

**KEBIJAKAN PERALIHAN STATUS PEGAWAI NON PNS MENJADI  
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA  
BERDASARKAN PP 49 TAHUN 2018 TENTANG MANAJEMEN  
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA  
*THE POLICY OF THE TRANSITIONAL STATUS OF NON-CIVIL  
SERVANT TO BE GOVERNMENT EMPLOYEES WITH EMPLOYMENT  
AGREEMENTS BASED ON PP 49-YEAR 2018 ON THE MANAGEMENT  
OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH EMPLOYMENT AGREEMENTS***

**Ferian Luthfi Zakiyya, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini  
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman  
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122  
ferian.zakiyya@mhs.unsoed.ac.id**

**Abstrak**

Penulisan hukum dengan judul Kebijakan peralihan status pegawai non PNS menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan PP 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan peralihan pegawai non PNS menjadi PPPK dan untuk menganalisis standar dan kriteria menjadi PPPK. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Dalam penelitian ini sumber bahan hukum yang dilakukan adalah data primer dan sekunder dan analisis data dilakukan secara normatif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, peralihan status pegawai non PNS menjadi PPPK berdasarkan PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pengangkatan secara otomatis pegawai non PNS menjadi PNS sudah tidak berlaku lagi, sehingga pegawai non PNS tersebut harus memenuhi syarat dan lolos seleksi administrasi, kompetensi, dan wawancara yang pelaksanaannya mirip dengan seleksi CPNS.

**Kata Kunci** : Kebijakan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pegawai Non PNS

**Abstract**

*Writing laws with the title of the Policy of the transitional status of Non-Civil Servant to be Government Employees with Employment Agreements based on PP 49-Year 2018 On the Management of Government Employees with Employment Agreements. This study aims to analyze the policy of the transition of Non-Civil Servant to be Government Employees with Employment Agreements and to analyze the standards and criteria to be Government*

*Employees with Employment Agreements. This study uses a type of normative juridical research, with the approach of legislation (Statute Approach), a conceptual approach (Conceptual Approach). In this study the source of the material law is the primary and secondary data and data analysis was conducted in the normative qualitative. Based on the results of research and discussion, Non-Civil Servant to be Government Employees with Employment Agreements must meet the requirements and passed the administrative selection and terms of competence in accordance with the provisions of regulation No. 49 Year 2018 On the Management of Government Employees with Employment Agreements.*

**Keywords :** *Policy, Government Employees with Employment Agreements, Non-Civil Servants*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Hukum Administrasi Negara merupakan hukum yang mengatur negara dalam keadaan bergerak, yaitu dengan para pejabatnya melakukan kegiatan yang berupa hubungan hukum dalam rangka melaksanakan tugastugasnya yang bersifat khusus. Hal ini sesuai dengan pendapat E. Utrecht, yang mengatakan Hukum Administrasi Negara menguji hubungan hukum istimewa yang diadakan untuk memungkinkan para pejabat (Administrasi Negara) melakukan tugas mereka yang khusus.

Aparatur negara merupakan unsur sarana yang sangat penting dalam mencapai tujuan negara, sebagaimana yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 (Alinea ke-IV). Tujuan tersebut antara lain adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materiil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila dalam wilayah Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama sekali bergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara. Pengertian dari Aparatur Sipil Negara diatur di dalam ketentuan Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang

Aparatur Sipil Negara, adalah sebagai berikut : “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai 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.”

Berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara terdiri atas PNS dan PPP. PNS merupakan Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas

pemerintahan dan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan PP 49 Tahun 2018.

PP 49 Tahun 2018 ini 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. Maka dari itu perlunya kebijakan peralihan status pegawai Non PNS menjadi PPPK. Pada kurun waktu 2005 hingga 2014, pemerintah telah mengangkat 860.220 Tenaga Honorer Kategori I (THK I) dan 209.872 Tenaga Honorer Kategori II (THK II). Dengan begitu, maka total tenaga honorer yang telah diangkat sebanyak 1.070.092 orang. Sehingga, jumlah keseluruhan dinilai tidak imbang. pegawai honorer yang ingin diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memenuhi syarat yang ditetapkan. Selain itu juga sesuai porsi jabatan yang dibutuhkan setiap instansi. Saat ini tercatat sebanyak 438.590 yang masih menyandang status honorer. Dari jumlah tersebut ada 157.210 atau 35,84 persen berprofesi sebagai guru (**Al Faqir**).

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kebijakan peralihan status pegawai Non Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?
2. Bagaimana Standar dan kriteria menentukan peralihan status pegawai Non Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?

### **Metode Penelitian**

1. Metode Pendekatan : Yuridis Normatif
2. Spesifikasi Penelitian : Deskriptif Analisis
3. Sumber Bahan Hukum : Data Primer dan Sekunder
4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum : Studi Kepustakaan
5. Metode Analisis Data : Normatif Kualitatif

## **B. PEMBAHASAN**

### **1. Kebijakan peralihan status Non Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.**

Indonesia sebagai negara hukum dengan tujuan mencapai kesejahteraan masyarakat membutuhkan suatu hukum yang digunakan oleh pemerintah untuk mengatur masyarakat tersebut agar tercipta suatu kesejahteraan yang dikehendaki, hukum tersebut yaitu : Hukum Administrasi Negara, suatu hukum yang mengatur hubungan hukum antara perangkat-perangkat negara dengan warga negara. Tujuan hukum Administrasi Negara diarahkan pada perlindungan hukum bagi masyarakat dalam membangun

dan membentuk masyarakat yang hendak dicapai sesuai dengan tujuan negara. Menurut Sjahran Basah di dalam buku perlindungan hukum terhadap sikap tindak administrasi negara mengemukakan bahwa hukum administrasi negara adalah seperangkat peraturan yang memungkinkan administrasi negara menjalankan fungsinya yang sekaligus juga melindungi warga terhadap sikap tindak administrasi negara dan melindungi administrasi negara itu sendiri (**Basah, 1992**).

Dalam rangka upaya mencapai kesejahteraan pada masyarakat, maka diperlukannya juga sumber daya aparatur yang baik juga untuk mencapai kesejahteraan itu, sebab kesejahteraan pada masyarakat bisa tercapai apabila dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah yang berguna untuk mensejahterakan rakyat melalui pelaksanaan pembangunan nasional diisi oleh sumber daya aparatur yang berkualitas dan disiplin tinggi dalam baik dalam ilmu maupun moral. Mewujudkan Sumber Daya Manusia aparatur yang baik dan disiplin tinggi diperlukan Langkah strategis yang komprehensif dan berkelanjutan melalui Tindakan yang jelas. Langkah strategis yang perlu dilakukan adalah pembaharuan kultur dan struktur dalam kelembagaan organisasi pemerintah yang terbuka, demokratis, dan partisipatif.

Birokrasi sebagai organisasi pemerintah telah mengalami perjalanan yang cukup Panjang. Dengan berbagai kelemahannya, tidak dapat dipungkiri bahwa sampai saat ini citra negatif pada birokrasi masih dapat terlihat. Reformasi birokrasi dilakukan untuk mengubah berbagai hal di dalam birokrasi agar dapat memenuhi harapan publik. Salah satu upaya pemerintah dalam reformasi birokrasi adalah pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). SDM sebagai salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi birokrasi. Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) merupakan upaya reformasi SDM di birokrasi. Secara umum UU tersebut mengupayakan adanya sebuah sistem yang dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk pencapaian tujuan birokrasi. UU tersebut menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan SDM di birokrasi, salah satunya tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Peraturan pelaksanaan dari PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK telah banyak dikeluarkan oleh pemerintah sebagai upaya dalam memberikan solusi terhadap tuntutan profesionalitas ASN.

Pegawai ASN tersebut diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian (PPK) dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagai suatu profesi, maka manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil serta wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan (**Hartini dan Sudrajat, 2017**). Masuknya PPPK menjadi bagian

dari ASN ternyata juga sejalan dengan harapan dan kebutuhan pemerintah daerah. Selama ini tidak dapat dipungkiri bahwa kebutuhan pegawai 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.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja pada instansi pemerintah. Hal tersebut berbeda dengan jenis pegawai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Pasal 2 ayat (3) menyatakan bahwa di samping pegawai negeri, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap (PTT), yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. PTT tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. PTT/tenaga honorer banyak digunakan dan tersebar di instansi pemerintah baik di pusat maupun daerah. Mereka telah bekerja selama bertahun-tahun dengan berdasar pada kontrak yang diperbaharui setiap tahun, dan beban kerja mereka yang relatif sama bahkan bisa berlebih apabila dibandingkan dengan PNS namun penghasilan mereka berbeda. Implikasi yang ditimbulkan kemudian adalah semakin beratnya beban kerja PTT dari pada PNS. Hal inilah yang tentunya membuat ranah kinerja pegawai tidak tetap justru berada di dua ranah antara informal maupun formal dengan porsi tanggung jawab yang cukup besar pula.

Pada tahun 2005 pemerintah menetapkan PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon PNS. PP tersebut telah diubah dengan PP Nomor 43 Tahun 2007 dan PP Nomor 56 Tahun 2012. PP tersebut memberikan kesempatan kepada tenaga honorer yang telah bekerja di instansi pemerintah diprioritaskan diangkat sebagai calon PNS secara otomatis. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 pengangkatan secara otomatis tenaga honorer menjadi PNS sudah tidak berlaku lagi, sehingga tenaga honorer pun tidak dapat diangkat secara otomatis sebagai PPPK karena untuk dapat diangkat sebagai calon PPPK maka tenaga honorer tersebut harus memenuhi syarat dan lolos seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi, yang pelaksanaannya mirip dengan pelaksanaan seleksi CPNS. Ketentuan tersebut menimbulkan kerugian bagi tenaga honorer karena tidak ada lagi pengangkatan secara otomatis sebagaimana ketentuan PP Nomor 48 Tahun 2005 maupun SE Menteri PAN RB Nomor 05

Tahun 2010. Namun untuk mewujudkan SDM Aparatur yang professional berdasarkan sistem merit memang diperlukan reformasi manajemen PPPK.

Adapun proses pengangkatan atau pengadaan ini diatur di dalam Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang menyebutkan “pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK”. Dimana dalam proses tersebut dilakukan oleh instansi yang bersangkutan, atau yang membutuhkan akan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa “penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif, berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Setiap instansi wajib Menyusun kebutuhan PPPK untuk jangka waktu 5 tahun mulai 2018-2023 yang diperinci 1 tahun dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri dan pertimbangan teknis kepala BKN. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) juga dapat mengusulkan kebutuhan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) utama tertentu atau JPT madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK, tetapi harus disertai dengan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Rekrutmen dan Pengangkatan PPPK adalah merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. 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.

Dampak berlakunya PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK bahwa sejak tanggal 28 November 2018 PPK atau pejabat lain selain PPK dilarang mengangkat pegawai non-PNS dan/atau non-PPPK untuk mengisi jabatan ASN. Hal ini diatur dalam pasal 96 PP No. 49 Tahun 2018 ini.

## **2. Standar dan kriteria yang menentukan peralihan status pegawai Non Pegawai Negeri Sipil menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.**

Penentuan peralihan status pegawai Non PNS menjadi PPPK, diperlukan standar dan kriteria. Menurut KBBI, kriteria adalah ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu. Sedangkan standar adalah ukuran tertentu yang menjadi patokan. Kriteria ini sebagai ukuran pelaksanaan pengadaan calon PPPK yang diatur dalam PP Nomor 49 Tahun 2018. Jadi perbedaan dari standar dan kriteria adalah jika kriteria adalah ukuran dasar penilaian atau penetapan jika standar adalah ukuran yang menjadi patokan.

Untuk menjadi PPPK maka harus memenuhi dua standar, yaitu standar kualifikasi dan standar kompetensi. Standar Kualifikasi menjelaskan persyaratan akademik dan non-akademik untuk diangkat menjadi PPPK. Sedangkan Standar Kompetensi memuat seperangkat kemampuan yang harus dimiliki dan dikuasai PPPK untuk dapat melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Standar kualifikasi menjadi PPPK berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian Pasal 12 adalah :

1. Berpendidikan paling rendah S-1 (Strata-satu) atau D-4 (Diploma empat) untuk jabatan fungsional guru;
2. Berpendidikan paling rendah S-2 (Strata-dua) untuk jabatan fungsional dosen;
3. Berpendidikan paling rendah D-3 (Diploma-tiga) untuk jabatan tenaga Kesehatan;
4. Berpendidikan paling rendah SMK untuk jurusan pertanian atau sederajat untuk jabatan tenaga penyuluh pertanian;
5. Berpendidikan paling rendah sesuai dengan kualifikasi jabatan fungsional yang akan diduduki untuk tenaga kependidikan pada PTN Baru.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Menduduki Jabatan Fungsional pada Pasal 6 mengatur standar kualifikasi PPPK adalah :

1. Berijazah paling rendah Strata Satu (S1) atau Diploma 4 (D4) sesuai dengan kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan bagi JF keahlian;
2. Berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara dengan kualifikasi Pendidikan yang dibutuhkan bagi JF ketrampilan.

Standar kompetensi menjadi PPPK diatur didalam Pasal 21 PP 49 Tahun 2018 yang berisi :

1. Kompetensi Teknis
2. Kompetensi Manajerial
3. Kompetensi Sosial Kultural

Pengadaan PPPK diatur dalam Pasal 9 PP 49 Tahun 2018 yang berbunyi: Pelaksanaan pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) mempertimbangkan kriteria:

- a. jumlah dan jenis jabatan;
- b. waktu pelaksanaan;
- c. jumlah Instansi Pemerintah yang membutuhkan; dan
- d. wilayah persebaran.

Berdasarkan aturan di atas, maka pengadaan PPPK adalah salah satu kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dengan mempertimbangkan Pasal 9 PP Nomor 49 Tahun 2018 tersebut. Setiap

instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, kebutuhan dan jenis jabatan ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Pasal 4 Perpres Nomor 38 Tahun 2020 menyebutkan kriteria Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu sebagai berikut :

- a) Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS;
- b) Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
- c) Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
- d) Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi teknis dari organisasi profesi;
- e) Bukan jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; dan
- f) Bukan jabatan yang menurut ketentuan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS.

Pasal 5 menyebutkan kriteria Jabatan Pimpinan Tinggi utama tertentu dengan Jabatan Pimpinan Tinggi madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK adalah :

- a. Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS;
- b. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
- c. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
- d. bukan Jabatan yang berkedudukan sebagai PPK atau PyB;
- e. bukan Jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; dan
- f. bukan Jabatan yang menurut ketentuan Undang- Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS

Pasal 6 ayat (1) Perpres Nomor 38 Tahun 2020 menyebutkan kriteria PPPK adalah :

- a. Jabatan yang disetarakan dengan JA atau JPT pratama;
- b. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
- c. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
- d. bukan Jabatan yang berkedudukan sebagai PPK atau foB;
- e. bukan Jabatan di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan



- sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; dan
- f. bukan Jabatan yang menurut ketentuan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- a. Kebijakan peralihan status pegawai non PNS menjadi PPPK berdasarkan PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pengangkatan secara otomatis pegawai non PNS menjadi PNS sudah tidak berlaku lagi, sehingga pegawai non PNS tersebut harus memenuhi syarat dan lolos seleksi administrasi, kompetensi, dan wawancara yang pelaksanaannya mirip dengan seleksi CPNS. PPPK diangkat dan dipekerjakan dengan perjanjian kontrak oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan yang berlaku. Kemudian berdasarkan PP tersebut, bahwa terhadap pegawai Non PNS yang telah bertugas, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun. Tetapi jika sudah berakhir masa penugasannya dan tenaganya masih dibutuhkan maka dapat diperpanjang dan/atau diangkat Kembali dengan menetapkan surat keputusan pengangkatan Kembali/perpanjangan perjanjian kontrak. Sedangkan jika pegawai non PNS sudah tidak dibutuhkan karena akan/telah digantikan oleh PNS atau PPPK maka pegawai non PNS tersebut dapat diberhentikan. Kemudian dalam jangka waktu 5 (lima) tahun mulai PP ini berlaku yaitu tahun 2018-2023 pegawai non PNS dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam PP tersebut.
- b. Standar dan Kriteria untuk menjadi PPPK harus memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi berdasarkan PerMen PAN RB Nomor 2 Tahun 2019 dan PerMen PAN RB Nomor 14 Tahun 2019. Standar kualifikasi berdasarkan PerMen PAN RB Nomor 2 Tahun 2019 Pasal 12 adalah, berpendidikan minimal S1/D4 bagi jabatan fungsional guru, berpendidikan paling rendah S2 untuk jabatan fungsional dosen, berpendidikan paling rendah D3 untuk jabatan tenaga Kesehatan, berpendidikan paling rendah SMK untuk jurusan pertanian atau sederajat, berpendidikan paling rendah sesuai dengan kualifikasi jabatan fungsional. Standar kualifikasi jika menurut PerMen PAN RB nomor 14 Tahun 2019 Pasal 6 adalah berijazah paling rendah S1/D4 bagi jabatan fungsional keahlian, berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara bagi jabatan fungsional ketrampilan. Standar kompetensi menjadi PPPK diatur dalam Pasal 21 PP 49 Tahun 2018 adalah Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Kompetensi teknis terdiri dari seleksi kompetensi untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi dan seleksi kompetensi untuk jabatan yang belum mensyaratkan profesi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBI),

kriteria adalah ukuran yang menjadi dasar penilaian atau penetapan sesuatu. Pasal 9 PP 49 Tahun 2018 yang berbunyi: Pelaksanaan pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) mempertimbangkan kriteria:

- a. jumlah dan jenis jabatan;
- b. waktu pelaksanaan;
- c. jumlah Instansi Pemerintah yang membutuhkan; dan
- d. wilayah persebaran.

## **2. Saran**

Pemerintah perlu membuat peraturan Kepala BKN tentang kebijakan peralihan status pegawai non PNS menjadi PPPK dengan tujuan untuk mengatur kebijakan peralihan pegawai non PNS menjadi PPPK dan juga mengatur standar dan kriteria yang jelas dan pasti supaya dalam peralihannya dapat berjalan lancar tanpa hambatan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk dapat menyusun artikel ini. Terlebih lagi, penulis ucapkan terima kasih untuk Dekan Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman dan Rektor Universitas Jenderal Soedirman yang senantiasa mendukung nuansa akademik yang baik sehingga penulis dapat menyusun artikel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Literatur**

Basah, Sjahran. (1992). *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*. Bandung: Alumni.

Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat. (2017). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Pemerintah Indonesia. 2014. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Yang Mengatur Tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014, No. 5494. Sekretariat Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 1999. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Yang Mengatur Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Lembaran Negara RI Tahun 1999, No. 169. Sekretariat Negara. Jakarta

Pemerintah Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 Yang Mengatur Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon

Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara RI Tahun 2005, No. 122. Sekretariat Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 2018. Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Yang Mengatur Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2018, No. 6264. Sekretariat Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 2020. Peraturan Presiden No. 38 Tahun 2020 Yang Mengatur Tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Lembaran Negara RI Tahun 2020, No. 65. Sekretariat Negara. Jakarta

Pemerintah Indonesia. 2019. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 2 Tahun 2019 Yang Mengatur Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian. Lembaran Negara RI Tahun 2019, No. 112. Sekretariat Negara. Jakarta.

Pemerintah Indonesia. 2019. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 14 Tahun 2019 Yang Mengatur Tentang Pembina Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Menduduki Jabatan Fungsional. Lembaran Negara RI Tahun 2019, No. 864. Sekretariat Negara. Jakarta

### **Internet**

Anisyah Al Faqir, "Pemerintah Catat Saat ini Ada 438.590 Pegawai Honorar, 35 Persennya Guru", <https://www.merdeka.com/uang/pemerintah-catat-saat-ini-ada-438590-pegawai-honorar-35-persennya-guru.html> (Diakses pada tanggal 18 Desember 2020, Pukul 20.12)