

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dikenal dengan PPPK di Indonesia menjadi sorotan dalam beberapa tahun terakhir ini. Karena total penduduk Indonesia yang merupakan negara terbanyak nomor empat di dunia menjadi faktor pendukung membludaknya pengangguran di Indonesia. Polemik ini sangat umum terjadi hampir di seluruh daerah di Indonesia, mulai dari gaji yang minim dan lapangan pekerjaan yang sangat sempit membuat berbagai cara dilakukan untuk mendapatkan pekerjaan, masyarakat Indonesia pun berlomba – lomba mendapatkan gelar Pegawai Negeri Sipil atau PNS yang dianggap menjanjikan bagi masa depan mereka. Tetapi ketatnya persyaratan dan tes dalam penerimaan anggota Pegawai Negeri Sipil atau PNS tersebut membuat beberapa orang yang bernasib kurang baik, gagal dan memilih mengabdikan diri menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK. Akan tetapi pada kenyataannya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK tersebut tidak mendapatkan fasilitas dan honor yang layak seperti para pegawai negeri sipil. Bahkan dari segi honor, tunjangan dan jaminan hidup yang di dapat oleh Pegawai Negeri Sipil atau PNS tidak di dapatkan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK adalah Aparatur Sipil Negara atau ASN yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau yang biasa disingkat dengan PPK berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Dengan adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK ini diharapkan akan terciptanya pelayanan publik yang dapat menjamin efisiensi, dan akurasi dalam pengambilan keputusan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara atau ASN. Sehingga meningkatnya produktivitas yang baik dalam pelayanan pemerintahan terhadap publik.

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

Hukum kepegawaian adalah hukum yang berlaku bagi pegawai yang bekerja pada administrasi negara sebagai pegawai negeri. Dalam administrasi kepegawaian negara ada 3 pendekatan yaitu :

1. *The fight the spoilsman approach*

The fight the spoilsman approach merupakan suatu pendekatan yang didasarkan pada perjuangan kaum politikus, sehingga pengangkatan seseorang untuk memangku jabatan atau sebagai pegawai negeri didasarkan atas perjuangan partai.

2. *The efficiency approach*

The efficiency approach merupakan suatu pendekatan yang didasarkan terutama atas efisiensi atau daya guna. Pengangkatan seseorang untuk memangku jabatan atau sebagai pegawai negeri didasarkan atas kecakapan atau keahlian yang dimilikinya.

3. *The human relation approach*

The human relation approach merupakan suatu pendekatan yang didasarkan terutama atas adanya hubungan antar manusia.

Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN dan sebagai peraturan pelaksana pemerintah juga tengah menyusun 19 Rancangan Peraturan Pemerintah atau yang dikenal

dengan PP dan 4 Rancangan Perpres. Pegawai Aparatur Sipil Negara atau ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil atau PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK. Pegawai Negeri Sipil atau PNS diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai atau NIP sesuai dengan Pasal 7 ayat (1) UU ASN, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau PPK sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang Pasal 7 ayat (2) UU ASN. Bagaimana dengan anggota TNI dan Polri? Sesuai dengan pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara atau ASN dijelaskan bahwa anggota TNI dan Polri merupakan jabatan ASN tertentu.

Pasca lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN tidak dikenal lagi istilah tenaga honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK . Apabila tenaga honorer tersebut diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK tentunya jika ingin menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil atau yang dikenal dengan CPNS , harus melalui proses seleksi sesuai dengan Pasal 99 ayat (1) dan (2) UU ASN. Dan dalam proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK tersebut terdapat batas usia dalam mendaftarkan diri untuk mengikuti seleksi calon Pegawai Negeri Sipil atau PNS yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur

Negara dan Reformasi Birokrasi atau PAN-RB Nomor 36 tahun 2018 mengatur syarat administrasi bagi tenaga honorer kategori II berusia maksimal 35 tahun pada 1 Agustus 2018. Serta pelamar dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK harus aktif bekerja secara terus menerus sampai sekarang.

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

Kabupaten Sleman adalah Kabupaten yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang masih memerlukan pegawai di suatu instansi guna menunjang kerja dari Pegawai Negeri Sipil atau PNS yang sudah ada di Kabupaten Sleman. Karena Kabupaten Sleman sendiri memiliki luas wilayah 574,82 Km² atau 18% dari luas wilayah di Daerah Istimewa Yogyakarta dan memiliki jumlah penduduk sebanyak 1.079.210 jiwa. Dengan keadaan seluas itu dan total penduduk sebanyak itu maka makin tinggi pula persaingan dalam dunia pekerjaan terlebih tingginya kebutuhan pemerintah dalam melayani pelayanan publik ke masyarakat jadi pemerintah daerah khususnya pemerintah Kabupaten Sleman sendiri pada tahun 2019 hanya memiliki 9.000an Pegawai Negeri Sipil atau PNS dari total idealnya yang sebanyak 14.000an Pegawai Negeri Sipil atau

PNS untuk menunjang pekerjaan pemerintahan di Kabupaten Sleman. Padahal untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Sleman itu sendiri sudah ada sebanyak 182 orang yang sudah siap dan memenuhi syarat untuk mengikuti tes Calon Pegawai Negeri Sipil atau PNS untuk selanjutnya jika lulus dapat diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS guna menunjang pelayanan pemerintah daerah Kabupaten Sleman.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menjadi Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Sleman”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK Menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman?
2. Faktor apa yang menghambat dalam Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui, mempelajari dan menganalisis bagaimana Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK Menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui, mempelajari dan menganalisis Faktor Penghambat terhadap Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK Menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) manfaat penelitian, yaitu manfaat penelitian secara Teoritis dan manfaat penelitian secara Praktis. Penjelasan manfaat-manfaat tersebut adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, utamanya yang berkaitan dengan pengembangan ilmu hukum di bidang kepegawaian di lingkup Institusi Pemerintah di Indonesia khususnya di Kabupaten Sleman. Serta diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi mengenai mekanisme Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman, serta mengetahui dan

menganalisis apa saja yang menjadi faktor kendala-kendala atau penghambat dalam Pelaksanaan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK di Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Praktis

a) Manfaat praktis bagi masyarakat adalah Hasil Penelitian ini di harapkan dapat di manfaatkan para pelaksana di bidang Hukum Administrasi Negara, khususnya menjadi bahan pertimbangan masyarakat mengenai pelaksanaan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman secara luas bagi masyarakat. Dan dapat menjadi acuan bagi orang lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai perkembangan tentang Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK ke depannya.

b) Manfaat praktis bagi pemerintah adalah Sebagai bahan masukan pemerintah dan khususnya untuk Pemerintah daerah Kabupaten Sleman guna menemukan solusi dalam pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK menjadi Pegawai Negeri Sipil atau PNS di Kabupaten Sleman.

