



ARAH KEBIJAKAN MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

Oleh: Ajib Rakhmawanto

PENDAHULUAN

Sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. PPPK bagian dari ASN yang tidak terpisahkan dari komponen aparatur negara yang ikut andil menentukan bagi keberhasilan pemerintah dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayanan publik. Mengingat peran strategis PPPK, selayaknya PPPK dikelola dengan sistem manajemen yang profesional disetiap instansi pemerintah. Manajemen PPPK diperlukan untuk menghasilkan pegawai ASN yang kompeten, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Ringkasan Eksekutif

- Dalam rangka mendukung tugas pemerintahan dan pembangunan dibutuhkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- Untuk menciptakan PPPK yang profesional perlu adanya sistem manajemen secara transparan berbasis merit sistem.
- Manajemen PPPK merupakan pengelolaan PPPK dengan menerapkan sistem merit untuk menghasilkan PPPK yang profesional, melaksanakan nilai dasar dan etika profesi, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik KKN.
- Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Mencermati problem PPPK yang sebelumnya dikenal dengan istilah Pegawai Kontrak, Pegawai Tidak Tetap, Tenaga Honorer, dan lain sebagainya, selama ini tidak pernah dikelola dengan baik. Manajemen Pegawai Kontrak hanya dikelola masing-masing unit instansi pemerintah terkecil yang tidak terstandar secara jelas. Manajemen Pegawai Kontrak juga tidak dikelola sesuai dengan kaidah-kaidah nyata dalam prinsip-prinsip manajemen modern yang mengedepankan peningkatan profesionalisme. Keberadaan Pegawai Kontrak tidak diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur secara baku, sehingga menyebabkan ketidakjelasan peran dan fungsinya.

Pengadaan Pegawai Kontrak lebih banyak nuansa politis, hanya digunakan sebagai kendaraan politik dan rekrutmennya penuh unsur KKN. Sebagaimana dikatakan Freddy Numberi mantan Menpan bahwa banyak Kepala Daerah mengangkat Tenaga Honorer yang merupakan anggota keluarga atau anggota tim suksesnya pada saat kampanye Pilkada (www.menpan.go.id). Dengan sistem pengadaan yang tidak profesional penuh kepentingan, maka kualitas dan kompetensi Pegawai Kontrak banyak diragukan. Hal ini sebagaimana

Penanggungjawab : Margi Prayitno
Pimpinan Redaksi : Ajib Rakhmawanto
Editor : Tobirin
Design Grafis : Santosa
Sekretariat : Heri Noviyanto
Sirkulasi : Hamid Munawan
Alamat : Jl. Letjend Sutoyo No.12 Cililitan Jakarta Timur
Telp/e-mail : 021-80887011/puslitbang_bkn@yahoo.com

juga dikatakan mantan Menpan dan RB yang lain Yuddy Chrisnandi bahwa kebijakan pengangkatan Tenaga Honorer tentu akan memberi dampak kepada seluruh instansi pemerintah dalam mengelola SDM aparatur, pengangkatan akan berimbas pada keterlambatan dalam pengelolaan SDM aparatur yang berkualitas, jumlah yang besar dari Tenaga Honorer tentu tidak memadai dalam memberikan *outcome* untuk menghasilkan *clean and good governance* yang berkualitas (www.bkn.go.id).

Isu hangat terakhir terkait Pegawai Kontrak bahwa Tenaga Honorer kategori II yang tidak lolos seleksi akan diangkat menjadi CPNS, yang senyatanya Tenaga Honorer tersebut tidak memenuhi syarat diangkat menjadi CPNS karena tidak lulus seleksi. Bak gayung bersambut untuk memenuhi tuntutan tersebut lembaga legislatif (Dewan Perwakilan Rakyat/DPR) tidak tanggung-tanggung akan merevisi UU ASN guna memuluskan pengangkatan kembali Tenaga Honorer menjadi CPNS. Sebagaimana dikatakan salah satu anggota DPR Rieke Diah Pitaloka bahwa revisi UU ASN sudah disetujui 10 fraksi dalam rapat pleno Badan Legislatif (Baleg) tanggal 1 Desember 2016. Pengangkatan kembali Tenaga Honorer yang tidak melalui proses yang benar dan mengesampingkan tes kompetensi akan mencederai reformasi birokrasi untuk membangun *good and clean government*. (rimanew.com).

TENAGA KONTRAK DAN PPPK

Pengertian Tenaga Kontrak atau Tenaga Honorer adalah seseorang yang diangkat Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN dan APBD (PP 48 Tahun 2005 Pasal 1). Proses pengangkatan Tenaga Honorer dilakukan melalui seleksi administrasi, disiplin, integritas, kesehatan, dan kompetensi. Sedangkan PPPK adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (UU Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1). Penerimaan PPPK dilaksanakan melalui seleksi objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.



Memperhatikan persyaratan pengangkatan Tenaga Honorer maupun PPPK sudah secara jelas bahwa prosedurnya melalui seleksi salah satunya tes kompetensi. Tes kompetensi pada hakikatnya untuk mendapatkan kesesuaian antara kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan kualifikasi calon pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut. Artinya merekrut Tenaga Honorer maupun PPPK prosedurnya harus melalui seleksi dan tes kompetensi, tidak seperti yang terjadi selama ini dimana semua unit instansi mengangkat Tenaga Honorer tanpa melalui seleksi. Demikian halnya apabila Tenaga Honorer maupun PPPK apabila ingin menduduki jabatan CPNS, harus melamar dan mengikuti prosedur sebagaimana dipersyaratkan, bukan diangkat secara otomatis.

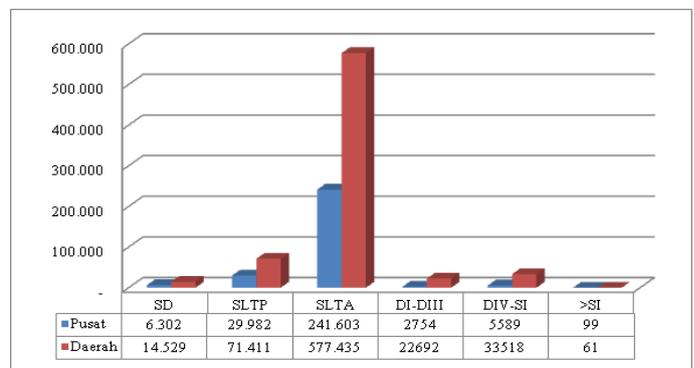
KRONOLOGI TENAGA KONTRAK

Manajemen Tenaga Kontrak mulai mendapatkan perhatian dengan dikeluarkannya PP 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS. Kebijakan tersebut untuk menuntaskan pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS dan melarang semua pemerintah (Pusat dan Daerah) mengangkat kembali Tenaga Honorer. Dalam Pasal 8 disebutkan bahwa sejak ditetapkan PP ini, semua PPK dan pejabat lain dilingkungan instansi, dilarang mengangkat kembali Tenaga Honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan PP. Hal ini dipertegas dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Dalam Negeri RI Nomor 814.1/169/SJ tanggal 10 Januari 2013 tentang Larangan Pengangkatan Tenaga Honorer.

Kronologi singkat tentang penanganan (implementasi) Tenaga Honorer sepanjang periode 2005-2009 jumlahnya tercatat 920.702 orang. Pada periode yang sama sudah diangkat menjadi CPNS 861.060 orang tanpa tes. Kemudian dilakukan pendataan kembali dengan payung hukum Surat Edaran (SE) Menpan Nomor 5 Tahun 2010 pada 2010-2014. Hasilnya diluar dugaan, dimana jumlah Tenaga Honorer justru membengkak menjadi 722.096 orang. Seharusnya sudah selesai dengan pengangkatan diawal dari 920.702 dikurangi 861.060, logikanya tinggal tersisa 59.642 (bisnis.liputan6.com).

Berdasarkan data Direktorat Pengolahan Data BKN Tenaga Honorer K2 yang mengikuti tes seleksi CPNS sebanyak 648.465 orang. Tenaga Honorer K2 yang lulus dan diangkat menjadi CPNS 209.872 orang, yang tidak lulus 438.593 orang. Jika dibedah Tenaga Honorer K2 yang lulus menjadi CPNS dilihat dari tingkat pendidikan paling banyak adalah lulusan SMA kebawah 145.159 orang, Diploma (I, II, III) sebanyak 25.446 orang, serta berpendidikan Diploma IV dan Sarjana (S1, S2, S3) sebanyak 39.267 orang.

Tingkat Pendidikan CPNS dari Tenaga Honorer K2



ARAH KEBIJAKAN PPPK

Lahirnya UU ASN menjadi harapan baru untuk memulai manajemen PPPK secara profesional. Sebagaimana diamanatkan UU ASN bahwa manajemen PPPK didasarkan pada sistem merit yang menekankan perbandingan obyektif antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dengan rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Kebijakan manajemen PPPK mengarahkan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.



Pengadaan PPPK dilaksanakan melalui perencanaan, penetapan kebutuhan dan formasi, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, dan pengangkatan. Terdapat penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perjanjian kerja ditingkat individu, unit, instansi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Disamping itu PPPK diberikan gaji dan tunjangan yang adil dan layak sesuai beban kerja, pengembangan kompetensi, serta penghargaan dan perlindungan.

PENUTUP

Kebijakan penyelesaian Tenaga Kontrak baik secara yuridis maupun praktis sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada. Secara yuridis penyelesaian Tenaga Honorer diangkat menjadi CPNS melalui mekanisme seleksi mengacu pada PP 48 Tahun 2005. Sedangkan secara praktis pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang faktanya pemerintah kekurangan pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Implementasi justru menjadi problem/kendala, dimana implementor (stakeholders) belum mempunyai komitmen untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Arah kebijakan baru manajemen PPPK sebagaimana tertuang dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 akan dilakukan dengan pendekatan merit sistem yang menekankan pada aspek profesionalitas. Dalam manajemen PPPK, pengadaan PPPK berbasis formasi melalui analisis kebutuhan, rekrutmen secara transparan melalui seleksi, penilaian kinerja obyektif, sistem penggajian yang layak, adanya penghargaan bagi yang berprestasi, dan perlindungan kerja.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

- 1 • Menetapkan regulasi/peraturan teknis (PP, Permen, Perka BKN) manajemen PPPK
- 2 • Menegakan aturan untuk membangun komitmen dan konsistensi dalam implementasi Undang-Undang ASN
- 3 • Mengisi, merekrut, atau melaksanakan alih status Tenaga Kontrak menjadi PPPK sesuai ketentuan Undang-Undang ASN
- 4 • Menyusun peta kebutuhan PPPK dimasing-masing instansi pemerintah (Pusat dan Daerah)
- 5 • Menyusun design kontrak kinerja PPPK

DAFTAR PUSTAKA

UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

PP 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran (SE) Menpan Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Pendataan Tenaga Honorer.

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri RI Nomor 814.1/169/SJ tanggal 10 Januari 2013 tentang Larangan Pengangkatan Tenaga Honorer

<http://www.menpan.go.id/berita-terkini/4410-pengangkatan-pegawai-honorer-langgar-aturan-sejak-awal>

<http://www.bkn.go.id/berita/pengangkatan-honorer-beresiko-terjadinya-keterlambatan-pengelolaan-sdm-aparatur-yang-berkualitas>

<http://rimanews.com/nasional/politik/read/20161215/310801/Revisi-UU-ASN-Disetujui-10-Fraksi-DPR>

<http://bisnis.liputan6.com/read/2622741/439-ribu-tenaga-honorer-k2-tak-lolos-tes-jadi-pns>

