang dapat bekerja dengan baik, kompeten dan cepat maka PPPK inilah dibuat. Kedudukan PPPK diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah (PP) sebagai konsekuensi amanat langsung dari Pasal 94 sampai 107 UU No 5 Tahun 2014. Ada keterlambatan dalam pengeluaran Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang manajemen PPPK, karena sulit untuk terealisasi dan untuk menjadi PPPK ini terbilang sulit karena harus memenuhi syarat- syarat yang telah ditentukan, dan 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.²² Keterlambatan pengesahan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) PPPK ini karena Menteri Keuangan Sri Mulyani meminta waktu untuk melakukan pendataan keuangan negara berdasarkan data yang diberikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan tinggi.

Saat ini telah ada Peraturan Pemerintah (PP) No 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, PP ini mengatur mengenai hak dan kewajiban PPPK. Berdasarkan PP ini masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Dalam PP ini hak dan kewajiban PPPK meliputi; penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi,

²² CNN Indonesia, CPNS 2018, Pemerintah Masih Ramu Aturan Soal PPPK <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20180921181858-20-332163/cpns-2018-pemerintah-masih-ramu-aturan-soal-pppk>, di akses pada tanggal 02 November 2018 pada pukul 22.25

pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan.

A. Eksistensi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS juga berada dalam satu naungan yaitu Korps Profesi Pegawai ASN Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (2) UU No. 5 Tahun 2014. Secara konsep, status hukum PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah jelas berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. PNS memiliki hubungan dinas publik dan mensyaratkan adanya mono loyalitas.

Untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dalam menghadapi permasalahan, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara telah dibuat untuk mengelola ASN menjadi lebih baik. UU ASN ini merupakan dasar dalam manajemen ASN yang bertujuan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas tinggi bagi masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Di dalam UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang

diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.²³

Undang-Undang ASN setelah melalui proses yang cukup panjang pada tahun 2013 lalu Undang-Undang ini diloloskan oleh DPR yang kemudian diteruskan kepada pihak pemerintah. Menurut Prof. Sofian Effendi mengatakan ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan UU ASN ini, salah satunya adalah perubahan sistem kepegawaian baru yang ditandai dengan kemungkinan keberadaan tentang kontrak kerja (PPPK).²⁴

Berdasarkan Pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang memenuhi syarat tertentu dan disertai tugas oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang dengan jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang apabila dibutuhkan.²⁵

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah yang mendesak akan SDM mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya tidak banyak

²³ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN

²⁴ Bambang Rudito Karisma, *Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi* (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016), halaman 14

²⁵ Ibid

di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dengan cepat dan tuntas, sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut telah selesai maka kontrak PPPK pun akan dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak mempunyai beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya.

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS juga berada dalam satu naungan yaitu Korps Profesi Pegawai ASN Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (2) UU No.5 Tahun 2014. Secara konsep, status hukum PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah jelas berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai

pelaksana. PNS memiliki hubungan dinas publik dan mensyaratkan adanya mono loyalitas. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).²⁶

B. Bentuk dan Kedudukan Hukum PPPK Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014

Dalam mewujudkan “berlangsungnya kegiatan administrasi negara” pelaksanaannya dilakukan oleh aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Aparatur sipil negara dan pengisian jabatan administrasi negara bekerja atas dasar otoritas yang sah yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Barulah setelah ia memiliki kewenangan yang sah, aparatur sipil negara sebagai penggerak birokrasi pemerintah melakukan pelayanan publik untuk masyarakat.

Pengertian Hukum Administrasi kepegawaian, yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hukum: untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban, keamanan dan sebagainya dalam melaksanakan suatu kegiatan atau organisasi;

²⁶ Edi Siswadi, 2012, Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima, Mutiara Press, Bandung, h. 156

b. Administrasi:

- 1) Dalam arti sempit merupakan tata usaha (*clerical work*)
- 2) Dalam arti luas merupakan kegiatan sekelompok manusia yang dilakukan melalui tahapan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.
Dalam arti luas ini administrasi mencakup dalam arti: Proses, Fungsional dan Institusional.

c. Kepegawaian: dibatasi hanya pada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dapat dikemukakan bahwa administrasi kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Aktivitas tersebut dijelaskan, terkait masalah penerimaan, pengangkatan, pengembangan, balas jasa sampai pada pemberhentian atau pensiun.

Setelah lebih dari 16 (enambelas) tahun akhirnya Pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu perubahan besar ialah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya. Sayangnya PPPK yang dianggap sebuah inovasi kebijakan ini menimbulkan banyak kerancuan. Munculnya istilah PPPK sendiri telah banyak menimbulkan perdebatan dan diskusi kritis di kalangan pemangku kebijakan, pengelola kepegawaian, akademisi, dan masyarakat. Mengingat kehadiran PPPK ini dianggap tidak lahir pada sesuatu tempat yang dapat disebut sebagai hal baru.

Sebagai negara hukum, pentinglah untuk memastikan kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah sebagai konsekuensi perintah langsung dari Pasal 94 sampai 107 UU Nomor 5 Tahun 2014. Penyebab belum ditetapkannya peraturan pemerintah lainnya karena rancangan peraturan pemerintah yang satu dengan yang lainnya memiliki korelasi yang berpengaruh terhadap keuangan negara serta mengenai pengembangan karier dan kompetensi pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jenis kedudukan dalam konteks penulisan ini termasuk

ke dalam *achieved* status karena posisi PPPK sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan yang memenuhi syarat tertentu berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 5 Tahun 2014. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.²⁷

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).²⁸

Hubungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak rekrutment sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu juga ditetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu ada kepastian secara hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).²⁹

²⁷ Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, 2015, "Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", Jurnal Kertha Negara, Volume 03, Nomor 02, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, halaman.3.

²⁸ Edi Siswadi, 2012, Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima, Mutiara Press, Bandung, halaman 156

²⁹ Sri Hartini, et,al, 2014, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Ctk ketiga, Sinar Grafika, Jakarta, halaman 31

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara sebagaimana diatur pada Pasal 8 UU No. 5 Tahun 2014. Sebagai unsur aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai Pegawai ASN juga tidak boleh terlibat dengan praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Belum ditetapkannya peraturan pemerintah dari Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mengakibatkan adanya kekaburan norma hukum dan kekosongan norma hukum di Indonesia. Kekaburan norma dalam konteks ini dikarenakan norma umum mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014, namun masih menimbulkan multitafsir.

Pengesahan Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK Sebagai Solusi Kepastian Hukum.

Pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturan di dalam regulasi manajemen PPPK³⁰, Terutama mengenai gaji dan tunjangan PPPK itu sendiri yang menyangkut perihal keuangan negara, juga bagaimana memberikan struktur yang tepat mengenai pengembangan karir dan kompetensi pada PPPK, karena bagaimanapun juga pembangunan dan pelayanan publik harus dipenuhi secara cepat. Namun, perekrutan tanpa kepastian hukum juga akan menimbulkan permasalahan baru di dalam manajemen ASN. Keberadaan PPPK hendaknya

³⁰ Fadhel Maulana Ramadhan, S.H. Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN. Halaman 1.

tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan dan tidak adanya kepastian hukum tentang PPPK. Jangan sampai pemerintah daerah atau kementerian/lembaga melakukan “inovasi” dalam melakukan rekrutmen terbuka atas jenis kepegawaian PPPK yang belum tentu “inovasi” tersebut sejalan dengan regulasi dan arah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat. Apabila demikian, maka akan tercipta kembali pola Pegawai Non-PNS yang berbeda-beda setiap daerah dan instansi serta tidak menutup kemungkinan akan kembali lagi pola tenaga *outsourcing* jenis baru di pemerintahan yang dibalut dengan nama jenis kepegawaian yakni PPPK.

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

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

C. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014.

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum.³¹ Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu: perlindungan sosial; perlindungan teknis; perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.³²

³¹ Ridwan HR, 2016, Hukum Administrasi Negara, Ctk ke-12, Rajawali Press, Jakarta, halaman 265.

³² Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja (Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada, halaman 78

Berdasarkan Pasal 92 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberi Jaminan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu, Hak atas Jaminan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Jaminan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja seharusnya mendapatkan jaminan kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kematian tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa

uang. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mapu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenaga kerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara, PT Taspen (Persero) ditetapkan sebagai pelaksana program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara dalam Peraturan Pemerintah ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Oleh sebab itu, Pemerintah sebagai pemberi kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, wajib mendaftarkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kepada PT Taspen (Persero) untuk menjadi peserta Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Perlindungan hukum dalam konteks hukum administrasi negara merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan Peraturan Hukum. Perlindungan hukum dalam bidang publik tidak sekedar diberikan dalam bidang keperdataan

saja. Dalam bidang publik perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya langkah mundur pembuatan undang-undang, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara membuat peraturan perundang-undangan. Suatu kewajiban bagi pemerintah memberikan perlindungan hukum dalam bidang publik sebagai jaminan kepada masyarakat. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah memberikan perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja melalui pemberian hak-hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hak-hak tersebut yakni pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Perlindungan yang diterima oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mencakup pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara terdapat kelemahan dalam pemberian perlindungan yang berupa jaminan-jaminan masih bersifat represif belum bersifat pencegahan agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhindar dari kecelakaan kerja. Kelemahan kedua berkaitan dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari hubungan hukum antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

(PPPK) sama sekali tidak diatur dalam UU No.5 Tahun 2014. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diserahkan kepada pembatasan -pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.³³

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat preventif dan respresif.³⁴ Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan Pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.³⁵

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada 28 November 2018, maka semakin jelas kedudukan dan bentuk perlindungan hukum bagi PPPK

³³ Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, halaman 38

³⁴ Ibid halaman 38

³⁵ Maria Alfons, 2010, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang, halaman 18.

dalam kedudukannya sebagai ASN. Hal ini dapat dilihat pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (1) sampai dengan (5) Peraturan Pemerintah No. 49, Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekedudukan pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. 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.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

Dengan adanya undang-undang ini maka tampak jelaslah sudah bahwa keberadaan PPPK sebagai bagian dari ASN telah diakui, dijamin, dan dilindungi oleh undang-undang, sehingga secara hukum eksistensi PPPK telah mendapatkan kepastian hukum oleh negara.

Selanjutnya masih dalam Pasal 1 ayat (22) Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 menyatakan pula bahwa: Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang.

Pasal 107 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah dasar hukum bagi penyusunan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, dimana dituliskan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 106 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Adapun yang diatur dalam manajemen PPPK, dapat dilihat pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018, bahwa Manajemen PPPK antara lain meliputi:

- a. Penetapan Kebutuhan;
 - Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja
 - Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
 - Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK merupakan satu kesatuan dengan penyusunan kebutuhan PNS
 - Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
 - Kebutuhan PPPK secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri keuangan dan pertimbangan teknis kepala BKN
 - PPK dapat mengusulkan kepada Presiden melalui Menteri kebutuhan JPT utama tertentu atau JPT madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK setelah ditetapkan nomenklatur jabatan dan pangkatnya oleh Presiden.
 - Usulan disertai dengan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

b. pengadaan;

Pengadaan PPPK:

- Pengadaan calon PPPK oleh Instansi Pemerintah dapat dilakukan oleh:
 - a. Panitia seleksi nasional pengadaan PPPK;
 - b. Panitia seleksi instansi pengadaan PPPK; dan/atau
 - c. Instansi pembina JF.
- Pengadaan PPPK dilakukan secara nasional berdasarkan perencanaan kebutuhan jumlah PPPK.
- Dalam menjamin objektivitas, Menteri menetapkan kebijakan pengadaan PPPK.
- Dalam melaksanakan kebijakan pengadaan PPPK Menteri dapat membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PPPK.
- Panitia seleksi nasional pengadaan PPPK mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pengadaan PPPK oleh instansi pembina JF dan panitia seleksi instansi pengadaan PPPK.
- Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan setelah memenuhi ketentuan.
- Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan sesuai dengan ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT dalam peraturan perundang-undangan dan berkoordinasi dengan KASN.
- Tahapan pengadaan PPPK:



- c. penilaian kinerja;
- Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara PPK dengan pegawai yang bersangkutan.
 - Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
 - Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
 - Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan PyB pada Instansi Pemerintah masing-masing.
 - Penilaian kinerja PPPK didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
 - Penilaian kinerja PPPK wajib mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
 - Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
 - Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
 - PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.
 - Penilaian kinerja PPPK diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.
 - Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK dalam pelaksanaan tugas jabatan yang sama paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.
 - Perpanjangan Hubungan Perjanjian Kerja dalam pelaksanaan tugas jabatan yang sama didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK.
 - Perpanjangan Hubungan Kerja bagi JPT yang berasal dari kalangan Non-PNS mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan KASN.
 - Dalam hal perjanjian kerja PPPK diperpanjang, PPK wajib menyampaikan tembusan surat keputusan perpanjangan perjanjian kerja kepada Kepala BKN.
 - Perpanjangan Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK yang menduduki JPT utama dan JPT madya tertentu paling lama 5 (lima) tahun.
- d. penggajian dan tunjangan;
- PPPK diberikan gaji dan tunjangan
 - Gaji dan tunjangan berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, apabila ketentuan mengenai Gaji dan Tunjangan belum ditetapkan, PPPK diberikan gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan gaji dan tunjangan PNS yang besarnya diatur dengan Peraturan Presiden.

- e. pengembangan kompetensi;
 - Dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, PPPK diberikan kesempatan untuk pengayaan pengetahuan dengan prioritas diberikan dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja PPPK yang bersangkutan
 - Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.
 - Pelaksanaan pengembangan kompetensi dicatat oleh PyB dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.
 - Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi PPPK dilaksanakan oleh PyB.
 - Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi PPPK diatur dengan Peraturan Kepala LAN.

- f. pemberian penghargaan;
 - PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
 - Bentuk penghargaan berupa:
 - a) tanda kehormatan;
 - b) kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - c) kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
 - Pemberian penghargaan berupa tanda kehormatan diberikan kepada PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - Pemberian penghargaan berupa kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi diberikan kepada PPPK yang mempunyai hasil penilaian kinerja yang sangat baik.
 - Penghargaan diberikan oleh PyB setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PPPK.

- g. disiplin;
 - Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
 - Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

- PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin
 - PPK pada setiap instansi menetapkan disiplin PPPK berdasarkan ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini.
 - berdasarkan ketentuan PPK pada setiap instansi menetapkan disiplin PPPK berdasarkan karakteristik pada setiap instansi.
 - Tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin PNS.
- h. pemutusan hubungan perjanjian kerja;
- Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
 - a) jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b) meninggal dunia, tewas atau hilang;
 - c) atas permintaan sendiri;
 - d) perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK;
 - e) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
 - Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK 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 dilakukandengan tidak berencana;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
 - c. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
 - Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat karena:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau 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; atau
 - 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.

- i. perlindungan.
 - Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
 - a. jaminan hari tua;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan kecelakaan kerja;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. bantuan hukum.
 - Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setelah diketahui apa saja yang ternasuk di dalam pengaturan manajemen PPPK tersebut dan penjelasannya maka untuk keberlangsungan manajemen PPPK agar berjalan dengan baik dan benar sesuai amanah undang-undang dan peraturan pemerintah maka dalam mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah adalah sudah menjadi tugas dan wewenang 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. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) merupakan lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN (PNS, PPPK, dan anggota TNI/Polri yang ditugaskan dalam jabatan ASN) yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Komisi ASN yang beranggotakan 7 orang komisioner tersebut berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi

Pemerintah. Fungsi tersebut merupakan pembentukan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan memiliki integritas. Sedangkan Sistem merit mengubah manajemen ASN dengan berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Selain itu sistem ini juga akan melakukan penilaian secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan.

KASN memiliki tugas untuk menjaga netralitas pegawai ASN, melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN dan melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan manajemen ASN kepada Presiden. Dengan adanya tugas KASN untuk menjaga netralitas pegawai ASN maka diharapkan pegawai ASN dapat berkonsentrasi terhadap tugas dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat.

Selain tugas di atas, **KASN** memiliki wewenang untuk:

- a. Mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi.
- b. Mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- c. Meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;

- d. Memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- e. Meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Komisi ASN dibantu oleh Sekretariat. Sekretariat dibentuk sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 118 Tahun 2014 tentang Sekretariat, Sistem dan Manajemen SDM, serta Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan KASN. Dalam Perpres tersebut disebutkan bahwa Sekretariat KASN berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua KASN, yang dipimpin oleh Kepala Sekretariat.

Sementara itu untuk melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan manajemen PPPK maka menteri terkait yang dalam hal ini adalah menteri aparatur negara dan reformasi birokrasi, akan selalu memonitoring agar pelaksanaan UU dan PP berjalan sebagaimana mestinya. Sebagai pertanggungjawaban Hasil evaluasi sebagai dasar penetapan kebijakan di bidang pendayagunaan PPPK kepada Presiden R.I selaku kepala pemerintahan.

Kewenangan Presiden Sebagai Penyelenggara Manajemen ASN

Sebagai penyelenggaraan Manajemen ASN, maka Presiden atau PPK memiliki mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS dan begitu pula terhadap PPPK, serta pembinaan Manajemen PNS dan PPPK, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewenangan pembinaan Manajemen PNS dan PPPK selaku ASN dapat didelegasikan kepada PyB (Pejabat yang Berwenang) dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dan dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan sistem informasi pengembangan kompetensi, sistem informasi pelatihan, sistem informasi manajemen karier, dan sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun, yang merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Peran dan Fungsi manajemen terhadap ASN sangat penting dilakukan sebagai tertib administrasi dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk membangun sistem dan mekanisme birokrasi dan pelayanan terhadap masyarakat secara paripurna, maksimal dan optimal.

Contoh Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

LAMPIRAN Ia
PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 18 TAHUN 2020
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019
TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama Instansi¹⁾

KEPUTUSAN²⁾

Nomor :³⁾

TENTANG

PENGANGKATAN CALON PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama PPK²⁾

Menimbang : bahwa dalam rangka pengisian kebutuhan jabatan yang lowong di lingkungan⁴⁾, perlu mengangkat nama yang tersebut di bawah ini menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor ...⁵⁾ Tahun ...⁵⁾ tentang⁵⁾;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : mengangkat sebagai Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja:

Nama :⁶⁾
Tempat/Tanggal Lahir :⁷⁾
Jenis kelamin :⁸⁾
Pendidikan :⁹⁾ Tahun⁹⁾
Kebutuhan Jabatan :¹⁰⁾
Unit Kerja :¹¹⁾
Instansi :¹²⁾
Rencana Masa Perjanjian Kerja :s/d.....¹³⁾

KEDUA : Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di¹⁴⁾

pada tanggal¹⁵⁾

PPK²⁾

.....¹⁶⁾

Keputusan ini disampaikan kepada:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara¹⁷⁾
- 2) Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara¹⁸⁾
- 3) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah¹⁹⁾
- 4) Kepala Kantor Cabang²⁰⁾ PT. TASPEN (Persero)
- 5)²¹⁾

LAMPIRAN D
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN
 KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019
 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI
 PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama Instansi¹⁾

KEPUTUSAN²⁾

Nomor :³⁾

Nama PPK³⁾

- Menimbang : Bahwa dalam rangka pengisian kebutuhan jabatan yang lowong di lingkungan⁴⁾, perlu mengangkat nama yang tercantum dalam lajur **2** Lampiran Keputusan ini menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 3. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor ...⁵⁾ Tahun tentang⁵⁾

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

PERTAMA : Mengangkat nama yang tercantum dalam lajur **2**, menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

KEDUA : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan dan penghitungan kembali sebagaimana mestinya.

Keputusan ini disampaikan kepada yang berkepentingan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di¹⁴⁾

pada tanggal¹⁵⁾

PPK³⁾

.....¹⁶⁾

Keputusan ini disampaikan kepada:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara¹⁸⁾
- 2) Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara¹⁹⁾
- 3) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah²⁰⁾
- 4) Kepala Kantor Cabang²¹⁾ PT. TASPEN (Persero)
- 5)²²⁾

LAMPIRAN KEPUTUSAN
 NAMA PPK2
 NOMOR
 TENTANG
 PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA

NO	NAMA	TEMPAT/TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	KEBUTUHAN JABATAN	UNIT KERJA	INSTANSI	RENCANA MASA PERJANJIAN KERJA
1	2	3	4	5	7	8	9	10
60	71	81	91	101	111	121	131	141

Ditetapkan di131

pada tanggal161

PPK2

.....171

LAMPIRAN Ic
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN
 NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019 TENTANG
 PETUNJUK TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI
 PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama Instansi¹⁾

PETIKAN

KEPUTUSAN²⁾

Nomor :³⁾

TENTANG

PENGANGKATAN CALON PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama PPK²⁾

Menimbang : Dst;

Mengingat : Dst;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Mengangkat nama yang tersebut di bawah ini, nomor urut :..... *)

Nama :⁴⁾

Tempat/Tanggal Lahir :⁵⁾

Jenis kelamin :⁶⁾

Pendidikan :⁷⁾ Tahun⁷⁾

menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan:

Kebutuhan Jabatan :⁸⁾

Unit Kerja :⁹⁾

Instansi :¹⁰⁾

Rencana Masa Perjanjian Kerja :¹¹⁾

KEDUA : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan dan penghitungan kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di¹²⁾

pada tanggal¹³⁾

Petikan sesuai dengan aslinya,

.....¹⁵⁾

PPK²⁾

ttd

Petikan keputusan ini disampaikan kepada:

1) Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional

Badan Kepegawaian Negara¹⁶⁾

2) Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara¹⁷⁾

3) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah¹⁸⁾

4) Kepala Kantor Cabang ...¹⁹⁾ PT. TASPEN (Persero)

5)²⁰⁾

.....¹⁴⁾

catatan:

*) diisi sesuai dengan Lampiran Keputusan kolektif.

LAMPIRAN II
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN
 KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 1 TAHUN
 2019 TENTANG PETUNJUK TEKNIS
 PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA

USUL PENETAPAN NOMOR INDUK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
 NOMOR:¹⁾

INSTANSI:²⁾

DITERIMA TANGGAL:

Nama Lengkap		3)
Kab/Kota Tempat Lahir		4)
Tanggal Lahir		5)
Jenis Kelamin	Pria / Wanita	6)
Status Perkawinan		7)
Agama/Aliran Kepercayaan		8)
Status Kepegawaian		9)
Ijazah/STTB	No: Tgl.	10)
Kebutuhan Jabatan		11)
Golongan		12)
Gaji	Rp.	13)
Unit Kerja		14)
Surat Keterangan Sehat	Tgl. Dokter	15)
Surat Keterangan Tidak Mengonsumsi/Menggunakan Napza	No. Tgl.	16)
Surat Keterangan Catatan Kepolisian	No. Tgl.	17)
Nomor Induk PPPK		
Kantor Bayar		18)
Jenis Kebutuhan Pegawai	PPPK Tahun Anggaran	19)
Rencana Masa Perjanjian Kerja	s/d	20)

.....²¹⁾
 Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota

.....²²⁾
²³⁾

LAMPIRAN III
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN
 NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019 TENTANG PETUNJUK
 TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA

Contoh Perjanjian Kerja

PERJANJIAN KERJA ¹⁾

Nomor²⁾

Pada hari ini tanggal bulan tahun yang bertandatangan di bawah ini:

- I. Menteri/Kepala Lembaga/Kepala Badan/Gubernur...../Bupati/Walikota³⁾
 untuk selanjutnya disebut Pihak Kesatu.

Atau ⁴⁾

Nama :⁵⁾

Jabatan :⁶⁾

dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Menteri/Kepala Lembaga/Kepala Badan
/Gubernur...../Bupati/Walikota³⁾ berdasarkan Surat Keputusan
 Nomor tanggal⁷⁾, untuk selanjutnya disebut Pihak Kesatu.

II. Nama :⁸⁾

Nomor Induk PPPK :⁹⁾

Tempat/tgl. lahir :¹⁰⁾

Pendidikan :¹¹⁾ Tahun¹²⁾

Alamat :¹³⁾

dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama diri sendiri, untuk selanjutnya disebut Pihak Kedua.

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sepakat untuk mengikatkan diri satu sama lain dalam Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagaimana dituangkan dalam Pasal-Pasal sebagai berikut:

Pasal 1

Masa Perjanjian Kerja, Jabatan, dan Unit Kerja

Pihak Kesatu menerima dan mempekerjakan Pihak Kedua sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Masa Perjanjian Kerja : s/d¹³⁾
 b. Jabatan :¹⁴⁾
 c. Masa Kerja sebelumnya :tahunbulan¹⁵⁾
 d. Unit Kerja :¹⁶⁾

Pasal 2

Tugas Pekerjaan

- (1) Pihak Kesatu membuat dan menetapkan tugas pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh Pihak Kedua.
 (2) Pihak Kedua wajib melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan Pihak Kesatu dengan sebaik-baiknya dan rasa tanggung jawab.

Pasal 3
Target Kinerja

- (1) Pihak Kesatu membuat dan menetapkan target kinerja bagi Pihak Kedua selama masa Perjanjian Kerja.
- (2) Pihak Kedua wajib memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan oleh Pihak Kedua,
- (3) Pihak Kesatu dan Pihak Kedua menandatangani target perjanjian kinerja sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 4
Hari Kerja dan Jam Kerja

Pihak Kedua wajib bekerja sesuai dengan hari kerja dan jam kerja yang berlaku di instansi Pihak Kesatu.

Pasal 5
Disiplin

- (1) Pihak Kedua wajib mematuhi semua kewajiban dan larangan
- (2) Kewajiban bagi Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, 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 peraturan perundang-undangan; dan
 - h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (3) Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), Pihak Kedua wajib:
 - a.
 - b.
 - c.
- (4) Larangan bagi Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. menyalahgunakan wewenang;
 - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
 - c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
 - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
 - e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 - f. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
 - g. memberikan atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

- h. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
 - i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
 - j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
 - k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 - l. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Aparatur Sipil Negara;
 - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Aparatur Sipil Negara lain; dan/atau
 - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas Negara.
 - m. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - 1) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 2) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan/atau sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
 - n. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - o. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
 - 1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - 2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - 3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - 4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan/atau sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Aparatur Sipil Negara dalam lingkungan kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- (5) Selain larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pihak Kedua dilarang:
- a.
 - b.
 - c. dst ¹⁸⁾
- (6) Pihak Kedua yang tidak mematuhi kewajiban dan/atau melanggar larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) diberikan sanksi berupa:
- a. Sanksi ringan berupa:
 - 1)
 - 2); atau
 - 3) dst ¹⁹⁾
 - b. Sanksi sedang berupa:
 - 1)
 - 2); atau
 - 3) dst ²⁰⁾

c. Sanksi berat berupa:

- 1) pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat;
- 2) pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
- 3) pemutusan hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat.

Pasal 6

Gaji dan Tunjangan

- (1) Pihak Kedua berhak mendapat gaji dan tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pihak Kedua berhak menerima gaji dalam golongan²¹⁾ sebesar Rp..... (.....)²¹⁾
- (3) Pihak Kedua berhak menerima tunjangan terdiri atas:
 - a. tunjangan keluarga sebesar Rp (.....)²²⁾
 - b. tunjangan pangan sebesar Rp, (.....)²²⁾
 - c. tunjangan jabatan struktural sebesar Rp (.....)²²⁾
 - d. tunjangan jabatan fungsional sebesar Rp. (.....)²²⁾
 - e. tunjangan lainnya sebesar Rp. (.....)²²⁾
- (4) Besaran tunjangan Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pembayaran gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dilakukan sejak Pihak Kedua melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan surat pernyataan melaksanakan tugas dari pimpinan unit kerja penempatan Pihak Kedua.
- (6) Apabila Pihak Kedua yang melaksanakan tugas pada tanggal hari kerja pertama bulan berkenaan, gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dibayarkan mulai bulan berkenaan.
- (7) Apabila Pihak Kedua yang melaksanakan tugas pada tanggal hari kerja kedua dan seterusnya pada bulan berkenaan, gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dibayarkan mulai bulan berikutnya
- (8) Pembayaran gaji dan tunjangan Pihak Kedua dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Penerimaan gaji dan/atau tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), dapat dilakukan pemotongan pada saat pembayaran, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

Cuti

- (1) Pihak Kedua berhak mendapatkan cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti bersama selama masa Perjanjian Kerja.
- (2) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Pengembangan Kompetensi

- (1) Pihak Kesatu memberikan pengembangan kompetensi kepada Pihak Kedua untuk mendukung pelaksanaan tugas selama masa Perjanjian Kerja dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja Pihak Kedua.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9
Penghargaan

- (1) Pihak Kesatu memberikan penghargaan kepada Pihak Kedua berupa:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - c. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
- (2) Pemberian penghargaan kepada Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberian penghargaan kepada Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Pihak Kedua apabila mempunyai penilaian kinerja yang paling baik.
- (4) Pemberian penghargaan kepada Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diberikan kepada Pihak Kedua setelah mendapatkan pertimbangan dari Tim Penilai Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang ada pada Pihak Kesatu.

Pasal 10
Perlindungan

- (1) Pihak Kesatu wajib memberikan perlindungan bagi Pihak Kedua berupa:
 - a. jaminan hari tua;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan kecelakaan kerja;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilakukan dengan mengikutsertakan Pihak Kedua dalam program sistem jaminan sosial nasional.
- (3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diberikan kepada Pihak Kedua dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugas.
- (4) Pemberian perlindungan kepada Pihak Kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 11
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja

Pihak Kesatu dan Pihak Kedua dapat melakukan pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat dilakukan apabila:
 - a. jangka waktu Perjanjian Kerja berakhir;
 - b. Pihak Kedua meninggal dunia;
 - c. Pihak Kedua mengajukan permohonan berhenti sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; atau
 - d. terjadi perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Pihak Kesatu.
- (2) Pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dilakukan apabila:
 - a. Pihak Kedua dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana dilakukan dengan tidak berencana;
 - b. Pihak Kedua melakukan pelanggaran kewajiban dan/atau larangan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 5; atau

- c. Pihak Kedua tidak dapat memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- (3) Pemutusan hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat dilakukan apabila:
 - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan/atau Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Pasal 12
Penyelesaian Perselisihan

Apabila dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja ini terjadi perselisihan, maka Pihak Kesatu dan Pihak Kedua sepakat menyelesaikan perselisihan tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 13
Lain-lain

- (1) Pihak Kedua bersedia melaksanakan seluruh ketentuan yang telah diatur dalam peraturan kedinasan dan peraturan lainnya yang berlaku di Pihak Kesatu.
- (2) Pihak Kedua wajib menyimpan dan menjaga kerahasiaan baik dokumen maupun informasi milik Pihak Kesatu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pihak Kesatu dapat memperpanjang masa Perjanjian Kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Demikian Perjanjian Kerja ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) oleh Pihak Kesatu dan Pihak Kedua dalam keadaan sehat dan sadar serta tanpa pengaruh ataupun paksaan dari pihak manapun, masing-masing bermeterai cukup dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Pihak Kesatu

Pihak Kedua

.....

.....

LAMPIRAN IVa
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK
 INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN
 NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019 TENTANG PETUNJUK
 TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
 PERJANJIAN KERJA

Nama Instansi¹⁾

KEPUTUSAN²⁾

Nomor :³⁾

TENTANG

PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama PPK⁴⁾

Menimbang : bahwa Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang namanya tersebut dalam Keputusan ini memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 3. Peraturan Presiden Nomor⁵⁾ Tahun ...⁶⁾ tentang ...⁷⁾;
 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor ...⁸⁾ Tahun ...⁹⁾ tentang ...⁸⁾;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- KESATU : Terhitung mulai¹⁰⁾ sampai dengan¹⁰⁾ mengangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja:
- | | | |
|----------------------|---------|----------------------------|
| Nama | : | ⁷⁾ |
| Nomor Induk PPPK | : | ⁸⁾ |
| Tempat/Tanggal Lahir | : | ⁹⁾ , |
| Jenis Kelamin | : | ¹⁰⁾ |
| Pendidikan | : | ¹¹⁾ Tahun |
| Jabatan | : | ¹²⁾ |
| Golongan | : | ¹³⁾ |
| Gaji | : | ¹⁴⁾ |
| Unit Kerja | : | ¹⁵⁾ |
| Instansi | : | ¹⁶⁾ |
- KEDUA : Dalam hal terdapat perpanjangan Perjanjian Kerja, Keputusan Pengangkatan PPPK ini masih berlaku sampai dengan berakhirnya jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja.
- KETIGA : Selain gaji tersebut, kepada yang bersangkutan diberikan penghasilan lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KEEMPAT : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini diadakan perbaikan dan perhitungan kembali sebagaimana mestinya.
 Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di :

pada tanggal :

PPK⁴⁾

.....²⁰⁾

Keputusan ini disampaikan kepada:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara²¹⁾
 2) Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara²²⁾
 3) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah²³⁾
 4) Kepala Kantor Cabang²⁴⁾ PT. TASPEN (Persero)
 5)²⁵⁾

LAMPIRAN IVb
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN
 KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019
 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI
 PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama Instansi¹⁾

KEPUTUSAN²⁾

Nomor :³⁾

Nama PPK⁴⁾

- Menimbang : bahwa Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang namanya tercantum dalam lajur 2 Lampiran Keputusan ini memenuhi syarat untuk diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
 3. Peraturan Presiden Nomor ...⁴⁾ Tahun ...⁴⁾ tentang ...⁴⁾;
 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor ...⁵⁾ Tahun ...⁵⁾ tentang ...⁵⁾;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- PERTAMA : Mengangkat Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang namanya tersebut dalam lajur 2 Lampiran Keputusan ini menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, kepadanya diberikan gaji setiap bulan sebesar sebagaimana tercantum dalam lajur 9 Lampiran Keputusan ini, dengan masa perjanjian kerja sebagaimana tercantum dalam lajur 11 sampai dengan tanggal sebagaimana tercantum dalam lajur 11 Lampiran Keputusan ini, serta ditambah dengan penghasilan lain yang sah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KEDUA : Dalam hal terdapat perpanjangan Perjanjian Kerja, Keputusan Pengangkatan PPK ini masih berlaku sampai dengan berakhirnya jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja.
- KEEMPAT : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan dan penghitungan kembali sebagaimana mestinya.
- Keputusan ini disampaikan kepada yang berkepentingan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di¹⁸⁾

pada tanggal¹⁹⁾

PPK²⁾

.....²⁰⁾

Keputusan ini disampaikan kepada:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara²¹⁾
- 2) Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara²²⁾
- 3) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah²³⁾
- 4) Kepala Kantor Cabang²⁴⁾ PT, TASPEN (Persero)
- 5)²⁵⁾

Catatan: ¹⁾ sampai dengan ²⁰⁾ diisi dengan menggunakan petunjuk pengisian Lampiran IVa.

LAMPIRAN KEPUTUSAN
 NAMA PPK⁽²⁾
 NOMOR
 TENTANG
 PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

NO	NAMA/HOMOR INDUK PPK	TEMPAT/TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	JABATAN	GOLONGAN	GAJI	UNIT KERJA	MASA PERJANJIAN KERJA
1	2	3	4	5	6	7	9	10	11
	11 s.d. 6		10	11	12	13	16	14	17

Ditetapkan di 18
 pada tanggal 19
 PPK⁽²⁾

Catatan: ² sampai dengan ²⁰ diisi dengan menggunakan petunjuk pengisian Lampiran IVa.

KEPALA
 BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BIMA HARIA WIBISANA



Julia Leli Kurniatri

LAMPIRAN IVc
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK
 INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 NOMOR 1 TAHUN 2019 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGADAAN
 PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama Instansi¹⁾

PETIKAN

KEPUTUSAN²⁾

Nomor :³⁾

TENTANG

PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Nama PPK³⁾

Menimbang : Dst;

Mengingat : Dst;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Mengangkat nama yang tersebut di bawah ini, nomor urut 1.....⁴⁾

Nama	:	⁴⁾
Nomor Induk PPPK	:	⁵⁾
Tempat/Tanggal Lahir	:	⁶⁾
Jenis kelamin	:	⁷⁾
Pendidikan	:	⁸⁾ Tahun
Jabatan	:	⁹⁾
Golongan	:	¹⁰⁾
Gaji	:	¹¹⁾
Unit Kerja	:	¹²⁾
Instansi	:	¹³⁾

Terhitung mulai tanggal⁷⁾ sampai dengan tanggal⁷⁾ diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan kepada yang bersangkutan diberikan gaji sebesar yang tercantum dan penghasilan lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KEDUA : Dalam hal terdapat perpanjangan Perjanjian Kerja, Keputusan Pengangkatan PPPK ini masih berlaku sampai dengan berakhirnya jangka waktu perpanjangan Perjanjian Kerja.

KETIGA : Apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan dan penghitungan kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di¹⁴⁾

pada tanggal¹⁵⁾

PPK³⁾

td.

Petikan sesuai dengan aslinya,

.....¹⁷⁾

.....¹⁸⁾

Petikan keputusan ini disampaikan kepada:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Negara/Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara¹⁹⁾
- 2) Kepala Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara²⁰⁾
- 3) Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah²¹⁾
- 4) Kepala Kantor Cabang²²⁾ PT. TASPEN (Persero)
- 5)²³⁾

Catatan:

*1) diisi sesuai dengan Lampiran Keputusan kolektif.

LAMPIRAN V
 PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
 REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR 18 TAHUN 2020
 TENTANG
 PERUBAHAN ATAS PERATURAN BADAN
 KEPEGAWAIAN NEGARA NOMOR 1 TAHUN 2019
 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENGADAAN PEGAWAI
 PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Contoh Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas

SURAT PERNYATAAN MELAKSANAKAN TUGAS

Nomor : 0

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : 2)
2. NIP : 3)
3. Pangkat/Golongan Ruang : 4)
4. Jabatan : 5)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Nama : 6)
2. Nomor Induk PPPK : 7)
3. Jabatan : 8)
4. Golongan : 9)
5. Surat Keputusan pengangkatan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja:
 - a. Pejabat yang mengangkat : 10)
 - b. Nomor : 11)
 - c. Tanggal : 12)
 - d. Tanggal mulai berlakunya
 pengangkatan sebagai
 Pegawai Pemerintah
 dengan Perjanjian Kerja : 13)

telah secara nyata melaksanakan tugas sejak tanggal 14)

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

..... 15)
 Yang membuat pernyataan,

..... 16)
 NIP. 17)

BAB IV

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Peran dan Fungsi manajemen terhadap ASN sangat penting dilakukan sebagai tertib administrasi dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk membangun sistem dan mekanisme birokrasi dan pelayanan terhadap masyarakat secara paripurna, maksimal dan optimal.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

2. Pengertian PPPK sebagai bagian dari ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Pasal 1 butir 4, UU ASN).

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah yang mendesak akan SDM mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya tidak banyak di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dengan cepat dan tuntas.

3. Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018

tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada 28 November 2018, maka semakin jelas kedudukan dan bentuk perlindungan hukum bagi PPPK dalam kedudukannya sebagai ASN.

B. Saran

1. Rekrutmen tenaga kerja PPPK harus dilakukan secara selektif oleh pemerintah, mereka yang terpilih harus benar-benar memiliki kompetensi atas keahliannya, sehingga setelah bekerja diharapkan mampu memberikan kontribusi kinerja yang optimal dan paripurna dalam melakukan pelayanan terhadap publik yang dinamis sesuai perkembangan zaman.
2. Pemerintah harus beradaptasi dengan dinamika perkembangan zaman dalam berbagai hal terkait fasilitas sarana dan prasaran kerja, sebagai upaya untuk memperlengkapi tenaga kerja PPPK untuk dapat melakukan penyelesaian pekerjaannya secara maksimal.
3. Pemerintah melalui PPPK seharusnya dapat menyerap tenaga kerja profesional lebih banyak lagi, terlebih pada penempatan kerja di daerah-daerah yang dirasa tertinggal, sehingga daerah dimaksud dapat melakukan percepatan dalam pertumbuhan dan perkembangannya dalam era modrenisasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku.

- Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, 2015, "Pengadaan
- Bambang Rudito Karisma, Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016)
- Edi Siswadi, 2012, Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima, Mutiara Press, Bandung
- Edi Siswadi, 2012, Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima, Mutiara Press, Bandung
- Elly Fatimah dan Erna Irawati, *Manajemen ASN Modul Pelatihan Dasar Calon PNS*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2017
- Fadhel Maulana Ramadhan, S.H. Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN.
- Ida Hanifah Dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan: PustakaPrima
- Maria Alfons, 2010, Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual, Universitas Brawijaya, Malang
- Phillipus M. Hadjon, 1987, Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia, PT. Bina Ilmu, Surabaya
- Policy paper Kajian Isu Strategis: Menjawab Pertanyaan Publik mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, LAN, 2014
- Ridwan HR, 2016, Hukum Administrasi Negara, Ctk ke-12, Rajawali Press, Jakarta
- Soerjono Soekanto. 2014. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: UI-Perss,
- Sri Hartini, et,al, 2014, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Ctk ketiga, Sinar Grafika, Jakarta
- Zaeni Asyhadie, 2007, Hukum Kerja (Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja, Raja Grafindo Persada
- Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum.

B. Jurnal, Karya Ilmiah, Artikel, Kamus Hukum

Agustinus Sulistyono, Ichwan Santosa, Caca Syahroni, S.IP., M.Si et al. Pengertian Dan Urgensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Eko Prasajo, Prof., Jangan sampai PPPK dijadikan Alat Pendulang Suara Pemilu 2019, Seminar Manajemen PPPK, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, 27 Mei 2015, diunduh dari <http://www.bkn.go.id/berita/prof-eko-prasajo-jangan-sampai-p3k-dijadikan-alat-pendulang-suara-pemilu-2019>.

Miftah Thoha, “Konsep Perubahan UU Kepegawaian - Kantor Kota Sukabumi Konsep Perubahan Undang-Undang Kepegawaian,” Management Kepegawaian Universitas Gajah Mada, sukabumikota.kemenag.go.id/file/dokumen

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, Jurnal Kertha Negara, Volume 03, Nomor 02, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali\

Yogi Suprayogi Sugandi, Dr., Identifikasi PPPK dalam UU ASN : Pengertian, Urgensi, Formasi dan Seleksi, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, Diakses: Juli 2022

Sofian Effendi, Prof. Dr., UU Nomor 5 Tahun 2014 : PPPK untuk Transformasi Fungsi Pelayanan Publik Pemerintahan, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 16 Maret 2014.

C. Internet

www.menpan.go.id. Diakses Juni 2022

Humas MENPANRB. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-peluang-profesional-menjadi-asn>

CNN Indonesia, CPNS 2018, Pemerintah Masih Ramu Aturan Soal PPPK <https://www.cnn.com>. di akses pada Juni 2022