

MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK): SEBUAH ALTERNATIF KEPEGAWAIAN BARU SELAIN PNS

Ladiatno Samsara^{1*}, Nurhuda Firmansyah²

^{1,2} Badan Riset dan Inovasi Nasional

nurhuda.firmansyah@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu jenis kepegawaian yang terdapat di instansi pemerintah. PPPK didasarkan atas kompetensi dan keahlian spesifik sehingga seorang PPPK merupakan pegawai yang siap langsung kerja. PPPK dikelola dengan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Sejak diterbitkan tahun 2018, Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK belum sepenuhnya diimplementasikan. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa peraturan turunan dari Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang belum tersedia. Selain itu, proses rekrutmen PPPK saat ini masih bertumpu pada perpindahan tenaga kontrak untuk menjadi PPPK. Kajian ini bertujuan untuk menggambarkan manajemen PPPK berdasarkan sudut pandang peraturan perundangan yang mengaturnya serta implementasinya dan perbedaan dan persamaan dengan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Metodologi yang digunakan deskriptif kualitatif dengan studi literatur terhadap peraturan perundangan, publikasi jurnal atau buku dengan tema Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Berdasarkan analisis terhadap beberapa dokumen, kebijakan turunan dari Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK belum sepenuhnya tersedia. Salah satunya terkait pemutusan hubungan perjanjian kerja. Selain itu, pelaksanaan rekrutmen PPPK saat ini masih banyak fokus pada perpindahan tenaga kontrak menjadi PPPK. Sehingga, dalam peraturan teknis terkait PPPK tidak seluruhnya dapat diimplementasikan secara ideal. Salah satunya terkait kebutuhan pengembangan kompetensi.

Kata kunci : Manajemen PPPK, ASN, Rekrutmen, Implementasi Kebijakan

ABSTRACT

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) are one type of staffing in government agencies. PPPK is based on specific competencies and skills, so a PPPK is an employee ready to work immediately. PPPK is managed by Government Regulation No. 49 of 2018 concerning PPPK Management. Since its issuance in 2018, Government Regulation No. 49 of 2018 concerning PPPK Management has yet to be fully implemented. This is because several derivative regulations from Government Regulation No. 49 of 2018 concerning PPPK Management still need to be made available. In addition, the PPPK recruitment process is still based on transferring contract workers to become PPPK. This study aims to describe PPPK management based on the perspective of the laws governing it and its implementation and the differences and similarities with the management of Civil Servants. The methodology used is descriptive qualitative with literature studies on laws and regulations, publication of journals or books with the theme of Human Resource Management (MSDM) and Government Employees with Employment Agreements (PPPK). Based on an analysis of several documents, the

derivative policy of Government Regulation No. 49 of 2018 concerning PPPK Management has yet to be fully available. One of them is related to the termination of the employment agreement. In addition, the implementation of PPPK recruitment is still very much focused on transferring contract workers to PPPK. Thus, not all of the technical regulations related to PPPK can be implemented ideally. One of them is related to the need for competency development.

Keywords : PPPK Management, ASN, Recruitment, Policy Implementation

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Isu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan isu sentral dalam setiap organisasi. Sehingga, MSDM telah banyak berproses dan berkembang sesuai tuntutan dan kebutuhan lingkungan strategis. Saat ini di tataran global banyak dikenal dengan strategic human resources management, yang menempatkan pengelolaan pegawai bukan hanya sebagai kegiatan rutin melainkan merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan organisasi (Harmen & Fairuzabadi, 2012). Tujuan utama, agar organisasi dapat kompetitive dan mengikuti perkembangan lingkungan strategis.

Bahkan, dalam kondisi lingkungan strategis tertentu, Pandemi Covid-19 misalnya, MSDM harus dalam beradaptasi dengan situasi tersebut. Salah satunya dengan menciptakan suasana kerja yang lebih baik, manajemen talenta dan pengelolaan yang lebih fleksibel (Azizi et al., 2021). Selain itu, kondisi lingkungan strategis lain juga membuat MSDM harus beradaptasi dengan cepat.

Pegawai merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan. Perusahaan yang dapat berkembang dengan baik tentunya disupoort oleh pegawai yang baik juga. Untuk memiliki pegawai yang baik tentunya prosesnya tidak serta merta dapat tercipta dengan mudah. Diperlukan sebuah proses yang panjang untuk dapat membuat pegawai mampu berkontribusi optimal pada organisasi.

Proses yang Panjang ini yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan sebuah tahapan untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimulai dari perencanaan sampai pensiun. Proses ini berjalan secara beriringan karena satu tahap akan memengaruhi tahap yang lain. MSDM bertujuan untuk menciptakan pegawai yang produktif sesuai kebutuhan organisasi (Susan, 2019). MSDM memiliki peranan penting untuk mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas serta kkerja optimal. Sistem rekrutmen dan seleksi yang kompetitif, pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh terhadap keunggulan kompetitif perusahaan (Halisa, 2011).

Proses MSDM lazim berlaku di setiap perusahaan yang menggunakan pegawai untuk mencapai tujuannya. Tidak terkecuali instansi pemerintah. Instansi pemerintah juga memiliki pola pengelolaan pegawai atau yang dapat kita sebut sebagai Manajemen SDM Sektor publik.

Dalam konteks manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) terdapat dua jenis status kepegawaian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan pegawai yang memiliki status kepegawaian tetap dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan PPPK merupakan pegawai yang dikontrak oleh instansi pemerintah dalam jangka waktu tertentu dengan kemampuan spesifik tertentu untuk mengisi kekosongan jabatan yang tidak diisi oleh PNS.

PNS merupakan pegawai yang terlebih dahulu terdapat di instansi pemerintah. Sedangkan PPPK merupakan sebutan baru untuk status kepegawaian amanat dari Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Tujuan adanya status kepegawaian baru tersebut utamanya untuk menjaga profesionalitas PNS serta meningkatkan kemampuan PNS. Sehingga rekrutmen PPPK dilakukan hanya untuk jabatan spesifik bukan jabatan umum serta tidak seluruh jabatan terbuka untuk dapat dilakukan rekrutmen PPPK. Hanya jabatan pimpinan tinggi madya dan utara serta jabatan fungsional yang bisa diisi oleh PPPK. Selain jabatan tersebut, hanya dapat diisi oleh PNS.

Untuk lebih mengoperasionalkan aturan terkait PPPK, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No.49 tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Peraturan ini merupakan peraturan teknis turunan dari amanat UU ASN. Sejak diberlakukan tahun 2018, peraturan ini menjadi rujukan untuk rekrutmen PPPK. Terhitung sampai Desember 2022, terdapat 363.934 PPPK dengan sebaran sebanyak 348.249 PPPK daerah dan 15.685 PPPK pusat (statistik BKN Desember, 2022).

Walaupun telah ada rekrutmen PPPK sampai Desember 2022, namun Peraturan Pemerintah No.46 tahun 2018 tentang Manajemen PPPK belum sepenuhnya operasional. Terdapat beberapa peraturan teknis yang belum tersedia. Padahal, PPPK telah bekerja di instansi pemerintah baik kementerian, lembaga maupun pemerintah daerah.

Beberapa kajian terkait implementasi kebijakan PPPK dapat ditemukan. Kajian yang dilakukan Mulia, (2023) menggambarkan kedudukan PPPK dalam Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. PPPK merupakan pegawai yang profesional yang kompetensinya tidak dimiliki oleh PNS. Hal ini dapat diartikan bahwa PPPK merupakan pegawai yang spesifik dibutuhkan organisasi pemerintah ketika PNS tidak memiliki kompetensi spesifik tersebut.

Kajian lain yang dilakukan oleh Hanamunika et al., (2020) menggambarkan bahwa dalam implementasi kebijakan pengadaan PPPK di Kabupaten Bandung dilakukan untuk mengalihstatuskan tenaga non PNS menjadi PPPK. Dalam proses alih status ini masih terdapat kendala yaitu proses mekanisme pengadaan, penetapan NIP dan anggaran. Selain itu, masih terdapat permasalahan terkait formasi. Formasi PPPK tidak sebanding dengan jumlah pegawai non PNS.

Oleh sebab itu, dalam paper ini akan mencoba untuk menggambarkan kebijakan terkait Manajemen PPPK serta implementasi yang telah dilakukannya. Dalam hal implementasi kebijakan Manajemen PPPK, kebijakan apa sajakah yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi literatur. Studi literatur dilakukan terhadap beberapa dokumen diantaranya peraturan perundangan yang membahas terkait manajemen PPPK beserta peraturan teknis turunannya, artikel jurnal dan buku yang membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu, informasi juga didapatkan dari lingkungan sekitar penulis dikarenakan penulis juga Pegawai Negeri Sipil di Instansi Pemerintah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran tentang Kebijakan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Peraturan pemerintah No.46 tentang Manajemen PPPK merupakan peraturan yang spesifik dibuat sebagai landasan hukum status kepegawaian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di instansi pemerintah. Status PPPK ini merupakan status baru amanah dari Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pasal 107 (Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014).

Peraturan Pemerintah No.46 tentang Manajemen PPPK merupakan peraturan payung yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan tujuan untuk memberikan panduan dalam pengelolaan atau manajemen PPPK. Oleh sebab itu, peraturan ini didalamnya mengatur manajemen PPPK mulai dari penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan

kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja dan perlindungan. Hal ini seperti yang tertuang dalam pasal 3.

PP Manajemen PPPK, untuk dapat dioperasikan masih membutuhkan peraturan turunannya. Misal, untuk rekrutmen PPPK dibutuhkan peraturan pendukung yaitu tata cara Permenpan tentang tata cara rekrutmen PPPK. Permenpan ini akan menjadi pedoman bagi seluruh instansi pemerintah baik kementerian/Lembaga maupun daerah dalam melakukan rekrutmen PPPK.

Di pihak K/L/D, permenpan ini akan ditindaklanjuti dengan peraturan internal yang berisikan persyaratan dan tata cara pelaksanaan rekrutmen PPPK. Didalamnya akan terdapat syarat dan ketentuan di masing-masing instansi. Setiap instansi dapat menambahkan syarat asal tidak bertentangan dengan pedoman yang telah dikeluarkan oleh Kemenpan RB.

Jika dilihat dari tata cara turunan peraturan perundangan, maka kebijakan manajemen PPPK sampai pada proses rekrutmen PPPK merupakan kebijakan yang sifatnya top down. Kebijakan yang diawali dari kebijakan umum sampai turun pada kebijakan spesifik yang sifatnya teknis.

Kebijakan ini disebut sebagai kebijakan top down dikarenakan, implementasi kebijakan dipengaruhi oleh kejelasan perintah yang disampaikan oleh atasan pada bawahan serta membuat mekanisme kontrol bawahan agar sejalan dengan perintah atasan (Kasmad, 2018). Atasan-bawahan dalam konteks ini bukan hubungan manajerial melainkan hubungan koordinatif dalam kelembagaan.

Implementasi kebijakan, dalam konteks top down dipengaruhi oleh kejelasan instruksi detail serta adanya pengawasan dari instruksi yang telah disampaikan. Kejelasan instruksi, dalam implementasi kebijakan Manajemen PPPK ditandai dengan munculnya berbagai aturan pelaksana dan teknis baik yang diterbitkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Dalam Negeri maupun Kementerian Keuangan.

Implementasi kebijakan top down memiliki beberapa ciri khas diantaranya: 1. fokus awal kebijakan dilakukan oleh pemerintah pusat. Implementasi kebijakan Manajemen PPPK diinisiasi oleh pemerintah pusat yang memiliki kewenangan dalam mengelola manajemen ASN. 2. Aktor utama yang terlibat dari pusat dilanjutkan ke bawah sebagai konsekuensi dari implementasi kebijakan. Kebijakan umum dibuat dan diikuti dengan kebijakan teknis yang berlaku di setiap instansi kementerian/Lembaga/daerah. 3. Fokus pada pencapaian tujuan formal yang dinyatakan dalam dokumen kebijakan. Implementasi kebijakan Manajemen PPPK

didasarkan pada peraturan samapi yang level teknis. Seluruh tahapan mengacu pada panduan tersebut (Kasmad, 2018).

Berdasarkan hasil identifikasi, peraturan turunan dari PP No.46 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK diantaranya: Permenpan RB No29 Tahun 2021 tentang Penetapan Kebutuhan dan Pengadaan PPPK, Permenpan RB No.6 Tahun 2022 tentang Penilaian Kinerja, Peraturan Presiden No.98 Tahun 2020 tentang Penggajian dan Tunjangan, Peraturan Lembaga Administrasi Negara No15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi dan Permenpan RB No. 70 Tahun 2020 tentang Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja. Mayoritas peraturan turunan dari PP No.46 Tahun 2018 ini telah terbit, namun ada 3 tahapan yang belum memiliki landasan kebijakan yaitu pemberian penghargaan, disiplin dan perlindungan.

Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Akomodasi perpindahan pegawai Non PNS

Kebijakan Manajemen PPPK yang diberlakukan sejak tahun 2018 sampai saat ini belum seluruh komponen di implementasikan. Hal ini dikarenakan peraturan turunan dari PP No.46 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK belum seluruhnya tersedia. Terdapat beberapa aspek yang diamanatkan dari PP Manajemen PPPK mulai dari penetapan kebutuhan sampai perlindungan PPPK.

Rekrutmen pegawai dengan perjanjian kerja merupakan salah satu kebijakan yang telah dikeluarkan sebagai bagian dari turunan PP Manajemen PPPK. Rekrutmen merupakan proses untuk mencari dan mendapatkan pelamar yang memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan yang kosong (Farida, 2021; Jackson et al., 2018; Syarief et al., 2022). Rekrutmen pegawai memiliki tujuan untuk menyediakan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan menciptakan peluang kerja (Naim, 2021).

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional (Permenpan 29 Tahun 2021). Peraturan ini merupakan payung untuk pelaksanaan rekrutmen PPPK jabatan fungsional (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No29 TAHUN 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional, 2021).

Jabatan fungsional merupakan sekelompok jabatan yang berisikan fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang didasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No29 TAHUN 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan

Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional, 2021). Jabatan fungsional secara spesifik tidak dijelaskan pada Permenpan No.29 Tahun 2021 ini.

Permenpan 29 tahun 2021 menggambarkan proses dan tahapan seleksi PPPK. Terdapat 6 tahapan dalam pengadaan PPPK diantaranya perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi PPPK (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No29 TAHUN 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional, 2021).

Tahap perencanaan, terdiri atas jadwal pengadaan PPPK dan sarana dan prasarana pengadaan PPPK. Jadwal pengadaan PPPK ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Sarana dan prasarana berupa peraturan, buku atau pedoman dan petunjuk untuk pengadaan PPPK serta sarana yang diperlukan dalam pengadaan PPPK.

Pengumuman lowongan merupakan tahap untuk menyebarkan informasi rekrutmen PPPK. Pengumuman lowongan minimal diinformasikan selama 15 hari kalender. Dalam pengumuman lowongan setidaknya memuat nama jabatan, jumlah lowongan, unit kerja penempatan, kualifikasi Pendidikan, alamat dan tempat seleksi, jadwal tahapan seleksi, syarat yang harus dipenuhi serta media/call center. Rekrutmen PPPK menggunakan metode terbuka. Dalam rekrutmen pegawai, lazim untuk penggunaan dua metode rekrutmen yaitu terbuka dan tertutup. Rekrutmen terbuka merupakan rekrutmen yang dilakukan dengan penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan. Penyebaran informasi dilakukan dengan berbagai media baik cetak maupun elektronik (Syarief et al., 2022). Namun, walaupun prosesnya dilakukan secara terbuka, akan tetapi dalam beberapa formasi dilakukan secara terbatas. Rekrutmen yang dilakukan hanya menasar pada pegawai eks tenaga kontrak.

Proses pelamaran dilakukan melalui portal daring SSCASN. Seluruh proses pelaksanaan pelamaran dilakukan secara online. Di dalamnya termasuk proses unggah dokumen yang dibutuhkan. Proses pelamaran yang dilakukan oleh peserta, hanya bisa dilakukan untuk satu jenis jalur kebutuhan. Artinya pada tahun yang sama, calon pelamar PPPK hanya dapat mendaftar di satu jabatan dan satu instansi.

Seleksi merupakan tahapan untuk menjangkau kandidat PPPK. Seleksi dilakukan dengan tujuan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak orang yang melamar untuk formasi tertentu (Syarief et al., 2022). Seleksi dilakukan atas dua hal yaitu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi administrasi dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi beserta kualifikasi dengan dokumen yang telah disampaikan oleh peserta.

Sedangkan seleksi kompetensi untuk melihat kompetensi yang disyaratkan oleh setiap instansi. Model seleksi ini dapat dikategorikan sebagai seleksi sistem gugur. Seleksi sistem gugur dilakukan berdasarkan model testing dan penjenjangan. Jika gugur di satu tahap, tidak dapat melanjutkan pada tahap berikutnya (Syarif et al., 2022). Pelamar PPPK jika gugur di seleksi administrasi, tidak dapat berlanjut ke seleksi berikutnya. Disisi lain, jika seleksi administrasi lolos, maka akan melanjutkan ke seleksi selanjutnya.

Seleksi kompetensi mencakup tiga hal yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis untuk melihat pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kompetensi manajerial untuk melihat pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku terkait dengan integritas, Kerjasama, komunikasi, orientasi hasil, pelayanan publik, pengembangan diri, pengelolaan perubahan dan pengambilan keputusan. Kompetensi sosial kultural untuk melihat pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku terkait pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk.

Pelaksanaan seleksi, khususnya seleksi kompetensi memiliki nilai ambang batas. Terdapat tiga ambang batas yaitu nilai ambang batas kompetensi teknis, nilai ambang batas kompetensi manajerial dan sosial kultural serta nilai ambang batas wawancara.

Nilai ambang batas datur secara spesifik dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.971 Tahun 2022 tentang Nilai ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabtaan Fungsional Tahun Anggaran 2022. Nilai yang ditetapkan secara kumulatif maksimal sebesar 690 dengan rincian 450 untuk seleksi kompetensi teknis, 200 untuk seleksi kompetensi manajerial dan sosial kultural dan 40 untuk wawancara (Birokrasi, 2022).

Sedangkan untuk nilai ambang batas minimal untuk kompeteni manajerial dan sosial kultural sebesar 130 dan 24 untuk wawancara. Namun, untuk kompetensi teknis besarnya berbeda-beda disesuaikan dengan jabatan. Dalam lampiran dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.971 Tahun 2022 tentang Nilai ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabtaan Fungsional Tahun Anggaran 2022 terdapat 172 nama jabatan beserta nilai ambang batas untuk kompetensi teknis (Birokrasi, 2022). Nilainya sangat bervariasi. Sehingga, untuk kompetensi teknis, perlu melihat lebih speifik masing-masing nilai ambang batas minimalnya.

Namun, seleksi kompetensi teknis ini tidak akan seragam. Hal ini dikarekan setiap instansi memiliki keleluasaan untuk menambah kriteria kompetensi teknis. Akan tetapi, hal ini dikhususkan untuk jabatan yang bersifat sangat teknis dan perlu ada keahlian khusus.

Pengumuman hasil seleksi dilakukan Ketika seluruh proses dan tahapan seleksi telah dilakukan. Pengumuman dilakukan secara terbuka dan tidak melebihi jumlah kebutuhan pada masing-masing jabatan dan kualifikasi yang telah ditentukan.

Dalam masa pengumuman ini, peserta juga diberikan hak untuk menyanggah hasil pengumuman. Masa sanggah diberikan selama 3 hari sejak diumumkannya hasil seleksi rekrutmen PPPK. Sanggah bisa dilakukan oleh peserta jika peserta merasa tidak puas dengan mekanisme seleksi dan melihat ada potensi kecurangan. Namun semua itu harus disertai dengan bukti yang kuat.

Panitia seleksi dapat menerima atau menolak sanggah yang disampaikan oleh peserta. Jika menolak, maka otomatis sanggah yang disampaikan akan batal. Namun, jika diterima, maka akan ada perubahan pengumuman hasil seleksi. Pengangkatan menjadi PPPK, dilakukan untuk pelamar PPK yang dinyatakan telah lulus seleksi. Pengangkatan PPPK ditandai dengan diterbitkannya nomor induk PPPK.

Rekrutmen PPPK sejatinya belum dilakukan secara ideal. Hal ini dikarenakan, dalam pelaksanaannya, rekrutmen PPPK masih menysasar pada pegawai kontrak di instansi pemerintah. Sehingga, implementasi kebijakan tentang rekrutmen PPPK juga belum dilaksanakan secara optimal. Masih terdapat diskresi dalam pelaksanaan rekrutmen.

Penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Kesamaan model penggajian PNS

Penggajian atau kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan pada pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi (Syarief et al., 2022) Selain itu, kompensasi merupakan pencapaian kontra terhadap penggunaan energi dan layanan yang diberikan oleh karyawan (Darma et al., 2019).

Kompensasi yang diberikan dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan yang biasanya diberikan dalam bentuk asuransi Kesehatan (Syarief,2022).

Dalam konteks PPPK, kebijakan untuk PPPK yang telah dikeluarkan lainnya yaitu gaji dan tunjangan PPPK. Gaji dan tunjangan tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun

2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Perpres Gaji PPPK).

Gaji PPPK menurut Perpres Gaji PPPK merupakan imbalan berupa uang yang wajib dibayarkan oleh pemerintah secara adil dan layak kepada PPPK sesuai beban kerja, tanggung jawab serta risiko pekerjaan (Peraturan Presiden No.98 Tahun 2020 Tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020). Gaji PPPK disesuaikan dengan kinerja yang diamanatkan pada pegawai.

Selain gaji, PPPK juga menerima tunjangan seperti halnya PNS. Tunjangan tersebut diantaranya tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan structural, tunjangan jabatan fungsional dan tunjangan lainnya. Artinya terdapat beberapa tunjangan yang diterima oleh PPPK. Dimana tunjangan ini disesuaikan dengan tempat kerja PPPK.

Namun disisi lain, besaran tunjangan yang akan diterima oleh PPPK secara tegas disampaikan pada pasal 4 Perpres Gaji sesuai dengan ketentuan untuk tunjangan PNS. Hal ini dapat diartikan bahwa tunjangan yang didapatkan oleh PPPK tidak berbeda dengan PNS. Sehingga tidak ada perbedaan antara PPPK dengan PNS dalam hal tunjangan dan gaji (Peraturan Presiden No.98 Tahun 2020 Tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020).

Akan tetapi, pemberian gaji dan tunjangan PPPK memiliki perbedaan yang signifikan antara PPPK pusat dan daerah. PPPK pusat gaji dan tunjangan dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Sedangkan untuk PPPK pemerintah daerah, gaji dan tunjangan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Perbedaan mekanisme dan pos anggaran pemberian gaji dan tunjangan PPPK sehingga peraturan ini akan ditindaklanjuti dengan peraturan yang lebih teknis yaitu teknis pemberian gaji dan tunjangan PPPK pemerintah pusat dengan Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang keuangan. Untuk teknis pemberian gaji dan tunjangan PPPK pemerintah daerah diatur dengan Peraturan Menteri di bidang dalam negeri.

Tindak lanjut dari kedua amanat ini adalah keluarnya Peraturan Menteri Keuangan No.202/PMK.05/2020 tentang tata Cara Pemayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Negara. Peraturan ini sebagai landasan untuk pembayaran gaji dan tunjangan PPPK instansi pusat (Peraturan Menteri Keuangan No.202/PMK.05/2020 Tentang Tata Cara Pembayaran Gaji Dan Tunjangan PPPK Pada APBN, 2020).

Disisi lain, untuk pembayaran gaji dan tunjangan instansi daerah, diterbitkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No.6 Tahun 2021 tentang Teknis Pemberian Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Bekerja pada Instansi Daerah. Peraturan ini sebagai landasan untuk pembayaran gaji dan tunjangan PPPK instansi daerah didalamnya antara lain pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota(Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah, 2021). Namun, untuk badan layanan umum daerah, pembayaran gaji dan tunjangan PPPK dipisahkan dari Permendagri No.6 dan akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri yang menatur tentang badan layanan umum daerah.

Penilaian Kinerja: PNS dan PPPK memiliki beban kerja yang sama

Penilaian kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistemik terhadap kinerja pegawai dengan cara membandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Syarief, 2022). Penilaian kinerja dilakukan secara berkala sehingga dapat diketahui tren peningkatan atau penurunan produktivitas pegawai. Penilaian kinerja dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya: penilaian oleh manajer, penilaian diri/self assessment, penilaian bawahan, penilaian rekan kerja dan penilaian pihak mitra (snell dan bohlander, 2010; syarief 2022).

Penilaian kinerja dilakukan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang telah disepakati erdasrakan perjanjian kerja antara pejabat pembina kepegawaian (PPK) dengan pegawai. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, transparan dan partisipatif.

Pengelolaan kinerja PPPK diatur dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara. Jika merujuk pada judul permenpan tersebut, pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara menyasra dua jenis kepegawaian yaitu PNS dan PPPK.

Pasal 4 ditegaskan bahwa pengelolaan kinerja pegawai ditujukan pada PNS dan PPPK. Artinya, kinerja PNS dengan PPPK diasumsikan sama dan seragam. Hal ini dikarenakan, PPPK juga menduduki jabatan yang sama dengan PNS (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 TAHUN 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, 2022).

Pengelolaan kinerja pegawai terdiri dari: perencanaan kinerja yang diantaranya penetapan dan klarifikasi ekspektasi; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kinerja yang meliputi pemdokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan dan pengembangan

kinerja pegawai; penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang diantaranya termasuk pemberian penghargaan dan sanksi (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 TAHUN 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, 2022).

Pengembangan Kompetensi: Peningkatan kompetensi PPPK bukan Kesenjangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi PPPK juga diamanatkan dalam manajemen PPPK Namun, model pengembangan kompetensi PPPK berbeda dengan model pengembangan kompetensi PNS. Perbedaan yang paling utama, pada pasal 39 PP No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK disebutkan bahwa pengembangan kompetensi PPPK dilakukan untuk pengayaan pengetahuan (Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2018). Batasan pengayaan pengetahuan didasarkan atas adaptasi terhadap organisasi / orientasi organisasi karena PPPK merupakan orang baru yang masuk dalam organisasi, dinamika lingkungan strategis karena adanya perubahan lingkungan strategis yang sangat cepat dan kebutuhan pengembangan kompetensi individu karena hakikat PPPK merupakan bagian dari organisasi (Santosa et al., 2019).

Disisi lain, terdapat hal yang sangat signifikan berbeda antara model pengembangan kompetensi PPPK dengan PNS. Dalam amanat pasal 40 PP No.49 tahun 2018 tentang Manajemen PPPK disebutkan bahwa PPPK maksimal mendapatkan pengembangan kompetensi selama 24 jam dalam satu tahun masa perjanjian kerja (Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2018). Hal ini berbeda dengan PNS yang memiliki Batasan waktu pengembangan kompetensi yang tidak terbatas. PNS diwajibkan melakukan pengembangan kompetensi minimal 20 JP pertahun.

Selain itu, dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK, pemilihan PPPK yang akan melakukan pengembangan kompetensi didasarkan atas capaian kinerja tahun sebelumnya. Artinya, hanya PPPK yang memiliki kinerja optimal yang berhak mendapatkan pengembangan kompetensi.

Peraturan lebih teknis terkait pengembangan kompetensi PPPK diatur dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.15 Tahun 2020 tentang Pengembangan kompetensi PPPK (Perlan Bangkom PPPK). Pada pasal 4 peraturan tersebut disebutkan bahwa pengembangan kompetensi PPPK bertujuan untuk pengayaan pengetahuan, sebagaimana juga diamanatkan pada PP No.49 Tahun 2018 tentang PPPK, pemenuhan tuntutan kebijakan dan penghargaan

terhadap kinerja PPPK (Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020).

Pelaksanaan pengembangan kompetensi PPPK dilakukan sama dengan pengembangan kompetensi PNS yaitu melalui pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pelatihan klasikal menekankan proses pembelajaran tatap muka dalam kelas dan pelatihan non klasikal menekankan pembelajaran praktik kerja.

Jalur pelatihan klasikal diantaranya pelatihan/seminar/konferensi/sarasehan, workshop/lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis dan sosialisasi. Sedangkan pelatihan non klasikal dilakukan melalui: coaching, mentoring, e-learning, pelatihan jarak jauh, belajar mandiri dan komunitas belajar (Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020).

Namun, dalam perlan bangkom PPPK tidak disebutkan jenis kompetensi apa saja yang bisa dikembangkan. Jika merujuk pada kajian Pimbangkom ASN, pengembangan kompetensi PPK bisa dilakukan pada area kompetensi sosio kultural dan kompetensi teknis (Santosa et al., 2019).

Pengembangan kompetensi, bagi PPPK, menjadi dasar untuk perpanjangan perjanjian kerja. Hal ini seperti yang diamanatkan pasal 27 Perlan Bangkom PPPK. Disebutkan bahwa PPPK yang dinilai melaksanakan pengembangan kompetensi dan mempunyai kinerja sangat baik, dapat menjadi pertimbangan dalam perpanjangan perjanjian kinerja. Namun, perpanjangan perjanjian kinerja tersebut juga menyesuaikan dengan formasi jabatan dalam organisasi.

Jika melihat data Statistik PPPK yang di rilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), terdapat 6.054 tenaga teknis PPPK. Munculnya tenaga teknis PPPK ini sebenarnya juga tidak sejalan dengan amanat kebijakan. Dalam Manajemen PPPK, jabatan yang bisa diisi oleh PPPK diantaranya JPT Madya dan Utama serta Jabatan Fungsional (B. K. Negara, 2022).

Dengan munculnya tenaga teknis di PPPK, model pengembangan kompetensi berupa pengayaan perlu ada penajaman. Hal ini dikarenakan, secara kompetensi pegawai teknis dimungkinkan memiliki kesenjangan kompetensi bukan hanya peningkatan kompetensi. Sehingga, untuk beberapa isu tertentu, pengembangan kompetensi berupa pemenuhan gap atau kesenjangan kompetensi PPPK bisa dilakukan.

Masa perjanjian kerja dan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja

PPPK pada dasarnya masuk dalam kategori pegawai dengan status kontrak. Namun, kontrak ini dimaknai sebagai kontrak yang tersistem. Hal ini dikarenakan pengelolaannya

dilakukan melalui kebutuhan formasi dan kompetensi organisasi yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Didalam manajemen PPPK diamanatkan berbagai hal mengenai pengelolaan PPPK, salah satunya masa perjanjian kerja PPPK dan pemutusan hubungan kerja. Masa perjanjian kerja PPPK diatur di pasal 37 dan pemutusan hubungan perjanjian kerja diatur di pasal 53 PP No.49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK (Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2018).

Masa hubungan perjanjian kerja dilakukan paling singkat satu tahun serta dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Perpanjangan tersebut didasarkan aras pencapaian kinerja, kompetensi, serta kebutuhan instansi.

Secara spesifik masa hubungan perjanjian kerja diatur dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.70 Tahun 2020 tentang masa hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Penentuan jangka waktu masa hubungan perjanjian kerja dilakukan dengan pertimbangan: jenis pekerjaan yang bersifat sementara, membutuhkan penyelesaian dalam jangka waktu tertentu, jabatan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau capaian strategis nasional untuk kurun waktu tertentu, prediksi beban kerja jabatan di unit organisasi serta ketersediaan anggaran instansi (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.70 Tahun 2020 Tentang Masa Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2020)

Pemutusan hubungan kerja menurut PP No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dibagi menjadi tiga yaitu pemutusan hubungan kerja dengan hormat, pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat. Keseluruhannya memiliki kriteria yang berbeda (Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2018).

Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat diantaranya karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampangan organisasi/kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK dan tidak cakap jasmani atau rohani. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diantaranya dihukum penjara paling singkat 2 tahun, melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat dan tidak emenuhi target kinerja yang telah disepakati. Pemutusan hubungan perjanjian kerja dilakukan dengan tidak hormat karena melakukan

penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945, dihukum penjara karena melakukan tindak kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, menjadi anggota atau pengurus parpol, dihukum penjara minimal 2 tahun dan tindak pidana dilakukan dengan berencana.

KESIMPULAN

Hadirnya PPPK sebagai alternatif baru kepegawaian di instansi pemerintah, belum sepenuhnya bisa dianggap baru. Dalam hal rekrutmen, pegawai yang mengisi beberapa jabatan PPPK berasal dari tenaga kontrak. Bahkan terdapat juga PPPK untuk jabatan teknis. Selain itu, dalam hal penilaian kinerja dan penggajian, PNS dan PPPK tidak memiliki perbedaan dalam komponennya. Dalam hal pengembangan kompetensi, pengembangan kompetensi PPPK lebih banyak dilakukan untuk pengayaan pengetahuan sedangkan PNS dilakukan untuk pengisian kesenjangan kompetensi. Sedangkan untuk aspek pemutusan hubungan kerja dan masa perjanjian kerja, PPPK dilakukan dengan kontrak periodik setiap tahun dan dapat diperpanjang setiap tahunnya dengan memperhatikan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07233>
- Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pub. L. No. 5 (2014).
- Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, (2018).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.70 Tahun 2020 Tentang Masa Hubungan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, (2020).
- Peraturan Presiden No.98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, (2020).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.29 TAHUN 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional, (2021).
- Birokrasi, K. P. A. N. dan R. (2022). *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.971 Tahun 2022 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Kompetensi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Tahun 2022*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 6 TAHUN 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, (2022).

- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Farida, S. I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manu. In *Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara.
- Halisa, N. N. (2011). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “ Sistem Rekrutmen , Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan ” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review*.
- Hanamunika, G., Sari, D. S., & Dai, R. M. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG. *Responsive*, 3(3), 143–154.
- Harmen, H., & Fairuzzabadi. (2012). Strategic Human Resource Management Aand SustainableCompetitive Advantage. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 1(September), 1–18.
- Jackson, S. E., Schule, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing Human Resources* (12th ed.). Oxford University Press.
- Kasmad, R. (2018). *Peran . kedaiaksara*.
- Peraturan Menteri Keuangan No.202/PMK.05/2020 tentang Tata Cara Pembayaran Gaji dan Tunjangan PPPK pada APBN, (2020).
- Mulia, L. T. (2023). *Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. 7, 2284–2293. http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/19086%0Ahttp://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19086/SKRIPSI_WINDA_BERUH_NPM.1806200275.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Negara, B. K. (2022). *Statistik Aparatur Sipil Negara Desember 2022*.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 15 Tahun 2020 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, (2020).
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang Bekerja pada Instansi Daerah, (2021).
- Santosa, I., Setiawan, N. A., Samsara, L., Ahad, M. P. Y., Cahyadi, D., Dwiyan, R., Putranto, A. S. T., Savira, E. M., & Savitri, R. (2019). *Model Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Pusat Inovasi Manajemen Pengembangan Kompetensi ASN.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., & Rimayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (ed.); I). Widina Bhakti Persada.