BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kulon Progo merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kabupaten Kulon Progo dapat dikatakan kabupaten yang tingkat kesejahteraan masyarakatnya lebih rendah dibandingkan dengan kabupaten lain di Yogyakarta. Meski demikian, Kulon Progo juga memiliki banyak aset yang dapat mengembangkan kesejahteraan masyarakatnya. Terbukti di Kulon Progo telah berdiri kantor-kantor pemerintah yang dapat memberikan lapangan pekerjaan dan menambah pendapatan bagi Pemerintah Kulon Progo yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan masyarakat.

Pembangunan yang berada diKabupaten Kulon Progo sangat berdampak pada kemajuan masyarakatnya. Pembangunan pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan penduduk, keberhasilannya tidak terlepas dari kemampuan didalam mengelola lingkungan secara efisien dan efektif. Salah satu contoh pembangunan yang ada di Kulon Progo adalah mulai berdirinya kantor-kantor pemerintah. Pembangunan di suatu daerah mempengaruhi dan mengubah kehidupan masyarakat sekitar. Perubahan yang terjadi hanya berdampak sangat cepat atau lambat. Di dasarkan berdirinya perkantoran pemerintah ini berdampak besar pada peserta calon PPPK yang

mendaftar di Kabupaten Kulon Progo. Oleh karena itu diperlukannya ASN untuk mengisi sektor-sektor pemerintah di bagian PNS dan dibagian PPPK.

Pemerintah akhirnya melakukan perubahan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu perubahan yang paling penting adalah tentang pembagian jenis kepegawaain**.** Ini merupakan salah satu terobosan yang dilakukan pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara**.** Aparatur Sipil Negara mempunyai peran dalam menciptakan masyarakat yang taat hukum, dalam memberikan pelayanan baik kepada masyarakat secara adil dan merata, serta memelihara persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar tahun1945. yang mana hal ini dilakukan untuk mewujudkannya. Untuk mencapai tujuan bangsa Indonesia.[1]

PPPK atau yang dulu disebut PTT (Pegawai Tidak Tetap) bukanlah pegawai tetap, tetapi masa kerja dibatasi oleh kontrak kerja. Termasuk peraturan Undang-Undang ASN dalam Pasal 1 ayat (4), dimana PPPK merupakan warga negara Indonesia yang diangkat berdasarkan kontrak kerja untuk memenuhi persyaratan tertentu dan menjalankan fungsi pemerintahan. Dalam undang-undang tersebut juga disebutkan bahwa kepengurusan PNS dan PPPK didasarkan pada sistem merit.

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

Peraturan didalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada angka 1 pasal 1 menyebutkan "Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah" menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam Pasal 1 ayat (4) Aparatur Sipil Negara, disebutkan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian/kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.[2]

Instansi pemerintah secara berkala menyelenggarakan rekrutmen dan seleksi pegawai agar pelayanan kepada masyarakat umum tidak terganggu. Sejak berlakunya Surat Keputusan Nomor 78 (PP) pada Tahun 2013 dan perubahan yang kedua atas Nomor 98 (PP) pada Tahun 2000, pengangkatan dalam seleksi (pengadaan) CPNS telah dilaksanakan oleh petugas pembinaan pegawai negeri sipil bersama kementerian Pemerintah. Proses pengadaan CPNS untuk pengesahan penyelenggara negara dan reformasi birokrasi bukanlah monopoli atau pejabat Pembina pegawai negeri (gubernur atau walikota). Namun komposisi, jumlah dan kualifikasi perekrutan akan disesuaikan dengan beban tugas dan fungsi PP Nomor 78 tahun 2013

[2] *Ibid*, hal. 4.

disamping memperbaiki peran Kementerian PAN dan RB selain adopsi CPNS dan pembenahan sistem seleksi. Keterlibatan Kementerian RB dan PAN dimulai dari perencanaan, pengumunan, pelamaran, penyaringan, pengangkatan CPNS hingga pengangkatan Pegawai Negeri Sipil. Diketahui pula bahwa tahapan proses rekrutmen dan seleksi CPNS merupakan tugas pemerintah untuk memperoleh suatu sumber daya Aparatur khusus atau dibutuhkan suatu instansi publik (instansi pemerintah). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi CPNS terdiri dari (3) tiga tahapan, mewajibkan agar rekrutmen dan seleksi CPNS harus dilakukan melalui suatu penilaian yang objektif dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut yaitu seleksi administrasi**,** seleksi kopetensi dasar, dan seleksi kopetensi bidang.[3]

Ada dua jenis pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Yaitu, pertama Pegawai Negeri Sipil (ASN) dan kedua Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan kontrak kerja, jika ASN diangkat sebagai pegawai tetap oleh atasan dalam pelaksanaan kontrak kerja. Dan ASN tersebut harus memiliki nomor induk kepegawaian dan PPPK adalah Pasal 1 (4) pegawai ASN yang dipekerjakan sebagai pegawai kontrak kerja. anggota. Dengan kebutuhan instansi

[3] Undang- Undang Nomor 5 tahun, Pasal 1 ayat (1) dan (2).

pemerintah berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Silpil Negara.[4]

Sedangkan menurut Keputusan pemerintahan Nomor 49 Tahun 2018 tentang instansi Pengelolaan Pegawai Pemerintahan Denga Perjanjian Kerja. dengan Pegawai Pemerintah dengan Kerja (yang disebut sebagai PPPK) memenuhi persyaratan tertentu dan bersifat khusus. kontrak kerja waktu tertentu untuk melakukan tugas pemerintahan. Hal ini dalam Pasal 1 ayat (3) menyatakan "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 diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diberikan tugas negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara berkaitan dengan berbagai hak pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Misalnya terkait tentang gaji dan tunjangan yang memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan, dan hak-hak yang terkait dengan pemberian dan perlindungan pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) memutuskan hubungan kerja

[4] Rike Anggun Artisa, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 06 No. 01, (2015), hal. 33.

dengan suatu lembaga pemerintah. pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri.[5]

Pegawai Negeri Sipil dengan Pengaturan Kerja (PPPK) adalah pegawai yang diberi wewenang oleh instansi pemerintah di Kabupaten Kulon Progo untuk menjalankan tugas-tugas Pegawai Negeri Sipil (ASN). Dimana di Kabupaten Kulon Progo memperdayakan pegawai yang Non-PNS (PPPK) dan sekurang-kurangnya lebih dari 594 orang dengan tanggung jawab sebagai guru PPPK dan non-guru PPPK dan memberikan pembidaan kepada masyarakat yang sangat membutuhkan bantuan dari pemerintah daerah.

Setelah pelaksanaan seleksi CPNS dan Pemerintah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2018 selasai dilaksanakan, di awal tahun 2019 ini Pemerintah Kabupaten Kulon Progo melaksanakan penerimaan pegawai melalui jalur PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Pemerintah Kabupaten Kulon Progo melaksanakan Seleksi PPPK pertama kali ini berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor B/191/FP3K/MM.SM.01.00/2019 tanggal 4 Feberuari 2019 tentang Pengadaan PPPK Tahap I Tahun 2019. Dan untuk seleksi tahap II Berdasarkan Surat Badan Kepegawaian Negara Nomor: 330.1/B-KS.04.03/SD/K/2022

[5] Dicky Agus Saputro DKK,2019, *Kedudukan perlindungan hukum Honorer*, file:///C:/Users/Galeri/Downloads/1021-1231-1-PB.pdf, (di akses tanggal 24 Desember *2019*, Pukul 13:20 WIB).

tanggal 6 Januari 2022 perihal Penyampaian Hasil Seleksi Kompetensi Tahap II PPPK non-Guru Tahun 2022.

Sehubungan dengan pekerjaan yang dijalankan di Kabupaten Kulon Progo Pegawai Non-PNS, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil Negara tentang Status Hukum mengenai Hak dan Kewajiban bahwa PPPK Berhak Mendapatkan Gaji , Tunjangan dan cuti untuk perlindungan serta dapat memperhatikan status hukum di dalam rangka memenuhi tugasnya dan sebagai pegawai perlu untuk menunjukan pengembangan kopetensi dan untuk pegawai yang membantu pada instansi pemerintah. Berdasarkan ketentuan diatas, Kabupaten Kulon Progo sudah melakukan hak dan kewajiban untuk pegawai non PNS (PPPK) dengan maksimal. Berdasarkan latar belakang diatas saya memilih dikabupaten kulon progo kerena dikabupaten kulon progo masih sangat kurang peminatnya yang mau mendaftar pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Maka dari itu saya ingin meneliti didaerah Kabupaten Kulon Progo. Dan Untuk itu, judul yang akan saya ambil dalam penelitian ini adalah:

PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI KABUPATEN KULON PROGO

B. Rumusan Masalah

Berdasarkanpada penjelasan yang telah diuraikan di dalam latar belakang, maka penulis merumuskan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Kulon Progo?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat dalam pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Kulon Progo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Kulon Progo.
2. Untuk mengetahui hambatan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia khususnya di Kabupaten Kulon Progo.

D. Manfaat Penelitian

Menfaat penelitian tersebut adalah memberikan kontribusi teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini akan memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu hukum bidang Hukum Administrasi Negara (HAN) terkait dengan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Kulon Progo

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini akan memberikan manfaat kepada Para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan apa saja faktor penghambatnya pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Penelitian ini sekaligus sebagai sosialisasi bagi para Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)