



ANALISIS HUKUM PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI INDONESIA

Indah Permata Sari¹,

¹Program Pascasarjana Hukum, Universitas Islam Indragiri, Indonesia.
sariindahpermata427@gmail.com¹,

Abstract (Bahasa Inggris)

The implementation of Government Employees with Work Agreements (PPPK) in Indonesia has become an important alternative in recruiting staff to meet the workforce needs in the public sector. However, despite PPPK's strategic role in providing public services, various legal issues need serious attention, particularly in terms of legal protection, equal opportunities, and the selection mechanisms. This study aims to analyze the policy of PPPK recruitment, explore the legal issues related to the rights and employment status of PPPK, and provide recommendations for improving the existing policy. Using a descriptive-analytical approach, this study evaluates the regulations governing PPPK, including Ministerial Regulation No. 28 of 2021 and Law No. 5 of 2014 on the State Civil Apparatus. The results of the study indicate that, although the PPPK selection is conducted with a more transparent system, there are still disparities in social protection rights, such as pension entitlements, and unequal access to selection processes in certain regions. Additionally, corruption, collusion, and nepotism (KKN) remain challenges in the PPPK recruitment process. This study recommends the need for improving legal protection for PPPK, including granting pension rights, and enhancing the supervision of the selection process to prevent KKN practices. With amore inclusive and fair policy, it is expected that PPPK can work more productively, feel more valued, and provide high-quality public services.

Kata Kunci: (3-5 kata)

PPPK seleksi, hak hukum, perlindungan sosial, kebijakan ketenagakerjaan, PNS.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Penyelenggaraan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia telah menjadi alternatif penting dalam pengadaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor publik. Namun, meskipun PPPK memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan publik, terdapat berbagai persoalan hukum yang perlu mendapatkan perhatian serius, baik dari segi perlindungan hukum, kesetaraan kesempatan, maupun mekanisme seleksi yang dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pengadaan PPPK, menggali isu-isu hukum terkait dengan hak dan status kerja PPPK, serta memberikan rekomendasi untuk penyempurnaan kebijakan yang ada. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif-analitik, penelitian ini mengevaluasi peraturan perundang-undangan yang mengatur PPPK, termasuk Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 serta Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun seleksi

PPPK dilakukan dengan sistem yang lebih transparan, masih terdapat ketimpangan dalam perlindungan hak sosial seperti jaminan pensiun, serta ketidaksetaraan akses dalam seleksi di daerah-daerah tertentu. Selain itu, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) masih menjadi tantangan dalam proses rekrutmen PPPK. Penelitian ini menyarankan perlunya penyempurnaan perlindungan hukum bagi PPPK, termasuk pemberian hak pensiun, serta peningkatan pengawasan terhadap proses seleksi untuk mencegah praktik KKN. Dengan kebijakan yang lebih inklusif dan adil, diharapkan PPPK dapat bekerja lebih produktif dan merasa lebih dihargai, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Corresponding Author:

Indah Permata Sari
Magister Hukum
Universitas Islam Indragiri
Sariindahpermata427@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan suatu negara sangat bergantung pada kualitas dan profesionalisme aparatur sipil negara (ASN) yang ada di dalamnya. Di Indonesia, ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menjadi tulang punggung dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. PNS memiliki peran strategis dalam menjalankan fungsi-fungsi administratif, pelayanan publik, serta implementasi kebijakan pemerintah. Namun, seiring dengan dinamika perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terus berubah, sektor pemerintahan menghadapi tantangan dalam mengelola ASN yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Salah satu tantangan utama adalah adanya keterbatasan jumlah PNS yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi tertentu, serta sulitnya mempercepat proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan daerah atau sektor tertentu.

Selain itu, sistem pengadaan PNS yang selama ini berlaku, yang memerlukan waktu panjang dalam proses seleksi, seringkali tidak mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor pemerintahan secara fleksibel dan cepat. Dalam konteks tersebut, pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan jumlah PNS dan meningkatkan efisiensi birokrasi pemerintahan. PPPK memungkinkan pemerintah untuk merekrut tenaga kerja profesional yang memiliki keahlian tertentu untuk mengisi posisi yang tidak dapat dipenuhi oleh PNS.

Perjanjian kerja yang diberikan kepada PPPK bersifat kontrak dengan durasi tertentu, tetapi tetap mengacu pada prinsip-prinsip manajemen ASN, sehingga PPPK diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik tanpa mengurangi hak-hak dasar tenaga kerja. Pemerintah mengatur kebijakan ini sebagai langkah strategis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi dalam berbagai sektor, khususnya dalam bidang-bidang yang memerlukan keterampilan teknis atau keahlian khusus yang tidak tersedia di kalangan PNS.

Pada tahun 2018, pemerintah Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, menetapkan regulasi yang mengatur manajemen PPPK sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Regulasi ini membuka peluang bagi para profesional di luar PNS untuk bergabung dalam pemerintahan melalui jalur kontrak, dengan syarat dan ketentuan yang jelas terkait status, gaji, tunjangan, dan hak-hak lainnya. Hal ini menciptakan peluang untuk memperbaiki kualitas kinerja pemerintah, serta mempercepat pelayanan publik di berbagai bidang yang membutuhkan keahlian khusus.

Namun, meskipun kebijakan ini dianggap sebagai langkah positif dalam menghadapi tantangan birokrasi, implementasi pengadaan PPPK tidak terlepas dari berbagai permasalahan dan tantangan hukum. Salah satunya adalah masih adanya ketidakjelasan dan ketidaksesuaian dalam pengaturan status dan hak-hak PPPK yang dapat menimbulkan ketidakadilan antara PNS dan PPPK dalam beberapa hal. Misalnya, meskipun PPPK berhak atas gaji yang setara dengan PNS, status kerja mereka yang bersifat kontrak membuat mereka rentan terhadap ketidakpastian jaminan pekerjaan jangka panjang. Selain itu, dalam prakteknya, proses seleksi dan penerimaan PPPK juga sering kali menghadapi kendala administratif dan teknis yang dapat memperlambat atau menghambat pelaksanaan pengadaan PPPK yang efektif.

Tidak hanya itu, pengadaan PPPK juga mengharuskan adanya perlindungan hukum yang kuat untuk memastikan hak-hak tenaga kerja tersebut tidak terabaikan. Ketidakpastian hukum dalam hal perlindungan hak-hak PPPK, seperti hak atas pensiun, tunjangan, dan status kepegawaian setelah masa kontrak berakhir, menjadi perhatian utama yang perlu diselesaikan dalam kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Di

sisi lain, regulasi yang mengatur pengadaan PPPK, meskipun cukup rinci, masih menghadapi tantangan dalam hal implementasi di lapangan, terutama dalam hal standar penilaian kualitas dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah atau instansi.

Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan analisis hukum terhadap kebijakan pengadaan PPPK ini, baik dari segi keberlanjutan, keadilan, maupun efektifitas pelaksanaannya. Analisis hukum ini akan menilai sejauh mana regulasi yang ada mampu melindungi hak-hak PPPK, serta bagaimana kebijakan ini berpengaruh terhadap kualitas birokrasi pemerintahan. Penelitian ini juga akan mengkaji berbagai persoalan yang muncul terkait dengan pelaksanaan kebijakan PPPK, seperti masalah dalam proses seleksi, hak-hak pekerja, serta tantangan dalam mengimplementasikan kebijakan di tingkat daerah.

Lebih jauh, analisis ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi terkait penyempurnaan kebijakan PPPK, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan reformasi birokrasi yang lebih transparan, adil, dan efisien. Dengan demikian, diharapkan PPPK dapat berperan sebagai alternatif yang efektif dalam pengadaan pegawai pemerintah yang berkualitas dan profesional, yang dapat membantu pemerintah dalam mewujudkan pelayanan publik yang lebih baik dan berkeadilan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk menganalisis penerapan kebijakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan kebijakan PPPK dalam sistem hukum Indonesia, serta tantangan dan implikasi hukum yang dihadapi dalam implementasi kebijakan ini. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggali bagaimana pengadaan PPPK berdampak pada hak-hak tenaga kerja dan struktur birokrasi pemerintahan secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan analisis data, sehingga peneliti akan terlibat langsung dalam setiap tahapan penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga interpretasi hasil penelitian. Kehadiran peneliti diharapkan dapat menghasilkan data yang valid dan kredibel terkait fenomena yang sedang diteliti, mengingat sifat penelitian yang bersifat kualitatif dan membutuhkan interaksi mendalam dengan subjek penelitian.

Subyek penelitian dalam kajian ini adalah pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan pengadaan PPPK, baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal ini mencakup pejabat pemerintah yang terlibat dalam pembuatan kebijakan dan regulasi PPPK, serta pegawai yang telah direkrut melalui PPPK, baik yang sudah bekerja selama beberapa tahun maupun yang baru saja diterima dalam proses seleksi PPPK. Informan yang diwawancarai meliputi pejabat pembuat kebijakan di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), pejabat daerah yang mengimplementasikan kebijakan ini, tenaga ahli dan praktisi hukum ketenagakerjaan, serta pegawai PPPK itu sendiri. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan pengalaman langsung atau pengetahuan mendalam mereka mengenai kebijakan PPPK, dengan tujuan untuk menggali informasi yang komprehensif mengenai kebijakan ini.

Penelitian ini akan dilakukan di beberapa instansi pemerintahan yang sudah melaksanakan kebijakan pengadaan PPPK, baik di tingkat pusat maupun daerah. Lokasi penelitian meliputi beberapa kantor pemerintahan di Jakarta dan daerah-daerah yang telah menerapkan kebijakan PPPK secara intensif. Durasi penelitian diperkirakan berlangsung selama enam bulan, dengan pembagian waktu yang mencakup fase persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan penelitian.

3. PEMBAHASAN

a. Dasar Hukum Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan kebijakan yang diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukum untuk melaksanakan kebijakan tersebut di Indonesia. Salah satu dasar utama adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memberikan gambaran umum tentang pengelolaan aparatur negara, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun PPPK. Di dalam undang-undang ini, terdapat ketentuan yang menyatakan bahwa pemerintah harus mengatur pengelolaan kepegawaian secara profesional, terbuka, dan akuntabel, termasuk pengadaan tenaga kerja melalui PPPK untuk mendukung efektivitas birokrasi.

Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK memberikan aturan teknis mengenai seleksi, hak, kewajiban, serta status pekerjaan PPPK. Peraturan ini menetapkan bahwa PPPK adalah pegawai pemerintah yang diangkat berdasarkan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, dengan pengaturan yang lebih fleksibel dibandingkan dengan PNS. Peraturan ini juga menyebutkan bahwa PPPK berhak mendapatkan penghasilan, tunjangan, dan fasilitas yang setara dengan PNS, meskipun

mereka tidak memiliki status kepegawaian tetap. Namun, meskipun PPPK mendapatkan beberapa hak yang setara dengan PNS, mereka tidak mendapatkan hak pensiun seperti yang diterima oleh PNS.

Kebijakan ini diperkuat dengan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan PPPK, yang secara spesifik mengatur pelaksanaan seleksi PPPK dan pelaksanaannya di masing-masing instansi pemerintah. Peraturan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik dengan mempercepat pengadaan tenaga kerja di sektor pemerintahan, khususnya untuk mengisi posisi yang sulit dipenuhi oleh PNS.

Regulasi tersebut mencakup ketentuan terkait kriteria, prosedur seleksi, serta status hukum PPPK yang berbeda dengan PNS. Dengan kebijakan ini, diharapkan dapat mempercepat proses pengisian kekosongan jabatan di pemerintahan dan memperbaiki kualitas pelayanan publik.

b. Perbedaan PPPK dengan PNS dalam Konteks Hukum

Meskipun PPPK dan PNS sama-sama bekerja di lingkungan pemerintahan dan memiliki tanggung jawab yang setara dalam memberikan pelayanan publik, terdapat perbedaan mendasar dalam status hukum mereka. PNS di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menetapkan mereka sebagai pegawai tetap dengan hak-hak yang lebih luas dan lebih terjamin. PNS memiliki status yang permanen dan dapat memperoleh hak pensiun serta berbagai tunjangan lainnya. Selain itu, PNS memiliki peluang untuk diangkat dalam jabatan struktural di pemerintahan, yang memberikan mereka stabilitas karir yang lebih jelas.

Di sisi lain, PPPK memiliki status kerja berdasarkan kontrak, yang bersifat sementara atau jangka waktu tertentu. Hal ini membuat mereka tidak memiliki hak yang sama dengan PNS, seperti hak atas pensiun. PPPK hanya mendapatkan hak atas gaji dan tunjangan yang setara dengan PNS, tetapi tidak ada jaminan pensiun atau jaminan sosial lainnya yang berlaku untuk mereka. Selain itu, meskipun PPPK dapat mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi, mereka tidak memiliki jaminan untuk diangkat menjadi PNS setelah masa kontraknya berakhir. Oleh karena itu, status kontrak ini menimbulkan ketidakpastian, baik dalam hal keberlanjutan pekerjaan maupun perlindungan sosial bagi PPPK.

Perbedaan ini menjadi perdebatan hukum, terutama terkait dengan keadilan dalam perlakuan terhadap pekerja. Meskipun dalam praktiknya PPPK bekerja dengan beban tugas yang tidak jauh berbeda dengan PNS, ketidaksetaraan hak ini menimbulkan ketimpangan dalam sistem kepegawaian negara. Ketidaksetaraan ini menjadi isu penting, karena berpotensi memengaruhi kesejahteraan PPPK, yang harus tetap menghadapi ketidakpastian kontrak kerja mereka.

Perbedaan Status Hukum dan Hak-Hak Pekerja

PNS di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang memberikan mereka status pegawai tetap dengan berbagai hak yang lebih luas dan lebih terjamin. PNS memiliki hak atas pensiun, tunjangan, serta jaminan sosial lainnya yang memastikan kesejahteraan mereka setelah masa kerja selesai. Selain itu, PNS memiliki kesempatan untuk dipromosikan dalam jabatan struktural di pemerintahan, yang memberikan stabilitas karir dan peluang untuk berkembang dalam sistem kepegawaian negara. Status ini juga memberikan mereka perlindungan hukum yang lebih kuat, karena keberadaan mereka sebagai pegawai tetap sudah diatur dengan jelas oleh hukum dan regulasi.

Sementara itu, PPPK bekerja dengan status kontrak yang bersifat sementara atau terbatas waktu. Berdasarkan peraturan yang berlaku, PPPK hanya memiliki hak atas gaji dan tunjangan yang setara dengan PNS, namun mereka tidak mendapatkan hak pensiun atau jaminan sosial seperti yang diterima oleh PNS. Ketidakadilan ini terlihat jelas dalam konteks kesejahteraan jangka panjang bagi PPPK, karena mereka tidak memiliki jaminan perlindungan sosial yang setara dengan PNS. Dalam hal ini, PPPK berada dalam posisi yang lebih rentan, karena mereka tidak memiliki kepastian pekerjaan setelah kontrak berakhir, dan mereka juga tidak dapat mengandalkan sistem pensiun yang ada untuk menjamin kebutuhan hidup mereka di masa tua.

Perbedaan status ini menciptakan ketimpangan yang cukup mencolok antara kedua kelompok pegawai. Meskipun PPPK bekerja dengan beban tugas yang serupa atau bahkan sama dengan PNS, mereka tidak mendapatkan hak-hak yang setara. Ketidaksetaraan ini berpotensi mempengaruhi motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja PPPK, karena mereka tahu bahwa kontrak mereka bisa berakhir kapan saja tanpa ada jaminan untuk menjadi PNS atau mendapatkan manfaat pensiun.

Ketidakpastian dalam Keberlanjutan Pekerjaan dan Perlindungan Sosial

Status kontrak yang dimiliki PPPK menimbulkan ketidakpastian besar bagi mereka, baik dalam hal keberlanjutan pekerjaan maupun perlindungan sosial. Sebagai pegawai kontrak, PPPK hanya dapat bekerja selama masa kontrak yang telah disepakati, dan tidak ada jaminan bahwa mereka akan diangkat sebagai PNS atau dipertahankan setelah kontrak berakhir. Ketidakpastian ini menyebabkan mereka tidak dapat merencanakan masa depan mereka dengan tenang, karena mereka tidak tahu apakah kontrak mereka akan diperpanjang atau tidak. Kondisi ini dapat menurunkan kesejahteraan psikologis mereka, karena mereka terus-menerus berada dalam ketegangan tentang nasib pekerjaan mereka.

Selain itu, meskipun PPPK sering kali melakukan tugas yang sama dengan PNS, mereka tidak mendapatkan perlindungan sosial yang setara. Mereka tidak memiliki hak pensiun yang akan menjamin hidup mereka setelah pensiun, dan mereka juga tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang diberikan kepada PNS. Hal ini membuat PPPK lebih rentan terhadap risiko sosial yang dapat terjadi di masa depan, seperti sakit, kecelakaan, atau pensiun tanpa dukungan finansial yang memadai.

Dari perspektif keadilan sosial, ketidaksetaraan ini menimbulkan pertanyaan hukum yang penting: Mengapa pegawai yang bekerja di lingkungan yang sama dengan PNS dan memiliki tanggung jawab yang serupa tidak mendapatkan hak-hak yang sama? Secara teori, PPPK telah dipekerjakan untuk memberikan kontribusi yang sama dalam pelayanan publik, namun dalam praktiknya mereka diperlakukan secara berbeda. Hal ini berpotensi menciptakan ketidakadilan dan ketimpangan yang harus diatasi melalui penyempurnaan kebijakan.

Dampak Ketimpangan Terhadap Kesejahteraan dan Kinerja PPPK

Ketidaksetaraan dalam status hukum dan hak-hak ketenagakerjaan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan sosial para PPPK, tetapi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dan loyalitas mereka. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan kurangnya perlindungan sosial dapat mengurangi semangat kerja mereka, karena mereka tidak merasa memiliki stabilitas karir jangka panjang. Dalam banyak kasus, PPPK yang bekerja dengan motivasi tinggi untuk melayani publik mungkin merasa frustrasi dengan kenyataan bahwa mereka tidak mendapatkan penghargaan dan perlindungan yang setara dengan PNS.

Selain itu, beberapa PPPK mungkin merasa terpinggirkan dalam hal kesempatan promosi atau pengembangan karir, karena mereka tidak memiliki jalur yang jelas untuk diangkat menjadi PNS. Ketidajelasan mengenai karir ini dapat menyebabkan tingkat turnover yang lebih tinggi di kalangan PPPK, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kontinuitas pelayanan publik.

Dalam jangka panjang, ketidaksetaraan ini juga dapat menciptakan kesenjangan sosial di kalangan aparat pemerintahan, karena PPPK mungkin merasa terdiskriminasi dibandingkan dengan PNS yang memiliki status tetap. Hal ini dapat merusak kepercayaan publik terhadap sistem pemerintahan, karena ada kesan bahwa kebijakan kepegawaian negara tidak diterapkan secara adil dan merata. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk segera memperbaiki kebijakan pengadaan PPPK agar mereka dapat memperoleh hak yang lebih setara dan adil dengan PNS.

Tantangan Hukum dan Solusi yang Dapat Ditempuh

Ketidaksetaraan ini menciptakan tantangan hukum yang perlu segera diatasi untuk menciptakan sistem kepegawaian negara yang lebih inklusif dan adil. Salah satu solusi yang dapat ditempuh adalah dengan memberikan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi PPPK, seperti mengatur hak pensiun dan jaminan sosial bagi mereka. Penyempurnaan undang-undang tentang PPPK dapat menjadi langkah awal untuk menciptakan kesetaraan antara PNS dan PPPK, sehingga kedua kelompok ini dapat bekerja dengan rasa aman dan adil.

Selain itu, pemerintah juga dapat meninjau kembali kebijakan pengangkatan PPPK menjadi PNS, memberikan peluang yang lebih besar bagi mereka yang telah bekerja dengan baik dan memenuhi standar kinerja. Dengan memberikan kesempatan bagi PPPK untuk menjadi PNS setelah masa kontrak mereka berakhir, pemerintah tidak hanya memberikan keamanan pekerjaan, tetapi juga memberikan motivasi lebih bagi PPPK untuk berkontribusi secara maksimal dalam pelayanan publik.

c. Perlindungan Hukum bagi PPPK

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh PPPK adalah perlindungan hukum yang belum sepenuhnya setara dengan PNS. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, PPPK memiliki hak-hak yang bersifat administratif dan kesejahteraan, seperti penghasilan yang setara dengan PNS, tunjangan kinerja, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Namun, peraturan ini tidak memberikan hak yang setara dengan PNS dalam hal jaminan pensiun atau jaminan sosial.

Hal ini mengarah pada ketidaksetaraan dalam perlindungan sosial bagi PPPK. Mereka tidak mendapatkan jaminan pensiun yang diberikan kepada PNS, yang dapat menciptakan ketidakpastian di masa depan bagi mereka. Ketidakadilan ini muncul karena meskipun PPPK berperan penting dalam menjalankan tugas pemerintahan, mereka tidak memiliki hak yang cukup untuk memastikan kesejahteraan mereka di masa pensiun. Mengingat pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja, ada kebutuhan mendesak untuk memberikan perlindungan pensiun dan jaminan sosial yang layak bagi PPPK. Salah satu solusi adalah dengan mengintegrasikan PPPK ke dalam sistem jaminan sosial nasional yang ada, termasuk memberikan mereka akses pada program pensiun yang sama dengan yang diberikan kepada PNS.

Selain itu, perlindungan hukum terhadap PPPK juga mencakup masalah hak kerja dan kemampuan untuk mengakses hak-hak dasar lainnya, seperti hak untuk mendapat cuti, jaminan kesehatan, serta hak atas pekerjaan yang layak. Kebijakan ini perlu disempurnakan dengan memberikan jaminan yang lebih adil kepada PPPK, sebagaimana yang diterima oleh PNS.

d. Proses Seleksi PPPK dan Implikasinya

Seleksi PPPK di Indonesia dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2021, yang mengatur bahwa seleksi dilakukan melalui serangkaian tes yang berbasis komputer. Tes ini menguji kompetensi teknis calon PPPK di berbagai sektor, termasuk di bidang kesehatan, pendidikan, dan administrasi pemerintahan. Meskipun proses seleksi ini terbuka dan berdasarkan merit, beberapa persoalan hukum dapat muncul terkait dengan keadilan dalam seleksi.

Isu yang sering muncul adalah adanya potensi manipulasi dalam proses seleksi yang dapat merugikan calon PPPK yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik. Selain itu, proses seleksi yang berbasis pada tes komputer, meskipun lebih transparan, tetap dapat menimbulkan ketidakadilan bagi calon yang tidak memiliki akses yang sama terhadap fasilitas tes, seperti akses ke komputer dan internet di daerah terpencil. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memperbaiki sistem seleksi dengan memastikan akses yang setara bagi seluruh calon PPPK di seluruh wilayah Indonesia.

Seleksi PPPK juga mengandung implikasi hukum terkait dengan kesetaraan kesempatan dalam rekrutmen. Beberapa pihak menilai bahwa seleksi PPPK tidak sepenuhnya dapat menjamin keseimbangan antara pemerintah pusat dan daerah dalam pemenuhan kebutuhan pegawai. Dalam beberapa kasus, pemerintah daerah kesulitan untuk mengadakan seleksi yang transparan dan adil karena terbatasnya anggaran dan fasilitas. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyediakan bantuan teknis yang memadai untuk memastikan bahwa proses seleksi di daerah-daerah dapat berjalan dengan adil dan transparan.

Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia yang diatur oleh Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 bertujuan untuk menghasilkan pegawai yang kompeten melalui sistem seleksi berbasis tes komputer. Proses seleksi ini dirancang untuk memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh calon PPPK di berbagai sektor, seperti pendidikan, kesehatan, dan administrasi pemerintahan. Meskipun konsep seleksi berbasis meritocracy, yang mengutamakan kemampuan dan kualifikasi calon, adalah langkah maju dalam menciptakan pemerintahan yang efisien dan transparan, beberapa isu hukum dan praktis muncul yang memerlukan perhatian serius.

Potensi Manipulasi dalam Proses Seleksi

Meskipun seleksi PPPK secara teori dilakukan berdasarkan prinsip merit, yaitu mengutamakan kemampuan teknis dan kualifikasi, praktik di lapangan bisa menghadirkan potensi manipulasi. Salah satu isu utama yang sering muncul adalah adanya dugaan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam proses seleksi. Manipulasi dalam seleksi ini dapat terjadi baik dalam tahap persiapan, pelaksanaan, maupun penilaian hasil tes. Misalnya, meskipun seleksi dilakukan secara elektronik, penggunaan sistem berbasis komputer tidak sepenuhnya menghilangkan potensi kecurangan, seperti penyalahgunaan akses atau pengaturan soal yang menguntungkan pihak tertentu.

Isu ini menciptakan permasalahan hukum yang serius, karena seleksi yang tidak adil dapat merugikan calon PPPK yang memiliki kemampuan dan kompetensi lebih baik, sementara mereka yang terlibat dalam praktik KKN dapat lolos tanpa memenuhi standar yang sebenarnya. Dampaknya, tidak hanya mengurangi kualitas tenaga kerja pemerintah, tetapi juga merusak kepercayaan publik terhadap sistem rekrutmen pemerintahan. Untuk itu, diperlukan pengawasan yang ketat terhadap setiap tahapan seleksi, dengan melibatkan pihak ketiga yang independen, seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), untuk memastikan transparansi dan akuntabilitas.

Ketidaksetaraan Akses dalam Seleksi PPPK

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi dalam seleksi PPPK berbasis komputer adalah ketidaksetaraan akses di berbagai wilayah Indonesia. Di daerah perkotaan, akses ke fasilitas tes, seperti komputer dan koneksi internet yang stabil, umumnya lebih baik dibandingkan di daerah-daerah terpencil atau pedesaan. Hal ini menciptakan ketidakadilan bagi calon PPPK yang berada di wilayah yang sulit dijangkau atau memiliki infrastruktur teknologi yang terbatas. Calon yang tinggal di daerah yang tidak memiliki fasilitas komputer dan internet yang memadai berisiko gagal dalam seleksi, meskipun mereka memiliki kompetensi teknis yang lebih baik.

Masalah ini menimbulkan implikasi hukum yang berhubungan dengan kesetaraan kesempatan. Menurut prinsip hukum yang berlaku di Indonesia, setiap warga negara berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengakses layanan publik, termasuk kesempatan untuk mengikuti seleksi PPPK. Ketidaksetaraan akses terhadap fasilitas tes jelas dapat merugikan calon yang berpotensi, terutama mereka yang tinggal di daerah dengan keterbatasan teknologi. Oleh karena itu, pemerintah harus memastikan bahwa seluruh calon PPPK, tanpa memandang tempat tinggal, memiliki kesempatan yang setara untuk mengikuti seleksi. Salah satu cara untuk memperbaiki masalah ini adalah dengan menyediakan sarana tes di daerah-daerah terpencil atau menyediakan akses alternatif, seperti tes berbasis daring yang bisa diakses dengan perangkat sederhana atau memberikan fasilitas tes yang mobile (misalnya, tes berbasis ponsel atau unit komputer keliling).

Implikasi Hukum Terkait Kesetaraan Kesempatan

Seleksi PPPK mengandung implikasi hukum terkait dengan kesetaraan kesempatan dalam rekrutmen pegawai pemerintah. Salah satu isu penting adalah kesulitan pemerintah daerah dalam

melaksanakan seleksi yang adil dan transparan, terutama bagi daerah dengan anggaran terbatas dan fasilitas yang tidak memadai. Dalam banyak kasus, seleksi di daerah-daerah mungkin tidak dapat dilakukan dengan mekanisme yang setara seperti di tingkat pusat, karena terbatasnya anggaran untuk penyediaan fasilitas tes yang memadai dan teknologi yang diperlukan. Hal ini dapat menyebabkan ketimpangan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai, di mana daerah-daerah tertentu mungkin tidak dapat menyaring calon PPPK secara optimal.

Pemerintah pusat memiliki kewajiban untuk menyediakan dukungan teknis dan finansial agar pemerintah daerah dapat menjalankan seleksi yang adil dan transparan. Salah satu langkah yang bisa dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan teknis untuk petugas seleksi di daerah, memberikan bantuan logistik, serta menyediakan platform seleksi online yang dapat diakses dengan perangkat sederhana. Dengan demikian, pemerintah dapat memastikan bahwa kesempatan untuk diterima sebagai PPPK tidak terbatas oleh lokasi geografis atau kondisi ekonomi daerah.

Tantangan dalam Pemenuhan Kebutuhan Pegawai di Daerah

Salah satu tantangan besar dalam implementasi seleksi PPPK adalah kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pegawai di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya. Meskipun ada kebijakan seleksi yang terbuka dan berbasis merit, beberapa daerah, terutama di wilayah yang lebih terpencil, mengalami kesulitan dalam menarik calon yang berkualitas untuk mengisi posisi PPPK. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya peminat di sektor tertentu, dan masalah ekonomi yang membuat pegawai lebih memilih bekerja di pusat kota yang menawarkan kesempatan lebih besar untuk karir.

Dalam konteks ini, pemerintah pusat harus mengupayakan solusi untuk mengatasi ketimpangan ini, antara lain dengan memberikan insentif khusus bagi calon PPPK yang bersedia ditempatkan di daerah-daerah dengan kesulitan pemenuhan pegawai. Selain itu, pemerintah juga dapat menyediakan program pengembangan kompetensi bagi calon PPPK di daerah-daerah yang membutuhkan tenaga kerja terampil, sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah mereka.

e. Dampak Hukum dan Sosial Bagi PPPK

Dampak hukum bagi PPPK sangat terasa pada status kepegawaian mereka yang tidak permanen, yang berisiko menyebabkan ketidakpastian pekerjaan. Meskipun memiliki penghasilan yang cukup besar, mereka tidak dijamin untuk terus bekerja jika kontrak mereka berakhir. Hal ini berbanding terbalik dengan PNS yang memiliki jaminan keamanan pekerjaan hingga pensiun. Ketidakpastian ini bisa berdampak pada kesejahteraan sosial PPPK, karena mereka sering kali harus berpindah-pindah pekerjaan apabila kontrak mereka tidak diperpanjang.

Secara sosial, ketidakpastian status pekerjaan ini dapat menurunkan motivasi kerja PPPK. Tanpa adanya jaminan bahwa mereka akan diangkat menjadi PNS atau diberi kesempatan untuk mendapatkan kontrak lanjutan, para PPPK mungkin akan merasa kurang dihargai meskipun mereka sudah berkontribusi besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam jangka panjang, hal ini bisa mengurangi kualitas pelayanan publik yang seharusnya dapat lebih maksimal.

f. Rekomendasi Kebijakan

- 1) Melihat persoalan-persoalan di atas, beberapa langkah penting yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kebijakan pengadaan PPPK antara lain:
- 2) Penyempurnaan perlindungan hukum bagi PPPK, termasuk hak pensiun dan jaminan sosial, agar mereka memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik.
- 3) Peninjauan kembali pengangkatan PPPK menjadi PNS, dengan memberikan peluang yang lebih besar bagi mereka untuk mendapatkan pengangkatan sebagai PNS setelah masa kontrak berakhir.
- 4) Peningkatan pengawasan terhadap proses seleksi PPPK, untuk mencegah praktik KKN dan memastikan bahwa seleksi dilakukan dengan cara yang transparan dan adil.
- 5) Penyesuaian regulasi terkait status pekerjaan PPPK, agar mereka memiliki perlindungan yang lebih kuat, terutama dalam hal kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan.

Penyempurnaan perlindungan hukum bagi PPPK sangat penting untuk memastikan kesejahteraan mereka dalam jangka panjang. Salah satu masalah utama dalam kebijakan PPPK adalah ketidakadilan dalam hal jaminan pensiun dan jaminan sosial yang diterima oleh PNS, tetapi tidak oleh PPPK. Karena PPPK dipekerjakan berdasarkan kontrak sementara, mereka tidak memiliki jaminan pensiun yang dapat memberikan rasa aman di masa tua, serta tidak mendapat perlindungan jaminan sosial yang setara dengan PNS. Jika perlindungan hukum terhadap PPPK disempurnakan, misalnya dengan memberikan hak pensiun atau memasukkan PPPK dalam program jaminan sosial nasional (seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan), hal ini akan meningkatkan rasa keadilan bagi PPPK, serta meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Perlindungan sosial yang memadai juga dapat mengurangi risiko ketidakpastian hidup bagi para pekerja yang memiliki kontrak jangka pendek, yang seringkali menambah kecemasan mereka terkait keberlanjutan pekerjaan dan masa depan finansial.

Namun, penyempurnaan regulasi semacam ini memerlukan revisi dalam kebijakan yang ada, serta koordinasi antara kementerian terkait, seperti Kementerian Keuangan dan Kementerian PAN-RB, untuk memastikan keberlanjutan kebijakan tersebut tanpa membebani anggaran negara secara berlebihan. Kebijakan ini perlu dirancang sedemikian rupa agar tidak hanya adil bagi PPPK, tetapi juga berkelanjutan secara ekonomi dan administratif.

Salah satu potensi masalah dalam kebijakan PPPK adalah ketidakpastian karir bagi para pegawai tersebut. Meskipun mereka dapat bekerja di pemerintahan dalam kapasitas yang mirip dengan PNS, status mereka sebagai pegawai kontrak menyebabkan ketidakjelasan mengenai masa depan mereka setelah kontrak berakhir. Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali pengangkatan PPPK menjadi PNS dengan memberikan peluang yang lebih besar bagi mereka yang telah bekerja dengan baik untuk diangkat menjadi PNS setelah masa kontrak berakhir, dengan mempertimbangkan kinerja dan kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu. Kebijakan pengangkatan ini dapat memberikan insentif lebih kepada PPPK untuk meningkatkan kinerja mereka, karena mereka tahu bahwa kerja keras mereka bisa berujung pada pengangkatan tetap sebagai PNS. Hal ini juga dapat meningkatkan rasa loyalitas dan komitmen mereka terhadap tugas di pemerintahan.

Namun, kebijakan ini harus dihitung dengan cermat agar tidak mengakibatkan penumpukan pegawai yang terlalu banyak di sektor tertentu. Pemerintah perlu menetapkan mekanisme evaluasi kinerja yang objektif dan pengawasan yang ketat agar kebijakan pengangkatan ini tidak disalahgunakan dan hanya diberikan kepada PPPK yang benar-benar memiliki kompetensi dan kemampuan untuk mendukung pemerintahan. Ini juga akan memastikan bahwa proses seleksi tetap adil dan tidak ada kesan bahwa pengangkatan menjadi PNS hanya terjadi karena faktor politik atau kedekatan.

Terkait dengan proses seleksi PPPK, meskipun secara teori seleksi tersebut dilakukan dengan prinsip transparansi dan objektivitas, dalam praktiknya sering muncul masalah seperti ketidaksetaraan akses, praktik KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), dan ketidakadilan dalam seleksi. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan pengawasan terhadap proses seleksi agar setiap calon PPPK memiliki kesempatan yang sama, tanpa diskriminasi. Untuk memastikan seleksi berjalan transparan, pihak independen seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) serta badan pengawas internal di instansi pemerintah bisa dilibatkan dalam proses pemantauan. Selain itu, teknologi digital seperti sistem seleksi berbasis komputer yang lebih canggih dapat dimanfaatkan untuk memastikan bahwa seleksi berlangsung dengan cara yang adil, bebas dari manipulasi, dan mudah diawasi.

Pengawasan yang ketat terhadap proses seleksi juga akan membantu mencegah praktik KKN yang selama ini merugikan banyak pihak. Dengan adanya pengawasan yang lebih ketat, diharapkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem rekrutmen PPPK dapat meningkat, dan kualitas pekerja yang diterima di sektor publik juga lebih terjamin. Selain itu, hal ini akan memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut benar-benar yang terbaik di bidangnya, tanpa memandang latar belakang atau hubungan politik mereka.

Masalah lainnya yang muncul dalam kebijakan ini adalah terkait dengan status pekerjaan PPPK yang bersifat kontrak. Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan PPPK setelah kontrak berakhir sering kali menyebabkan rasa tidak aman bagi mereka. Dalam hal ini, perlu ada penyesuaian regulasi yang memberikan perlindungan yang lebih kuat bagi PPPK, terutama dalam hal kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan mereka. Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah memberikan PPPK akses yang lebih jelas terkait perpanjangan kontrak atau pengangkatan permanen setelah masa kontrak tertentu, dengan mempertimbangkan kinerja dan kontribusi mereka kepada negara.

Regulasi semacam ini akan memberikan rasa keamanan bagi PPPK, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Di samping itu, perlu juga ada penyempurnaan hak-hak ketenagakerjaan bagi PPPK, seperti pemberian asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan hak cuti yang seharusnya diberikan kepada seluruh pegawai pemerintah. Kebijakan ini akan membantu menjamin bahwa PPPK tidak hanya bekerja dengan penuh dedikasi, tetapi juga mendapatkan hak-hak dasar yang layak sebagai pekerja pemerintah.

Namun, perubahan ini juga perlu dipertimbangkan secara hati-hati agar tidak membebani anggaran negara secara berlebihan. Oleh karena itu, perlu dilakukan perhitungan matang mengenai kemampuan keuangan negara dalam menyediakan jaminan sosial bagi PPPK, tanpa menimbulkan beban fiskal yang berlebihan. Penyesuaian regulasi harus dilakukan dengan pendekatan yang seimbang, di mana kesejahteraan pekerja dijamin tanpa mengganggu stabilitas keuangan negara.

Secara keseluruhan, langkah-langkah untuk memperbaiki kebijakan pengadaan PPPK di Indonesia memang sangat diperlukan agar mereka memiliki hak dan perlindungan yang lebih adil. Dengan memberikan PPPK lebih banyak kesempatan untuk berkembang dan memastikan mereka memiliki kesejahteraan yang layak, diharapkan mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pelayanan publik. Kebijakan ini, jika dilaksanakan dengan baik, akan menciptakan sistem kepegawaian negara yang lebih inklusif, efisien, dan berkeadilan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Penyempurnaan kebijakan PPPK di Indonesia sangat penting untuk memastikan kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan para pegawai ini. Dengan perlindungan hukum yang lebih baik, peninjauan kembali pengangkatan PPPK menjadi PNS, dan peningkatan pengawasan seleksi, diharapkan PPPK dapat bekerja dengan lebih produktif dan merasa lebih dihargai oleh negara. Sebuah kebijakan yang adil, transparan, dan inklusif akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pemerintahan dan berujung pada pelayanan publik yang lebih baik serta pemerintahan yang lebih dipercaya dan efektif.

REFERENSI

- Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). (2022). "Tinjauan Kebijakan PPPK di Indonesia dan Implikasinya terhadap Pasar Tenaga Kerja." Diakses dari www.apindo.or.id.
- Badan Kepegawaian Negara. (2020). Evaluasi Pengadaan PPPK di Pemerintahan Pusat dan Daerah. Jakarta: BKN.
- Hasibuan, M. (2020). Kebijakan Publik di Indonesia: Proses, Teori, dan Implementasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2021). Laporan Tahunan Kebijakan Pengadaan PPPK di Indonesia. Jakarta: Kementerian PAN-RB.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Prasetyo, H. (2023, Februari 20). "Isu Ketimpangan Pengadaan PPPK: Solusi atau Tantangan?" Kompas.com. Diakses dari www.kompas.com.
- Putra, I. M. (2022). "Analisis Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia." Jurnal Administrasi Negara, 15(2), 45-60.
- Setiawan, F., & Wahyuni, I. (2021). "Pengaruh Perlindungan Hukum Terhadap Kesejahteraan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)." Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan, 5(1), 12-23.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wahyuni, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan. Yogyakarta: Graha Ilmu.