

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Semangat reformasi birokrasi yang terus digaungkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (PANRB) merupakan langkah untuk mendukung kelancaran tugas dan pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kapasitas organisasi, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional. Reformasi birokrasi bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, kualitas, dan kuantitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Peningkatan kapasitas pelayanan kepada masyarakat dilakukan dengan menambah jumlah ASN dan memperkuat manajemen ASN sebagaimana yang diatur dalam undang-undang.

Pemerintah Republik Indonesia melalui peraturan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 memberikan arahan untuk melakukan rekrutment Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disebut dengan PPPK. Adapun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut dengan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka

melaksanakan tugas pemerintahan. Sebagaimana yang di atur dalam undang-undang untuk masa kerja PPPK yakni paling kurang selama 1 (satu) tahun.<sup>1</sup>

Dasar – dasar pengadaan pengadaan PPPK tertuang dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Pasal 1 menyatakan bahwa<sup>2</sup>.

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Berkaitan dengan peraturan yang telah disampaikan tersebut, pemerintah pusat memberikan kuota pengadaan PPPK kepada daerah-daerah untuk terus melakukan rekrutment pegawai dalam rangka memenuhi kebutuhan pegawai di lingkungannya, salah satunya yakni Pemerintah Kabupaten Bintan. Berdasarkan observasi awal melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Pemerintah Kabupaten Bintan melakukan rekrutmen PPPK teknis tahun 2022 sebanyak 30 orang yang bertugas di beberapa OPD di Kabupaten Bintan. Hasil pengumpulan data dan observasi awal melalui staf teknis BKPSDM diperoleh data pengadaan PPPK teknis tahun 2022 seperti pada Tabel 1.1. berikut :

---

<sup>1</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

<sup>2</sup> Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

**Tabel 1.1.** Data umum pengadaan PPPK Teknis Kabupaten Bintan Tahun 2022

No.	Jenis Jabatan	Jumlah (orang)	Penempatan
1.	Pemula Pemadam Kebakaran	24	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bintan
2.	Ahli Pertama Penyuluh Pertanian	6	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bintan
Jumlah Total		30	

Sumber : Hasil Observasi di BKPSDM (2023)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional urgensi pengadaan PPPK ialah untuk <sup>3</sup>:

1. Mencapai visi dan misi Indonesia;
2. Mendukung kelancaran tugas;
3. Peningkatan kapasitas organisasi;
4. Mempercepat pencapaian tujuan strategis nasional;

Pelaksanaan tugas dan fungsi PPPK sesuai dengan kontrak kerja yang didalamnya memuat perikatan antara pegawai yang bersangkutan dan pemerintah. Dalam kontrak kerja tersebut tertuang rincian hak, kewajiban, tugas dan tanggungjawab sesuai dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Namun demikian masih ditemukan beberapa permasalahan di lapangan. Beberapa permasalahan dari catatan penulis terkait dengan pelaksanaan kontrak kerja PPPK di Pemerintah Kabupaten Bintan yakni terkait dengan kedisiplinan.

Permasalahan yang terjadi pada implementasi kontrak PPPK ialah kedisiplinan kerja. Berdasarkan observasi awal di lapangan penulis menemukan

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

masih banyak PPPK hadir lebih lambat dan pulang lebih cepat. Tentunya hal ini menjadi permasalahan dalam implementasi pelaksanaan kerja oleh PPPK sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja. Perlu diketahui bahwa penerimaan PPPK secara umum diisi oleh pegawai honorer yang sebelumnya bekerja pada masing-masing instansi yang melakukan rekrutmen PPPK.

Sebagian besar pegawai yang diangkat menjadi pegawai PPPK ialah pegawai yang sebelumnya sudah bekerja. Kondisi ini tentunya baik dilakukan karena pegawai yang diangkat menjadi PPPK sudah paham kondisi pekerjaan di lapangan. Namun permasalahan yang ditemui bahwa pegawai honorer yang diangkat menjadi PPPK yang bersangkutan masih banyak yang belum sepenuhnya memahami isi perjanjian kerja, sehingga dalam pelaksanaannya masing ditemukan permasalahan-permasalahan.

Terkait dengan pelanggaran disiplin maupun kode etik PPPK, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik ditunjuk untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN pada Instansi Pemerintah. Dalam melakukan pengawasan, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN<sup>4</sup>.

Fenomena yang terjadi diatas, memungkinkan juga ditemukan pada implementasi kontrak kerja PPPK di Kabupaten Bintan. Pelanggaran yang dimaksud yakni pelanggaran disiplin kerja, pelanggaran sikap/prilaku kerja, dan

---

<sup>4</sup> Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini, "Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas)" *Jurnal S.L.R.* 2, no.1 (2019): 69

ketidaksiharian kontrak kerja dengan realisasi di lapangan, sehingga adanya potensi terhadap pelanggaran hak dan kewajiban bagi pegawai PPPK serta tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

Definisi kontrak dalam buku “hukum kontrak teori dan teknik penyusunan kontrak” menyebutkan bahwa perjanjian/kontrak mengikat bukan hanya antara orang per orang, namun juga dapat mengikat antara orang dan kelompok, lembaga atau kelompok dengan kelompok yang lebih luas. Dalam hal ini kontrak yang dimaksud adalah perjanjian antara lembaga pemerintahan dengan perorangan.<sup>5</sup>

Kontrak tersebut bersifat mengikat, artinya perjanjian yang ditandatangani oleh pegawai PPPK dengan pemerintah mutlak dan wajib dilakukan sesuai dengan isi dalam kontak perjanjian tersebut. Namun kondisinya dilapangan masih banyak implementasi yang tidak sesuai dengan kontrak kerja PPPK. Artinya diduga adanya permasalahan implementasi terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakati bersama. Berkaitan dengan permasalahan diatas, dalam hal ini penulis ingin melakukan kajian penelitian terkait dengan “Implementasi Kontrak Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Teknis di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan”. Penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait dengan kesesuaian perjanjian kerja PPPK dan memberikan masukan dalam menjalankan kontrak kerja PPPK.

---

<sup>5</sup> Salim HS, *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2019). Hal. 25

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat di rumuskan permasalahan diantaranya :

1. Bagaimana implementasi kontrak kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan?
2. Apa saja kendala-kendala dalam implementasi kontrak kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin disampaikan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui implementasi kontrak kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala dalam implementasi kontrak kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bintan.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapt ditinjau dari manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang hukum kontrak, serta dapat menambah referensi terkait dengan permasalahan hukum kontrak.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi dalam pengelolaan dan manajemen ASN khususnya PPPK di instansi daerah agar pekerjaan dapat disesuaikan dengan keutuhan organisasi dan memberikan dukungan bagi organisasi tersebut.

