



PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (P3K), **SOLUSI ATAU MASALAH?**

Tim Peneliti Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara

STIA LAN MAKASSAR
2019

PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (P3K) SOLUSI ATAU MASALAH

TIM PENELITI MAGISTER TERAPAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA

Koordinator: Dr. Halim, SH., MH.

Anggota:

Prof. Amir Imbaruddin, MDA., PhD.

Prof. Dr. Muhammad Basri, M.Si.

Prof. Dr. Ismail Said, SH., M.Hum.

Dr. Guntur Karnaeni, M.Si.

Dr. Muh. Syarif Ahmad, S.Pd., M.Si.

Dr. Wahidin, M.Si.

Dr. Muttaqin, MBA.

Dr. Wahyu Nurdiansyah N., S.Sos., M.Si.

Murtafia, S.E.I., MM.

Asmarianti, S.Sos., M.Si.

Asrini A. Saeni, SE, M.Sc.



STIA LAN Makassar
Jl. A.P. Pettarani No.61 Makassar
(0411) 455949 / (0411) 453438
www.stialanmakassar.ac.id
Info: unitp3m@stialanmakassar.com

PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (P3K) SOLUSI ATAU MASALAH

Penulis:

Tim Peneliti Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara

ISBN:

978-623-92578-0-4

Editor:

Dr. Wahyu Nurdiansyah N., S.Sos., M.Si.

Desain Sampul:

Asrini A. Saeni

Penerbit:

STIA LAN Makassar

Redaksi:

Jl. A.P. Pettarani No.61 Makassar
(0411) 455949 / (0411) 453438
www.stialanmakassar.ac.id.
Info: unitp3m@stialanmakassar.com

Cetakan Pertama, Januari 2020

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun
tanpa izin tertulis dari penerbit

KATA PENGANTAR

Penelitian ini disusun berawal dari kebijakan pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk mengatur tentang pegawai tidak tetap di lingkup pemerintahan (Pemerintah Republik Indonesia, 2018).

Keluarnya aturan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dinyatakan untuk membuka peluang bagi tenaga-tenaga ahli profesional untuk mengisi jabatan tertentu (Humas MenPANRB, 2018). Proses rekrutmen PPPK didasarkan pada sistem merit yang dimaksudkan semua WNI mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi PPPK yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2014.

Hasil Penelitian ini berisi hasil analisis efektivitas kebijakan pemerintah mengenai PPPK dengan terbitnya aturan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018. Analisis efektivitas kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menganalisis apakah kebijakan berjalan dengan baik atau menganalisis kebijakan apakah berjalan sesuai dengan peruntukannya dan mencapai tujuan yang sudah didesain.

Penelitian ini memakai kerangka analisis efektivitas kebijakan yang dimodifikasi oleh Pradhan, Su, Fu, Zhang, & Yang (2017) dengan melihat tujuh (7) elemen dalam kerangka analisis efektivitas kebijakan, yaitu purpose, policy, planning, practicem implementation, performance, dan evaluation.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan menjadi Solusi ketika diterapkan sesuai dengan cita-cita awal dari lahirnya kebijakan ini yakni menjadikan orang-orang profesional menduduki jabatan yang sesuai dengan keahliannya, sedangkan ketika Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanya dijadikan sebagai jalur masuk untuk mengangkat Honorer menjadi ASN, maka ini akan menjadi masalah dan juga Sosialisasi kebijakan PP 49 tahun 2018 sudah dilakukan pemerintah namun masih ada beberapa pemerintah daerah yang menolak karena kurangnya pemahaman pemerintah daerah terkait pemahaman keuangan.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas terkait dengan kebijakan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja di Indonesia.

Makassar, November 2019

Penulis

TIM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah	3
3. Tujuan Penelitian.....	4
4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
A. Fungsi Manajemen.....	8
B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
C. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia.....	10
2. Konsep Kebijakan Publik.....	12
A. Kerangka Pikir untuk Mengukur Efektivitas Implementasi Kebijakan.....	25
3. Kebijakan Manajemen ASN.....	27
4. Kebijakan PPPK (P3K).....	28
5. Pertanyaan Penelitian.....	36
6. Kerangka Pikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
1. Metode Penelitian	37
2. Sumber Data	37
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	38
4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	39
5. Uji Keabsahan Data.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42

1. Deskripsi Lokasi Penelitian	42
2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	58
3. Pemahaman dan Implementasi Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara.....	63
BAB V PENUTUP	88
1. Kesimpulan	88
2. REKOMENDASI	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Efektivitas Implementasi Kebijakan menggunakan Kerangka yang dimodifikasi	26
--	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Kerja Efektivitas Implementasi Kebijakan.....	26
Gambar 6.1 Kerangka Pikir	36

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten merupakan sebuah kekuatan bagi sebuah organisasi. Organisasi dapat meningkatkan keunggulan bersaingnya dengan berinvestasi dalam pembangunan sumber daya manusia yang dimilikinya (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2016). Untuk itu organisasi harus pandai menempatkan sumber dayanya pada jabatan tertentu menggunakan sistem merit. Sistem merit adalah sistem yang menempatkan seseorang pada jabatan tertentu berdasarkan kemampuan, tidak berdasar pada faktor-faktor perusak, seperti status social, gender, suku, maupun (Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, 2018). Penelitian yang dilakukan Bank Dunia menunjukkan bahwa pencapaian meritokrasi dalam pembangunan sumber daya manusia seperti perekrutan, prosedur seleksi, dan manajemen personalia menyediakan dampak terbaik dalam meningkatkan kinerja administrasi (Setyowati, 2016)

Dalam menentukan kebutuhan SDM, organisasi sering dihadapkan dengan pilihan apakah merekrut pegawai tetap atau pegawai tidak tetap. Pada banyak kesempatan, organisasi lebih menyukai perekrutan pegawai tidak tetap. Pertama, pegawai tidak tetap lebih murah. Hal ini disebabkan konsekuensi hukum yang terjadi jika mempekerjakan pegawai tidak tetap lebih sedikit, seperti kenaikan gaji yang didasarkan pada lama kerja. Selain itu, berdasarkan penelitian, pegawai tidak

tetap memiliki kinerja yang lebih konsisten dibanding pegawai tetap karena pegawai tidak tetap mempunyai rasa ketidakamanan terhadap pekerjaannya sehingga mengharuskannya harus mengeluarkan kinerja terbaiknya untuk mempertahankan pekerjaannya (R. Widodo, 2010). Di sisi lain, organisasi juga membutuhkan pegawai tidak tetap karena jenis pekerjaan yang memiliki jangka waktu singkat dan memerlukan keahlian tertentu dalam penyelesaiannya.

Pada lingkup pemerintahan, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk mengatur tentang pegawai tidak tetap di lingkup pemerintahan (Pemerintah Republik Indonesia, 2018). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK atau P3K) adalah pegawai pemerintah yang direkrut berdasarkan kebutuhan instansi. Keluarnya aturan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dinyatakan untuk membuka peluang bagi tenaga-tenaga ahli profesional untuk mengisi jabatan tertentu (Humas MenPANRB, 2018). Proses rekrutmen PPPK didasarkan pada sistem merit yang dimaksudkan semua WNI mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi PPPK yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2014.

Pemerintah pada tahun 2019 membuka kesempatan untuk masyarakat untuk menjadi PPPK (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2018). Sebanyak 530 kabupaten kota turut serta dalam proses rekrutmen ini yang dibagi menjadi dua tahap (Lestari, 2019). Rencana perekrutan ini kemudian banyak menuai persoalan. Pemerintah daerah mempersoalkan pendanaan untuk PPPK berasal dari APBD sehingga memberatkan bagi pemerintah daerah. Persoalan

kedua adalah perekrutan pada tahap pertama yang dilaksanakan pada akhir Januari dikhususkan pada pegawai honorer K2 (Rajagukguk, 2019). Perekrutan ini bertentangan dengan semangat pemerintah untuk membuka PPPK untuk merekrut tenaga-tenaga ahli professional. Perekrutan PPPK pada tahap pertama seolah hanya untuk menampung pegawai honorer K2 yang tidak lolos pada perekrutan CPNS. Hal ini akan memperkuat anggapan pegawai honorer akan selalu dicarikan cara untuk dapat terus menjadi pegawai dilingkup pemerintahan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kebijakan pemerintah mengenai PPPK dengan terbitnya aturan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018. Analisis efektivitas kebijakan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menganalisis apakah kebijakan berjalan dengan baik atau menganalisis kebijakan apakah berjalan sesuai dengan peruntukannya dan mencapai tujuan yang sudah didesain (Sadler, 1996). Penelitian ini memakai kerangka analisis efektivitas kebijakan yang dimodifikasi oleh Pradhan, Su, Fu, Zhang, & Yang (2017) dengan melihat tujuh (7) elemen dalam kerangka analisis efektivitas kebijakan, yaitu *purpose, policy, planning, practicem implementation, performance, dan evaluation*.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah apakah Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah berjalan efektif. Rumusan masalah ini dapat diturunkan dalam beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

- a. Apa tujuan dari terbitnya PP No.49 Tahun 2018?
- b. Apa isi kebijakan PP No.49 Tahun 2018?
- c. Bagaimana proses penyusunan PP No.49 Tahun 2018?
- d. Bagaimana praktek kebijakan P3K PP No.49 Tahun 2018?
- e. Bagaimana proses penerapan PP No.49 Tahun 2018?
- f. Bagaimana hasil dari penerapan PP No.49 Tahun 2018?
- g. Bagaimana masyarakat melihat penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) dan rekomendasi apa yang diusulkan untuk pemerintah berdasarkan hasil evaluasi tersebut?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis efektivitas kebijakan pemerintah mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan terbitnya aturan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Manfaat teoretis

Manfaat teoretis dari penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang bagaimana efektivitas implementasi dari Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Penelitian ini penting mengingat UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mengamanatkan pemerintah untuk mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan

PPPK (Pemerintah Republik Indonesia, 2014b). Hasil analisis efektivitas implementasi Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018 berguna dalam melakukan penelitian selanjutnya dalam melihat apakah kebijakan telah berjalan dengan baik, apakah telah sesuai dengan peruntukannya, dan apakah tujuan yang ingin dari keluarnya kebijakan ini dapat dicapai.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam mengevaluasi kebijakan terkait dengan PPPK sehingga tujuan dari implementasi Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang PPPK dapat tercapai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan atau pemahaman kepada masyarakat dalam memahami kebijakan pemerintah dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang PPPK.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy (2010) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai pemanfaatan individu-individu untuk mencapai tujuan organisasi. Para manajer pada semua lini seharusnya memperhatikan manajemen sumber daya manusia karena manajer dalam menyelesaikan tugasnya akan didelegasikan karyawannya. Dalam bukunya Dessler (2011) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktik dalam mengerahkan sumber daya manusia ataupun aspek berkaitan dengan posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Hasibuan (2011) menjelaskan manajemen mempunyai enam unsur yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) kemudian berkembang menjadi kajian manajemen sumber daya manusia yang diterjemahkan menjadi *man power management*. Pettigrew & Whipp dalam Cahayani (2005) mengatakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang perlu diselesaikan perusahaan berkaitan dengan kepedulian dan tindakan dalam pengelolaan orang, termasuk seleksi, pelatihan dan pengembangan, hubungan karyawan, dan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menyelesaikan masalah-masalah di bidang pengelolaan sumber daya manusia yaitu:

- a. perancangan dan pengorganisasian serta pengalokasian pekerjaan karyawan;
- b. perencanaan, penyeleksian, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan SDM;
- c. penciptaan lingkungan kerja yang sesuai kebutuhan karyawan;
- d. pengendalian efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta manajemen SDM.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Seperti dikatakan oleh Amstrong dalam Sulistiyani (2003) pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada empat prinsip dasar yakni

- a. Pertama, manajemen efektif untuk sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi
- b. Kedua, peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan
- c. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan ini harus ditegakkan dan diupayakan secara terus-menerus mulai dari puncak hendaknya kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

- d. Keempat, manajemen manusia berhubungan dengan integrasi yakni menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

A. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Pengadaan yang berguna untuk memperoleh jumlah dan kriteria karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui training yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Fungsi pengembangan ini menjadi penting untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kekompleksan tugas seorang manajer.
- c. Kompensasi diartikan sebagai penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan disesuaikan dengan kinerja mereka demi tujuan organisasi.
- d. Integrasi menyangkut bagaimana kemajuan individu dan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskannya dilaksanakan keempat fungsi lainnya secara terus menerus. Fungsi ini dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program pelayanan karyawan).

- f. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen personalia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan.
- g. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian dapat dilakukan dengan alasan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Selain fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia juga memandang karyawan sebagai unsur dalam proses produksi. Manusia sebagai faktor produksi dapat dilihat dengan bagaimana perusahaan memanfaatkan tenaga kerja sebagai faktor produksi. Memanfaatkan tenaga kerja berarti memberikan kemungkinan kepada karyawan untuk dapat bermanfaat kepada perusahaan, harus diusahakan pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan (Siagian, 2007).

B. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mendorong kontribusi SDM pada organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan organisasi. Pernyataan ini berkaitan dengan seluruh kegiatan organisasi dilakukan untuk mencapai visi dan misi itu bergantung pada SDM yang menjalankan organisasi tersebut. Oleh karena itu, SDM harus dikelola sedemikian rupa agar efektif dan efisien dalam mencapai visi dan misi organisasi (Siagian, 2007).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dijelaskan ke dalam empat bagian:

- a. Tujuan masyarakat (*societal objective*). Tujuan ini mengarah pada tanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Hal ini berasal dari asumsi bahwa organisasi yang ada dapat harus membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, organisasi mempunyai tanggung jawab untuk mengelola SDM-nya agar tidak berdampak negatif terhadap masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (*organizational objective*). Tujuan ini mengarah pada pemberian kontribusi pada pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM merupakan suatu perangkat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.
- c. Tujuan Fungsi (*functional objective*). Tujuan ini mengarah pada memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, setiap karyawan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.
- d. Tujuan Personal (*personnel objective*). Tujuan ini bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi sebagai motivasi dan pemeliharaan karyawan tersebut. Tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

C. Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Salah satu permasalahan dalam sumber daya manusia menurut Hasibuan (Sopiah & Sangaji, 2018) adalah pemenuhan sumber daya manusia yang

profesional. Perencanaan merupakan tahapan strategis dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan. Proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan yang berintegrasi dengan perencanaan sumber yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Perencanaan yang tepat menurut Jackson, Schuler, & Werner (2011) membutuhkan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan dan maupun persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan bagi perencanaan bisnis masa depan
- b. Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia
- c. Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia.
- d. Mengawasi dan mengevaluasi program yang berjalan

Dengan perencanaan sumber daya manusia yang tepat memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Rivai (2004) manfaat tersebut antara lain :

- a. Perusahaan dapat mengoptimalkan jumlah pegawai, kualifikasi pegawai, masa kerja masing-masing pegawai, pengetahuan dan keterampilan pegawai, bakat dan minat pegawai yang ada dalam perusahaan secara baik.
- b. Efektifitas kerja dapat ditingkatkan.
- c. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan jika memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.

- d. Perencanaan sumber daya manusia bermanfaat dalam mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas perusahaan.
- e. Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia.

Tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia Bohandler dan Snell (2009) adalah :

- a. Tahap peramalan dan ketersediaan SDM. Peramalan kebutuhan akan pegawai dengan metode kuantitatif dengan menggunakan *trend analysis* dimana jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan diramalkan berdasarkan indeks perusahaan. Metode kualitatif dengan *management forecast* yaitu opini dari supervisor, manajer, para ahli yang memiliki ilmu terkait kebutuhan akan sumber daya manusia dalam perusahaan.
- b. Tahap perencanaan program. Setelah mendapatkan jumlah dan jenis SDM yang dibutuhkan diperlukan suatu program dalam mengimplementasikan program tersebut melalui Manajemen Kinerja dan Manajemen Karir.

2. Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan atau kebijaksanaan (*policy*) diberikan arti yang bermacam-macam, Harold D.Lasswell dan Abraham Kaplan memberi arti kebijaksanaan sebagai “*aprojected program of goal, value and practices*” (suatu program pencapaian tujuan nilai-nilai dan praktek-praktek yang terarah. Carl J.Friedrik mendefinisikan kebijaksanaan sebagai berikut “*a proposed courses of action of a person, group or government within a given environment providing obstacles and opportunities which the policy was proposed to utilize and overcome in an effort to reach a goal or realize an objective or purpose*” (serangkaian tindakan yang

diusulkan seseorang, sekelompok orang atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Islamy, 2014)

Menurut Perserikatan Bangsa Bangsa (PBB) yang dikutip oleh Wahab (2001) bahwa Kebijaksanaan itu diartikan sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman itu boleh jadi amat sederhana atau kompleks, bersifat umum atau khusus, luas atau sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, bersifat kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. Kebijaksanaan dalam maknanya seperti ini mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu atau suatu rencana untuk mencapai tujuan. Pengertian kebijakan akan dikemukakan oleh James E. Anderson (Wahab, 2016) Kebijakan adalah sebagai langkah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi.

Kebijakan seperti pengertian dari Leslie A. Pal yang dikutip oleh Widodo (2009) dalam bukunya “Analisis Kebijakan Publik”, mengatakan sebagai berikut : *As a course of action or inaction chosen by public authorities to address a given problem or interrelated set of problems* (Kebijakan merupakan sebuah perjalanan dari aksi ataupun tanpa aksi yang dipilih oleh ahli publik untuk memberikan sebuah inti permasalahan atau untuk memberikan penghubung kedua belah pihak dalam menyelesaikan duduk permasalahan).

W.I. Jenkins (Wahab, 2016) menyatakan bahwa kebijakan negara adalah serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seorang aktor politik atau sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi dimana keputusan-keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai aturan dalam bentuk tertulis dan keputusan resmi organisasi yang mengatur segala aspek kehidupan manusia, baik dalam lingkup publik maupun privat (swasta). Tujuannya adalah mengintegrasikan pengetahuan ke dalam suatu disiplin menyeluruh (*overarching*) untuk menganalisis pilihan publik dan pengambilan keputusan dalam proses yang panjang sehingga ia berperan dalam demokratisasi masyarakat (Dewi, 2016).

Menurut Anderson (Agustino, 2016), kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan masalah secara substantif dan prosedural. Kebijakan substantif yaitu apa yang harus dikerjakan oleh pemerintah, dan kebijakan prosedural yaitu siapa dan bagaimana kebijakan tersebut diselenggarakan sesuai aturan. Ini berarti, kebijakan publik adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah. Menurut Anderson (Tahir, 2014) terdapat 5 (lima) hal yang berhubungan dengan kebijakan publik, sebagai berikut:

- a. Pertama, kegiatan yang berorientasi tujuan haruslah menjadi perhatian utama perilaku acak atau peristiwa yang tiba-tiba terjadi.

- b. Kedua kebijakan merupakan pola model tindakan pejabat pemerintah mengenai keputsan-keputusan diskresinya secara terpisah.
- c. Ketiga, kebijakan harus mencakup apa yang nyata pemerintah perbuat, atau apa yang mereka katakan akan dikerjakan dengan baik.
- d. Keempat, bentuk kebijakan publik, dalam bentuknya yang positif didasarkan pada ketentuan hukum dan kewenangan.
- e. Kelima, tujuan kebijakan publik adalah dapat dicapainya kesejahteraan masyarakat melalui produk kebijakan yang dibuat oleh pemerintah.

Setiap kebijakan haruslah memperhatikan substansi dari keadaan dan keadaan sasaran yang ingin dicapai, melahirkan sebuah rekomendasi yang memperhatikan berbagai program yang dapat dijabarkan dan diimplementasikan sebagaimana tujuan dari kebijakan tersebut adalah untuk memecahkan masalah masyarakat dan kalau tidak dapat diimplementasikan berarti kebijakan itu hanya arsip belaka yang hanya tersimpan dalam lemari.

Ahli-ahli ini selanjutnya memandang kebijakan publik sebagai keputusan-keputusan pemerintah yang mempunyai tujuan atau maksud-maksud tertentu, dan mereka yang menganggap kebijakan publik memiliki akibat-akibat yang bisa diramalkan. Mewakili kelompok tersebut Nakamura dan Smallwood (Agustino, 2016) melihat kebijakan publik dalam ketiga lingkungannya yaitu : 1) Lingkungan perumusan kebijakan (*Formulation*), 2. Lingkungan penerapan (*Implementation*), dan 3) Ling-kungan penilaian (*Evaluation*) kebijakan.

Bagi mereka suatu kebijakan melingkupi ketiga lingkungan tadi ini berarti kebijakan publik adalah “serangkaian instruksi dari para pembuat

keputusan kepada pelaksana kebijakan yang mengupayakan baik tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut (*a set of instruction from policy makers to policy implementers that spell out both goals and the mean for achieving those goals*). Beberapa lingkungan kebijakan dalam proses kelembagaan terdiri dari lingkungan pembuatan kebijakan; lingkungan implementasi dan lingkungan evaluasi” (Nakamura dalam Sahrani, 2012).

Para pakar dalam memberi definisi kebijakan publik sering berbeda sesuai dengan pendekatan masing-masing, bahkan cenderung berselisih pendapat satu sama lain. Dye dalam bukunya yang berjudul *Understanding Public Policy* memberikan definisi kebijakan publik sebagai *Whatever governments choose to do or not to do* (apapun yang dipilih oleh untuk dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah) (Dye, 1992). Selanjutnya Dye mengatakan bahwa apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya. Dan kebijakan publik harus meliputi semua tindakan pemerintah jadi bukan semata-mata merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja. Hal yang tidak dilakukan pemerintah juga merupakan kebijakan publik karena mempunyai dampak yang sama besar dengan sesuatu yang dilakukan. Baik yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan pasti terkait dengan satu tujuan sebagai komponen penting dari kebijakan.

Kaitannya dengan hal tersebut, kebijakan publik tentunya mempunyai suatu kepentingan yang bersifat publik denan berbagai sudut pandang. Kepentingan yang bersifat publik itu ternyata paling tidak sedikitnya ada tiga pandangan yaitu :

- 1) Pandangan rasionalis yang mengatakan kepentingan publik adalah kepentingan

terbanyak dari total penduduk yang ada. 2) Pandangan idealis mengatakan kepentingan publik itu adalah hal yang luhur, sehingga tidak boleh direka-reka oleh manusia. 3) Pandangan realis memandang bahwa kepentingan publik adalah hasil kompromi dari pertarungan berbagai kelompok kepentingan. (dalam Sahrani, 2012).

George Edward III dan Sharkansky (Islamy, 2014) bahwa kebijakan negara adalah apa yang dinyatakan dan dilakukan oleh pemerintah. Kebijaksanaan negara itu berupa sasaran atau tujuan-tujuan program-program pemerintah, kemudian mengatakan bahwa kebijaksanaan negara itu dapat ditetapkan secara jelas dalam per-aturan perundang-undangan atau dalam bentuk pidato-pidato pejabat teras pemerintah ataupun program-program dan tindakan-tindakan yang dilakukan pemerintah.

Dari berbagai pendapat tersebut, Islamy (2014) menyimpulkan pengertian kebijakan/kebijaksanaan negara adalah serangkaian tindakan ditetapkan dan dilaksanakan atau tidak dilaksanakan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi untuk memenuhi kepentingan seluruh masyarakat.

Pengertian kebijakan negara tersebut di atas mempunyai implikasi berupa, yaitu: 1) Bahwa kebijakan negara itu dalam bentuk perdananya berupa tindakan-tindakan pemerintah, 2) Bahwa kebijakan negara itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuknya yang nyata, 3) Bahwa kebijakan negara baik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu, dan 4) Bahwa kebijakan negara itu

harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat. Jadi tugas administrator publik bukan membuat kebijaksanaan negara “atas nama” kepentingan publik tetapi benar-benar bertujuan untuk mengatasi masalah dan memenuhi keinginan dan tuntutan seluruh masyarakat. Begitu suatu usulan kebijakan telah diterima atau disetujui oleh pemerintah maka keputusan kebijakan itu telah siap untuk diimplementasikan.

Analisis kebijakan adalah awal, bukan akhir, dari upaya untuk meningkatkan proses pembuatan kebijakan berikut hasilnya, itulah sebabnya analisis kebijakan didefinisikan sebagai pengkomunikasian atau penciptaan dan penilaian kritis (Dunn, 1988). Pengkomunikasian pengetahuan yang relevan dan kebijakan dapat dipandang sebagai proses yang melibatkan analisis kebijakan, pembuatan materi, komunikasi interaktif, dan pemanfaatan pengetahuan.

Beberapa tahun setelah perang dunia II anjuran pertama yang telah dikemukakan secara sistematis ke arah pengembangan analisa kebijaksanaan sebagai orientasi khusus dalam disiplin ilmu-ilmu sosial yang sudah mapan adalah ilmu kebijaksanaan. Kebijaksanaan tidak sekedar membuat keputusan yang lebih efisien, tetapi juga menyediakan ilmu-ilmu untuk maksud memperbaiki pelaksanaan demokrasi dari berbagai bidang yang dimana tujuan akhirnya adalah realisasi martabat manusia yang menjadi orientasi suatu kebijakan. Cuma yang menjadi persoalan adalah sulitnya melaksanakan suatu kebijakan yang telah ditetapkan karena berbagai faktor yang dihadapi oleh suatu lembaga apakah, faktor internal atau eksternal lembaga itu sendiri, di perparah lagi regulasi yang begitu

cepat berubah termasuk perubahan-perubahan terjadi akibat dari kebijakan itu sendiri.

Komitmen manusia pada nilai-nilai yang lebih nyata yang dapat mengantarkan manusia untuk mencapai martabatnya hal ini juga berlanjut pada usaha memasukkan ajaran-ajaran etika dan moral pada suatu kebijakan yang sifatnya umum maupun yang memiliki atau berorientasi pada target group. Termasuk bentuk-bentuk pengetahuan khusus yang dihasilkan para perencana dan pengambil kebijakan, kerangka metodologi Weber juga memberikan sumbangan yang menentukan kepada analisis kebijakan. Berlawanan dengan pendapat lain dimana Weber tidak setuju pada pandangan bahwa ilmu bersifat bebas nilai dan dia sendiri terlibat dalam proyek penelitian kebijakan pada tahun 1880. Akibat-akibat yang terjadi dari serangkaian tindakan kebijakan yang dilaksanakan dari setiap tindakan kebijakan tidak sepenuhnya stabil atau diketahui sebelum tindakan itu dilakukan, juga tidak semua dari hasil tersebut terjadi seperti yang diharapkan atau dapat diduga sebelumnya. Misalnya perubahan moneter dunia, krisis pangan dan sebagainya dapat membuat rencana meleset atau hasil yang timbul tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Namun informasi seperti ini sebagai hasil dari sebuah kebijakan kita dapat melihat hasil guna kebijakan itu sendiri sejauh mana tingkat keberhasilan kebijakan memberi sumbangan pada pencapaian nilai. Pada kenyataan jarang ada problem yang dapat dipecahkan secara tuntas, umumnya pemecahan terhadap suatu problem dapat menumbuhkan problem baru sehingga perlu pemecahan kembali atau perumusan kembali. Namun untuk mengetahui apakah problem telah dipecahkan,

memerlukan pemecahan ulang atau tidak terpecahkan tidak cukup dari informasi mengenai hasil kebijakan.

Peramalan dapat menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang masalah yang akan terjadi dimasa mendatang sebagai akibat dari diambilnya alternatif, termasuk tidak melakukan sesuatu. Ini dilakukan dalam tahap formulasi kebijakan. Peramalan dapat memuji masa depan yang plausible, potensial, dan secara normatif bernilai, mengestimasi akibat dari kebijakan yang ada atau yang diusulkan (Dunn, 1988).

Kebijakan publik memiliki banyak makna, misalnya pengertian kebijakan publik yang terkenal yang menyatakan bahwa kebijakan publik terkait dengan *to do or not to do* (Dye, 1992) dengan prinsip atau cara bertindak yang dipilih untuk mengarahkan pengambilan keputusan. Kebijakan adalah sebuah ketetapan yang berlaku yang oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang mentaatinya (yang terkena kebijakan itu). Kebijakan sebagai prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan tertentu. Definisi lain menyatakan bahwa, kebijakan publik sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau maksud tertentu (Carl Friedrich, 1963). Sedangkan menurut James, A. Anderson, “*public policy is a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter concern.*” (serangkaian tindakan yang

mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah.

Kebijakan, menurut Titmuss, senantiasa berorientasi pada masalah (*problem-oriented*) dan berorientasi kepada tindakan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya kebijakan publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk: (1) mengatasi permasalahan tertentu, (2) melakukan kegiatan tertentu, (3) mencapai tujuan tertentu, yang dilakukan oleh instansi yang berkewenangan dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan negara dan pembangunan. Berbagai sudut pandang tentang kebijakan publik diantaranya dapat dimaknai dari sudut sistem ekonomi politik, dimana kebijakan dimaknai sebagai suatu *bentuk intervensi* yang dikeluarkan pemerintah untuk *mempengaruhi mekanisme pasar* agar proses perekonomian dalam masyarakat berlangsung sebagaimana yang diharapkan.

Definisi yang sangat terkenal dikemukakan oleh Thomas R. Dye yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah "...*whatever governments choose to do or not to do*" (1978). Menurut Dye, kebijakan publik adalah sebuah keputusan yang diambil oleh pemerintah; baik untuk melakukan sesuatu maupun untuk tidak melakukan sesuatu. Menurut Dye, kebijakan publik adalah sebuah pilihan yang membutuhkan pertimbangan. Dengan demikian, kebijakan publik sama artinya dengan keputusan pemerintah. Atau sebaliknya, yaitu semua tindakan pemerintah sebagai kebijakan publik. Tetapi menurut Howlett, definisi Dye ini "...*is perhaps*

too simple and fails to provide the means for conceptualizing public policy (1955)".

Howlett (2000) beranggapan bahwa pemikiran Dye terlalu sederhana dan gagal menjelaskan arti dari konsep kebijakan publik yang sebenarnya. Lebih lanjut menurut Howlett (2000) menjelaskan bahwa:

"Dye's definition is not without merits. First, Dye specifies clearly that the agent of public policy-making is a government this means that private business decisions, decisions by charitable organizations, interest groups, individual or other social groups are not public policies" (1955). Second, Dye highlights the fact that public policies involve a fundamental choice on the parts of governments to do something or to do nothing. This decision is made by individuals staffing the state and its agencies."

Lebih jauh pengertian di atas dapat diartikan sebagai "*a set of interrelated decision taken by a political actor or group of actors concerning the selection of goals and the means of achieving them within a specified situation where those decision should, in principle, be within the power of those actors to achieve*" (Jenkins dalam Howlett 2000). Pendapat Jenkins ini memperlihatkan adanya pengambilan keputusan oleh para aktor politik, atau kumpulan aktor dalam merumuskan kebijakan publik secara tidak sendiri-sendiri, melainkan berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Di dalamnya terkandung unsur proses memilih satu dari seperangkat tujuan yang dianggap prioritas, serta cara mencapainya, sudah tentu dalam batas-batas kewenangan para aktor untuk memprediksi hasil yang hendak dicapai. Pendapat Jenkins (Howlett, 2000) sebagai sebuah penjelasan yang "*...a bit more precise than offered by Dye.*" Dengan demikian baik definisi Dye maupun Jenkins, menurut Howlett keduanya mendekati kesamaan. Perbedaannya terletak pada pendapat Jenkins yang melihat kebijakan publik lebih sebagai suatu

proses, sedangkan Dye melihatnya sebagai pilihan (1978). Dikatakan pula oleh Howlett bahwa: "...Jenkins also introduces the idea of public policy making as goal oriented behaviour on the part of governments, an idea which provides a standard by which to evaluate public policies" (2000). Dengan demikian, kebijakan publik menurut pemahaman Jenkins sifatnya lebih kepada sebuah upaya untuk mencapai tujuan (*goal oriented*) dan cara bagaimana mencapai tujuan itu. Pendapat ini memudahkan dilakukannya evaluasi atas kebijakan karena jelas indikatornya.

Pendapat lain disampaikan oleh Anderson (2010), ia memberikan definisi kebijakan (*policy*) sebagai berikut: "*a policy as a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*". Dari definisi ini diperoleh pengertian bahwa kebijakan adalah tindakan yang mempunyai tujuan tertentu, diikuti dan dilaksanakan oleh seorang atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah yang spesifik. Mengenai siapa yang membuat kebijakan itu, lebih lanjut ia menyatakan bahwa "*...public policies are those policies developed by governmental bodies and officials*" Dengan demikian, jelaslah bahwa 'kebijakan publik' adalah buatan pemerintah. Adapun implikasi dari pengertian kebijakan publik tersebut olehnya diuraikan sebagai berikut:

"(1) Purposive or goal oriented action, rather than random behavior or accidental occurrences; (2) policies consists of courses or patterns of actions by government officials rather than their separate, discrete decisions; (3) policy involves what governments actually do, not what they intend to do or what they say they are going to do; (4) public policy may be either positive or negative in form; it may involve some form of overt government action to deal with a problem on which action was demanded (positive), or it may involve decision by government officials not to take action, to do nothing, on some matter on which government involvement as sought (negative); (5) public policy, at least in its positive form, based on law and is authoritative" (Anderson, 2010)

Menanggapi pemikiran Anderson ini, Winarno (2007) berpendapat bahwa:

“...definisi mengenai kebijakan publik akan lebih tepat bila definisi tersebut mencakup pula arah dan tindakan atau apa yang dilakukan dan tidak semata-mata menyangkut usulan tindakan. Berdasarkan pertimbangan seperti ini, maka definisi kebijakan publik yang ditawarkan oleh James Anderson lebih baik karena memusatkan perhatian pada apa yang sebenarnya dilakukan dan bukan pada apa yang diusulkan atau dimaksudkan”.

Dalam implementasinya, kebijakan adalah sebuah ketetapan yang berlaku, dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang baik dari yang membuat atau yang melaksanakan kebijakan tersebut. Menurut Titmuss (1977), kebijakan sebagai prinsip-prinsip yang mengatur tindakan dan diarahkan pada tujuan tertentu dan menurut Suharto (2005) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.

Menurut Subarsono (2005) kebijakan publik dapat berupa Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Pemerintah Provinsi, Peraturan Pemerintah Kota/Kabupaten, dan Keputusan Walikota/Bupati. Berdasarkan Peraturan Menteri ini, pernyataan pejabat publik juga merupakan bagian kebijakan publik. Hal ini dapat dipahami karena pejabat publik adalah salah satu aktor kebijakan yang turut berperan dalam implementasi kebijakan itu sendiri. Kebijakan dapat pula dipandang sebagai sistem. Bila kebijakan dipandang sebagai sebuah sistem, maka kebijakan memiliki elemen - elemen pembentuknya. Menurut Thomas R. Dye dalam Dunn (2000) terdapat tiga elemen kebijakan yang membentuk sistem kebijakan. Dye menggambarkan ketiga elemen kebijakan tersebut sebagai

kebijakan publik/public policy, pelaku kebijakan/policy stakeholders, dan lingkungan kebijakan/policy environment.

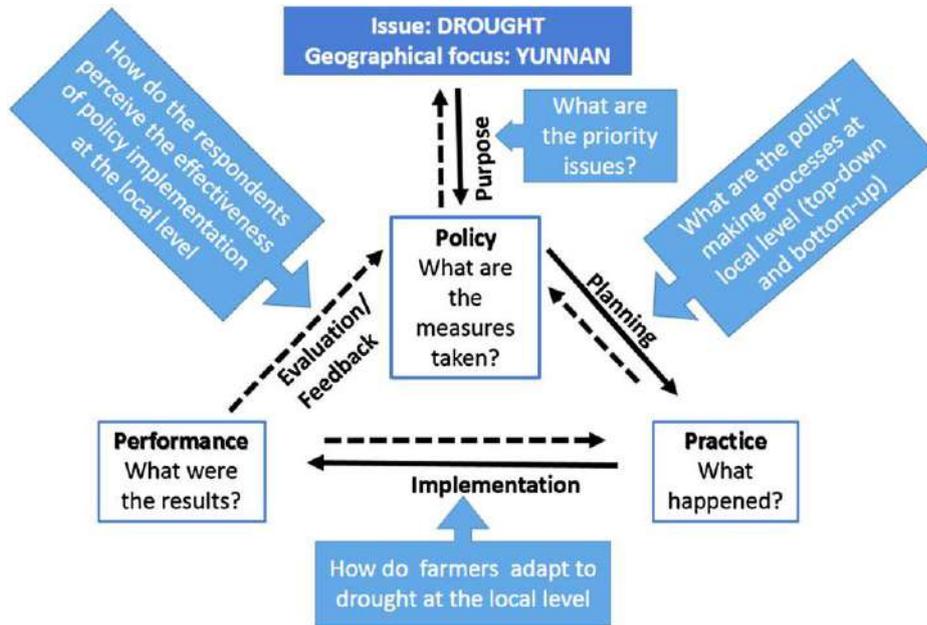
Ketiga elemen ini saling memiliki andil, dan saling memengaruhi. Sebagai contoh, pelaku kebijakan dapat mempunyai andil dalam kebijakan, namun mereka juga dapat pula dipengaruhi oleh keputusan pemerintah. Lingkungan kebijakan juga memengaruhi dan dipengaruhi oleh pembuat kebijakan dan kebijakan publik itu sendiri.

Dunn (2000) menyatakan, “Oleh karena itu, sistem kebijakan berisi proses yang dialektis, yang berarti bahwa dimensi obyektif dan subyektif dari pembuat kebijakan tidak terpisah di dalam prakteknya”. Berdasarkan pemikiran-pemikiran di atas, dapatlah disimpulkan bahwa kebijakan publik pada umumnya: (1) dibuat untuk tujuan tertentu; (2) dikeluarkan oleh pemerintah, dan (3) merupakan sebuah produk hukum bersifat mengatur.

A. Kerangka Pikir untuk Mengukur Efektivitas Implementasi Kebijakan

Efektifitas kebijakan dapat diukur dengan penerapan “Segitiga Efektifitas” (Anderson, 2010) dalam pengembangan kerangka efektifitas untuk mengukur pemantauan kebijakan. Segitiga Efektifitas ini menggambarkan siklus evaluasi untuk mengukur keefektifan kebijakan. Hal ini dilakukan dengan fokus pada hubungan antara kebijakan, aplikasi (praktik) dan hasil (kinerja). Kerangka ini dimodifikasi oleh Baker & McLelland (2003). Penerapan “Segitiga Efektivitas” Sadler dapat digunakan sebagai template dasar untuk pengembangan kerangka kerja untuk menentukan efektivitas kebijakan.

Gambar 2.1
Kerangka Kerja Efektivitas Implementasi Kebijakan



Tabel 2.1

Efektivitas Implementasi Kebijakan menggunakan Kerangka yang dimodifikasi

Kerangka Elemen	Pertanyaan Kunci
Tujuan	Apa prioritas masalah ? Apa tujuan kebijakan
Kebijakan	Kebijakan apa yang diambil
Perencanaan	Proses pembuatan kebijakan
Praktek	Bagaimana praktek kebijakan
Implementasi	Apakah kebijakan bisa berjalan ?
Performance	Bagaimana hasil atau manfaat kebijakan ?
Evaluasi	Bagaimana masyarakat melihat penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) dan rekomendasi apa yang diusulkan untuk pemerintah berdasarkan hasil evaluasi tersebut ?

3. Kebijakan Manajemen ASN

Manajemen sumber daya aparatur sipil negara (ASN) merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan pemerintahan negara yang bertujuan untuk membantu dan mendukung seluruh sumber daya manusia aparatur sipil negara untuk merealisasikan seluruh potensi mereka sebagai pegawai pemerintah dan sebagai warga negara (Pemerintah Republik Indonesia, 2014a). Manajemen sumber daya ASN merupakan tonggak perubahan paradigma pengelolaan ASN yang awalnya hanya menekankan hak dan kewajiban pegawai pemerintahan menuju pada paradigma pengembangan SDM yang strategis. Hal ini penting dilakukan di Indonesia didasarkan pada fakta bahwa ASN sebagai pelaksana pemerintahan belum menunjukkan efektivitas pemerintahan berdasarkan data World Bank. Tidak efektifnya pemerintahan akan berakibat pada semakin rendahnya pelayanan publik kepada masyarakat.

Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur unsur-unsur manajemen SDM dalam pemerintahan, seperti kelembagaan, pengadaan, jabatan dan penempatan, pengembangan karir, promosi dan penilaian kinerja, kesejahteraan, pemberhentian, perlindungan, jabatan, organisasi, dan sistem informasi. Manajemen ASN ini berkiblat pada paradigma manajemen SDM di negara maju yang ASN-nya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan pemerintah. Oleh karena itu, manajemen ASN di Indonesia menerapkan sistem merit dimana kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dilakukan secara adil dan wajar tanpa membeda-bedakan ras, agama, kecacatan, maupun jenis kelamin.

Kondisi aparatur sipil negara di Indonesia yang tidak seimbang dengan jumlah penduduk Indonesia yang akan dilayani menambah tidak efektifnya jalannya pemerintahan. Data yang dimiliki BPS, jumlah seluruh PNS pada tahun 2016 tercatat sebesar 4.374.349 orang dengan jumlah PNS di pusat sebanyak 918.444 orang, di provinsi sebanyak 301.781 orang, dan di Kabupaten/ Kota sebanyak 3.154.124 orang (Badan Pusat Statistik, 2017b). Jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 258.705.000 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2017a). Selain PNS, pemerintah juga merekrut pegawai honorer untuk membantu jalannya pemerintahan. Dengan berjalannya Undang-Undang No.5 Tahun 2014 yang mengatur Manajemen ASN, pemerintah mempunyai dua jenis pegawai ASN, yaitu PNS dan PPPK. PNS merupakan pegawai tetap dilingkup pemerintahan yang memiliki nomor induk pegawai sedangkan PPPK merupakan pegawai dengan masa kerja yang direkrut berdasarkan kebutuhan instansi pemerintah. Lebih lanjut, Undang-Undang No.5 Tahun 2014 ini diturunkan menjadi peraturan pemerintah, yaitu Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

4. Kebijakan PPPK (P3K)

Pemerintah secara resmi telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Kebijakan PP nomor 49 tahun 2018 merupakan turunan dari Undang-Undang no. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-Undang no. 5

Tahun 2014 tersebut Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam PP nomor 49 tahun 2018 batas pelamar PPPK terendah adalah 20 tahun dan tertinggi satu tahun sebelum batas usia jabatan tertentu. Misalnya untuk tenaga guru yang batas usia pensiunnya 60 tahun, berarti bisa dilamar oleh warga Negara Indonesia yang berusia 59 tahun. Demikian juga untuk jabatan lain. Ada dua tahapan seleksi yakni seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Setiap ASN yang berstatus PPPK mendapat hak dan fasilitas yang setara dengan PNS kecuali jaminan pensiun.

Adapun Peraturan yang ditandatangani oleh Presiden Jokowi pada 22 November 2018 ini mengatur mengenai hak dan kewajiban PPPK. Berdasarkan PP tersebut, masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Perpanjangan hubungan kerja bagi PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) utama dan JPT madya tertentu paling lama 5 (lima) tahun, bunyi Pasal 37 ayat (5) PP Nomor 49 Tahun 2018.

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan, bunyi Pasal 102 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, yang telah diundangkan oleh Menteri Hukum dan HAM Yasonna H. Laoly pada 28 November 2018. Bab 1 dalam peraturan pemerintah nomor 49 tahun 2018 ini membahas tentang ketentuan umum peraturan pemerintah PP nomor 49 tahun 2018 yaitu penjelasan umum mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Aparatur Sipil

Negara, Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Teknis, Kompetensi Sosial Kultural, Pejabat yang Bersangkutan, Pejabat Pembina Kepegawaian, Instansi pemerintah, Instansi Pusa, Instansi daerah, Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagai PPPK, Cuti PPPK, Sistem Informasi ASN, Komisis ASN (KASN), badan Kepegawaian Negara, Menteri.

Telah disebutkan dalam pasal 6 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara dikelompokkan atas dua kategori yaitu Pegawai tetap yang berstatus PNS dan Pegawai dengan Perjanjian Kerja disebut PPPK. PPPK ini merupakan warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan perundangan.

Bab 2 dalam peraturan pemerintah nomor 49 tahun 2018 ini membahas tentang penetapan kebutuhan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Disebutkan dalam pasal 4 bahwa instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja dalam jangka waktu lima tahun yang diuraikan per 1 (satu) tahun sesuai prioritas kebutuhan. Kebutuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini ditetapkan oleh Menteri dengan memperhatikan pandangan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan petunjuk teknis Kepala BKN. Adapun penyusunan kebutuhan PPPK untuk jabatan JPT utama tertentu atau JPT madya tertentu diusulkan PPK kepada Presiden melalui Menteri.

Dalam proses pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus berdasarkan pada pemetaan dan pengusulan jumlah dan jenis jabatan PPPK dengan mengacu pada analisis jabatan dan beban kerja instansi pemerintah. Setelah tahap penetapan kebutuhan, tahap selanjutnya adalah pengadaan yang dituangkan dalam Bab III yaitu tentang pengadaan calon PPPK yang dilakukan melalui tahapan :

- a. Perencanaan;
- b. Pengumuman lowongan;
- c. Pelamaran ;
- d. Seleksi;
- e. Pengumuman hasil seleksi;
- f. Pengangkatan menjadi PPPK.

Dalam bab IV PP nomor 49 Tahun 2018 ini dibahas tentang penilaian kinerja PPPK. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa penilaian kinerja PPPK dilakukan oleh Pejabat yang bersangkutan pada Instansi Pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PPPK dilakukan oleh tim penilai kinerja PPPK berdasarkan pertimbangan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian tim penilai kinerja dijadikan dasar untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan dan pengembangan kompetensi. Apabila PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja maka diberhentikan dari PPPK.

Dalam bab V PP nomor 49 tahun 2018 membahas terkait Penggajian dan tunjangan . PPPK sebagaimana dimaksud, diberikan gaji dan tunjangan sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, dalam bab VI dibahas tentang pengembangan kompetensi dalam rangka untuk mendukung pelaksanaan tugas, PPPK diberikan kesempatan untuk peningkatan pengetahuan sesuai dengan perencanaan pengembangan kompetensi pada Instansi Pemerintah. Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan paling lama 24 jam pelajaran dalam satu tahun masa perjanjian kerja, kecuali bagi PPPK yang mengemban tugas sebagai JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu, bunyi Pasal 40 ayat 1 dan 2 PP ini.

Bab VII terkait pemberian penghargaan. Penghargaan juga diberikan kepada PPPK berupa pemberian tanda kehormatan, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, dan kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. Menurut PP ini dalam bab VIII juga menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin. Instansi Pemerintah pun wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK, serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin, bunyi pasal 51 ayat (3) PP ini. PP ini juga mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja bagi PPPK. Pemutusan hubungan kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena :

- a. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir
- b. Meninggal dunia
- c. Atas permintaan sendiri
- d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK

- e. Tidak cakap jasmani/rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Adapun pemutusan hubungan kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena :

- a. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun, dan tindak pidana itu dilakukan dengan tidak berencana;
- b. Melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat
- c. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena :

- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945;
- b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum.
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam pidana penjara paling sedikit 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Dalam Bab X terkait perlindungan PPPK maka pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa :

- a. Jaminan hari tua
- b. Jaminan kesehatan
- c. Jaminan kecelakaan kerja
- d. Jaminan kematian
- e. Bantuan hukum.

PP ini juga menyebutkan, setiap PPPK berhak mendapatkan cuti sesuai yang tertulis dalam Bab XI yang terdiri atas :

- f. Cuti tahunan
- g. Cuti sakit
- h. Cuti melahirkan
- i. Cuti bersama

Adapun PPPK yang menduduki jabatan guru dan jabatan dosen berhak mendapatkan liburan sesuai peraturan perundang-undangan, menurut PP ini, disamakan dengan PPPK yang telah menggunakan hak cuti tahunan. Dan terkait pengawasan dan evaluasi PPPK tertulis dalam Bab XII PP Nomor 49 Tahun 2018. Pengawasan dalam pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah, dilakukan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) . Evaluasi kebijakan manajemen PPPK dilakukan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur dan hasil evaluasi tersebut menjadi dasar penetapan kebijakan di bidang pendayagunaan PPPK.

Kebijakan PP Nomor 49 Tahun 2018 sebagai solusi bagi tenaga honorer

Pemerintah secara resmi telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Terbitnya PP ini diharapkan menjadi solusi bagi tenaga honorer yang belum terangkat pada seleksi CPNS tahun 2018.

Terbitnya Peraturan Pemerintah no 49 Tahun 2018 membuka peluang bagi kalangan profesional untuk menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Profesional dapat mengisi jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tertentu. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 49 Tahun 2018 ini, Negara memberi peluang/kesempatan kepada semua profesi untuk menjadi Aparatur Sipil Negara secara khusus bagi tenaga honorer karena yang menjadi persoalan ketika perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil adalah masalah umur tenaga honorer, untuk PPPK, umur tidak dibatasi lagi sehingga peluang itu tetap terbuka bagi kalangan tenaga honorer untuk menjadi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Negara akan memberikan afirmasi kepada tenaga honorer yang sudah mengabdikan lama berdasarkan database yang dimiliki pemerintah.

Afirmasi akan diberikan kepada calon PPPK khususnya tenaga pendidik seperti guru honorer, tenaga kesehatan, tenaga penyuluh pertanian. Meskipun diberikan afirmasi tetapi tetap kompetensi dipertaruhkan, misalnya untuk tenaga guru harus berlatar pendidikan minimal S1 sesuai dengan peraturan undang-undang. Afirmasi ini berupa tingkat kesukaran soal seleksi PPPK akan diturunkan, passing grade diturunkan.

Kemenpan sebagai kementerian yang mengeluarkan kebijakan PPPK sudah menyusun skema penerimaan PPPK sehingga kementerian/Lembaga lain harus berkoordinasi terkait pelaksanaan kebijakan PPPK. Antisipasi terhadap kemungkinan terjadi kecurangan dalam proses seleksi PPPK sudah dilakukan oleh kementerian PANRB.

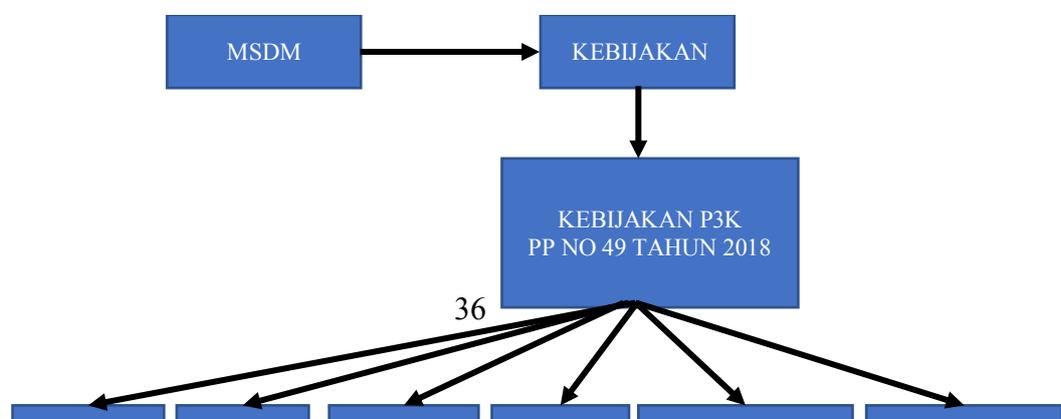
5. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, diuraikan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apa tujuan dari kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) ?
2. Apa isi kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) ?
3. Bagaimana proses penyusunan Kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) ?
4. Bagaimana praktek kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) ?
5. Bagaimana proses penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) ?
6. Bagaimana hasil dari penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) ?
7. Bagaimana masyarakat melihat penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) dan rekomendasi apa yang diusulkan untuk pemerintah berdasarkan hasil evaluasi tersebut ?

6. Kerangka Pikir

Gambar 6.1
Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penentuan metode penelitian ini didasarkan pada pokok permasalahan penelitian yang mengarahkan pada penggambaran masalah yang terjadi di lapangan berdasarkan fakta dan informasi yang diperoleh. Selain itu, pemilihan metode ini juga didasarkan pada karakteristik objek kajian yang mengharuskan pengamatan cermat dan mendalam pada analisis efektivitas kebijakan Peraturan Pemerintah No.49 Tahun 2018.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah:
 - a. Kementerian PAN-RB Deputi Sumber Daya Manusia Aparatur
 - b. Kementrian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Keuangan Daerah
 - c. Pemerintah Kabupaten Toraja Utara

d. Pemerintah Kabupaten Banjar

- 2) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen seperti Pedoman Penelitian, dan sebagainya

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen sebagai berikut :

- 1) Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap informan kunci, yakni narasumber utama yang telah ditetapkan. Penentuan narasumber ini didasarkan pada kapasitas untuk menjawab pertanyaan penelitian . Narasumber ini tercantum pada sumber data primer.

- 2) Telaah Dokumen

Telaah dokumen dilakukan terhadap dokumen-dokumen yang terkait kebijakan pemerintah tentang PPPK. Telaah dokumen ini didasarkan pada pedoman telaah dokumen disertai pengambilan gambar/foto-foto dokumen yang ditelaah.

4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Di dalam melakukan analisis data peneliti mengacu kepada beberapa tahapan yang dijelaskan Miles dan Huberman yang dikutip oleh Moleong (2004) terdiri dari beberapa tahapan antara lain :

- 1) Pengumpulan informasi melalui wawancara terhadap key informan yang *compatible* terhadap penelitian kemudian observasi langsung ke lapangan untuk menunjang penelitian yang dilakukan agar mendapatkan sumber data yang diharapkan.
- 2) Reduksi data (*data reduction*) yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan selama meneliti, tujuan diadakan transkrip data (transformasi data) untuk memilih informasi mana yang dianggap sesuai dan tidak sesuai dengan masalah yang menjadi pusat penelitian di lapangan.
- 3) Penyajian data (*data display*) yaitu kegiatan sekumpulan informasi dalam bentuk naratif, grafik, tabel dan bagan yang bertujuan mempertajam pemahaman penelitian terhadap informasi yang dipilih kemudian disajikan dalam tabel ataupun uraian penjelasan.
- 4) Pada tahap akhir adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*), yang mencari arti pola-pola penjelasan, konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara cermat dengan melakukan verifikasi berupa tinjauan ulang pada catatan-catatan di lapangan sehingga data dapat di uji validitasnya.

Data-data dari hasil wawancara dan telaah dokumen direduksi, ditrianggulasi, disistematisasi, dideskripsi, dan diinterpretasi berlandaskan teori, sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab pertanyaan.

5. Uji Keabsahan Data

Trianggulasi adalah cara yang paling umum digunakan dalam penjaminan validitas data dalam penelitian kualitatif. Trianggulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan data atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

Menurut Sugiyono (2006), Validitas merupakan “derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Menurut Hamidi (2004) ada beberapa teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui validitas data, yaitu:

- 1) Teknik trianggulasi antar sumber data, teknik pengumpulan data, dan pengumpulan data yang dalam hal terakhir ini peneliti akan berupaya mendapatkan rekan atau pembantu dalam penggalan data dari warga di lokasi-lokasi yang mampu membantu setelah diberi penjelasan.
- 2) Pengecekan kebenaran informasi kepada para informan yang telah ditulis oleh peneliti dalam laporan penelitian (*member check*).
- 3) Perpanjangan waktu penelitian. Cara ini akan ditempuh selain untuk memperoleh bukti yang lebih lengkap juga untuk memeriksa konsistensi tindakan para informan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

A. Kabupaten Toraja Utara

Aspirasi awal pembentukan Kabupaten Toraja Utara, diwacanakan pertama kali oleh Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI). Pengurus KNPI Kecamatan Rantepao dipercayakan untuk mengundang dan memimpin pertemuan yang dimaksud. Undangan ditandatangani oleh Ketua, Antonius Sampetoding bersama sekretaris Michael Tonapa, dan pertemuan berhasil diselenggarakan pada tanggal 4 April 2001 di Gedung Pemuda Rantepao. Dalam rangka membahani pertemuan untuk berdiskusi, pokok-pokok pikiran disampaikan oleh Drs. Habel Pongsibidang mewakili DPD II KNPI Tana Toraja.

Fungsionaris KNPI yang ikut mengambil peran aktif di dalam acara diskusi dengan Tokoh-tokoh masyarakat tersebut adalah, antara lain: Drs. A.P Popang, dr. Hendrik Kala' Timang, P.S Pangalo, Agustinus, M.K Parubak, Drs. Daniel Silambi, Samuel Palita SE, Elianus Samben, SP, Massuli' M. Mallua', SH, M. Dharmansyah, Drs. Yusuf Biringkanae, M.Si, Paulus Batti, Ir. Matias Tanan, Ir.Julexy Mangimba, Ir. Alexander Matangkin, Cornelius Patulak Senda, BA, Drs. M.G. Sumule, Nani Upa Sumarre, Ir. Kristian Lambe', Hans Lura Senobaan, Rita Rasinan, SE, M.Luther Bureken, SmHk, Drs. Rede Roni Bare, Yohanis Pongdatu, SH, Luther Pongrekun, SmHk, Ir. Mika Mambaya, Luise Ujiani Rongre, Sumarlina

Ramba', S.Pd, Hana Lura, Pdt. Albartros Palilu, S.Th, Pdt. Drs. G.G. Raru, M.Si, Pdt. Yunus Pailu, Yunus Rante Toding, Elisabet Pasang, Obed Bendon, Layuk Sarungallo, Ludia Tasik Parura,SE.^[3]. Berturut-turut aspirasi dalam bentuk daftar pernyataan dukungan tertulis atas perjuangan Pembentukan Kabupaten Toraja Utara, yang ketika itu telah ditandatangani oleh sejumlah 556 (lima ratus lima puluh enam) tokoh-tokoh masyarakat, disampaikan secara resmi ke DPRD Kabupaten Tana Toraja pada tanggal 2 September 2002. Pembawa aspirasi adalah antara lain: Antonius Sampetoding, Samuel Palita, SE, Michael Tonapa, Paulus Batti', Pamaru R Palinggi dan Hans Lura Senobaan.^[3]

Kabupaten Tana Toraja menyikapi positif dan menerima aspirasi tersebut sesuai mekanisme penerimaan aspirasi di DPRD. Penerima aspirasi dipercayakan oleh Pimpinan DPRD kepada J.K Tondok dari Fraksi PKPI. Keesokan harinya yaitu pada tanggal 3 September 2002 oleh delegasi masyarakat yang sama, aspirasi secara resmi disampaikan pula kepada Bupati Tana Toraja.^[3]

DPRD Kabupaten Tana Toraja setelah menerima aspirasi masyarakat tentang Pembentukan Kabupaten Toraja Utara, langsung menugaskan Panitia Musyawarah Mempersiapkan agenda Sidang Paripurna DPRD guna pembahasan aspirasi masyarakat tersebut. Hasilnya adalah, pada hari itu juga tanggal 12 September 2002 DPRD melalui Sidang Pleno menyatakan telah menerima aspirasi masyarakat tentang Pemekaran Kabupaten Tana Toraja. Selanjutnya, pada tanggal 24 September 2002 DPRD Kabupaten Tana Toraja melaksanakan sidang Paripurna dan mengambil keputusan tentang Pemekaran Tana Toraja serta menetapkan

melalui Surat Keputusan DPRD Nomor:11/KEP/DPRD/IX/2002. Kabupaten DPRD tersebut.

Kabupaten Toraja Utara adalah sebuah kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kotanya adalah Rantepao. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2008 yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Tana Toraja.

Kabupaten Toraja Utara merupakan salah satu Kabupaten dari 24 Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan yang dibentuk sesuai dengan Undang – Undang Nomor 28 Tahun 2008 yang letaknya berada di sebelah utara Kabupaten dan terletak antara 2o35’’ LS – 3o15’’ LS dan 119o – 120’’ Bujur Timur dengan Luas wilayah 1.151,47 km² terdiri dari Hutan Lindung 47.900 Ha, Hutan Rakyat 5.260 Ha, 12.790,93 Ha, Kebun 14,620 Ha. Permukiman 9.865 Ha dan berada pada ketinggian 704 – 1.646 Meter di atas permukaan air laut

Bupati Toraja Utara adalah Drs. Y.S. Dalipang yang dilantik oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 26 November 2008 di lapangan Bhakti Rantepao.

Pada tanggal 11 November 2010, gubernur Sulawesi Selatan, Syahrul Yasin Limpo melantik Caretaker bupati Kabupaten Toraja Utara yang baru, yaitu Drs. Tautoto TR, S.H pada bulan Februari 2010 lalu.

Pada tanggal 31 Maret 2011, kabupaten Toraja Utara memiliki bupati dan wakil bupati definitif pertama yaitu pasangan Frederik Batti Sorring sebagai Bupati dan Frederik Buntang Rombelayuk sebagai Wakil Bupati untuk periode 2011-2016.

Pada tanggal 31 maret 2016, gubernur Sulawesi Selatan, Syahrul Yasin Limpo melantik Bupati Terpilih Kabupaten Toraja Utara DR. KALATIKU

PAEMBONAN, M.Si dan Y. RINTO KADANG, ST untuk masa jabatan 2016-2021

Penduduk Kabupaten Toraja Utara sekitar 226 ribu jiwa pada tahun 2017 sesuai data BPS. Kabupaten Toraja Utara memiliki 21 kecamatan, 40 kelurahan dan 111 Desa (dalam bahasa Toraja yaitu Lembang), dengan luas wilayah 1.151,47 km². Berikut daftar Kecamatan, kelurahan, dan lembang di Kabupaten Toraja Utara sesuai data dari Bidang Pemerintahan Setda Toraja Utara :

KECAMATAN RANTEPAO

1. Kelurahan Rantepao
2. Kelurahan Rantepasele
3. Kelurahan Mentirotiku
4. Kelurahan Malango
5. Kelurahan Laang Tanduk
6. Kelurahan Singki
7. Kelurahan Pasele
8. Kelurahan Karassik
9. Kelurahan Penanian
10. Lembang Limbong
11. Lembang Saloso

KECAMATAN SESEAN

1. Kelurahan Pangli
2. Kelurahan Pangli Selatan
3. Kelurahan Bori

4. Kelurahan Deri
5. Kelurahan Palawa
6. Lembang Buntu Lobo
7. Lembang Parinding
8. Lembang Bori Lombongan
9. Lembang Ranteletok

KECAMATAN NANGGALA

1. Kelurahan Sangpiak Salu
2. Lembang Lili Kira
3. Lembang Karre Limbong
4. Lembang Karre Penanian
5. Lembang Rante
6. Lembang Nanggala
7. Lembang Basokan
8. Lembang Tandung Nanggala
9. Lembang Nanna

KECAMATAN RINDINGALLO

1. Lembang Ampang Batu
2. Kelurahan Pangala
3. Lembang Buntu Batu
4. Lembang Bululangkan
5. Lembang Rindingallo
6. Kelurahan Pangala Utara

7. Lembang Loko Uru
8. Lembang Maiting
9. Lembang Lempo Poton

KECAMATAN BUNTAO

1. Lembang Sapan Kua Kua
2. Lembang Misa Babana
3. Lembang Issong Kalua
4. Lembang Rinding Kila
5. Kelurahan Tallang Sura
6. Kelurahan Tongkonan Basse

KECAMATAN SADAN

1. Kelurahan Sadan Malimbong
2. Kelurahan Sadan Matallo
3. Lembang Sadan Tiroallo
4. Lembang Sadan Andulan
5. Lembang Sadan Pebulian
6. Lembang Sangkaropi
7. Lembang Sadan Ballopasange
8. Lembang Sadan Likulambe
9. Lembang Sadan Pesondongan
10. Lembang Sadan Ulsalu

KECAMATAN SANGGALANGI

1. Kelurahan Pa Paelean

2. Lembang Patapadan
3. Lembang Buntu Labo
4. Lembang Labo
5. Lembang Tallung Penanian
6. Lembang Tandung Labo

KECAMATAN DENDE PIONGAN NAPO (DENPINA)

1. Lembang Dende
2. Kelurahan Pasang
3. Lembang Piongan
4. Lembang Kapolang
5. Lembang Paku
6. Lembang Madong
7. Lembang Buntu Tagari
8. Lembang Parinding

KECAMATAN BARUPPU

1. Kelurahan Baruppu Selatan
2. Lembang Baruppu Benteng Batu
3. Lembang Baruppu Utara
4. Lembang Baruppu Parodo

KECAMATAN TALLUNGLIPU

1. Kelurahan Tallunglipu
2. Kelurahan Tagari Tallunglipu
3. Kelurahan Tantanan

4. Kelurahan Tampo
5. Lembang Buntu Tallunglipu
6. Kelurahan Tallunglipu Matallo
7. Kelurahan Rantepaku

KECAMATAN SESEAN SULOARA

1. Lembang Suloara
2. Lembang Landorundun
3. Lembang Tonga Riu
4. Lembang Sesean Matallo
5. Lembang Lempo

KECAMATAN BANGKELEKILA

1. Lembang Tampan Bonga
2. Lembang Bangkelekila
3. Lembang Batu Limbong
4. Lembang To Yasa Akun

KECAMATAN SOPAI

1. Kelurahan Nonongan
2. Lembang Salu
3. Lembang Salu Sopai
4. Lembang Nonongan
5. Lembang Tombang Langda
6. Lembang Marante

7. Lembang Langda
8. Lembang Salu Rante

KECAMATAN TIKALA

1. Kelurahan Buntu Barana
2. Kelurahan Tikala
3. Lembang Ambatu
4. Lembang Buntu Batu
5. Lembang Sereale
6. Lembang Pangden
7. Lembang Benteng Kado To Ria

KECAMATAN BALUSU

1. Kelurahan Balusu
2. Kelurahan Tagari
3. Lembang Lili Kira Ao Gading
4. Lembang Palangi
5. Lembang Awa Kawasik
6. Lembang Karua
7. Lembang Balusu Bangunlipu

KECAMATAN BUNTU PEPASAN

1. Kelurahan Sapan
2. Lembang Pangkung Batu
3. Lembang Sarambu

4. Lembang Palimbangan
5. Lembang Roroan Barra Barra
6. Lembang Ponglu
7. Lembang Batu Busa
8. Lembang Paongan
9. Lembang Parandangan
10. Lembang Rante Uma
11. Lembang Pulu Pulu
12. Lembang Pengkaroan Manuk

KECAMATAN KESU

1. Kelurahan Batan
2. Kelurahan Pantanakan Lolo
3. Lembang Tallu Lolo
4. Lembang Sangbua
5. Lembang Angin-angin
6. Lembang Tadongkon
7. Lembang Rinding Batu

KECAMATAN TONDON

1. Lembang Tondon Matallo
2. Lembang Langi
3. Lembang Sibata
4. Lembang Tondon

KECAMATAN RANTEBUA

1. Kelurahan Bokin
2. Kelurahan Buangin
3. Lembang Rante Bua
4. Lembang Rantebua Sanggalangi
5. Lembang Pitung Penanian
6. Lembang Rantebua Sumalu
7. Lembang Makuan Par

KECAMATAN KAPALAPITU

1. Lembang Benteng Maullu
2. Lembang Kado
3. Lembang Kantu Poya
4. Lembang Kapala Pitu
5. Lembang Sikuku
6. Lembang Polopadang

KECAMATAN AWAN RANTEKARUA

1. Lembang Londong Biang
2. Lembang Batu Lotong
3. Lembang Awan
4. Lembang Buntu Karua

Visi adalah gambaran tentang kondisi yang diharapkan terwujud pada akhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2016 - 2021. Sesuai dengan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010, proses perumusan Visi

dan Misi mengacu pada Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih.

VISI

Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Toraja Utara Periode 2016 - 2021 yaitu:

"MEKAR UNTUK SEJAHTERA"

MEKAR || Adalah gambaran tentang kondisi yang melatar belakangi terbentuknya Kabupaten Toraja Utara sebagai Daerah Otonomi Baru dalam rangka mendekatkan pelayanan kepada masyarakat yang pada saat itu sebagian wilayahnya masih terpencil dan terisolir dari pusat-pusat pelayanan dan pertumbuhan ekonomi. Indikator dari visi ini adalah indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan umum yang mencapai sama dengan rata-rata kabupaten di Sulawesi Selatan.

SEJAHTERA || Adalah gambaran tentang kondisi masyarakat Toraja Utara yang diharapkan akan terwujud sebagai konsekuensi dari pemekaran yang telah diperjuangkan. Indikator dari visi ini adalah pendapatan masyarakat atau PDRB/kapita yang mencapai sama dengan rata-rata kabupaten lain di Sulawesi Selatan.

MISI

Untuk mewujudkan *VISI* Kabupaten Toraja Utara, dibutuhkan upaya-upaya kongkrit dan sistematis. Maka dalam RPJMD tahun 2016 - 2021 ditetapkan 8 (Delapan) *MISI* Prioritas dengan urutan sebagai berikut:

1. Menggairahkan Kepariwisata
2. Meningkatkan Pelayanan Pemerintahan Bidang Infrastruktur

3. Meningkatkan Pelayanan Pemerintahan Bidang Pendidikan
4. Meningkatkan Pelayanan Pemerintahan Bidang Kesehatan
5. Meningkatkan Pembangunan Ekonomi Rakyat Dalam Rangka Peningkatan Pendapatan Masyarakat
6. Pembangunan Bidang Sosial Budaya Dan Melestarikan Nilai-Nilai Luhur Budaya Toraja
7. Meningkatkan Kapasitas Pemerintahan Daerah Dan Kapasitas Lembang
8. Meningkatkan Kerukunan Antar Umat Beragama.

Informan untuk mengkonfirmasi data dan hasil dokumentasi yang berkaitan dengan Penerapan Kebijakan PPPK adalah:

- a. Bapak Rodi Rene Bere selaku Plt Sekretaris Daerah kabupaten toraja Utara.
- b. Bapak Samuel Sampe Rompon, Selaku Kepala BKD Kabupaten Toraja Utara
- c. Bapak Ronyanto P. Tangkeallo Selaku Kepala Bidang Informasi, Dokumentasi dan Pengadaan Pegawai BKD Toraja Utara

B. Kabupaten Banjar

a. Deskripsi singkat

Kabupaten Banjar adalah salah satu kabupaten di provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia. Ibu kota Kabupaten Banjar terletak di Martapura, Kabupaten Banjar memiliki luas wilayah ±4.668,50 Km², terbagi dalam 19 kecamatan 13 kelurahan dengan 277 desa, dan berpenduduk sebanyak 506.839 jiwa. Berbatasan dengan:

1. Sebelah Utara dengan HSS & Tapin;

2. Sebelah Selatan dengan Banjarbaru & Tanah Laut;
3. Sebelah Timur dengan Kotabaru & Tanah Bumbu;
4. Sebelah Barat dengan Batola & Banjarmasin.

Kabupaten Banjar termasuk Kabupaten yang menjalankan Kebijakan Pemerintah terkait penerimaan pegawai pemerintah non PNS yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Pelaksanaan penerimaan P3K di Kabupaten Banjar dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDP SDM) Kab. Banjar sejak bulan Februari 2019 diawali dengan pengumuman Penerimaan P3K di lingkungan Pemerintah Kab. Banjar Tahun Anggaran 2019.

b. Visi dan Misi

Kabupaten Banjar memiliki Visi:

“Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Banjar Yang Sejahtera dan Barokah”.

Dengan Misi:

1. Meningkatkan pengamalan ajaran agama dan suasana kehidupan beragama;
2. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang berbasis Pendidikan, Kesehatan, Ketenagakerjaan, dan Kesejahteraan Sosial;
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Alam Berbasis Pertanian, Perkebunan, Peternakan, Perikanan dan Komoditas Unggulan Daerah lainnya dengan pendekatan Agribisnis dan Industri berwawasan lingkungan secara berkelanjutan;
4. Mewujudkan pemerataan dan keseimbangan pembangunan infrastruktur untuk mendukung daya saing ekonomi daerah;

5. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik, Bersih dan Amanah.

c. Deskripsi Singkat Informan Penelitian Lokus Kab. Banjar

Informan untuk mengkonfirmasi data dan hasil dokumentasi yang berkaitan dengan Penerapan Kebijakan adalah:

- a. Gusti Muhammad Kholdani (dalam penelitian ini disebut informan 1) sebagai Sekertaris BKDP SDM Kab. Banjar. Wawancara dilakukan pada hari Rabu tanggal 24 April 2019.
- b. Purwaningsih (dalam penelitian ini disebut informan 2) sebagai Kabid Pengadaan Pemberhentian Pembinaan dan Kesejahteraan BKDP SDM Kab. Banjar. Wawancara dilakukan pada hari Rabu tanggal 24 April 2019.
- c. Ely Nor Ekawati (dalam penelitian ini disebut informan 3) sebagai Kabid Pengembangan Aparatur BKDP SDM Kab. Banjar. Wawancara dilakukan pada hari Rabu tanggal 24 April 2019
- d. Joko Sutrisno (dalam penelitian ini disebut informan 4) sebagai Kasubbid Karir dan Promosi BKDP SDM Kab. Banjar. Wawancara dilakukan pada hari Rabu tanggal 24 April 2019.
- e. Nasrun Syah (dalam penlitian ini disebut informan 5) sebagai Sekertaris Daerah Kab. Banjar. Wawancara dilakukan pada hari Rabu tanggal 25 April 2019

C. Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara – Reformasi Birokrasi

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (disingkat Kemenpan RB) merupakan kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pendayagunaan aparatur negara

dan reformasi birokrasi. Kementerian PAN dipimpin oleh seorang Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN-RB) yang sejak tanggal 27 Juli 2016 dijabat oleh Asman Abnur berdasarkan perombakan kabinet yang kedua. Sejak tanggal 15 Agustus 2018 jabatan Menpan-RB dijabat oleh Syafruddin.

Tugas dan Fungsi

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam melaksanakan tugas, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas aparatur dan pengawasan, kelembagaan dan tata laksana, sumber daya manusia aparatur, dan pelayanan publik;
2. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang reformasi birokrasi, akuntabilitas aparatur dan pengawasan, kelembagaan dan tata laksana, sumber daya manusia aparatur, dan pelayanan publik;
3. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
4. koordinasi pelaksanaan supervisi dan pengawasan penyelenggaraan administrasi pemerintahan;

5. pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi; dan
6. pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2016 adalah:

1. Sekretariat Kementerian;
2. Deputi Bidang Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur, dan Pengawasan;
3. Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana;
4. Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur;
5. Deputi Bidang Pelayanan Publik;
6. Inspektorat
7. Staf Ahli Bidang Politik dan Hukum;
8. Staf Ahli Bidang Pemerintahan dan Otonomi Daerah;
9. Staf Ahli Bidang Administrasi Negara; dan
10. Staf Ahli Bidang Budaya Kerja

2. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini telah diperoleh berbagai data dan informasi terkait kebijakan PPPK berdasarkan hasil wawancara dengan Pejabat Kedeputian Bidan SDM Aparatur dalam hal ini diwakili oleh Kepala Bidang Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu bapak Istyadi Insani,

S. Sos, M.Si. Adapun data dan informasi yang diperoleh meliputi : Apa tujuan dari kebijakan, isi kebijakan, proses penyusunan kebijakan, praktek kebijakan proses penerapan kebijakan, hasil dari penerapan kebijakan dan rekomendasi apa yang diusulkan untuk pemerintah berdasarkan hasil evaluasi.

1. Tujuan dari Kebijakan PPPK

Lahirnya Kebijakan PPPK merupakan amanah Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya pasal 107 yang menyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 95 sampai dengan pasal 106 diatur dalam Peraturan Pemerintah. Konsep awal munculnya kebijakan PPPK berawal dari keinginan Pemerintah untuk menarik orang-orang hebat yang ada di luar negeri untuk masuk ke Pemerintahan khususnya untuk membantu Pemerintah. Namun, karena ada konsekuensi politis lebih-lebih menjelang Pemilu, kebijakan ini memang didorong oleh Presiden salah satunya untuk mengakomodasi yang non PNS atau honorer.

2. Isi Kebijakan

PPPK adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dalam menjalankan tugas pemerintahan. Hak PPPK terdiri dari gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Adapun gaji dan tunjangan PPPK berlaku sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi PNS. Artinya gaji dan tunjangan yang diterima PPPK sama dengan yang diterima PNS.

3. Proses penyusunan Kebijakan PPPK (PP No 49 Tahun 2018)

Proses penyusunan PP nomor 49 Tahun 2018 ini mengacu pada Undang-Undang nomor 12 tahun 2011. Penyusunan PP ini melibatkan panitia antar kementerian. Panitia antar kementerian yang menyangkut PPPK terdiri dari : 1. Setneg, 2. Kemenkumham, 3. LAN, 4. BKN, 5. kementerian keuangan, 6. kementerian dalam negeri dan 7. Menteri PAN RB selaku koordinator. Dalam pembahasannya Kementerian PAN RB mengundang kemenristekdikti, kemendagri mewakili pemerintah daerah, dan juga mengundang perwakilan pemerintah daerah.

Terkait sosialisasi Kebijakan PPPK yaitu PP No. 49 Tahun 2018 maka Kemenpan RB sudah mengundang semua pejabat yang mengurus kompetensi dan kepegawaian PPPK dan melakukan sosialisasi di kanreg IV Makassar yang menghadirkan deputi untuk menjelaskan kepada mereka terkait PPPK. Sosialisasi ini difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Negara.

4. Praktek kebijakan PPPK (PP No 49 Tahun 2018).

Praktek kebijakan PPPK terdiri dari tahapan Seleksi PPPK berdasarkan Permenpan RB nomor 4 Tahun 2019 terdiri dari 3 (tiga) tahap : 1. Seleksi administrasi : seleksi ini dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dengan kualifikasi dokumen pelamar PPPK. 2. Seleksi Kompetensi : kompetensi teknis, kompetensi manajerial, kompetensi sosio kultural yang menggunakan sistem CAT. Pelamar dinyatakan lulus tahap ini jika nilai CAT memenuhi nilai ambang batas (passing grade) yang ditetapkan. 3. Seleksi wawancara : seleksi ini bertujuan untuk menilai integritas dan moralitas pelamar. Seleksi wawancara dilakukan melalui mekanisme berbasis komputer.

5. Proses penerapan kebijakan PPPK (PP No. 49 Tahun 2018)

Proses penerapan kebijakan PPPK (PP No. 49 Tahun 2019) dimulai dengan Penetapan formasi. Penetapan formasi sama dengan CPNS, kecuali tahap pertama kemarin karena disebutkan eks K2. Eks K2 itu datanya sudah ada sejak tahun 2012. Mereka untuk rekrutmen 2013. Mereka sudah diverifikasi oleh instansi Pembina teknisnya misalnya guru oleh dikbud, penyuluh pertanian oleh kementerian pertanian, kesehatan oleh Kemenkes, dosen oleh Ristekdikti. Data pesertanya dari situ yang akan ikut seleksi. Untuk yang tahap kedua itu umum, berarti mekanisme normal. Mekanisme normal itu nanti Menpan akan mengirim surat ke instansi-instansi untuk mengajukan formasi cpns dan PPPK. Misalnya professor dari LN mau masuk mengajar di Perguruan Tinggi bisa langsung ikut PPPK dan langsung professor.

PP No. 49 tahun 2018 ini mulai disahkan oleh pemerintah setelah perekrutan CPNS 2018 selesai maka dari itu Pemerintah dalam hal ini Menteri PAN RB Syafruddin menyebut pegawai dan guru honorer yang gagal masuk CPNS bisa ikut seleksi PPPK dan membuka kesempatan bagi WNI yang di luar negeri untuk mengabdikan untuk negara dengan bergabung menjadi PPPK sebagai langkah untuk mewujudkan ASN yang profesional dan berdaya saing.

6. Hasil dari penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018)

Beberapa Kementerian dan Lembaga Non Kementerian sudah menerapkan kebijakan PPPK (PP no 49 Tahun 2019). Contohnya di KSP (Kantor Staf Presiden) itu di hunting, semua rata-rata PPPK, bahkan staf-staf dibawahnya itu rata-rata PPPK semua yang membantu Presiden dalam bidang tertentu dan

seterusnya. kemudian di dalam kepala LPNK (Lembaga Pemerintah Non Kementerian) tertentu juga seperti Badan Ekonomi Kreatif itu PPPK juga, Dirjen Kebudayaan itu PPPK juga dan seterusnya. Jadi ada sekitar 16 jabatan diisi oleh PPPK.

7. Tanggapan Pemerintah melihat penerapan kebijakan P3K (PP No 49 Tahun 2018) dan rekomendasi apa yang diusulkan untuk pemerintah berdasarkan hasil evaluasi.

Di beberapa daerah terjadi penolakan terkait kebijakan PPPK (PP no 49 Tahun 2018). Masalahnya yang pertama tidak paham, kedua masalah anggaran. Jadi pemahaman anggaran. Dibiayai oleh APBD itu bukan dari PADS tapi dari APBN melalui mekanisme DAU.

Jadi pemahaman daerah kemarin adalah pemahaman keuangan. Kenapa pemda resah karena ini kebijakan instan. Sebelum pemilu harus sudah ada rekrutmen PPPK. Padahal Kemenpan RB sudah merencanakan rekrutmen PPPK itu idealnya 2020 karena anggarannya dan aturannya disiapkan dulu di 2019. Jadi kalau mau mengangkat PPPK 100 orang berarti anggarannya itu harus direncanakan sejak 2019. Sehingga kendalanya sekarang ini calon PPPK sudah lulus seleksi tapi belum diangkat karena anggarannya belum ada. Sedangkan kalau non PNS itu dibiayai oleh anggaran 52. Kalau PPPK itu anggaran 51 maka PPPK dapat gaji dan dapat tunjangan. Yang kedua pemahamannya bahwa berbeda antara instansi pusat dan daerah. Kalau instansi pusat itu diatur dengan PMK 190 tahun 2012, PP 45 tahun 2013, peraturan dirjen perpen 31 tahun 2016. Kalau instansi daerah itu pengaturan keuangan Peraturan permendagri no 13

tahun 2006. Karena tadi konsekwensi Undang-Undang no 3 tahun 2004. Keuangan daerah itu dipisahkan.

3. Pemahaman dan Implementasi Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara.

Pelaksanaan penerimaan P3K di Kabupaten Banjar dilaksanakan oleh BKDP SDM Kab. Banjar sejak bulan Februari 2019 dilakukan berdasarkan PP No 49 Tahun 2018 dan Permenpan RB No 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diawali dengan pengumuman penerimaan P3K di lingkungan Pemerintah Kab. Banjar Tahun Anggaran 2019.

Pemerintah Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara mengetahui adanya Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 seperti yang dipaparkan saat wawancara dengan BKPD SDM Kab. Banjar dan Kepala BKD Kabupaten Toraja Utara melalui sosialisasi dilaksanakan di Batam pada bulan Februari 2019 yang dilakukan oleh Kemenpan RB, dengan mengundang seluruh Kepala Daerah se-Indonesia membicarakan beberapa agenda pembahasan terkait PP No 49 Tahun 2018 tersebut yaitu pelaksanaan penerimaan P3K Tahap Pertama pada bulan yang sama di bulan Februari 2019 juga, penggajian P3K yang diterima dibebankan di APBD masing-masing termasuk biaya premi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan P3K ,dan penerimaan P3K pada tahap pertama belum berlaku umum hanya dikhususkan untuk tenaga honorer K2 di masing-masing daerah.

a) Proses Penerapan Kebijakan P3K di Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara

Penerapan Kebijakan P3K akhirnya dijalankan oleh Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara setelah dilaksanakan rapat koordinasi beberapa SKPD antara lain BKPD SDM Kab. Banjar, BPKD Kab. Banjar, Dinas Pendidikan Kab. Banjar dan Kementerian Pertanian Kab. Banjar yang dipimpin langsung oleh Sekretaris Daerah Kab. Banjar seperti yang dipaparkan oleh Ibu Purwaningsih.

“...Pertama untuk P3K di Kabupaten Banjar ini, setelah mendengarkan dari berbagai pihak akhirnya pemerintah daerah mengiyakan untuk membuka lowongan ini karena sebetulnya juga berat karena penggajian itu harus disanggah dan dibebankan kepada daerah itu keberatan kami. Sebelum akhirnya membuka peluang ini, kita kemarin rapat dan pimpin oleh Sekda sendiri dan menghadirkan beberapa SKPD terkait dengan pelaksanaan P3K ini...”

Sedangkan di Kabupaten Toraja Utara seperti yang dipaparkan oleh Kepala BKD Kabupaten Toraja Utara dan Kepala Bidang Informasi, Dokumentasi dan Pengadaan Pegawai BKPP Toraja Utara menyatakan bahwa :

“Kebijakan penerimaan pegawai PPPK ini kami sudah terapkan dengan menerima guru yang berasal dari honorer. Kemarin kita telah menerima 71 pegawai baru PPPK ini yang diseleksi dengan baik melalui CAT, walaupun kuotanya 120. Pendaftaranya lumayan banyak sekitar 242 an orang, tetapi yang lulus berkas 156 Orang.

b) Praktek Kebijakan P3K di Kab. Banjar dan Kab. Toraja Utara

Pelaksanaan penerimaan P3K di Kabupaten Banjar dilaksanakan oleh BKPD SDM Kab. Banjar Kab. Toraja Utara sejak bulan Februari 2019 dilakukan

berdasarkan PP No 49 Tahun 2018 dan Permenpan RB No 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diawali dengan pengumuman penerimaan P3K di lingkungan Pemerintah Kab. Banjar Tahun Anggaran 2019. Dalam pengumuman tersebut diinformasikan beberapa hal sebagai berikut:

a. Jabatan, Kualifikasi Pendidikan dan Jumlah Alokasi Formasi Kab. Banjar

Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/297/FP3K/M.SM.01.00/2019 tertanggal 04 Februari 2019

Perihal Pengadaan P3K Tahap I Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga Honorer Eks Kategori II (TH Eks-KII) Guru sebanyak 129 orang;
- 2) Tenaga Honorer Eks Kategori II (TH Eks-KII) Kesehatan sebanyak 8 orang;
- 3) Tenaga Honorer Penyuluh Pertanian berdasarkan SK Menteri Pertanian dan/atau MoU/Nota Kesepahaman antara Kementrian Pertanian dan dengan Pemerintah Daerah (THL-TB Penyuluh Pertanian) sebanyak 65 orang;
- 4) Daftar nama yang berhak mengajukan lamaran adalah yang terdaftar dalam *database* Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia dan memenuhi persyaratan Peraturan Perundangan-Undangan.

b. Persyaratan Khusus Pelamar Eks. TH-K2 Jabatan Guru.

- 1) Berusia maksimal 59 Tahun per 1 April 2019;
- 2) Tenaga Honorer Jabatan Guru dari T Eks-KII yang ada dalam *database* Nasional pada Kemenpan-RB dan BKN serta memenuhi persyaratan Peraturan Perundang-Undangan;

- 3) Pendidikan minimal S-1/DIV dengan jurusan relevan dengan mata pelajaran pada kurikulum;
- 4) Masih aktif mengajar dan memiliki surat penugasan dari Kepala Sekolah/Kepala Dinas yang menyatakan masih aktif.

c. Persyaratan Khusus Pelamar THL-TB Penyuluh Pertanian.

- 1) Usia diatas 20 tahun dan maksimal 1 tahun sebelum BUP (usia maksimal 57 tahun);
- 2) Tenaga Honorer Penyuluh Pertanian berdasarkan SK Menteri Pertanian dan/atau MoU/Nota Kesepahaman antara Kementrian Pertanian dengan Pemerintah Daerah (THL-TB Penyuluh Pertanian);
- 3) Pendidikan minimal SMK Bidang Pertanian (Rumpun Ilmu Hayat Pertanian);
- 4) Bagi pelamar yang berstatus sebagai Inseminator wajib memiliki sertifikat Inseminator;
- 5) Bertugas di desa yang dibuktikan SK Menteri Pertanian/Ditjen/Dinas Pertanian Provinsi.

d. Jabatan, Kualifikasi Pendidikan dan Jumlah Alokasi Formasi Kab. Toraja Utara

Jadwal Pengadaan PPPK Kabupaten Toraja Utara Tahap 1 tahun 2019 – Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menyampaikan Surat tentang Pengadaan PPPK Tahap 1 2019 kepada seluruh Kabupaten/Kota pada tanggal 4 Februari 2019 beserta jadwal persiapan, pelaksanaan seleksi, dan pengangkatan sebagai PPPK dalam pengadaan PPPK Tahap I Tahun 2019.

Ditetapkannya PP Nomor 49 Tahun 2018, memungkinkan untuk dilakukannya perekrutan ASN melalui skema PPPK dan diharapkan dapat menjadi solusi terhadap tenaga Non PNS, sebagaimana dimaksud pada angka 2 untuk dapat mengikuti seleksi dan diangkat menjadi PPPK bagi mereka yang dinyatakan lulus seleksi. Peraturan Pemerintah dimaksud sudah disosialisasikan pada tanggal 23 Januari 2019 di Batam yang dihadiri oleh ± 530 (lima ratus tiga puluh) PPK daerah yang sebagian besar diwakili oleh Sekretaris Daerah dan/atau Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

Dalam tahun 2019, akan dilakukan rekrutmen ASN (CPNS dan PPPK) pada Kabupaten Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan yang diawali tahap I perekrutan PPPK untuk jabatan-jabatan Guru, Tenaga Kesehatan, dan Penyuluh Pertanian dari Tenaga Honorer Eks Kategori II (TH Eks K-II) yang ada dalam database BKN dan memenuhi persyaratan Peraturan Perundang-Undangan.

Adapun persyaratan untuk rekrutmen PPPK Tahap 1 2019 dimaksud, antara lain:

1. Untuk jabatan Guru di lingkungan Pemerintah Daerah mempunyai kualifikasi pendidikan minimal S-1 dan masih aktif mengajar sampai saat ini (dapat dicek di <http://info.gtk.kemdikbud.go.id>);

2. Untuk Tenaga Kesehatan mempunyai kualifikasi pendidikan minimal D-III bidang Kesehatan dan mempunyai STR yang masih berlaku (bukan STR internship), kecuali untuk Epidemiolog, Entomolog, Administrator Kesehatan, dan Pranata Laboratorium Kesehatan mempunyai kualifikasi pendidikan D-III/S-1 Kimia/Biologi; dan
3. Untuk Penyuluh Pertanian mempunyai kualifikasi pendidikan minimal SMK bidang Pertanian atau SLTA plus sertifikasi di bidang pertanian.

Informasi lebih lanjut terkait proses pendaftaran dan teknis pelaksanaannya peserta dapat koordinasi dan konsultasi pada BKD/BKPP/BKPSD Kabupaten Toraja Utara masing-masing.

Pendaftaran PPPK dibuka pada tanggal 10 Februari 2019 untuk memverifikasi berkas bagi pendaftar tenaga Guru, Tenaga Kesehatan dan tenaga penyuluh pertanian di Kabupaten Toraja Utara (Torut).

Kabid Informasi Dokumentasi dan Pengadaan Pegawai, BKD Torut, Ronyanto Popang Tangkeallo, mengatakan, banyaknya peserta K2 yang mendaftar (hari ini) lebih dulu akan melalui verifikasi berkas.

“Menurut Permen 49 Menpan yang diutamakan itu tenaga guru honorer K2, kemudian tenaga kesehatan dan penyuluh pertanian serta hari ini (kemarin) kami ingin memperfikasi supaya kami tidak salah didalam mengusulkannya nanti,”

Ronyanto berharap bahwa yang ikut test nantinya bisa masuk semua untuk memenuhi kouta yang telah ditetapkan, agar tidak ada lagi persoalan kedepannya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“Mereka ikut seleksi, persoalan hasil seleksi nantinya soal lain lagi, karena kami berupaya agar semua K2 yang memenuhi syarat mereka ikut, karena semua K2 yang memenuhi syarat kami akan upayakan kepada mereka semua lulus”

Pendaftaran tahap pertama yang digelar adalah tenaga honorer K2 untuk tenaga Guru, kesehatan dan penyuluh pertanian yang ada di Torut. Untuk test yang rencanan dilakukan tanggal 23 Februari 2019.

d. Jadwal Pelaksanaan.

Pelaksanaan Seleksi penerimaan P3K tahap pertama Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara dilaksanakan di Bulan Maret 2019 dengan melalui beberapa tahapan seleksi:

Tabel 1

NO	KEGIATAN	TANGGAL
A	PERSIAPAN	
1	Pengumuman Penerimaan	08 sd 16 Feb 2019
2	Cek Data Peserta dan Verifikasi	08 sd 10 Feb 2019
3	Pendaftaran Peserta	10 sd 16 Feb 2019
4	Verifikasi Administrasi	08 sd 17 Feb 2019
5	Penetapan Lokasi Ujian dan Penggunaan Sistem CAT UNBK Kemendikbud	12 sd 14 Feb 2019
6	Pengumuman Hasil Verfikiasi Administrasi oleh Pemda melalui Aplikasi BKN	18 Feb 2019
7	Serah terima data peserta yang sudah valid dari BKN ke UNBK	18 Feb 2019
8	Pengaturan Jadwal dan Tempat Tes	15 sd 19 Feb 2019
9	Pengumuman Jadwal dan Tempat Tes	19 Feb 2019
10	Sinkronisasi Data dan Gladi Bersih	20 Feb 2019
11	Gladi Bersih (Uji Coba)	21 Feb 2019
12	Sinkronisasi Data Ujian	22 Feb 2019
B	PELAKSANAAN s/d HASIL SELEKSI	
1	Pelaksanaa Tes	23 s.d 24 Feb 2019
2	Pengolahan Nilai	25 s.d 28 Feb 2019
3	Pengumuman Hasil	1 Maret 2019

Sumber: Dokumentasi Pengumuman Tentang Pengadaan P3K Tahap 1 di Kab. Banjar

dan Kab. Toraja Utara Tahun 2019.

Menurut Soedaryono (2006), pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik

kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”. Dan menurut Robbins (2006), pengertian pegawai adalah “orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

Dengan adanya PP No 49 terkait Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, maka instansi pemerintah diberikan kesempatan untuk melaksanakan penerimaan dan mengangkat pegawai non PNS yang kemudian disebut sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang dilakukan untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis professional dengan kebutuhan dan kemampuan instansi. Dalam PP tersebut mengatur segala hal terkait P3K yang diatur dalam Manajemen P3K sehingga semua instansi pemerintahan yang akan mengangkat P3K memiliki acuan dan pedoman yang sama dan jelas. Manajemen P3K dalam PP No 49 Tahun 2018 meliputi:

1. Penetapan kebutuhan:
 - a. Jenis jabatan yang dapat diisi oleh P3K.
 - b. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan P3K berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
 - c. Penyusunan kebutuhan jumlah P3K sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
 - d. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan P3K ditetapkan dengan Keputusan

Menteri.

2. Pengadaan:

- a. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon P3K setelah memenuhi persyaratan.
- b. Pengadaan calon P3K merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintah
- c. Pengadaan calon P3K dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi P3K.
- d. Penerimaan calon P3K dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan.
- e. Pengadaan P3K untuk jabatan fungsional dan jabatan pemimpin tinggi
- f. Pengangkatan calon P3K ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- g. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.
- h. P3K tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.

3. Penilaian Kinerja

- a. Penilaian kinerja P3K bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
- b. Penilaian kinerja P3K dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran,

hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.

- c. Penilaian kinerja P3K dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- d. Penilaian kinerja P3K berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
- e. Penilaian kinerja P3K dapat di-delegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari P3K.
- f. Penilaian kinerja P3K dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- g. Hasil penilaian kinerja P3K disampaikan kepada tim penilai kinerja P3K.
- h. Hasil penilaian kinerja P3K dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- i. P3K yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja P3K tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari P3K.

4. Penggajian dan Tunjangan

- a. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada P3K.
- b. Gaji diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
- c. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk P3K di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk P3K di Instansi Daerah.
- d. Selain gaji P3K dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan

perundang-undangan.

5. Pengembangan Kompetensi/;

- a. P3K diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- b. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
- c. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

6. Pemberian Penghargaan

- a. P3K yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- b. Penghargaan dapat berupa pemberian:
 - 1) Tanda kehormatan;
 - 2) Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/ atau
 - 3) Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
- c. P3K yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan.

7. Disiplin

- a. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, P3K wajib mematuhi disiplin P3K.
- b. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap P3K

serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

- c. P3K yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
8. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
- a. Pemutusan hubungan perjanjian kerja P3K dilakukan dengan hormat karena:
 - 1) Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - 2) Meninggal dunia;
 - 3) Atas permintaan sendiri;
 - 4) Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan P3K; atau
 - 5) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
 - b. Pemutusan hubungan perjanjian kerja P3K dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
 - 1) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - 2) Melakukan pelanggaran disiplin P3K tingkat berat; atau
 - 3) Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
 - c. Pemutusan hubungan perjanjian kerja P3K dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - 1) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang- Undang

Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- 2) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- 3) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- 4) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

9. Perlindungan

a. Pemutusan hubungan perjanjian kerja P3K dilakukan tidak dengan hormat karena:

- 1) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- 3) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- 4) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak

pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

- b. Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.
- c. Bantuan hukum, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

c) Hasil Penerapan Kebijakan P3K di Kab. Banjar dan Kab. Toraja Utara

Penerapan PP No 49 Tahun 2019 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara dengan mengeluarkan kebijakan penerimaan P3K tahap pertama. Dalam pelaksanaan kebijakan ini tahapan Pengadaan P3K telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 49 Tahun 2018 ini. Pengadaan P3K di Kab. Banjar dan Kabupaten Toraja Utara dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pada Instansi Pemerintahan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi P3K. Namun pada proses pengadaan P3K tersebut ada terdapat juga hal-hal yang tidak sesuai dengan PP No 49 Tahun 2018 yaitu pada pasal 16 terkait Pelamaran, pada pasal tersebut dikatakan setiap warga negara mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi P3K untuk Jabatan Fungsional. Dan yang terjadi adalah pelamar pada penerimaan P3K pada tahap pertama ini hanya diperuntukkan untuk tenaga Honorer K2 yang tercatat pada *database* BKN.

Pada Tahapan Seleksi penerimaan P3K Pemerintah Kab. Banjar telah menjalankan tahapan seleksi sesuai PP No 49 Tahun 2019 yaitu melalui seleksi administrasi dan seleksi Kompetensi. Pemerintah Kab. Banjar melaksanakan proses seleksi Kompetensi dengan menggunakan sistem CAT UNBK Kemendikbud. Pelamar yang berhasil lulus memenuhi *passing grade* pada kelompok jabatan sebagai berikut:

Tabel 2

NO	KELOMPOK JABATAN	JUMLAH PELAMAR SESUAI FORMASI	JUMLAH PELAMAR YANG MEMENUHI <i>PASSING GRADE</i>
1	Tenaga Guru	129	38
2	Tenaga Kesehatan	8	2
3	Penyuluh Pertanian	65	54
JUMLAH SELURUHNYA		202	94

Sumber: Dokumentasi Seleksi Penerimaan P3K Kab. Banjar Tahun 2019

Dari data ini dapat dilihat dengan adanya kebijakan Penerimaan P3K tahap pertama yang dikhususkan untuk tenaga Honorer K2 sesuai Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor B/297/FP3K/M.SM.01.00/2019 Perihal Pengadaan P3K Tahap I Tahun 2019. Terlihat bahwasanya pemenuhan kebutuhan pegawai untuk tiga jabatan fungsional yaitu guru, tenaga kesehatan dan penyuluh pertanian di Kab. Banjar sejumlah 202 yang tersaring dan lulus uji kompetensi 94 pelamar atau hanya 46 % kebutuhan pegawai yang dibutuhkan oleh pemerintah Kab. Banjar.

Dengan adanya penerimaan pegawai baru (P3K) maka ada beberapa kewajiban pemerintah kabupaten yang harus dipenuhi dalam hal penerapan manajemen P3K sebagai berikut :

Tabel 3.

Manajemen P3K yang Mengandung Implikasi Pendanaan

No.	Pasal	Penjelasan
1	Pasal 1	P3K adalah warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan UU
2	Pasal 38	P3K berhak memperoleh gaji dan tunjangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Selain gaji, P3K juga dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan
3	Pasal 39	Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah
4	Pasal 40	Pelaksanaan pengembangan kompetensi P3K setara 24 jam pelajaran setahun
5	Pasal 75	Pemerintah juga wajib memberikan perlindungan berupa: jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja jaminan kematian dan bantuan hukum

Sumber: PP No 49 Tahun 2018

Pada pelaksanaan penerimaan P3K Kabupaten Banjar di tahapan seleksi pada Tes CAT UNBK sesuai dengan instruksi Kemenpan RB dimana P3K tahapan pertama dikhususkan untuk pegawai Honorer K2 ditemukan beberapa hal yaitu dari 202 formasi guru yang dibuka hanya 94 yang lulus passing grade, tenaga kesehatan dari 8 formasi yang lulus 2 sedangkan formasi penyuluh pertanian 65 orang yang dibutuhkan terdapat 54 yang lulus passing grade.

Pada pelaksanaan penerimaan P3K Kabupaten Toraja Utara di tahapan seleksi pada Tes CAT UNBK sesuai dengan instruksi Kemenpan RB dimana P3K tahapan pertama dikhususkan untuk pegawai Honorer K2 ditemukan beberapa hal yaitu dari formasi guru yang dibuka hanya 71 yang lulus passing grade dari 242 pendaftar formasi guru.

Setelah lebih dari 16 (enam belas) tahun akhirnya Pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu perubahan besar ialah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak didapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparturnya. Sayangnya PPPK yang

dianggap sebuah inovasi kebijakan ini menimbulkan banyak kerancuan. Munculnya istilah PPPK sendiri telah banyak menimbulkan perdebatan dan diskusi kritis di kalangan pemangku kebijakan, pengelola kepegawaian, akademisi, dan masyarakat. Mengingat kehadiran PPPK ini dianggap tidak lahir pada sesuatu tempat yang dapat disebut sebagai hal baru.

Kebimbangan arah kebijakan PPPK banyak yang mengasumsikan bahwa sebenarnya kehadiran PPPK tidak lebih dari “mengganti baju” istilah Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, atau Staf Kontrak yang selama ini banyak dipakai oleh instansi baik di pusat maupun di daerah untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusianya dengan cepat.

Pemahaman tersebut tidaklah salah, salah satu landasan pemikiran lahirnya PPPK adalah karena belum jelasnya konsep pegawai Non-PNS sampai saat ini serta sistem rekrutmen dan seleksi dalam birokrasi yang rigid, sehingga sulit untuk merespon kebutuhan pegawai atas pelayanan publik secara cepat. Namun ide besar dari PPPK ini berlandaskan pada pemahaman bahwa selama ini PNS menjadi “pemain tunggal” dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Padahal tidak semua urusan pemerintahan sebenarnya harus dikerjakan oleh PNS. Maka dengan ide pemisahan pekerjaan urusan pemerintahan tersebut PPPK tidak dapat serta merta dipersamakan dengan Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, ataupun Staf Kontrak yang selama ini dipersepsikan karena pun desain mengenai gaji, penghargaan, sistem PHK dan perlindungan serta pengembangan kompetensi PPPK juga berbeda dari Pegawai Non-PNS selama ini.

Perbedaan pemahaman ini akan terus muncul selama belum ada kepastian hukum khususnya mengenai definisi dan ruang lingkup yang jelas mengenai PPPK. Pengambil kebijakan masih terkesan ragu untuk memberikan batas kepada ruang lingkup PPPK. Apakah PPPK akan mengakomodir semua sebutan untuk Non-PNS atau memberikan batasan khusus PPPK hanya untuk sektor dan keahlian tertentu. Tidak bisa dipungkiri jika arah kebijakan mengenai PPPK tidak segera ditetapkan dalam pengaturan maka akan timbul kekhawatiran masuknya PPPK tidak menjadi solusi tetapi justru akan menimbulkan masalah baru. Pengesahan RPP Manajemen PPPK Sebagai Solusi Kepastian Hukum Sebagai negara hukum, penting kiranya untuk memastikan kedudukan PPPK diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah (PP) sebagai konsekuensi amanat langsung dari pasal 94 sampai 107 UU No.5 Tahun 2014. Saat ini dari rencana awal 13 RPP amanat UU No. 5 Tahun 2014, telah masuk dan digabungkan menjadi 4 RPP (RPP Gaji dan Tunjangan, RPP Manajemen PPPK, Manajemen Penilaian Kinerja dan Disiplin PNS, Manajemen Korps Pegawai ASN) untuk dibahas dan disahkan menjadi Peraturan Pemerintah. Pasal 134 UU No. 5 Tahun 2014 menyebutkan peraturan pelaksanaan dari UU No. 5 Tahun 2014 harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan. Artinya sejak tahun 2014, RPP ini akan melewati batas waktu yang diberikan oleh Undang-Undang, ini tentu menjadi catatan bagi kepastian hukum ASN di Indonesia.

Menjadi perlu diperhatikan daya mengikat keberlakuan pengaturan mengenai ASN jika nantinya RPP melewati tenggang waktu yang telah ditentukan. Disatu sisi, patut dipahami RPP Manajemen PPPK sulit untuk segera terealisasi

karena antara satu RPP dengan RPP lain memiliki kausalitas yang sama lain sehingga pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturan di dalam regulasi. Terutama mengenai gaji dan tunjangan PPPK itu sendiri yang menyangkut perihal keuangan negara, juga bagaimana memberikan struktur yang tepat mengenai pengembangan karir dan kompetensi pada PPPK. Terlepas dari itu semua, kita harapkan RPP ini dapat segera terealisasi, karena bagaimanapun juga pembangunan dan pelayanan publik harus dipenuhi secara cepat. Namun, perekrutan tanpa kepastian hukum juga akan menimbulkan permasalahan baru di dalam manajemen ASN.

Keberadaan PPPK hendaknya tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan dan tidak adanya kepastian hukum tentang PPPK. Jangan sampai pemerintah daerah atau kementerian/lembaga melakukan “inovasi” dalam melakukan rekrutmen terbuka atas jenis kepegawaian PPPK yang belum tentu “inovasi” tersebut sejalan dengan regulasi dan arah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat. Apabila demikian, maka akan tercipta kembali pola Pegawai Non-PNS yang berbeda-beda setiap daerah dan instansi serta tidak menutup kemungkinan akan kembali lagi pola tenaga outsourcing jenis baru di pemerintahan yang dibalut dengan nama jenis kepegawaian yakni PPPK. PPPK adalah sebuah inovasi yang seyogyanya disambut dengan hangat dalam sistem ASN.

PPPK memberikan angin segar untuk melakukan percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala. PPPK sebagai upaya

untuk menciptakan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan sharing knowledge and experience antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan begitu, masuknya PPPK akan memacu adrenalin birokrasi untuk melakukan percepatan penyelenggaraan ASN. Namun kembali kepada permasalahan awal, siapa yang disebut sebagai PPPK dan seberapa luas lingkup jabatan, keahlian dan sektor yang akan ditempati PPPK masih menjadi tanda tanya sampai hari ini.

Anderson (2010) memberikan definisi kebijakan (*policy*) sebagai berikut :
“*a policy as a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern*”. Dari definisi ini diperoleh pengertian bahwa kebijakan adalah tindakan yang mempunyai tujuan tertentu, diikuti dan dilaksanakan oleh seorang atau sekelompok pelaku guna memecahkan masalah yang spesifik.

Terbitnya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk memberikan peluang bagi kalangan profesional untuk masuk di pemerintahan supaya membantu tugas pemerintah dan memberikan kesempatan bagi tenaga honorer yang belum berhasil terangkat atau lulus seleksi CPNS tahun 2018.

Adapun formasi PPPK eks THK-II terdiri dari :

1. Guru/Dosen
2. Tenaga Kesehatan
3. Penyuluh Pertanian

HIGHLIGHT SAMBUTAN MENTERI PANRB

PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA

Tujuan Rekrutmen PPPK:

- Percepatan peningkatan kapasitas organisasi
- Percepatan pencapaian tujuan strategis nasional
- Mendapatkan pegawai yang memiliki sertifikasi teknis
- Mendapatkan pegawai yang dapat langsung didayagunakan
- Mendukung dinamika organisasi



**90.850
Pendaftar**



**72.980
Mengikuti Tes**

**Formasi PPPK
eks THK-II :**

1. Guru/Dosen
2. Tenaga Kesehatan
3. Penyuluh Pertanian

Aspek penilaian PPPK

- Kompetensi Manajerial
- Basis Kultural
- Kemampuan Teknis

Prinsip pelaksanaan rekrutmen dan seleksi

- Kompetitif
- Objektif
- Bersih dari KKN
- Adil
- Transparan
- Tidak dipungut biaya

Dengan terbitnya PP No.49 tahun 2018 ini maka pemerintah ingin menyelesaikan masalah tenaga honorer yang gagal menjadi ASN karena terkendala masalah umur tenaga honorer yang lewati batas usia untuk menjadi PNS. Melalui kebijakan ini pemerintah melalui Kementerian PAN RB mengeluarkan kebijakan ini sebagai solusi untuk mengatasi hal tersebut.

Adapun tujuan rekrutmen PPPK :

1. Percepatan peningkatan kapasitas organisasi
2. Percepatan pencapaian tujuan strategis nasional
3. Mendapatkan pegawai yang memiliki sertifikasi teknis
4. Mendapatkan pegawai yang dapat langsung didayagunakan
5. Mendukung dinamika organisasi

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara terdiri dari 2 kelompok yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian

kerja yang diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Kebijakan PP nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK merupakan jalan tengah untuk pegawai honorer yang tidak bisa jadi PNS karena usia sudah diatas 35 tahun. Kebijakan ini untuk mengakomodir tenaga honorer yang sudah tidak memenuhi syarat untuk diangkat jadi PNS karena terkendala usia.

Adapun syarat untuk menjadi PPPK : Syarat usia yaitu syarat batas usia minimal peserta PPPK adalah 20 tahun dan maksimal satu tahun sebelum batas usia pensiun untuk jabatan yang dilamar.

Gaji PPPK sama dengan PNS dan mendapatkan tunjangan kinerja. Perbedaanya PPPK tidak ada pensiun tapi itu lebih menguntungkan. Kalau PNS pensiun dipotong langsung dari penghasilannya kalau PPPK tidak dipotong. PPPK bisa mengadakan pensiun sendiri. Jadi pengaggarannya *fully funded* bukan *Pay As You Go* yang seluruhnya ditanggung dari APBN.

Kebijakan PP nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK tidak lahir secara tiba-tiba. Latar belakang munculnya kebijakan PPPK berangkat dari naskah akademik. Pemerintah belajar dari beberapa negara seperti Jerman, Korea Selatan dan Australia. Dimana presentasi pegawai permanen (pegawai negeri) sebesar 40 % dan pegawai non permanen sebesar 60%. Itulah kemudian yang diadopsi oleh pemerintah Indonesia. Sehingga lahirlah Undang-Undang ASN. Maka dari isi kebijakan dimasukkanlah PPPK disamping sebagai trend tetapi juga keinginan pemerintah menarik diaspora-diaspora yang ada di luar negeri.

PP No.49 tahun 2018 menyatakan tidak semua jabatan bisa diisi oleh PPPK. Yang bisa diisi oleh PPPK adalah jabatan utama dan madya tertentu, jabatan ini adanya di instansi pusat. Sebagai contoh sekretaris daerah provinsi itu jabatan madya tapi disitu ditentukan bahwa pengelola kepegawaian, keuangan dan anggaran tidak bisa diisi oleh PPPK. Jadi PPPK di daerah itu hanya untuk jabatan fungsional, kalau tenaga administrasi tidak bisa diisi oleh PPPK. Karena sebenarnya konteks awalnya mencari orang professional yang punya sesuatu yang lebih, kalau sudah bisa dipenuhi oleh PNS maka tidak perlu diambil PPPK. Tetapi kemudian karena ada tuntutan politis maka kemudian dalam prakteknya berubah. Dalam proses penerimaan PPPK tahap 1 dikhususkan untuk tenaga honorer eks K2 karena kalau mereka ikut jalur seleksi CPNS tidak lolos karena terkendala usia dan ada perubahan peraturan kepegawaian dari Undang-Undang no 8 tahun 1974 juncto Undang-Undang no. 44 tahun 1999 yang dinyatakan tidak berlaku dengan diundangkannya Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya di pasal 53 itu jelas Presiden sudah tidak punya kewenangan lagi untuk langsung mengangkat CPNS karena disitu dinyatakan bahwa Presiden itu bisa mendelegasikan kewenangannya kepada PPK dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian kecuali untuk tiga yaitu : jabatan pimpinan madya dan utama dan jabatan fungsional keahlian utama. Kemudian presiden tidak bisa langsung mengangkat tenaga honorer menjadi PNS karena yang berwenang mengangkat itu PPK sehingga tidak ada pengangkatan otomatis lagi. Yang membiayai adalah pemerintah pusat, sehingga ketika berbicara tentang PPPK maka PPPK adalah pegawai pusat yang ditempatkan di daerah, gajinya PPPK dari pemerintah pusat

bukan dari pemerintah daerah melalui DAU. Jadi Pemerintah menambah anggarannya untuk PPPK bukan dari alokasi yang ada kemudian disisihkan untuk PPPK.

Proses penerapan kebijakan PPPK tahap pertama dikhususkan untuk eks tenaga honorer K2 posisi guru/dosen, tenaga kesehatan, penyuluh pertanian yang memenuhi syarat. Formasi tahap kedua dikhususkan untuk formasi umum, apabila calon pelamar tidak masuk di syarat formasi PPPK tahap 1 maka bisa ikut di formasi tahap 2. Berdasarkan PP no 49 tahun 2018 dikatakan bahwa Seleksi PPPK hampir sama dengan seleksi CPNS. Dalam PP tersebut dikatakan bahwa seleksi PPPK harus dilaksanakan oleh panselnas. Panselnas PPPK terdiri dari beberapa *stakeholders* atau institusi yang terdiri dari perguruan tinggi, BKN, BPKP, Ombusman, Badan Cyber Nasional dan Kemendikbud sebagai koordinator.

Menteri PAN RB mengatakan lebih dari 70 % tenaga honorer yang mengikuti seleksi PPPK berhasil lulus seleksi. Rangkaian seleksi juga menggunakan CAT.

Dalam proses seleksi PPPK tahap 1, tenaga eks honorer diberikan afirmasi seperti tingkat kesulitan soal lebih rendah dan passing grade diturunkan sehingga para peserta seleksi bisa lulus.

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Pemerintah memasukkan skema PPPK sebagai bagian dari ASN bermaksud untuk menarik profesional untuk masuk di pemerintahan guna membantu tugas pemerintah dan sebagai jalan tengah untuk mengakomodir tenaga eks honorer K2 untuk menjadi ASN.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan menjadi Solusi ketika diterapkan sesuai dengan cita-cita awal dari lahirnya kebijakan ini yakni menjadikan orang-orang profesional menduduki jabatan yang sesuai dengan keahliannya, sedangkan ketika Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanya dijadikan sebagai jalur masuk untuk mengangkat Honorer menjadi ASN, maka ini akan menjadi masalah.
3. Sosialisasi kebijakan PP 49 tahun 2018 sudah dilakukan pemerintah namun masih ada beberapa pemerintah daerah yang menolak karena kurangnya pemahaman pemerintah daerah terkait pemahaman keuangan.

2. REKOMENDASI

1. Pemerintah perlu melakukan penelusuran lebih lanjut terkait terbitnya kebijakan mengenai manajemen PPPK yang bukan saja merupakan fenomena administratif kebijakan tetapi juga memiliki nuansa politik.

2. Pemerintah Pusat perlu mengkaji ulang kebijakan PPPK dengan mengesampingkan nuansa politik didalamnya serta mengedepankan azas peningkatan kualitas pelayanan publik
3. Pemerintah Pusat dan Pemda sebaiknya aktif dalam melakukan koordinasi, khususnya pada saat penyusunan formasi PPPK. Agar masalah penganggaran rekrutmen PPPK ini tidak menjadi masalah kedepannya
4. Pengembangan Kemampuan PPPK

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik* (Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Anderson, J. E. (2010). *Public Policy Making : An Introduction*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Badan Pusat Statistik. (2017a). *Statistik Indonesia 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2017b, November 20). Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenis Kepegawaian dan Jenis Kelamin, Desember 2013 dan Desember 2016. Diambil 17 Maret 2019, dari <https://www.bps.go.id/statistictable/2015/09/08/1798/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-jenis-kepegawaian-dan-jenis-kelamin-desember-2013-dan-desember-2016.html>
- Baker, D. C., & McLelland, J. N. (2003). Evaluating The Effectiveness of British Columbia's Environmental Assessment Process for First Nations' Participation in Mining Development. *Environtmental Impact Assessment Review*, 23, 581–603.
- Cahayani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (12th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dewi, R. K. (2016). *Studi Analisa Kebijakan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dunn, W. (1988). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Dye, T. R. (1992). *Understanding Public Policy* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hamidi. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Howlett, M. (2000). *Managing the "Hollow State": Procedural Policy Instruments and Modern Governance*. 43(4), 412–431.
- Humas MenPANRB. (2018, Desember 6). PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjadi ASN. Diambil 15 Maret 2019, dari [https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-](https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka)

peluang-profesional-menjadi-asn

- Islamy, M. I. (2014). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, Schuler, & Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2018, Desember 20). Januari dan April 2019, Pemerintah Akan Rekrut P3K. Diambil 15 Maret 2019, dari www.kominfo.go.id website: <https://kominfo.go.id/content/detail/15720/januari-dan-april-2019-pemerintah-akan-rekrut-p3k/0/berita>
- Lestari, A. (2019, Februari 8). BKN: 530 Kabupaten Kota di Indonesia akan Merekrut Pegawai PPPK. Diambil 16 Maret 2019, dari <https://www.merdeka.com/uang/bkn-530-kabupaten-kota-di-indonesia-akan-merekrut-pegawai-pppk.html>
- Moleong, L. J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2010). *Human Resource Management* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). *Fundamentals of Human Resource Management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014a). *Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014b). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jakarta.
- Pradhan, N. S., Su, Y., Fu, Y., Zhang, L., & Yang, Y. (2017). Analyzing the Effectiveness of Policy Implementation at the Local Level: A Case Study of Management of the 2009–2010 Drought in Yunnan Province, China. *International Journal of Disaster Risk Science*, 8(1), 64–77. <https://doi.org/10.1007/s13753-017-0118-9>
- Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian. (2018). *Dikotomi Sistem Merit dan Politisasi Birokrasi dalam Peningkatan Jabatan ASN* (Policy Brief No. 019-Mei 2018). Badan Kepegawaian Negara.

- Rajagukguk, R. (2019, Januari 23). Mulai Februari, Pemerintah Seleksi P3K Tahap Pertama untuk Honorer K2. Diambil 16 Maret 2019, dari <https://www.inews.id/finance/makro/mulai-februari-pemerintah-seleksi-p3k-tahap-pertama-untuk-honorer-k2/438269>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadler, B. (1996). *International Study of The Effectiveness of Environmental Assessment*. Diambil dari Canadian Environmental Assessment Agency website: https://www.ceaa.gc.ca/Content/2/B/7/2B7834CA-7D9A-410B-A4ED-FF78AB625BDB/iaia8_e.pdf
- Sahrani. (2012). *Implementasi Program Alokasi Dana Desa (ADD) di Kabupaten Kutai Kartanegara* (Disertasi). Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Setyowati, E. (2016). Merit System in Recruitment and Selection Process of Civil Servant Candidate in Malang Indonesia (Implementation of Recruitment and Selection of Civil Servant Candidate in 2010). *Journal of Administrative Sciences and Policy Studies*, 4(1), 83–95.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangaji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2005). *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tahir, A. (2014). *Kebijakan Publik & Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Titmuss, Ri. (1977). *Social Policy and Introduction*. London: Allen & Unwin.
- Widodo, 2009. (2009). *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi AnalisisProses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Widodo, R. (2010). *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Winarno, B. (2007). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses* (Revisi). Yogyakarta: Media Presindo.



ISBN 978-623-92578-0-4



9 786239 257804

**UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
STIA LAN MAKASSAR**

Jalan A.P. Pettarani No.61 Makassar
Telp / Fax(0411) 455949 / (0411) 453438
Email: unitp3m@stialanmakassar.ac.id

