

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pelayanan publik dalam era reformasi dewasa ini menjadi sebuah hal yang penting, gagasan-gagasan tentang bagaimana adanya reformasi birokrasi demi terwujudnya pelayanan publik yang responsif sungguh sangat diperlukan. Dimana hal ini tidak terlepas demi terwujudnya tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and good governance*).

Selain itu, reformasi birokrasi juga menjadi sarana atau instrumen dalam mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu perlu adanya pegawai pemerintah yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang mumpuni. Dalam Konteks undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara hal ini menjadi perhatian utama.

Maka dalam hal untuk mewujudkan adanya kompetensi yang baik dalam menciptakan pelayanan publik yang baik khususnya demi terciptanya *good governance* maka salah satu instrumen yang ada dalam mewujudkan itu semua di dalam Undang-undang No. 5 Tahun 2014 diaturlah tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan adanya PPPK ini diharapkan akan terciptanya pelayanan publik yang dapat menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi dalam pengambilan keputusan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara. Sehingga terciptanya atau meningkatnya produktifitas yang baik dalam pelayanan terhadap publik.

Akan mengingat berbagai hal yang diuraikan diatas, maka penting kiranya untuk kita dapat mengetahui bagaimana PPPK dalam prespektif Undang-undang No, 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Khususnya terkait bagaimana prosedur pengangkatan dan pemberhentian pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, bagaimana pembinaan dan/atau pengembangan karir pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, bagaimana sistem penggajian pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, dan bagaimana pula penerapan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Dengan berbagai pertanyaan diatas, serta masih sedikitnya literatur yang menjadi dasar pengembangan wawasan terhadap PPPK ini, maka dalam makalah ini akan berusaha menjawab berbagai pertanyaan diatas dalam persepektif Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Birokrasi sebagai organisasi pemerintah telah mengalami perjalanan yang cukup panjang. Berbagai kelemahan yang terdapat di dalamnya menjadi tantangan yang tidak akan pernah habis untuk diperbincangkan dan dicari jalan keluarnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sampai saat ini citra negative pada birokrasi masih dapat terlihat. Hal tersebut bukan tanpa sebab, kinerja birokrasi yang buruk dapat mempengaruhi berbagai aspek di dalam pembangunan. Hal ini juga yang membuat *trust* dari masyarakat kepada birokrasi cenderung rendah. Sudah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai pemegang otoritas untuk mengembalikan kepercayaan publik dengan melakukan perbaikan-perbaikan dalam upaya mereformasi birokrasinya.

Reformasi birokrasi dilakukan untuk mengubah berbagai hal di dalam birokrasi agar dapat memenuhi harapan publik. Salah satu perubahan mendasarnya adalah pada manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). SDM sebagai salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi birokrasi namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang dihadapi,

misalnya terkalit rendahnya kompetensi pegawai yang selanjutnya berdampak pada rendahnya kinerja birokrasi secara umum. Dengan adanya masalah yang serius tentang SDM di birokrasi maka reformasi di bidang SDM sudah seharusnya menjadi agenda mendesak pemerintah demi mewujudkan birokrasi yang professional dan akuntabel.

Disahkannya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah angin segar dalam upaya mereformasi SDM di birokrasi. Secara umum UU tersebut mengupayakan adanya sebuah sistem yang dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk pencapaian tujuan birokrasi. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan redefinisi dari peran manajemen SDM. UU tersebut menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan SDM di birokrasi, termasuk tentang pegawai tidak tetap atau yang di dalam UU tersebut dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pada pasal 6 UU tersebut disebutkan bahwa pegawai ASN dapat diategorikan atas dua jenis yaitu PNS yang berstatus pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai dengan perjanjian kerja. PPPK menarik untuk dibahas mengingat statusnya yang bukan pegawai tetap sehingga memang dibutuhkan aturan yang secara tegas mengatur masa depan PPPK ini. Selain itu, pegawai tidak tetap di organisasi pemerintah pusat maupun daerah saat ini jumlahnya cukup besar.

Menurut data BKN Tahun 2005 (dalam Simanungkalit, 2013:45), terdapat 343.158 orang pegawai tidak tetap yang direkrut. Instansi yang melakukan perekrutan terbanyak adalah instansi pemerintah yang terdapat di pulau jawa yakni Provinsi Jawa Timur sebanyak 79.507 orang pegawai, Provinsi Jawa Tengah sebanyak 54.586 orang pegawai, dan Provinsi Jawa Barat sebanyak 42.499 orang pegawai. Sedangkan instansi pemerintah yang

paling sedikit melakukan perekrutan adalah Provinsi Irian Jaya Barat, yakni hanya 337 orang pegawai. Jumlah pegawai tidak tetap ini nantinya berkaitan dengan isu kontribusi PPPK pada peningkatan kinerja birokrasi dan efisiensi organisasi dalam menggunakan anggarannya untuk belanja pegawai.

PPPK atau yang sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal itu senada dengan yang terdapat di dalam Pasal 1 Ayat 4 UU ASN bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Di dalam UU tersebut juga disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan dengan menggunakan sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Dengan menerapkan sistem merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi. Hal-hal tersebut yang kemudian mengundang rasa ingin tau tentang bagaimana PPPK diatur dalam UU ini. Tulisan ini ingin membahas tentang bagaimana UU No. 5 Tahun 2014 sebagai aturan terbaru dalam manajemen pegawai mengatur tentang PPPK, perubahan pokok apa saja yang terjadi didalamnya serta problematika apa yang diperkirakan dapat muncul terkait PPPK dengan diberlakukannya UU tersebut.

Penelitian ini bermula dari problematika yang terjadi dalam organisasi dengan adanya kebijakan penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Pemberlakuan kebijakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini mengancam tenaga harian lepas atau honor. Hal ini terjadi dengan adanya penghapusan keberadaan para tenaga honorer. Seirama dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

tentang Manajemen PPPK.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, nasib tenaga honorer dengan adanya kebijakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja merasa khawatir. Kekhawatiran itu karena pengadaan PPPK menjadi upaya pemerintah untuk menghapus tenaga honorer. Sedangkan mereka sudah bertahun-tahun lamanya bekerja Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan. Hal inilah yang menimbulkan dampak bagi kehidupan mereka atas kebijakan.

Dari permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk menganalisis dampak kebijakan penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan.

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas, rumusan masalahnya adalah Bagaimana Evaluasi Kebijakan Penerimaan Perjanjian Dengan Perjanjian Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk menganalisis bagaimana Evaluasi Kebijakan Pegawai Penerimaan Perjanjian Dengan Perjanjian Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Menganalisis dampak Evaluasi Kebijakan penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

2. Memberikan sumbang pemikiran untuk memahami dampak kebijakan penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Daerah Hanau Kabupaten Seruyan.

