

**ENGANGKATAN 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 BANYUMAS
REGENCY)***

**Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122
triwidhia@gmail.com**

Abstrak

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. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengangkatan PPPK dan implikasinya terhadap hak dan kewajiban kepegawaian di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Berdasarkan 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.

Kata Kunci: Pengangkatan; Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); Implikasi; Hak dan Kewajiban Kepegawaian.

Abstract

Recruitment and Appointment of Government Employees With The Work Agreement (PPPK) is one of the government's efforts in finding quality human resources. Procurement of prospective PPPK is an activity to fulfill the needs of certain institutions that are carried out through the stages of planning, job announcements, application, selection, announcement of the results of selection, and appointment to PPPK. Each applicant must follow all the selection processes carried out for PPPK in accordance with the provisions of the legislation to then be appointed as PPPK. Regarding the mechanism for procurement and appointment of PPPK, the implementation is still unclear. In addition, the government in this case also has not further regulated the rights and obligations of PPPK. This study aims to analyze the appointment of Government Employees With The Work Agreement (PPPK) and its implications for employment rights and obligations in Banyumas Regency. This research uses a normative juridical method with a legal approach. Based on the survey results revealed that the appointment PPPK in Banyumas Regency is based on guidelines set by the government, in this case has been referred to the BKN Regulation Number 1 Year 2019 concerning Technical Guidelines for Procurement of PPPK. This is evidenced as it has been carried out in the Procurement of First Phase of PPPK in 2019, especially in Banyumas Regency. The implication of the appointment of PPPK with rights and duty of employees in Banyumas Regency is PPPK to the rights and obligations of staffing are first aid rights are entitled to salary and benefits, leave, competency development, awards, and protection. In addition to obtaining rights, PPPK is also required to comply with work assignments, performance targets, working days and working hours, and discipline for PPPK. PPPK rights and obligations are fully stated in the work agreement made between PPPK candidates and Staffing Officer.

Keyword: *Appointment; Government Employees With The Work Agreement (PPPK); Implication; Employment rights and obligations.*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Hukum administrasi muncul sebagai suatu instrumen untuk mengawasi setiap penggunaan kekuasaan oleh pemerintah dalam hal ini terkait dengan tugas dan wewenang. Hukum administrasi negara menjadi landasan kerja bagi administrasi negara, yang mengemban tugas servis publik (**Marbun dkk, 2001**). Objek hukum administrasi negara adalah kekuasaan pemerintah yang mana dalam kekuasaan tersebut sebagian besar dilakukan oleh pegawai negeri (**Hartini dan Sudrajat, 2017**). Pegawai negeri sebagai salah satu unsur dari aparatur negara mempunyai peran dan kedudukan yang penting dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan maupun tugas-tugas pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat menjadi PPPK merupakan salah satu peluang kerja yang disediakan pemerintah di bidang kepegawaian selain Pegawai Negeri Sipil. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum secara optimal didapatkan pada Pegawai Negeri Sipil (**Hartini dan Sudrajat, 2017**). PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, PPPK dikenal dengan istilah pegawai tidak tetap. Istilah pegawai tidak tetap atau temporary employee adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.

Undang-undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, membagi jenis pegawai negeri menjadi;

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam hal ini tidak terlihat secara jelas bahwa pegawai tidak tetap tersebut termasuk dalam kategori pegawai negeri yang dimaksud dalam undang-undang. Kemudian disebutkan dalam Pasal 2 ayat (3) Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999, yaitu bahwa di samping Pegawai Negeri pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap dalam hal ini diakui keberadaannya meskipun kedudukannya masih belum jelas. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tidak mengatur secara rinci mengenai pegawai tidak tetap karena hanya sebatas definisi dan diberikannya kewenangan terhadap pejabat yang berwenang untuk mengangkat pegawai tidak tetap.

Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 berupaya melakukan pengaturan ulang mengenai pegawai tidak tetap atau PPPK ini. Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan bahwa setiap pengangkatan Pegawai Aparatur Sipil Negara haruslah melalui seleksi. Pengadaan

dan pengangkatan PPPK di daerah dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah yang dibentuk dalam rangka untuk menjamin kelancaran pelaksanaan manajemen PPPK. Kabupaten Banyumas melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKDD) Kabupaten Banyumas melaksanakan pengadaan Pegawai ASN daerah yang bertujuan untuk mengatasi kebutuhan Pegawai ASN di daerah Kabupaten Banyumas sehingga pelaksanaan pemerintahan dapat berjalan dengan lancar. Pengadaan dan pengangkatan calon PPPK mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Namun, dalam praktiknya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tersebut khususnya di daerah masih belum jelas pelaksanaannya khususnya terkait dengan mekanisme pengadaan dan pengangkatan PPPK. Selain itu, pemerintah dalam hal ini belum mengatur lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban bagi PPPK, seperti sistem penggajian dan tunjangan, cuti, disiplin PPPK, serta perlindungan bagi PPPK. Hal ini yang kemudian menjadi faktor penghambat proses pengangkatan PPPK. Selain karena proses pengadaan PPPK ini masih tergolong baru, khususnya di Kabupaten Banyumas proses pengadaan PPPK belum sampai kepada tahap pengangkatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir penulisan hukum dengan judul **PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN IMPLIKASINYA TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN KEPEGAWAIAN (STUDI DI KABUPATEN BANYUMAS)**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti yang telah diuraikan di atas maka dapat diambil suatu perumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimanakah implikasi hukum pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap hak dan kewajiban kepegawaian?

Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan : Yuridis Normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan
2. Spesifikasi Penelitian : Preskriptif
3. Sumber Bahan Hukum : Data Sekunder
4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum : Studi Kepustakaan
5. Metode Pengolahan Bahan Hukum : Sistem Kartu
6. Metode Penyajian Bahan Hukum : Teks Naratif
7. Metode Analisis Bahan Hukum : Kualitatif

B. PEMBAHASAN

a.) Proses Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Adapun proses pengangkatan atau pengadaan PPPK, Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas berpedoman pada ketentuan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas melalui BKDD Kabupaten Banyumas melaksanakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang meliputi tahapan, sebagai berikut:

1) Perencanaan

Pada tahap perencanaan ini, akan dibentuk panitia seleksi yang terdiri dari Panitia Seleksi Nasional (PANSELNAS) dan Panitia Seleksi Daerah (PANSELDA). Pasal 5 ayat (2) Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019, menyebutkan bahwa pembentukan panitia seleksi nasional pengadaan PPPK dilakukan oleh Menteri. Sedangkan PANSELDA dibentuk oleh Bupati Kabupaten Banyumas selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Selain pembentukan panitia seleksi. Pada tahap perencanaan ini juga akan ditentukan mengenai jumlah formasi kebutuhan yang akan dialokasikan. Ketentuan mengenai formasi kebutuhan pegawai tersebut ditentukan oleh Kementerian PANRB.

2) Pengumuman lowongan

Setelah pejabat pembina kepegawaian dalam hal ini adalah Bupati Kabupaten Banyumas memberikan persetujuannya untuk diadakan pengadaan PPPK, maka dilakukanlah pengumuman lowongan. Pasal 11 ayat (1) Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, menyebutkan bahwa panitia seleksi nasional pengadaan PPPK atau Panitia seleksi instansi pengadaan PPPK mengumumkan lowongan jabatan PPPK secara terbuka kepada masyarakat. Pengumuman lowongan jabatan PPPK dapat dilakukan baik menggunakan media elektronik seperti website Kantor BKN atau Kantor BKDD Kabupaten Banyumas, maupun media non-elektronik yang mudah diketahui seperti melalui selebaran yang ditempel pada papan pengumuman.

3) Pelamaran

Setiap orang yang ingin melamar menjadi PPPK, harus memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, yaitu antara lain:

- a. Usia paling rendah 20 (dua puluh) 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 dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;

- c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Swasta atau pegawai lainnya antara lain Pegawai Badan Usaha Milik Negara dan Pegawai Badan Usaha Milik Daerah;
- 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 yang dibuktikan dengan:
 1. Surat keterangan sehat dari dokter unit pelayanan kesehatan pemerintah sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan
 2. Surat keterangan tidak mengonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor, dan zat adiktif lainnya yang ditandatangani oleh dokter dari unit pelayanan kesehatan pemerintah atau pejabat yang berwenang dari badan/lembaga yang diberikan kewenangan untuk pengujian zat narkoba yang wajib diserahkan setelah pelamar tersebut dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK;
- h. Surat pernyataan pengunduran diri sebagai PPPK yang telah disetujui oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk yang membidangi kepegawaian paling rendah jabatan pimpinan tinggi pratama; dan
- i. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Tahapan pelamaran sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, terdiri atas:

- a. Pendaftaran; dan
- b. Penyampaian dokumen lamaran.

Pendaftaran sebagaimana disebutkan dalam Pasal 16 ayat (1) Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, yaitu bahwa:

Pendaftaran dilakukan secara online melalui laman <https://sscasn.bkn.go.id> atau laman lainnya yang ditentukan oleh BKN.

Pada proses pendaftaran ini terdapat dua tahapan yang harus dilakukan. Tahap pertama, bagi peserta yang ingin mendaftar terlebih dahulu harus membuat akun pendaftaran. Kemudian setelah pembuatan akun pendaftaran tersebut selesai tahap berikutnya adalah mencetak kartu pendaftaran. Tahap kedua, setelah pembuatan akun dan proses mencetak kartu selesai, kemudian dilanjutkan ke tahap pendaftaran dengan mengisi data diri dan dokumen yang diperlukan (**Mudiyanto, 2019**).

Setelah melakukan pendaftaran, setiap pelamar mendapatkan nomor registrasi. Nomor registrasi tersebut digunakan pada tahap selanjutnya yaitu tahap seleksi administrasi. Setelah melakukan pendaftaran selanjutnya pelamar wajib menyampaikan dokumen. Penyampaian surat lamaran dan dokumen yang dipersyaratkan tersebut diterima paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi administrasi.

4) Seleksi dan pengumuman hasil seleksi

Pasal 18 Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, menyebutkan:

Penyelenggaraan seleksi pengadaan PPPK terdiri dari 3 (tiga) tahapan, yaitu:

- a. Seleksi administrasi;
- b. Seleksi kompetensi; dan
- c. Wawancara.

PANSELDA Kabupaten Banyumas melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima yang disampaikan oleh pelamar yang sudah melakukan registrasi. Hasil seleksi administrasi oleh PANSELDA Kabupaten Banyumas kemudian diumumkan secara terbuka melalui laman instansi, surat kabar, papan pengumuman, dan/atau bentuk lain yang memungkinkan, baik yang lulus maupun tidak lulus seleksi administrasi.

Data pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi, disampaikan kepada PANSELNAS melalui sistem yang telah terintegrasi dengan (*Computer Assisted Test*) atau CAT BKN dan/atau CAT lainnya yang ditentukan BKN. CAT sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, yaitu suatu sistem seleksi dengan alat bantu komputer yang digunakan untuk mendapatkan lulusan yang memenuhi standar minimal kompetensi. Melalui CAT BKN tersebut nantinya dapat diketahui para pelamar yang lulus seleksi administrasi.

Bagi pelamar yang lulus seleksi administrasi kemudian diberikan kartu tanda peserta seleksi atau mencetak kartu tanda peserta seleksi dengan cara mengunduh dari laman <https://sscasn.bkn.go.id> atau laman lainnya yang ditentukan oleh BKN. Tahap selanjutnya bagi para pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi adalah mengikuti seleksi kompetensi. Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas pada pelaksanaan seleksi pengadaan PPPK tahap I tahun 2019 yang telah dilaksanakan, wawancara dilakukan bersamaan dengan seleksi kompetensi yaitu dalam bentuk soal atau pertanyaan. Dengan demikian, proses seleksi kompetensi dan wawancara tersebut dilaksanakan dalam satu waktu dalam bentuk pertanyaan tertulis.

Pengadaan PPPK tahap I tahun 2019 di Kabupaten Banyumas yang telah dilaksanakan tersebut menggunakan sistem UNBK. Digunakannya sistem UNBK tersebut dikarenakan PANSELNAS pada waktu itu tidak bisa menggunakan sistem CAT-nya karena masih dalam

penggunaan proses pengolahan data tes seleksi CPNS tahun 2013 yang belum sepenuhnya selesai. Sehingga penggunaan CAT untuk PPPK belum bisa digunakan.

Hasil seleksi kompetensi dan hasil wawancara tersebut kemudian disampaikan oleh PANSELDA Kabupaten Banyumas kepada PANSELNAS. PANSELNAS kemudian mengolah hasil seleksi dan disampaikan kepada Menteri sebagai laporan dan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai dasar penetapan kelulusan seleksi. Hasil seleksi kemudian diumumkan melalui laman instansi, surat kabar, papan pengumuman, dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

5) Pengangkatan menjadi calon PPPK

Terkait dengan pengangkatan menjadi calon PPPK, Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas pada praktiknya belum melaksanakan (**Utami, 2019**). Kenyataannya tahapan pengadaan PPPK di Kabupaten Banyumas baru sampai pada tahap proses seleksi dan pengumuman hasil seleksi. Namun, secara normatif proses pengadaan PPPK berpedoman pada ketentuan Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019, sebagai petunjuk teknis dalam pengadaan PPPK. Dengan demikian, berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019, proses pengangkatan menjadi calon PPPK dilaksanakan melalui tahapan sebagai berikut:

a. Pemanggilan

PANSELDA Kabupaten Banyumas dalam hal ini kemudian melakukan pemberitahuan kepada peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi melalui laman instansi, surat kabar, papan pengumuman, dan/atau bentuk lain yang memungkinkan. Pemberitahuan ini dilakukan dalam rangka untuk memberitahukan atau mensosialisasikan bahan kelengkapan yang harus dipenuhi para pelamar yang lolos seleksi sebagai syarat pengangkatan calon PPPK. Bahan kelengkapan tersebut ialah dokumen atau berkas-berkas pelamaran dalam bentuk fisik yang harus diserahkan pada yang bersangkutan dalam hal ini yaitu pada pihak panitia seleksi (**Mudiyanto, 2019**).

b. Penyerahan Persyaratan Administrasi

Setelah dilakukan pemanggilan, para peserta seleksi yang dinyatakan lulus seleksi wajib menyerahkan surat lamaran yang telah diisi dan ditandatangani sesuai format yang telah ditentukan disertai dengan berkas-berkas lamaran yang harus diserahkan sebagaimana yang telah diberitahukan pada tahap pemanggilan.

c. Pemeriksaan Kelengkapan

Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan administrasi dilakukan Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk di bidang kepegawaian.

d. Penyampaian Usul Penetapan Nomor Induk PPPK

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (1) Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, bahwa penyampaian usul penetapan nomor

induk PPPK tersebut dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk di bidang kepegawaian.

e. Penetapan Nomor Induk PPPK

Kepala BKN atau pejabat lain yang ditunjuk memeriksa data calon PPPK yang diusulkan penetapan nomor induk PPPK-nya oleh Pejabat Pembina Kepegawaian kemudian mencocokkan data calon PPPK yang dinyatakan lulus seleksi dan memeriksa kesesuaian antara data calon PPPK dengan lowongan kebutuhan jabatan peserta seleksi yang telah ditetapkan.

f. Keputusan Penetapan Nomor Induk PPPK

Bagi calon PPPK yang memenuhi persyaratan dan kelengkapan administrasi kemudian diberikan nomor induk PPPK oleh Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN. Hal tersebut sebagaimana disebutkan dalam Pasal 29 ayat (1) Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, yaitu bahwa:

“Dalam jangka waktu paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja terhitung sejak penyampaian usul penetapan nomor induk PPPK, calon PPPK yang memenuhi persyaratan dan kelengkapan administrasi diberikan nomor induk PPPK oleh Kepala BKN/Kepala Kantor Regional BKN”.

6) Pengangkatan menjadi PPPK

Pasal 30 huruf a Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019, yaitu: Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah menerima penetapan nomor induk PPPK dari Kepala BKN/Kepala Kantor Regional BKN:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian dan calon PPPK menandatangani perjanjian kerja yang dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran XI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini; dan
2. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan keputusan pengangkatan PPPK yang dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran XIIA yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Bahwa setelah penerimaan penetapan nomor induk, Bupati Banyumas sebagai PPK Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas dan calon PPPK menandatangani perjanjian kerja serta menetapkan keputusan pengangkatan PPPK. Keputusan pengangkatan PPPK disampaikan langsung kepada yang bersangkutan dan tembusannya kepada Kepala BKN/Kepala Kantor Regional BKN di lingkungan wilayah kerjanya, dan pejabat lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, paling lambat sebelum PPPK yang bersangkutan melaksanakan tugas. Setelah mendapat surat keputusan pengangkatan, bagi calon PPPK yang bersangkutan kemudian dilakukan pelantikan dan pengambilan sumpah/janji PPPK.

b.) Implikasi Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap hak dan kewajiban kepegawaian

Kedudukan PPPK adalah sebagai unsur aparatur negara sebagaimana diatur pada Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Dalam kedudukannya sebagai Pegawai ASN, PPPK memiliki hak dan kewajiban. Pemerintah untuk saat ini belum mengeluarkan peraturan yang secara khusus mengatur mengenai hak dan kewajiban bagi PPPK. Dengan demikian, maka hak dan kewajiban PPPK ini dapat ditinjau dari segi ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah ada mengenai PPPK.

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas bahwa bagi calon PPPK yang akan diangkat menjadi PPPK. Terlebih dahulu dibuat perjanjian kerja antara PPK dengan calon PPPK. Perjanjian kerja antara calon PPPK dengan PPK tersebut dalam bentuk sebagaimana yang tercantum dalam Lampiran IX Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019, yang mana memuat hak dan kewajiban PPPK, yakni antara lain, PPPK berhak mendapat:

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Pengembangan Kompetensi;
4. Penghargaan; dan
5. Perlindungan.

Selain hak-hak sebagaimana yang telah disebutkan diatas, PPPK dalam hal ini juga wajib mematuhi:

1. Tugas pekerjaan;
2. Target kinerja;
3. Hari kerja dan jam kerja; serta
4. Disiplin bagi PPPK.

Pasal 38 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018, menyebutkan bahwa PPPK berhak atas gaji dan tunjangan. Bahwa gaji PPPK tersebut akan disesuaikan dengan gaji PNS. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 38 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 2018, yaitu bahwa gaji dan tunjangan bagi PPPK berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Selain gaji dan tunjangan, PPPK juga diberikan hak cuti yang terdiri dari:

1. Cuti tahunan;
2. Cuti sakit;
3. Cuti melahirkan; dan
4. Cuti bersama.

Hak cuti yang diperoleh PPPK tentu saja berbeda dengan hak cuti bagi PNS. Hak cuti bagi PNS selain cuti sebagaimana yang diperoleh PPPK, juga diberikan hak untuk cuti besar, cuti karena alasan penting dan cuti di luar tanggungan negara.

Selama masa kerjanya, terhadap PPPK dilakukan penilaian kinerja. Semakin baik penilaian kinerja, maka semakin baik pula kesejahteraan, begitu pun sebaliknya. Hasil dari penilaian kinerja PPPK tersebut kemudian dimanfaatkan

untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi. Selain diadakannya penilaian kerja bagi PPPK, untuk mendukung pelaksanaan tugasnya, PPPK diberikan kesempatan untuk mendapat pengayaan pengetahuan melalui pengembangan kompetensi. Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas bahwa PPPK berhak atas pengembangan kompetensi. Setiap PPPK memiliki kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi PPPK ini tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karir PPPK karena memang tidak ada pola karir yang dapat ditempuh oleh PPPK (**Artika, 2015**). Pengembangan kompetensi PPPK ini hanya digunakan untuk meningkatkan kemampuan PPPK terkait profesionalisme mereka dalam bekerja (**Artika, 2015**).

Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dalam hal ini yaitu pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil dari pengembangan kompetensi tersebut kemudian dipergunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Selama dalam masa kerjanya, PPPK juga mendapat perlindungan sebagaimana yang disebutkan Pasal 75 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018, yaitu bahwa:

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

1. Jaminan hari tua;
2. Jaminan kesehatan;
3. Jaminan kecelakaan kerja;
4. Jaminan kematian; dan
5. Bantuan hukum.

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pegawai tidak tetap disebut sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak yang mana didalamnya diatur mekanisme pembagian kerja sesuai dengan kompetensi. Adapun pemberian status kontrak kerja juga menegaskan adanya pemberian perlindungan hukum. Lebih lanjut lagi, didalam perjanjian kerja PPPK tersebut, telah ditetapkan dan disepakati tugas-tugas serta kewajiban yang harus dilaksanakan oleh PPPK. PPPK dalam menjalankan tugas serta kewajibannya harus sesuai dengan yang disepakati di dalam perjanjian kerja. PPPK harus memenuhi dan mematuhi, yakni antara lain:

1. Tugas pekerjaan;
2. Target kinerja;
3. Hari kerja dan jam kerja; dan
4. Disiplin bagi PPPK.

Pasal 37 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018, menyebutkan bahwa: Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Dalam hal ini, bagi PPPK masa hubungan perjanjian kerja tersebut bisa diperpanjang. Pasal 37 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 2018, menyebutkan:

Perpanjangan Hubungan Peranjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Jadi, perpanjangan masa hubungan kerja PPPK ini didasarkan pada pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi. Bagi PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat, atau bagi PPPK yang tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja, maka kepada yang bersangkutan akan dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Terkait dengan pelanggaran disiplin maupun kode etik PPPK, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik ditunjuk untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Dalam melakukan pengawasan, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, bahwa pemenuhan dan pelaksanaan hak dan kewajiban PPPK mulai dari saat proses diangkat menjadi PPPK, selama dalam masa kerja, sampai dengan monitoring dan evaluasi PPPK, semuanya dilakukan sesuai dengan koridor hukum yang ada. Namun, dalam praktiknya terkait dengan pemenuhan hak dan kewajiban PPPK ini, meskipun pemerintah telah mengeluarkan Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019 sebagai petunjuk teknis pengadaan PPPK, dalam hal ini pemerintah belum secara pasti mengatur mengenai proses dan tata cara pelaksanaan pemenuhan hak dan kewajiban PPPK. Dengan demikian, dari berbagai peraturan yang ada mengenai PPPK tersebut, pada dasarnya belum sepenuhnya menjamin kepastian hukum bagi PPPK.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Proses pengangkatan PPPK di Kabupaten Banyumas berpedoman pada Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pelaksanaan pengadaan PPPK Tahap I Tahun 2019 ini telah menetapkan peserta atau calon pelamar PPPK yakni yang berasal dari Tenaga Honorer Eks Kategori II untuk jabatan guru, tenaga kesehatan serta penyuluh pertanian dari PTT Kementerian Pertanian. Bagi Tenaga Honorer Eks Kategori II tersebut untuk dapat menjadi pelamar PPPK, selain harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan, juga harus terlebih dahulu terdaftar dalam database Badan Kepegawaian Negara dan Pemerintah Kabupaten Banyumas sebagai Tenaga Honorer Eks Kategori II.

Implikasi pengangkatan PPPK terhadap hak dan kewajiban kepegawaian yakni PPPK mendapatkan hak dan kewajiban sebagaimana tertulis dalam perjanjian kerja yang dibuat antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan calon PPPK. Perjanjian kerja antara calon PPPK dengan PPK tersebut dalam bentuk sebagaimana yang tercantum dalam Lampiran IX Peraturan Kepala Badan

Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019, yang mana memuat hak dan kewajiban PPPK, yakni antara lain, PPPK berhak mendapat:

- 1) Gaji dan tunjangan;
- 2) Cuti;
- 3) Pengembangan Kompetensi;
- 4) Penghargaan;
- 5) Perlindungan.

Selain hak-hak sebagaimana yang telah disebutkan diatas, PPPK juga wajib mematuhi:

- 1) Tugas pekerjaan;
- 2) Target kinerja;
- 3) Hari kerja dan jam kerja; serta
- 4) Disiplin bagi PPPK.

2. Saran

Diharapkan pemerintah segera menetapkan Peraturan Kepala BKN tentang pelaksanaan pengangkatan PPPK, dengan tujuan untuk dapat mengakomodir hal-hal yang berkaitan dengan pengangkatan PPPK terutama mengenai kejelasan dan kepastian atas pemenuhan hak dan kewajiban PPPK, sehingga pelaksanaan pengangkatan PPPK tersebut dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan dalam prosesnya.

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

Marbun, SF, dkk. (2001). Hukum Administrasi Negara/Dimensi-Dimensi Pemikiran. Yogyakarta: UII Press.

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

Jurnal

Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, 6(1). 33-42.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.