



REKRUTMEN DAN PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014

Dedy Suhendra

Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan
dedysuhendra@um-tapsel.ac.id

Abstrak

Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) adalah merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Pengadaan calon PPP merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPP. Kemudian PPP ini untuk dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi CPNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dasar hukum pengangkatan PPP berpedoman pada UUD 1945, UU No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diganti dengan UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, PP No.78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua atas PP No.98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala BKN No.9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci : Pegawai, Pemerintah, Rekrutmen, Undang-Undang

PENDAHULUAN

Pada era reformasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia. Prioritas utama itu adalah perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*) melalui penataan sumber daya manusia aparatur sipil negara. Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, perlu dibangun aparatur sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas

yaitu melalui rekrutmen. Menurut Sondang P. Siagian (1987; 155-156), rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Berbagai permasalahan yang terjadi di bidang kepegawaian antara lain yaitu mengenai pengangkatan tenaga yang berstatus bukan pegawai negeri (pegawai tidak tetap/tenaga honorer). Permasalahan yang timbul antara lain:

1. Simpang siurnya peraturan perundangan yang mengatur bidang kepegawaian.
2. Merajalelanya "spoils" system dalam penerimaan, pengangkatan, penempatan dan promosi pegawai.
3. Tidak adanya data statistik yang akurat tentang jumlah pegawai negeri yang menimbulkan kesukaran dalam merumuskan kebijaksanaan di bidang kepegawaian.
4. Sistem penilaian yang tidak obyektif.
5. Pendidikan dan latihan pegawai yang



- tidak terarah.
6. Banyaknya instansi yang turut campur tangan dalam memecahkan masalah kesejahteraan pegawai.
 7. Pendapatan pegawai negeri yang rendah dengan implikasinya di bidang kegairahan bekerja, kesukaran dalam menegakkan disiplin pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apa dasar hukum rekrutmen dan pengangkatan PPPK ?
2. Bagaimana proses/mekanisme rekrutmen dan pengangkatan PPPK menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014?.

Dasar Hukum Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Indonesia ialah Negara yang berdasarkan atas hukum. Menurut A. Hamid S. Attamimi (1992; 8), Negara hukum secara sederhana adalah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaan negara dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum. Sebagai negara hukum, setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan haruslah berdasarkan pada hukum yang berlaku (*wetmatigheid van bestuur*). Untuk masalah kepegawaian, termasuk mengenai pengangkatan PPPK, pemerintah berpedoman pada: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diganti dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala BKN No. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Keberadaan konsentrasi pengelolaan kepegawaian ini secara filosofis adalah untuk melayani masyarakat dan meningkatkan pembangunan negara. Pemerintah dalam memenuhi pelayanan masyarakat secara

menyeluruh sangatlah diakui keterbatasannya sehingga pemerintah memberikan beberapa ruang kebijakan khusus dalam mengantisipasi kekurangannya, misalnya dengan terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah memberikan kewenangan kepada pejabat yang berwenang untuk memperbantukan masyarakat yang memenuhi kualifikasi untuk diangkat menjadi Pegawai Tidak Tetap.

Sebagai dasar konstitusional lahirnya kebijakan tersebut berdasarkan Pasal 27 ayat (1) dan (2) UUD Republik Indonesia 1945 bahwa: (1) segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut dapat dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) yang berbunyi: "Selain Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap." UU No. 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999 menganut sistem karir dan sistem prestasi kerja. Hal ini merupakan perubahan praktek-praktek masa lampau dimana terdapat *spoil system* dan nepotisme yang tidak sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Soewarno Handyaningrat (1988; 148). Pada sistem pemerintahan yang relatif stabil, pengelolaan sistem ekonomi nasional yang masih tertutup dan belum banyak persaingan, sistem administrasi kepegawaian seperti yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 relatif masih cukup memadai. Namun pada sistem pemerintahan negara yang semakin demokratis, semakin desentralistis, dan ekonomi yang semakin terbuka, personalia yang dikelola dengan pendekatan administrasi pegawai terasa tidak lagi mampu mendukung sistem politik, sistem sosial, dan sistem ekonomi yang telah mengalami



perubahan fundamental sejak gelombang Reformasi melanda Indonesia pada Tahun 1998. Oleh karena itu, pemerintah merasa bahwa perlu mengganti sistem tersebut karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Sebagaimana diketahui saat ini, pemerintah sedang melaksanakan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Salah satu bidang yang direformasi adalah bpenataan Sumber Daya Manusia Aparatur meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil. Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu 15 Januari 2014 menggantikan UU No. 8 Tahun 1974 jo UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. UU No. 5 Tahun 2014 menetapkan sistem manajemen kepegawaian berdasarkan sistem merit. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Menurut Azwar Abu Bakar (Menteri PAN-RB), dengan adanya UU ASN tidak ada lagi pegawai honorer/pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam UU No. 5 Tahun 2014 adalah PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Ketentuan mengenai pengangkatan PPPK telah ditetapkan di dalam Pasal 95 UU ASN yang menyatakan bahwa: "setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi syarat." Untuk proses pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (Pasal 98 ayat 1). Namun saat ini

peraturan tersebut belum ditetapkan, sehingga pemerintah masih berpedoman pada peraturan pelaksana dari Undang Undang sebelumnya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Proses/Mekanisme Pengangkatan PPPK Menjadi CPNS

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. Kemudian PPPK ini untuk dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi CPNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Setiap pengadaan Pegawai Negeri Sipil diumumkan melalui media masa. Dalam pengumuman tersebut dicantumkan:

1. Jumlah dan jenis jabatan yang lowong,
2. Kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan,
3. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar,
4. Alamat dan tempat lamaran ditujukan,
5. Batas waktu pengajuan surat lamaran,
6. Waktu dan tempat seleksi,
7. Lain-lain yang dianggap perlu

Syarat yang harus dipenuhi sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana disebutkan dalam pasal 6 ayat (1) PP No. 78 Tahun 2013 adalah



sebagai berikut:

1. Warga Negara Indonesia;
2. Berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun;
3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
5. Tidak berkedudukan sebagai calon/Pegawai Negeri;
6. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan;
7. Berkelakuan baik;
8. Sehat jasmani dan rohani;
9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;
10. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Proses pengangkatan PPPK menjadi CPNS berdasarkan Perka BKN No. 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pemanggilan

PPPK yang dinyatakan lulus ujian dan diterima, disampaikan secara tertulis paling lambat 5 (lima) hari kerja setelah tanggal pengumuman. Dalam pemberitahuan tersebut dicantumkan bahan kelengkapan yang harus dipenuhi sebagai syarat pengangkatan CPNS. Batas waktu untuk melengkapi persyaratan paling lama 12 (dua belas) hari kerja. Apabila sampai dengan batas waktu yang ditentukan untuk melengkapi persyaratan tersebut tidak dapat dipenuhi, maka yang bersangkutan dianggap tidak memenuhi syarat.

2. Persyaratan Administrasi

Setiap PPPK yang dinyatakan lulus dan memenuhi syarat untuk diangkat

menjadi CPNS wajib mengajukan lamaran yang ditujukan kepada PPK disertai dengan: 1. fotokopi ijazah/STTB yang dilegalisir; 2. pasfoto ukuran 3x4 cm sebanyak 5 (lima) lembar; 3. fotokopi keputusan/bukti pengangkatan pertama sampai dengan terakhir sebagai PPPK; 3. Daftar riwayat hidup. 4. Surat Keterangan Catatan Kepolisian; 5. Surat keterangan sehat; 6. Surat keterangan tidak mengkonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor dan zat adiktif lainnya; 7. Surat pernyataan yang berisi tentang : a. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan; b. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai BUMN/BUMD dan pegawai swasta; c. tidak berkedudukan sebagai Calon Pegawai Negeri/Pegawai Negeri; d. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah; e. tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

3. Pemeriksaan Kelengkapan

Pemeriksaan kelengkapan dan keabsahan persyaratan administrasi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk, dengan ketentuan: 1. Penerimaan berkas persyaratan administrasi dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan dalam pengumuman; 2. Untuk tertib administrasi, penerimaan berkas dilakukan oleh pimpinan satuan kerja dimana PPPK bekerja, yang selanjutnya disampaikan secara kolektif dengan surat pengantar kepada Kepala Biro/Bagian Kepegawaian atau BKD instansi yang bersangkutan, disertai kelengkapan syarat administrasi ditambah dengan surat pernyataan yang dibuat oleh atasannya serta disahkan kebenarannya oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk.



4. Penyampaian Usul Penetapan NIP

PPK atau pejabat lain menyampaikan usul permintaan NIP CPNS dengan surat pengantar beserta daftar nominatifnya secara kolektif rangkap 5 (lima) kepada Kepala BKN atau Kepala Kantor Regional BKN dengan melampirkan 4 (empat) rangkap usul penetapan NIP CPNS yang ditempelkan pas foto 3 x 4 cm, 1 (satu) lembar fotokopi keputusan PPK tentang Penetapan Formasi Pegawai Negeri Sipil Tahun Anggaran yang bersangkutan serta syarat administrasi seperti yang telah disebut dalam poin 2.

5. Penetapan NIP

Kepala BKN atau pejabat lain yang ditunjuk memeriksa PPPK yang diusulkan penetapan NIP-nya oleh PPK sebagai berikut: 1. PPPK yang dibiayai APBN/APBD: a) mencocokkan data PPPK dengan database Badan Kepegawaian Negara; b) mengecek kesesuaian antara data PPPK dengan formasi yang telah ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB. 2. PPPK yang tidak dibiayai APBN/APBD: a) mencocokkan data PPPK dengan daftar PPPK yang telah diuji publik; b) mencocokkan data PPPK yang dinyatakan lulus TKD; c) mencocokkan data PPPK yang dinyatakan lulus TKB; d) mengecek kesesuaian antara data PPPK dengan formasi yang telah ditetapkan oleh Menteri PAN dan RB. Penetapan NIP dilakukan melalui pemeriksaan dan penelitian terhadap persyaratan dan kelengkapan administrasi, meliputi: a. Keabsahan surat lamaran, b. Keabsahan surat keputusan pengangkatan pertama sampai dengan yang terakhir sebagai PPPK yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain dalam pemerintahan.

6. Pengangkatan menjadi CPNS

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah menyampaikan daftar pelamar yang dinyatakan lulus ujian penyaringan dan ditetapkan diterima untuk diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara untuk mendapat Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil menurut tata cara yang ditentukan. PPPK yang telah memenuhi syarat diberikan NIP oleh BKN. Kemudian setelah pejabat Pembina kepegawaian daerah

menerima nama-nama PPPK yang telah memiliki NIP maka ditetapkanlah surat keputusan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS.¹⁰ Adapun Golongan ruang yang ditetapkan berdasarkan pasal 11 ayat (4) PP No. 78 Tahun 2013 untuk pengangkatan CPNS adalah sebagai berikut: I/a Sekolah Dasar/setingkat; I/c Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama/setingkat; II/a Sekolah Lanjutan Tingkat Atas/Diploma I/setingkat; II/b Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa/Diploma II/setingkat; II/c Sarjana Muda/Akademi/Diploma III; III/a Sarjana/Diploma IV; III/b Dokter/Apoteker/Magister/setara; III/c Doktor (S3) atau ijazah spesialis.

KESIMPULAN

Dari uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan :

1. Dasar hukum pengangkatan PPPK berpedoman pada UUD 1945, UU No.43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diganti dengan UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, PP No.78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua atas PP No.98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala BKN No.9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
2. Proses / Mekanisme pengangkatan PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan , pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Kemudian untuk menjadi CPNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi CPNS. Pengangkatan PPPK menjadi CPNS merupakan proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, ujiantertulis, penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS.



SARAN

1. Diharapkan kepada pemerintah supaya segera menetapkan peraturan pemerintah sebagai pelaksana dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 termasuk peraturan mengenai pengangkatan PPPK.
2. Diharapkan agar pemerintah daerah tidak melakukan pengangkatan di luar kebutuhan formasi yang telah ditetapkan serta mengangkat pegawai di luar jenis yang ada dalam UU ASN tersebut, agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari demi profesionalitas dan keadilan.

Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil dari Tenaga Honorar.

<http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pengadaan.html>.

<http://www.tribunnews.com/nasional/2013/07/14/kini-kecil-peluang-pegawai-honorar-menjadi-pns>.

Daftar Pustaka

- Attamimi, A. Hamid S. *Teori Perundang-undangan Indonesia, Makalah Pada Pidato Upacara Pengukuhan Jabatan Guru Besar Tetap di Fakultas Hukum Universitas Indonesia*. Jakarta. 1992.
- Handyaningrat, Soewarno. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Haji Masagung. Jakarta. 1988.
- Siagian, Sondang P. *Administrasi Pembangunan*. Haji Masagung. Jakarta. 1987.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890).
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Badan Kepegawaian Negara, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 tentang