

Analisis Pelaksanaan Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada PP No. 49 Tahun 2018

Widaningsih¹⁾, Fadloli²⁾, dan Rokiyah³⁾

^{1,2,3)} Politeknik Negeri Malang

¹⁾ widaningsih@polinema.ac.id

Abstract

Management of Government Employees with Employment Agreements is the management of government employees with work agreements to produce government employees with professional work agreements, having basic values, professional ethics, free from political intervention, free from corrupt practices, collusion and nepotism who carry out their duties and obligations in the long term. or a certain period or temporary in nature and is in a weak position dealing with performance and competency assessments so as not to extend the work agreement for Government Employees with a Work Agreement because the working agreement relationship period is at least 1 (one) year. Normative and descriptive research were used in this research. The result is the position of State Civil Apparatus (ASN) which can be filled by Government Employees with a Work Agreement only covering Functional Positions and High Leadership Positions. Meanwhile, all central and regional agencies are not allowed to recruit honorary staff in any form.

Keywords: Management, Government Employees, Employment Agreement

Abstrak

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 praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yang menjalankan tugas dan kewajiban dalam jangka atau masa tertentu atau bersifat sementara dan berada pada posisi lemah yang berhadapan dengan penilaian kinerja dan kompetensi agar dapat-tidak diperpanjangnya perjanjian kerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja karena masa hubungan perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun. Penelitian normatif dan deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Hasilnya yaitu jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanya meliputi Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi. Sedangkan seluruh instansi pusat dan daerah tidak boleh melakukan rekrutmen tenaga honorer dalam bentuk apapun.

Kata Kunci: Manajemen, Pegawai Pemerintah, Perjanjian Kerja

Pendahuluan

Pelaksanaan fungsi pemerintahan berupa fungsi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan. Hal ini dapat tercapai jika didukung oleh personel Sumber Daya Manusia (SDM) dan Pemerintah Sipil (ASN) terpercaya yang jujur dan akuntabel dalam pelaksanaan tugas pemerintahannya. Tercapainya

ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam memenuhi tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang cepat dan profesional. Hal ini memungkinkan roda pemerintahan dapat bergerak secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

Pasal 1 (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan: "Negara Indonesia adalah

negara hukum". Kekuasaan negara dan pelaksanaannya dalam segala bentuknya tunduk pada aturan hukum. Dalam negara hukum, hukum diposisikan sebagai aturan utama dalam penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan masyarakat, dan tujuan hukum itu sendiri antara lain untuk menyelenggarakan masyarakat yang damai, adil, dan bermakna. Artinya, tujuan negara hukum adalah terciptanya keadilan, perdamaian, dan kemanfaatan atau tindakan pemerintah, dan masyarakat yang berdasarkan tujuan. Dalam negara hukum, keberadaan hukum dijadikan sebagai alat untuk mengatur kehidupan berbangsa, pemerintahan, dan masyarakat.

Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja banyak dikeluarkan oleh Pemerintah untuk memberikan solusi atas kebutuhan profesionalisme ASN. Di satu sisi, untuk menarik pegawai negeri sipil kontrak kerja yang berkualitas, kompeten, disiplin dan profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Rekrutmen harus terbuka dan kompetitif.

Karyawan merupakan bagian penting dari setiap sistem yang menggunakan sumber daya manusia dalam melengkapi sistem kerja untuk mencapai tujuan.¹ Atas dasar ini, kepegawaian merupakan bagian penting, terutama dalam pemerintahan yang menjalankan fungsi negara untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya, sebagai tujuan yang harus dicapai negara dalam melayani rakyatnya.² Oleh karena itu pemerintah tidak lepas dari hubungannya dengan ketenagakerjaan. SK tersebut menjelaskan bahwa pegawai ASN bertugas melayani masyarakat dengan memberikan pelayanan, baik barang/jasa maupun pelayanan administrasi, dalam

kondisi tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, profesi dan manajemen PPPK juga diperlukan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara, penilaian kinerja dapat mendukung potensi perluasan atau penerimaan menjadi pegawai negeri karena mereka menghadapi tantangan yang signifikan dan sulit dalam melayani masyarakat. Menurut Murray S.P. Mr. Hasibuan,³ pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (tubuh, pengetahuan, waktu, perhatian), tetapi yang kita butuhkan tidak terbatas. Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan kerja dan kapasitas yang terbatas, orang-orang berbagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Pembagian kerja ini menciptakan tugas dan tanggung jawab, kolaborasi formal, dan koneksi dalam organisasi.

Pengangkatan calon pegawai negeri sipil berdasarkan kontrak kerja dilakukan oleh instansi pemerintah melalui evaluasi yang objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi, dan persyaratan lain yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Kontrak kerja minimal satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan evaluasi kinerja.⁴ Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas pengelolaan Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja pada PP Nomor 49 Tahun 2018.

Kajian Literatur

A. PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

WJS Poerwadarminta menyebutkan bahwa pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan

¹ Putu Ayu Nanda Putri dan Igède Yusa. (2016). *Peranan Pegawai Negeri Sipil Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu*. Jurnal Universitas Udayana. Hlm. 2.

² Ibid. Hlm. 3.

³ Malaya S.P. Hasibuan, 2017. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 3.

⁴ Joko Tri Haryanto, 2015. *Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*.

dan sebagainya. Sedangkan kepegawaian adalah sifat-sifat mengenai pegawai yakni segala sesuatu yang mengenai pegawai.⁵ Penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yaitu⁶ Pegawai ASN dibutuhkan untuk memenuhi target nasional. Pegawai ASN diberi tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan melalui penyediaan barang, jasa dan/atau pelayanan administrasi yang diberikan oleh pegawai ASN. Di bawah undang-undang ketenagakerjaan, karyawan juga memiliki kewajiban yang harus mereka lakukan dan hak yang timbul sehubungan dengan pelaksanaan kewajiban ini.⁷

Staf ASN terdiri dari PNS dan PPPK. PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat berdasarkan kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Untuk melaksanakan tugas umum, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, PPPK menyelenggarakan profesionalitas dan administrasi PPPK berdasarkan sistem merit atau perbandingan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi yang dipersyaratkan untuk jabatan yang memenuhi syarat. Kandidat dalam rekrutmen, pengangkatan dan penempatan konsisten dengan tata kelola perusahaan yang baik.

Penyelenggaraan PPK harus dikelola secara holistik melalui penerapan kode, standar, prosedur, dan standar. Administrasi PPK meliputi penilaian kebutuhan, pengadaan, evaluasi kinerja,

hak dan tanggung jawab, kompensasi dan tunjangan, pengembangan keterampilan, pemberian penghargaan, tindakan disipliner, pemutusan hubungan kerja dan perlindungan. Upaya penegakan hukum merupakan tindakan bagi mereka yang dirugikan oleh tindakan hukum pemerintah.⁸

Ruang lingkup Peraturan Pemerintah ini meliputi standar dan jabatan PPPK, penilaian kebutuhan, pengadaan, evaluasi kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan keterampilan, penghargaan, disiplin, hak dan kewajiban, pemutusan hubungan kerja dan perlindungan kontrak kerja.⁹

Terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Penatausahaan Pegawai Negeri Sipil Dalam Kontrak Kerja (PPPK) membuka peluang bagi para profesional untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (ASN). Profesional dapat memegang jabatan tertentu (JF) dan jabatan pimpinan tinggi (JPT). Untuk itu, PP ini juga mewajibkan setiap instansi untuk membagi kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK menjadi 1 (satu) berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja lima tahunan. Tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.¹⁰

Sedangkan pengadaan PPPK untuk staf JPT utama dan beberapa JPT perantara yang kosong akan dikoordinasikan dengan Badan Peralatan Sipil Negara (KASN) sesuai dengan ketentuan tata cara kepegawaian JPT dalam peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, pengadaan PPPK untuk memenuhi JF dapat dilakukan di tingkat nasional atau kelembagaan. Pelaksanaannya dapat dilakukan oleh

⁵ WJS Poerwadarminta. (1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Hlm. 623.

⁶ Lihat penjelasan atas peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

⁷ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat. (2017). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Sinar Grafiqa. Hlm. 32.

⁸ Bambang Arwanto. (2016). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Akibat Tindakan Faktual Pemerintah*. Jurnal Yuridika 31 (3). Hlm. 362.

⁹ Lihat PP No 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Pasal 3 yang berisi manajemen PPPK meliputi:

¹⁰ PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjadi ASN, <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-peluang-profesional-menjadi ASN>, diakses pada tanggal 27 Agustus 2022.

panitia seleksi, dengan melibatkan unsur kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lembaga negara dan pegawai negeri sipil (BKN).¹¹

PP 49/2018 untuk menjadi PPPK mengatur bahwa minimal usia pemohon PPPK adalah 20 tahun dan maksimal satu tahun sebelum batas usia yang ditentukan. Misalnya, jika Anda seorang guru yang usia pensiunnya 60 tahun, berarti warga negara Indonesia yang berusia 59 tahun bisa melamar. Sama untuk posisi lainnya. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), PPPK juga direkrut melalui seleksi. Ada dua tahapan seleksi yaitu seleksi administrasi dan seleksi kemampuan. Pelamar yang lolos seleksi pengadaan PPPK wajib mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moral sebagai dasar penentuan hasil seleksi.¹²

Bagi pelamar kunci JPT tertentu dan perantara JPT tertentu yang lolos seleksi pengadaan PPPK, selain mengikuti wawancara evaluasi integritas dan moral, masukan masyarakat digunakan sebagai dasar penentuan hasil seleksi juga dipertimbangkan. ASN berstatus PPPK memiliki hak dan kesempatan yang sama dengan PNS. PPPK memiliki tugas dan hak yang sama dengan PNS. Selain jaminan hari tua, PPPK juga mendapatkan perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan santunan tenaga kerja, jaminan jiwa dan bantuan hukum.¹³

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang digunakan untuk meneliti hukum tertulis dan berbagai aspek, dan menggunakan tipe penelitian

deskriptif yang digunakan untuk menguraikan keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu. Dan pada penelitian ini yaitu pada Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Hasil dan Pembahasan

Mempertimbangkan pelaksanaan ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah memutuskan perlu menerbitkan Peraturan Pemerintah tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil dengan Kontrak Kerja (PPPK). Dengan latar belakang tersebut, pada 22 November 2018, Presiden Joko Widodo menandatangani Surat Keputusan (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil Dengan Kontrak Kerja.

Sistem PPPK merupakan salah satu perangkat kebijakan untuk pembayaran sukarela. Sistem PPPK mencegah semua otoritas pusat dan daerah merekrut kerja sukarela dalam bentuk apa pun. Namun keberadaan PPPK tidak terlepas dari berbagai persoalan yang diawali dengan lahirnya peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah.¹⁴

Penjelasan umum Permenkes Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pengelolaan PPPK menyebutkan bahwa agar PPPK dapat memenuhi kewajiban pelayanan publik, kewajiban pemerintah, dan kewajiban pembangunan tertentu, PPPK harus konsisten dengan sistem kinerja atau tata kelola perusahaan yang baik. kualifikasi, kemampuan, dan kinerja kandidat saat merekrut, menunjuk, atau menempatkan.¹⁵

¹¹ PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjai ASN. Loc.cit.

¹² PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjai ASN. Loc.cit.

¹³ PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjai ASN. Loc.cit.

¹⁴ Legina Nadhila Qomarani. (2020). *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia*. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung Vol. 4, No. 2. Hlm. 95.

¹⁵ Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). *Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundangan*.

Sebagaimana tercantum dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.¹⁶ Manajemen PPPK meliputi:

1. Penetapan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Penilaian kerja;
4. Penggajian dan tunjangan;
5. Pengembangan kompetensi;
6. Pemberian penghargaan
7. Disiplin;
8. Pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
9. Perlindungan.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengilhami birokrasi dengan nilai-nilai baru agar dapat berfungsi dengan baik dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dalam pengelolaan pemerintahan pusat dan daerah.¹⁷ Oleh karena itu, pemerintah ingin merekrut pegawai PPPK yang profesional dengan sistem merit melalui proses seleksi administrasi dan seleksi keterampilan. Tujuan PPPK ini menimbulkan banyak kontroversi di mata mereka yang ingin mendaftar sebagai PPPK. Rekrutmen seringkali diwarnai dengan motif politik (adanya kepentingan) partai politik tertentu, dan pengadaan juga sering dilakukan. Kurangnya seleksi yang ketat mengakibatkan terpilihnya orang-orang dengan kompetensi rendah dan profesionalisme minimal.¹⁸

Pengadaan ASN PPPK Menutur PP Nomor 49 Tahun 2018¹⁹

Menurut PP Nomor 49 Tahun 2018, jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN)

yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi:

1. Jabatan Fungsional (JF)
2. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

Selain dua jabatan tersebut, menteri (yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang yang menggunakan mesin negara) dapat menunjuk jabatan nonstruktural lain yang dapat diisi oleh PPPK. Untuk itu, setiap instansi wajib mengkaji kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis tempat kerja lima tahun dan analisis beban kerja yang dibagi dalam periode satu tahun sesuai kebutuhan prioritas. Kebutuhan dan jenis badan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Selain menyiapkan persyaratan, Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat mengusulkan kepada Presiden melalui Menteri persyaratan JPT utama tertentu atau JPT perantara tertentu untuk penyelesaian PPPK. Proposal disertai dengan kompetensi, kualifikasi, persyaratan agensi dan persyaratan lain yang diperlukan untuk posisi tersebut.

Pengadaan Calon PPPK²⁰

Pengadaan calon PPPK dilakukan untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah. Instansi melakukan pengadaan calon PPPK melalui evaluasi yang objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi, dan persyaratan lain untuk jabatan tersebut. Pengadaan PPPK ini didasarkan pada rencana jumlah persyaratan PPPK yang akan dilaksanakan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PPPK. Ketentuan lebih lanjut mengenai kebijakan PPPK Awards dan pembentukan Panitia Seleksi Nasional PPPK Awards diatur dengan Keputusan Menteri. Lebih dari itu, dalam sisi yang lebih positif, keberadaan PPPK diharapkan dapat mempercepat atau

Undangan. Limbago: Journal of Constitutional Law, 1(3). Hlm. 490.

¹⁶ Lihat UU No. 5 Tahun 2014 Pasal 93.

¹⁷ M.T. Haning. (2018). *Reformasi Birokrasi di Indonesia Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik*. Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik Vol. 4, No. 1. Hlm 25.

¹⁸ Haryanto, Joko Tri. (2015). *Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta. Hlm. 42.

¹⁹ PPPPTK PKn dan IPS, <https://p4tkpknips.kemdikbud.go.id/informasi/berita-lembaga/191-pengadaan-asn-pppk-menutur-pp-nomor-49-tahun-2018>, diakses pada tanggal 27 Agustus 2022.

²⁰ PPPPTK PKn dan IPS. Loc.cit

memfasilitasi peningkatan dan penciptaan profesionalisme di kalangan pegawai organisasi sipil negara.²¹

Pelaksanaan pengadaan calon PPPK mempertimbangkan kriteria:

1. jumlah dan jenis jabatan;
2. waktu pelaksanaan;
3. jumlah Instansi Pemerintah yang membutuhkan; dan
4. wilayah persebaran.

Pengadaan PPPK untuk memenuhi JF (Status Fungsional) dapat dilakukan secara nasional atau di tingkat instansi. Hal ini dilakukan oleh panitia seleksi yang terdiri dari anggota Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lembaga negara dan pegawai negeri. Badan (BKN). Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT besar dan JPT menengah tertentu dilakukan dengan berkoordinasi dengan Badan Nasional Mesin Teknik Sipil (KASN) sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan tentang Tata Cara Pengisian JPT.

Pengadaan calon PPPK dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:²²

1. Perencanaan. Menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan paling sedikit meliputi jadwal pengadaan dan prasarana dan sarana pengadaan.
2. Pengumuman Lowongan. Pengumuman lowongan pengadaan calon PPPK dilakukan secara terbuka kepada masyarakat, paling singkat 15 hari kalender dan paling sedikit memuat: nama Jabatan; jumlah lowongan Jabatan; unit kerja penempatan/Instansi yang membutuhkan; kualifikasi pendidikan atau sertifikasi profesi; alamat dan tempat lamaran ditujukan; jadwal

tahapan seleksi; dan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

3. Pelamaran. Setiap pelamar harus memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran dan diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi. Berikut ini persyaratan melamar menjadi PPPK untuk Jabatan Fungsional: a. Usia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; b. Tidak pernah dipidana penjara dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan penjara 2 (dua) tahun atau lebih; c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, prajurit TNI, anggota Polri, atau diberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai swasta; d. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis; e. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan; f. Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan; g. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan h. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi PPPK dari Instansi Pemerintah yang akan dilamar.

4. Seleksi. Seleksi pengadaan calon PPPPK terdiri dari: a. seleksi administrasi, untuk mencocokkan persyaratan administrasi dan

²¹ Tri Putranto. (2015). *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pengertian dan Urgensinya*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS 9 No. 2. Hlm. 2

²² PPPPK PKn dan IPS. Loc.cit

kualifikasi dengan dokumen pelamaran; b. seleksi kompetensi, untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.

Seleksi kompetensi teknis terdiri atas:

- a. Seleksi kompetensi untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi (dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan peringkat); dan b. Seleksi kompetensi untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi (dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan ambang batas kelulusan dan peringkat).

Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

5. Pengumuman Hasil Seleksi. PPK mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil seleksi kompetensi.
6. Pengangkatan Menjadi PPPK. Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai Calon PPPK dengan catatan Calon PPPK yang akan diangkat tersebut tidak berkedudukan sebagai calon PNS, Pegawai Negeri Sipil, Prajurit TNI, Anggota POLRI atau PPPK sejak yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon PPPK. Calon PPPK ditetapkan dengan keputusan PPK yang disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPPK. Penerbitan nomor induk PPPK diterima oleh PPK paling lama 25 hari kerja sejak waktu penyampaian.

Pada tahap pengadaan, setelah PPPK diangkat dan menjalankan tugasnya, Pasal 99 menjelaskan bahwa PPPK ini tidak otomatis diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil. Umumnya ya. Dari perspektif masyarakat, PPPK sering

disamakan dengan PTT atau kerelawan, dan ada citra buruk di masyarakat tentang keberadaan PTT atau kerelawan. Karena PTT atau relawan direkrut dan diseleksi tanpa mengutamakan prinsip profesionalisme dan praktik KKN. Karena mempengaruhi kompetensi, kinerja dan profesionalisme dan cenderung hanya melakukan tugas administratif atau pendukung.²³

Persepsi ini akan berubah menjadi lebih baik karena konsep PPPK diharapkan menjadi peraturan hukum. PPPK berwenang untuk memperoleh kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya dan memperkuat kompetensi yang belum dimiliki atau dimiliki oleh pihak yang berwenang. Kompetensi ini dapat dilihat dari kinerjanya, baik dalam bentuk kinerja maupun kinerja Kompetensi khusus yang dimiliki oleh PPPK ini dimaksudkan untuk mendorong percepatan profesionalisme di lembaga-lembaga sipil negara. Kinerja adalah tingkat prestasi atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau kelompok individu untuk mencapai tujuan menurut moral dan etika serta tanpa melanggar hukum.

Simpulan dan Saran

Pegawai negeri dengan kontrak kerja adalah suatu bentuk kontrak kerja antara seseorang sebagai pegawai negeri yang terikat kontrak kerja dengan pejabat suatu instansi pemerintah tertentu untuk pelaksanaan suatu jangka waktu atau jangka waktu tertentu atau tugas dan kewajiban sementara. dan hubungan dalam Berbeda dengan PNS yang masa jabatannya tidak dibatasi, struktur kepegawaiannya negara itu sendiri terdiri dari unsur PNS dan PNS dengan kontrak kerja, tetapi dengan hak, tugas, dan wewenang yang berbeda. Kontrak kerja karyawan kontrak merupakan kekuatan yang mengikat secara hukum yang

²³ Tri Putranto. Op. Cit. Hlm. 4

menempatkan mereka pada posisi yang lemah dan tidak efektif untuk menyikapi penilaian kinerja dan kompetensi terkait apakah kontrak kerja karyawan kontrak dapat diperpanjang. Selain itu, jabatan ASN yang dapat diisi PNS dalam kontrak kerjanya antara lain jabatan fungsional dan jabatan manajemen tingkat lanjut. Semua kantor pusat dan daerah sekarang dilarang merekrut sukarelawan dalam bentuk apa pun.

Daftar Rujukan

- Arwanto, Bambang. (2016). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Akibat Tindakan Faktual Pemerintah*. Jurnal Juridika 31 (3).
- Dosen Pendidikan 2, Efektifitas Adalah, <https://www.dosenpendidikan.co.id/efektivitas-adalah/>
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat. (2017). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Haryanto, Joko Tri. (2015). *Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta. <https://www.dosenpendidikan.co.id/efektivitas-adalah/>
- Malayu S.P. Hasibuan. (2017). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 1(3).
- Poerwadarminta, WJS. (1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- PP No 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
- PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjadi ASN, <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-peluang-profesional-menjadi ASN>
- PPPPTK PKn dan IPS, <https://p4tkpknips.kemdikbud.go.id/informasi/berita-lembaga/191-pengadaan ASN-pppk-menutur-pp-nomor-49-tahun-2018>
- Putranto, Tri. (2015). *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pengertian dan Urgensinya*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS 9 No. 2.
- Putri, Putu Ayu Nanda dan Igede Yusa. (2016). *Peranan Pegawai Negeri Sipil Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu*. Jurnal Universitas Udayana.
- Qomarani, Legina Nadhila. (2020). *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia*. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung Vol. 4, No. 2.
- Ridwan H.R. (2014). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sentono, Prawiro. (2012). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 UUD 1945