

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMERINTAH DAERAH DENGAN
PPPK (PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA)
(Studi di Kantor DPRD Lombok Barat dan Sekretariat Daerah Lombok Barat)**

JURNAL ILMIAH



**FEBRI KARTIKA SARI
D1A 013 108**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2018**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMERINTAH DAERAH DENGAN
PPPK (PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA)
(Studi di Kantor DPRD Lombok Barat dan Sekretariat Daerah Lombok Barat)**

JURNAL ILMIAH



**FEBRI KARTIKA SARI
D1A 013 108**

**Menyetujui,
Pembimbing Pertama,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Djumardin", written over a horizontal line.

**Dr. H. Djumardin, SH., M.Hum
NIP.196308091988031001**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
2018**

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEMERINTAH DAERAH DENGAN PPPK
(PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA)
(Studi di Kantor DPRD Lombok Barat & Sekretariat Daerah Lombok Barat)**

ABSTRAK

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, saat ini Aparatur Sipil Negara terbagi menjadi dua jenis kepegawaian yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang kedua kepegawaian ini diangkat oleh PPK (Pejabat Pembina Kepegawaian). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan untuk mengetahui faktor apa saja yang membuat pemerintah merekrut PPPK. Jenis metode penelitian ini adalah metode penelitian Hukum Normatif Empiris. Dimana hasil dari penelitian ini adalah keberadaan PPPK memiliki dampak yang baik dan menguntungkan dalam birokrasi karena PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan Sumber Daya Manusia yang mumpuni dan Profesional. Namun dalam pelaksanaan perjanjian kerja, pemerintah daerah tidak melaksanakan kewajiban secara keseluruhan untuk memenuhi hak-hak PPPK yang sudah melaksanakan kewajibannya.

kata kunci: *perjanjian kerja, aparatur sipil negara, PPPK.*

**IMPLEMENTATION OF THE WORKING AGREEMENT BETWEEN LOCAL
GOVERNMENT WITH PPPK (Non-ongoing employees)
(Studi at DPRD West Lombok & Regional Secretariat West Lombok)**

ABSTRACT

Establishing law number 5 in the year of 2014 concerning State Civil Administration (ASN), currently State Civil Administration are divided into two types of employees, that are Civil Servant (PNS) and The Non-Ongoing Employees (PPPK) these employees are appointed by Staffing Officer (PPK). The aim of this research is for know how the implementation of work agreement between local government with PPPK (the Non-ongoing Employees) and to know what the factors of government to recruit the PPPK. The type of this research method is empirical normative method. The results of this research shows the existence of PPPK has a good and profitable impact in the bureaucracy of the organisation which it was established in order to fulfill the need of professional and capable human resources within the organisation. However, in the implementation of the working agreement, the local government did not fully perform its obligations to meet PPPK needs.

Key words: working agreement, State Civil Administration, PPPK.

I. PENDAHULUAN

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ihwal Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam bidang ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja pada umumnya berlaku bagi pekerja yang mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu, pemberi kerja harus mampu memberikan pengarahan atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi pengangguran di Indonesia.

Salah satu bentuk perjanjian kerja yang akan penulis bahas adalah perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK yang terdapat di Kabupaten Lombok Barat. Dalam pemerintahan daerah Lombok Barat jumlah Pegawai Pemerintah Non-PNS Tahun

2018 berdasarkan hasil laporan data dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat adalah berjumlah 1.581 Pekerja, dengan jumlah Tenaga Honor 77 pekerja dan Tenaga Kontrak (PPPK) berjumlah 1.504 pekerja. Dengan jumlah pekerja yang begitu banyak seharusnya pemerintah daerah melaksanakan perjanjian kerja dengan fokus dan memperhatikan kepentingan pekerja terkait hak dan kewajiban pekerja sebagai bentuk penghargaan terhadap profesi pekerja dalam pemerintahan daerah.

Dimana di dalam klausul perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK disebutkan terdapat klausul Hak dan Kewajiban, jangka waktu perjanjian kerja, pengupahan, sanksi, penyelesaian perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah dicantumkan hak-hak yang harus diperoleh PPPK di dalam Pasal 22 secara lengkap, adil dan layak.

Dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh:¹

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan; dan
4. Pengembangan kompetensi.

Namun keberadaan hak dan kewajiban yang terdapat dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan hak dan kewajiban yang di dapatkan PPPK di Lombok Barat sangatlah jauh berbeda.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan : 1).
Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK

¹Indonesia, *Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara*, UU No. 5 Tahun 2014, LN. No. 6 Tahun 2014 TLN. No. 5494, Pasal. 22.

(Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Lombok Barat? ; 2) apakah faktor-faktor yang mendorong pemerintah merekrut PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)?

Tujuan dari penelitian ini antara lain: 1) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).; 2) untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor yang mendorong Pemerintah Daerah merekrut PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain: 1) Secara akademis, sebagai salah satu syarat guna Secara akademis, sebagai salah satu syarat guna melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana hukum (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Mataram.; 2) Secara teoritis, diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan mengetahui Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).; 3) Secara praktis, manfaat penelitian ini memberikan masukan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *Normatif Empiris* dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan sosiologis. Sumber dan jenis bahan hokum dalam penelitian ini terdiri dari bahan hokum primer dan bahan hokum sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan studi kepustakaan. Studi lapangan dilakukan dengan melalui pengamatan (*observation*) dan melalui wawancara (*interview*) secara langsung dan terbuka dengan informan atau responden dan untuk studi

kepuustakaan dilakukan dengan menginventarisasi dan mempelajari peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, dan lain-lain, yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Analisa data dilakukan secara sistematis dengan metode analisis Deskriptif.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Perjanjian Kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK

(Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Berdasarkan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) PPPK berhak memperoleh; (1) Gaji dan Tunjangan, (2) Cuti, (3) Perlindungan; dan (4) Pengembangan Kompetensi. Namun pada kenyataannya hak-hak PPPK dalam perjanjian kerja hanya sebagian yang terealisasi atau dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah Lombok Barat.

Dalam Pasal 101 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada PPPK berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Serta Pasal 101 Ayat 3 yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan kepada PPPK dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk PPPK di Instansi pusat dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk instansi daerah.

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sendiri tidak dijelaskan secara eksplisit disebutkan bahwa gaji PPPK harus sesuai dengan upah minimum. Akan tetapi upah minimum adalah kebijakan pemerintah untuk memberikan penghasilan

yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu sepiantasnya gaji PPPK tidak lebih rendah dari upah minimum. Namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja (PPPK) di DPRD Kabupaten Lombok Barat yaitu Agus yang mengatakan bahwa “Gaji yang kami peroleh jauh dibawah UMK Lombok Barat yaitu sekitar RP.750.000 per bulan dengan UMK Lombok Barat sekitar Rp. 1.300.000.”² Selain itu, bapak Munawir Haris selaku Ketua Komisi IV DPRD Lombok Barat menjelaskan bahwa “Di kantor DPRD sendiri pernah terjadi keterlambatan pemberian gaji kepada pegawai dengan alasan bahwa proses administrasi dan menunggu evaluasi dari Gubernur, tetapi bukan berarti pihak DPRD tidak memberikan gaji kepada pegawai kontrak.”³

Terkait tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lombok Barat, khususnya pada kantor DPRD Lombok Barat dan Kantor Sekretariat Daerah, bapak Munawir Haris mengatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak mendapatkan hak tunjangan. Sedangkan terkait gaji pensiun, menurut Otok Kuswandar selaku Asdep Pengembangan Kompetensi dan Kinerja SDM Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) berdasarkan berita harian GoAceh.co mengatakan bahwa: “PPPK yang bekerja di suatu instansi, bisa mengajukan untuk

²Hasil wawancara dengan Agus, selaku Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) DPRD Lombok Barat, pada tanggal 23 November 2017.

³Hasil wawancara dengan Munawir Haris, selaku Ketua Komisi IV DPRD Lombok Barat, Lombok Barat, pada tanggal 27 November 2017.

aturan pensiunnya yang secara otomatis dipotong bulanan layaknya PNS.”⁴ dan hal ini sesuai dengan aturan Aparatur Sipil Negara yang berlaku.

Selain gaji dan tunjangan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga memperoleh hak cuti. Dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menjelaskan bahwa “Ketentuan lebih lanjut terkait hak dan kewajiban PPPK sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah”. Tetapi Peraturan Pemerintah yang mengatur lebih lanjut terkait hak PPPK tersebut belum ada hingga saat ini. Termasuk penjelasan lebih lanjut terkait hak cuti yang dimiliki oleh PPPK.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak I Gusti Bagus Krisnu Darma D, selaku Kepala bagian Hukum dan Masyarakat DPRD Lombok Barat yang mengatakan bahwa “PPPK pada pemerintahan Lombok Barat hanya mendapatkan hak cuti melahirkan/bersalin saja dan tidak mendapatkan hak cuti lainnya”.⁵

Selain mendapatkan Hak dan Kewajiban, PPPK juga memperoleh perlindungan dalam bekerja. Menurut Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa;⁶ Jaminan hari tua, Jaminan kesehatan, Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan kematian, dan Bantuan hukum.

⁴ fajar.co.id, *Peraturan Baru: PPPK Akan Sama dengan PNS, Dapat Gaji Pokok, Tunjangan Kinerja dan Kemahalan Hingga Pensiun*, diakses pada tanggal 5 Desember 2017

⁵ Hasil wawancara dengan I Gusti Bagus Krisnu Darma D, selaku Kepala Bagian Hukum dan Masyarakat DPRD Lombok Barat, pada tanggal 27 November 2017.

⁶ Indonesia, *Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PP No. 11 Tahun 2017, LN. No. 63 Tahun 2017, TLN No. 6037, Pasal 106 ayat (1).

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak I Gusti Bagus Krisnu Darma D selaku Kepala bagian Hukum dan Masyarakat DPRD Lombok Barat, menjelaskan bahwa “PPPK tidak mendapatkan perlindungan kerja secara keseluruhan. Namun apabila PPPK tersebut terkena kasus hukum dalam rangka tugas kedinasan, maka pemerintah mempunyai kewajiban untuk memberikan bantuan hukum tetapi apabila kasusnya bersifat pribadi, maka pemerintah tidak dapat memberikan bantuan hukum, kecuali ada aturan kementerian yang membolehkan hal tersebut”.⁷ Dari keterangan wawancara tersebut Pemerintah Daerah pada instansi DPRD Lombok barat dan Sekretariat Daerah Lombok Barat tidak melaksanakan kewajibannya dalam memberikan seluruh hak perlindungan kerja terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kewajiban yang dilakukan PPPK selama bekerja, dalam pelaksanaannya dinilai oleh pihak-pihak tertentu yang memiliki kewenangan. Hal ini terjadi karena telah tercantum dalam perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan pegawai yang bersangkutan berdasarkan kesepakatan.

Penilaian kerja bertujuan untuk menjamin obyektifitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dengan pegawai yang bersangkutan. Penilaian dilakukan pada akhir tahun dan dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipasif dan transparan. Penilaian tiap kinerja PPPK berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi

⁷ Hasil wawancara dengan I Gusti Bagus Krisnu Darma D, selaku Kepala Bagian Hukum dan Masyarakat DPRD Lombok Barat, pada tanggal 27 November 2017.

pemerintah masing-masing. Penilaian kerja ini dapat mempengaruhi tunjangan kinerja yang akan diperoleh oleh PPPK.

Penilaian kerja yang dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dapat menjadi tolak ukur untuk dilanjutkannya Perjanjian Kerja antara Pemerintah Daerah dengan PPPK. Hal ini terjadi karena PPPK diangkat dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang masa kerjanya telah diatur paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja sesuai dengan isi Pasal 98 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan adanya penilaian yang menjadi tolak ukur dilanjutkannya perjanjian kerja, menurut penulis hal ini dapat menimbulkan kekhawatiran tentang kejelasan masa kerja yang pekerja dapatkan. Dalam peraturan yang dibuat harusnya pemerintah memberikan ketegasan terkait batas maksimal kontrak seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berdasarkan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan kompetensi tersebut terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Pemerintah Lombok Barat khususnya pada instansi DPRD Lombok Barat dan Sekretariat Daerah Lombok Barat telah melaksanakan hak pengembangan kompetensi yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan untuk PPPK dengan tujuan meningkatkan sumber dayanya yang dibiayai oleh APBD. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pak Ali Ahmad mengatakan bahwa “pengembangan kompetensi yang pernah saya dapatkan disini ketika bekerja antara lain diklat (pendidikan dan pelatihan), mengikuti beberapa seminar dan diajarkan cara menggunakan internet untuk memasukkan data-data kantor”.⁸

B. Faktor Pendorong Pemerintah Merekrut PPPK

Bapak I Gusti Bagus Krisnu Darma D, selaku Kepala bagian Hukum dan Masyarakat DPRD Lombok Barat memberikan keterangan bahwa: “alasan-alasan atau faktor pemerintah merekrut PPPK itu adalah dilihat dari kebutuhan instansi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, pegawai kontrak atau PPPK disini diutamakan ada untuk membantu PNS. Walaupun anggapan “membantu PNS” tidak menutup kemungkinan ketika kemampuan-kemampuan tertentu yang dibutuhkan dalam pekerjaan justru tenaga kontrak atau PPPK yang menjadi unggul dalam mengerjakannya. Seperti contoh sekarang ini di Kantor DPRD Lombok Barat membutuhkan tenaga kerja yang mengerti dalam bidang SIMDA (Sistem Informasi Manajemen Daerah) yang menjalankan atau mengurus sistem keuangan daerah berbasis online, dan ternyata ada pegawai kontrak yang telah lama bekerja disini yang memiliki keahlian di bidang itu. Dengan kata lain kita tidak perlu mencari tenaga yang ahli dalam bidang ini karena sudah ada PPPK yang menanganinya”⁹

Menurut penulis dengan adanya hal tersebut keberadaan PPPK memiliki dampak yang baik dan menguntungkan dalam birokrasi karena PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan Sumber Daya Manusia mumpuni dan professional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak di dapatkan pada

⁸ Hasil wawancara dengan Ali Ahmad, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) DPRD Lombok Barat, pada Tanggal 27 November 2017.

⁹ Hasil wawancara dengan I Gusti Bagus Krisnu Darma.D, selaku Kepala Bagian Hukum DPRD Lombok Barat, di Lombok Barat, pada tanggal 27 November 2017.

PNS yang selama ini menjadi “pemain tunggal” dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas. Sehingga ketika pekerjaan yang ditangani PPPK tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung pegawainya.

Adapun proses pengangkatan atau pengadaan ini diatur di dalam Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan “pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.” Dimana dalam proses tersebut dilakukan oleh instansi yang bersangkutan, atau yang membutuhkan akan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa “penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif, berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Adapun syarat administrasi dalam melamar jabatan PPPK adalah sebagai berikut:¹⁰

1. Warga Negara Indonesia;
2. Usia minimal 19 Tahun pada saat melamar;
3. Tidak pernah di pidana dengan pidana penjara atau pidana kurungan karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan, tindak pidana yang ada hubungannya dengan jabatan, dan/atau tindak pidana umum;

¹⁰ Gajibaru.com, <https://www.gajibaru.com/2015/11/apa-itu-pppk-bagaimana-cara-pengadaan-pppk.html>, diakses pada tanggal 22 Februari 2018

4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
5. Mempunyai Pendidikan formal, kecakapan, keahlian, dan keterampilan sesuai dengan jabatan yang di lamar;
6. Tidak menjadi anggota/ pengurus partai politik dan/ atau terlibat politik praktis;
7. Sehat jasmani dan rohani; dan
8. Syarat lain yang diperlukan sesuai dengan jabatan.

Faktor yang mendorong pemerintah merekrut PPPK, antara lain;

1. PPPK sebagai inovasi percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala;

Inovasi menjadi sesuatu yang mutlak dalam pelayanan publik, sebab apapun kebutuhan masyarakat, pemerintah harus merespon dengan cepat dan tepat. Inovasi dapat dikatakan sebagai suatu penemuan atau cara baru untuk menggabungkan berbagai kemajuan ilmu pengetahuan yang tersedia.

Menurut penulis dengan hadirnya PPPK maka sejatinya menjadi sesuatu yang berbeda dalam birokrasi dan tercipta pegawai-pegawai baru yang lebih unggul. Dengan semangat inovasi diharapkan terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pemerintahan khususnya dalam pelayanan publik. Pelayanan publik dikatakan berkualitas apabila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sebaliknya, apabila masyarakat tidak puas dengan pelayanan yang diberikan maka dapat dipastikan pelayanan tersebut tidak berkualitas.

2. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta;

Knowledge management adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

Manfaat *Knowledge Management* yaitu memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk meningkatkan keahlian dan pengalaman dengan cara bekerja bersama-sama dan berbagi pengetahuan dengan orang lain serta belajar satu sama lain, sehingga dapat meningkatkan kinerja pribadi yang mengarah pada pengembangan karir yang lebih baik.

3. PPPK dibutuhkan karena ketersediaan tenaga kerja professional yang terbatas, terutama untuk keahlian lapangan; dan

Keterbatasan tenaga professional dalam birokrasi menyebabkan banyaknya tugas-tugas dalam pemerintahan tidak dapat dilaksanakan secara cepat dan tepat. Sehingga dengan kehadiran PPPK. Tugas-tugas di dalam birokrasi pemerintahan dapat terlaksana dan sekaligus meringankan beban kerja dari PNS.

4. Untuk membantu PNS dalam mengerjakan tugasnya demi optimalisasi kinerja birokrasi.

Dengan hadirnya PPPK, PNS tidak lagi menjadi pemain tunggal dalam urusan pemerintahan dan keberadaan PPPK dapat dengan cepat mengoptimalkan kinerja birokrasi.

III. PENUTUP

Kesimpulan

1. Dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) PPPK berhak memperoleh; (1) Gaji dan Tunjangan, (2) Cuti, (3) Perlindungan; dan (4) Pengembangan Kompetensi. Namun pada kenyataannya hanya sebagian yang terealisasi atau dilaksanakan oleh pemerintah daerah Lombok Barat yaitu, antara lain:
 - a. Melaksanakan pembayaran gaji namun jauh dibawah Upah Minimum Kabupaten dan PPPK tidak mendapatkan tunjangan pensiun.
 - b. Hanya memberikan hak cuti bersalin kepada PPPK dan tidak mendapatkan hak cuti lain berdasarkan hak cuti untuk Aparatur Sipil Negara. Menurut Pasal 310 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cuti PNS terdiri dari; Cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti karena alasan penting, cuti bersama dan cuti di luar tanggungan negara.
 - c. Melaksanakan pengembangan kompetensi dengan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
2. Faktor-faktor yang mendorong pemerintah merekrut PPPK antara lain; PPPK sebagai inovasi percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala, PPPK sebagai upaya untuk menciptakan inovasi di sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan swasta, PPPK dibutuhkan karena ketersediaan

tenaga kerja profesional yang terbatas terutama untuk keahlian lapangan, dan untuk membantu PNS dalam mengerjakan tugasnya demi optimalisasi kinerja birokrasi.

Saran

1. Pemerintah diharapkan fokus dalam sistem penggajian pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Karena selain dari hak gaji PPPK yang tidak sesuai dan dengan gaji PPPK dibawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) hal tersebut dapat menimbulkan kecemburuan sosial dalam konteks hubungan PPPK dengan PNS yang sama-sama berstatus Aparatur Sipil Negara dan pemerintah dalam mengelola PPPK harus memastikan bahwa PPPK dan PNS memiliki posisi yang sama agar tercipta rasa keadilan di dalam Aparatur Sipil Negara yang tentu juga mempertimbangkan kemampuan organisasi.
2. Perlunya pemerintah memberikan ketegasan terkait batas maksimal kontrak kerja terhadap PPPK. Agar tidak menimbulkan potensi politisasi pada perpanjangan kontrak PPPK oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Kemudian dalam membuat perjanjian sebaiknya sama-sama harus mementingkan hak dan kewajiban kedua belah pihak agar perjanjian yang dibuat tidak hanya memberikan keuntungan terhadap sepihak, seperti yang berkaitan dengan penggajian, perlindungan kerja, wanprestasi dan sanksi. Hal tersebut sebagai bentuk penghargaan terhadap profesi pekerja dalam pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil dan RPP tentang manajemen PPPK

Internet dan Sumber Lain

<http://fajar.co.id>, *Peraturan Baru: PPPK Akan Sama dengan PNS, Dapat Gaji Pokok, Tunjangan Kinerja dan Kemahalan Hingga Pensiun*, diakses pada tanggal 5 Desember 2017

Gajibaru.com, <https://www.gajibaru.com/2015/11/apa-itu-pppk-bagaimana-cara-pengadaan-pppk.html>. diakses pada tanggal 22 Februari 2018