

EKSISTENSI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) MENURUT UNDANG -UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MEWUJUDKAN PELAYANAN PRIMA DI KABUPATEN DEMAK

Muhlisin, Sulistyowati, Sukresno

Email: Muhlisin@umk.ac.id, Sulistyowati@umk.ac.id, Sukresno@umk.ac.id
Universitas Muria Kudus

Abstract

This research with the title of the existence of government employees with a work agreement (PPPK) according to law no. 5 of 2014 concerning the state civil apparatus in an effort to improve performance and realize excellent service in Demak district. The preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, hereinafter abbreviated to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia in the fourth paragraph states that one of the objectives of the Indonesian State is to form a government of the Indonesian State which protects the entire Indonesian nation and all Indonesian blood. The affirmation in the preamble to the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia is part of efforts to achieve national goals, both in the form of human resources and in the form of means, because the state is unable to do it alone.

To realize a good government, there are many things that must be considered, one of which is by creating an apparatus capable of running the wheels of government in accordance with the objectives of Pancasila and the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Civil Servants, hereinafter abbreviated as PNS, are Indonesian citizens who meet certain requirements, are appointed as ASN Employees on a permanent basis by civil servants to occupy government positions. ASN is a combination of civil servants and government employees with a work agreement, hereinafter abbreviated as PPPK.

PPPK is defined as an Indonesian citizen who meets certain conditions, who is appointed based on a work agreement for a certain period of time in the context of carrying out government duties. PPPK and honorary employees even though they have almost the same position, but not automatically, now honorary employees can immediately become PPPK because in principle the two types of employees are very different.

Keywords: *Existence, Excellent Service, Civil Apparatu, PPPK*

Abstrak

Penelitian ini dengan judul eksistensi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) menurut undang -undang no. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara dalam upaya meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima di kabupaten demak. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disingkat dengan UUD NRI Tahun 1945 pada alinea ke-IV menyatakan salah satu tujuan Negara Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Penegasan dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak mampu melakukannya sendiri.

Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik tersebut banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan aparatur yang mampu menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tujuan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Membuat regulasi yang benar melalui peraturan perundang-undangan merupakan langkah kongkrit dalam menciptakan aparatur yang baik tersebut. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. ASN adalah gabungan dari PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK.

PPPK didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK dengan Pegawai honorer walaupun memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi PPPK dikarenakan secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda.

Kata kunci: Eksistensi, Pelayanan Prima, Aparatur Sipil, PPPK

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selanjutnya disingkat dengan UUD NRI Tahun 1945 pada alinea ke-IV menyatakan salah satu tujuan Negara Indonesia adalah membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Penegasan dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 merupakan bagian dari upaya untuk mencapai tujuan nasional, baik berupa sumber daya manusia maupun sarana yang berbentuk benda, karena negara tidak mampu melakukannya sendiri.¹ Untuk mewujudkan suatu pemerintahan yang baik tersebut banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya dengan menciptakan aparatur yang mampu menjalankan roda pemerintahan sesuai dengan tujuan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Membuat regulasi yang benar melalui peraturan perundang-undangan merupakan langkah kongkrit dalam menciptakan aparatur yang baik tersebut.

Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan bahwa; (1) Setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. (2) tiap-

tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kedua ayat tersebut diatas merupakan landasan konstitusional bagi setiap orang agar mendapatkan persamaan kedudukan dihadapan hukum serta mendapatkan pekerjaan yang dianggap layak untuk penghidupan dan kemakmuran. Aparatur pemerintah merupakan salah satu contoh pekerjaan yang dapat ditempati bagi setiap warga negara. Namun, pada kenyataannya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga kemakmuran masih jauh dari yang diharapkan². Saat sekarang ini sedang berlangsung perubahan paradigma dalam menata dan meyelenggarakan birokrasi pemerintahan. Paradigma yang diikuti pada kurun waktu beberapa dasawarsa yang lalu telah banyak berubah. Perubahan itu sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang semakin hari kian maju dan dinamis.

Peraturan awal mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang sekarang sudah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer

¹ Muchsan, "Hukum Kepegawaian di Indonesia", Sinar Grafika, Jakarta 2008, hlm 5.

² Marsono & Sastra Djatmika, "Hukum Kepegawaian di Indonesia", Djambatan, Jakarta, 1995, hlm. 8

Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengatur mengenai manajemen kepegawaian tenaga honorer. Perekrutan terhadap tenaga honorer secara hukum memang diatur, tetapi masih bersifat terbatas, kewenangan perekrutan tersebut diberikan kepada pemerintah daerah atau pejabat lain yang ditunjuk.³ Pada dasarnya, kebijakan pengangkatan tenaga honorer diserahkan pada kebutuhan dari masing-masing instansi, namun sejak dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, semua pejabat pembina kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Tenaga honorer pada awalnya dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tenaga honorer kategori I dan tenaga honorer kategori II. Tenaga honorer kategori I merupakan tenaga honorer yang pembiayaan gajinya dibiayai langsung oleh APBD atau APBN. Tenaga honorer yang masuk kategori I sesuai dengan Peraturan Menteri PAN-RB Tahun 2010, adalah tenaga honorer yang bekerja di instansi pemerintahan mulai tanggal 1 Januari 2005, secara terus menerus. Tenaga honorer kategori II adalah tenaga honorer yang diangkat per 1 Januari

2005 dan tidak mendapat gaji dari APBD atau APBN. Untuk tenaga honorer kategori II, apabila ingin diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) harus mengikuti tes seleksi terlebih dahulu. Selain itu, tenaga honorer yang diangkat setelah dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 termasuk ke dalam tenaga honorer kategori II (non-kategori).

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dalam implementasinya belum mampu menjawab tantangan dan tuntutan yang dihadapi birokrasi selama ini. Reformasi birokrasi baru sebatas remunerasi dan belum pada perubahan *mindset* dan *culture set* birokrasi.⁴ Oleh karena itu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan nasional dan tantangan global saat ini. Atas dasar hal tersebut, dalam rangka reformasi birokrasi sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia agar birokrasi mampu mewujudkan tujuan negara, maka pemerintah melakukan penggantian peraturan yang mengatur mengenai pegawai negeri yakni diganti dengan Undang-Undang

³ Ardiyansyah, "Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah", Gava Media, Yogyakarta, 2012, hlm. 15

⁴ Indiahono Dwiyanto. "Perbandingan Administrasi publik Model. Konsep dan Aplikasi". Gava Media, Yogyakarta, 2000, hlm 21

Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.⁵ Undang-Undang Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu peraturan yang menjadi titik tolak untuk berubahnya wajah birokrasi di Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peran tersebut adalah Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.⁶ Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil yang handal,

disiplin, bermoral dan profesional sesuai kebutuhan dan tuntutan reformasi, pemerintahan orde reformasi telah menerbitkan sejumlah peraturan perundang-undangan salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.⁷

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak ada lagi diatur PNS Pusat dan Daerah, yang ada hanya PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, semuanya sama menjadi Aparatur Sipil Negara dan memiliki hak yang sama dalam pembinaan, pendidikan, pelatihan serta kesempatan yang sama dalam penjurangan jabatan baik pusat maupun daerah. Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dinyatakan bahwa Pegawai ASN adalah PNS dan PPPK yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pasal 2 huruf a, Pasal 2 huruf j, Pasal 6, Pasal 61, Pasal 66 ayat (2) dan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara hanya mengatur status PNS dan PPPK.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁵ Dicky A Saputro, Sudarsono, dan Lutfi Efendi, "Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorar Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014", Jurnal Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2015, hlm. 4

⁶ Sri Hartini, "Hukum Kepegawaian di Indonesia", Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm.31

⁷ Rakayoga, Gusti Lanang. "Civil Service Discipline Based On The Government Regulation" Gramedia, Jakarta, 2001, hlm. 13

menyebutkan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. ASN adalah gabungan dari PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK.

PPPK didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK dengan Pegawai honorer walaupun memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi PPPK dikarenakan secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda. PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. Perbedaan selanjutnya adalah PPPK tidak dapat diangkat langsung

menjadi Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan pegawai honorer yang dapat diangkat secara langsung dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2012 dengan masa kerja minimal satu tahun.

Azwar Abu Bakar mengemukakan, dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak ada lagi pegawai honorer / pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah PNS dan PPPK. Hal ini berarti tidak ada kejelasan status dan jaminan hukum tenaga honorer diangkat menjadi PNS atau PPPK, karena proses rekrutmen PNS dan PPPK harus mengikuti peraturan seperti harus dilaksanakan secara terbuka, mengedepankan keterampilan dan kecakapan, berdasarkan analisis jabatan dan proyeksi kebutuhan pegawai yang jelas, evaluasi beban kerja dan lain-lain.⁸

Adanya perubahan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengatur status PNS dan PPPK, namun tidak mengatur mengenai status tenaga honorer juga menjadi kendala di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Demak, dimana dalam data kepegawaian masih menyebutkan tenaga honorer. Proses penerapan

⁸ Azwar Abu Bakar, "Status Hukum Tenaga Honorer Setelah Lahirnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara". Jurnal Hukum Administrasi Negara, Universitas Andalas, 2015, hlm. 4-5

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 belum maksimal diterapkan. Berikut tabel 1 yang berisi mengenai data PNS, Tenaga Honorer dan PPPK di Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak Tahun 2019.

PPPK atau yang sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal itu senada dengan yang terdapat di dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menyebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan dengan menggunakan sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Penerapan sistem merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi.⁹

Kondisi kinerja PPPK yang ditemukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak ternyata tidak sesuai dengan amanat yang ada dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 3 huruf c mengenai penilaian kinerja dan huruf g mengenai disiplin PPPK banyak yang belum dilaksanakan dengan baik oleh PPPK. Data keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa ijin untuk PPPK cukup tinggi.

Kehadiran PPPK sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang belum maksimal di Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak serta masih banyak PPPK yang secara kinerja masih kurang optimal, disisi lain pelayanan prima kepada masyarakat masih harus tetap dilakukan dalam rangka mewujudkan kinerja aparatur sipil negara yang baik sehingga penulis merasa tertarik melakukan penelitian tesis dengan judul **“EKSISTENSI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DAN MEWUJUDKAN PELAYANAN PRIMA DI KABUPATEN DEMAK”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)?

⁹ Rike Anggun A., “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 06, No. 1 2015 hlm. 34

2. Mengapa penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu terkait dengan Aparatur Sipil Negara dalam pembahasan mengenai PPPK sudah pernah dilakukan. Untuk menghindari kesamaan penulisan, plagiatisme, maka berikut ini peneliti sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain seperti yang tertera pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 1.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul/Bahasan	Tahun
1	Ondang Surjana	Judul Tesis: Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Ada perbedaan objek penelitian antara Penulis dengan objek penelitian Ondang Surjana.	2016
2	Kenang Boy Kuncoro Aji	Judul Tesis: Analisis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lembaga Pemerintahan Daerah Sragen. Ada perbedaan pembahasan dengan penelitian Penulis yang lakukan yaitu membahas eksistensi PPPK Kabupaten Demak untuk dalam meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima.	2018
3	Ida Ayu Putri Wulandari	Judul Tesis: Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Ada perbedaan objek penelitian antara Penulis yaitu membahas eksistensi PPPK di Kabupaten Demak untuk dalam meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima.	2018

Berdasarkan uraian dari penelitian-penelitian sebelumnya, walaupun telah ada penelitian yang membahas mengenai PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis, sehingga penelitian ini dianggap asli dan layak untuk diteliti karena membahas pokok masalah yang baru dan lebih komprehensif.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
2. Untuk memahami penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kontribusi bagi pokok-pokok kepentingan baik untuk kepentingan praktik maupun teoritis antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan untuk kepentingan pengembangan teori-teori tentang eksistensi PPPK menurut Undang-Undang Nomor

5 Tahun 2014 tentang ASN di Kabupaten Demak.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang menjadi masukan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah daerah terutama pemerintah daerah Demak tentang bagaimana eksistensi PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN di Kabupaten Demak.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah non doktrinal atau yuridis empiris, yaitu penelitian yang didasarkan pada perundang-undangan dan juga menggunakan penelitian yang didasarkan pada fakta, realita dan permasalahan yang ada di lapangan¹⁰. Yuridis empiris ini merupakan cara atau prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data sekunder terlebih dahulu untuk kemudian dilanjutkan dengan meneliti data primer yang ada di lapangan. Jadi pendekatan yuridis empiris merupakan suatu penelitian yang meneliti peraturan hukum yaitu Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian dihubungkan dengan implementasi dari undang-undang

¹⁰ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "Metodologi Penelitian", Bumi Aksara, Jakarta, 2001 hlm. 80

tersebut yang berkaitan dengan eksistensi PPPK yang ada di Kabupaten Demak.

2. Spesifikasi Penelitian

Dalam penyusunan dan penulisan tesis ini akan dipergunakan salah satu spesifikasi penelitian yaitu deskriptif analitis. Bersifat deskriptif analitis karena penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu baik perundang-undangan maupun teori-teori hukum.¹¹ Penelitian ini akan menggambarkan mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara termasuk di dalamnya PPPK di Kabupaten Demak.

3. Jenis Data

Metode pendekatan yang digunakan merupakan metode pendekatan yuridis empiris, maka data yang dikumpulkan berasal dari data primer sebagai data utama dan data sekunder sebagai data pendukung.

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan studi lapangan dengan menggunakan teknik atau metode wawancara. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Data ini diperoleh dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan responden.

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.¹²

Data primer dalam penelitian didapatkan dari wawancara langsung dengan responden yaitu :

- 1) Sekretaris Daerah Kabupaten Demak;
- 2) Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak;
- 3) Kepala Bidang Pengadaan, Jabatan dan Sistem Informasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak;
- 4) Kepala Sub Bidang Pengadaan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Demak;
- 5) Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak;
- 6) Kepala Sub Bagian Umum Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak;
- 7) Kepala Sekolah yang terdapat alokasi PPPK
- 8) 3 PPPK

Mengingat keterbatasan biaya, waktu dan tenaga dari penulis maka tidak seluruh populasi diteliti. Penelitian hanya dilakukan terhadap mereka yang terpilih menjadi responden. Penentuan responden ini

¹¹ *Ibid*, hlm 81

¹² Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, "Op.Cit", hlm. 81.

dilakukan secara *purposive sampling*.¹³

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan (*liberary research*). Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, pengumpulan data ini dilakukan dengan studi atau peneilitian kepustakaan (*liberary research*), yaitu dengan mempelajari peraturan-peraturan, dokumen-dokumen maupun buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti dan doktrin atau pendapat para sarjana.¹⁴

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengklasifikasikan data primer, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu pengamatan (observasi) dan wawancara.

5. Metode Analisis Data

Di dalam pembahasan tesis ini, penulis menggunakan metode analisis kualitatif yaitu analisis data yang bertitik tolak pada usaha-usaha penemuan asas-asas dan informasi-informasi yang bersumber dari responden. Cara berpikir untuk mengambil kesimpulan dari penelitian yang dilakukan penulis dengan menggunakan metode induktif yaitu suatu metode untuk mengambil kesimpulan berdasarkan suatu pengertian khusus kemudian

disimpulkan kepada pengertian yang bersifat umum.¹⁵

Data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan dan kepustakaan, kemudian dianalisis dengan metode analisis kualitatif untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, yaitu dengan menganalisis kualitas dari data yang diperoleh, sehingga didapat gambaran yang jelas dan relevan tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran penelitian yang jelas dan sistematis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Keaslian Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metodologi Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori dari penulisan skripsi ini, meliputi Tinjauan tentang Hak Kekayaan Intelektual, Tinjauan tentang Perlindungan Hukum Hak

¹³ *Ibid.* hlm 90.

¹⁴ Bambang Sunggono, "Metodologi Penelitian Hukum", cetakan ke -14 Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm 118.

¹⁵ Suriasumantri, Jujun S. "Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer." Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2000, hlm. 60.

Cipta, Tinjauan tentang Pengetahuan Tradisional, Tinjauan tentang Penegakan Hukum Hak Cipta, Tinjauan tentang Batik dan Tinjauan tentang Batik Kudus.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berupa hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap PPPK menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Demak.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berupa kesimpulan penelitian dan saran.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Mengenai Eksistensi

1. Pengertian Eksistensi

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia eksistensi adalah keberadaan, kehadiran yang mengandung unsur bertahan, sedangkan menurut Abidin Zaenal eksistensi adalah

“Eksistensi adalah suatu proses yang dinamis, suatu, menjadi atau mengada. Ini sesuai dengan asal kata eksistensi itu sendiri, yakni *existere*, yang artinya keluar dari, melampaui atau mengatasi. Jadi eksistensi tidak

bersifat kaku dan terhenti, melainkan lentur atau kenyal dan mengalami perkembangan atau sebaliknya kemunduran, tergantung pada kemampuan dalam mengaktualisasikan potensipotensinya”.¹⁶

B. Tinjauan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

1. Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Di dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ASN terdiri dari PNS dan PPPK. PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan sedangkan PPPK warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memang menjadi suatu hal yang baru, hal ini tidak terlepas dari adanya pengaturan yang merumuskan tentang adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini.

¹⁶ Abidin, Zainal. “Analisis Eksistensial”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 16

2. Prosedur Pengangkatan

Prosedur pengangkatan PPPK dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 dikenal dengan istilah pengadaan PPPK. Adapun proses pengadaan PPPK didahului dengan adanya penetapan kebutuhan terlebih dahulu, sehingga pengangkatan PPPK dapat dilakukan secara efisien dan optimal. Mekanisme pengadaan atau rekrutmen ini merupakan salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi, oleh karena itu, pola rekrutmen atau pengadaan inilah harus didasarkan atas kebutuhan yang ada

3. Pejabat Yang Berwenang Melakukan Pengangkatan

Proses pengangkatan calon PPPK ini diangkat dengan adanya penetapan dari pejabat pembina kepegawaian, hal ini diatur didalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara pada ayat (1) yang menyebutkan pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian dan di ayat (2) yang menyebutkan untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

4. Prosedur Pemberhentian

Terdapat tiga jenis pemberhentian PPPK, berdasarkan atas Pasal 105 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu :

1. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat
2. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
3. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat

5. Hak dan Kewajiban PPPK

PPPK sebagai aparatur sipil negara juga mempunyai hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 22 dimana PPPK berhak untuk memperoleh:

- a. Gaji dan tunjangan yang diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko kerja
- b. Cuti berupa tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu
- c. Perlindungan diberikan pemerintah berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan hukum
- d. Pengembangan kompetensi diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah

C. Tinjauan Tentang Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

A.W. Widjaja mengemukakan pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.¹⁷

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Kualitas Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut

sebagai pegawai negeri. Unsur-unsur tersebut adalah:¹⁸

1. Memenuhi syarat yang ditentukan
2. Diangkat oleh Pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya
4. Digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

2. Asas dan Prinsip Manajemen Aparatur Sipil Negara

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas:

- a) Kepastian Hukum, yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepututan, dan keadilan.
- b) Profesionalitas, yang dimaksud dengan “asas profesionalitas” adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Proporsionalitas, yang dimaksud dengan “asas proposionalitas” adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban pegawai ASN.
- d) Keterpaduan, yang dimaksud dengan “asas keterpaduan”

¹⁷ A.W. Widjaja, “Administrasi Kepegawaian” Rajawali, Jakarta, 2006, hlm. 113

¹⁸ A.W. Widjaja, “Op. Cit”, hlm. 16.

- adalah pengelolaan pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.
- e) Delegasi, yang dimaksud dengan “asas delegasi” adalah bahwa sebagian kewenangan pengelolaan pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan pemerintah daerah.
 - f) Netralitas, yang dimaksud dengan “asas netralitas” adalah bahwa setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.
 - g) Akuntabilitas, yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - h) Efektif dan Efisien, yang dimaksud dengan “asas efektif dan efisien” adalah bahwa dalam menyelenggarakan manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
 - i) Keterbukaan, yang dimaksud “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan manajemen ASN bersifat terbuka untuk public.
 - j) Nondiskriminatif, yang dimaksud dengan “asas nondiskriminatif” adalah bahwa dalam penyelenggaraan manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
 - k) Persatuan dan Kesatuan, yang dimaksud dengan asas “persatuan dan kesatuan” adalah bahwa pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - l) Keadilan dan Kesetaraan, yang dimaksud dengan “asas keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.
 - m) Kesejahteraan, yang dimaksud dengan “asas kesejahteraan” adalah bahwa penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup pegawai ASN.
- 3. Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara**
- Pasal 10, 11 dan 12 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur mengenai fungsi, tugas dan peran dari pegawai ASN
1. Pegawai ASN berfungsi sebagai:
 - a. Pelaksana kebijakan Publik
 - b. Pelayan Publik

- c. Perekat dan Pemersatu bangsa
2. Pegawai ASN bertugas:
 - a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
 - b. Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas
 - c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia
3. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

D. Tinjauan tentang Penegakan Hukum Hak Cipta

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya¹⁹. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif²⁰. Kinerja pegawai merupakan prestasi

kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

2. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :²¹

- a. Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja pegawai

¹⁹ Gibson, "Penilaian Kinerja. Penerbit Erlangga", Jakarta, 2013, hlm. 264.

²⁰ Henry, Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia". STIEY. Yogyakarta, 2015, hlm. 34.

²¹ Sudarmanto, "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM", Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm 11.

sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Menurut Bernardin dan Russel *A way of measuring the contributon of individuals to their organization*". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.²²

4. Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengertian kinerja oleh Sudarmayanti bahwa arti *performance* atau kinerja dapat disimpulkan menjadi:²³

"Performance adalah hasil kerja yang dapat diacapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisai, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Mahmudi mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian

suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.²⁴

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mahmudi memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Selain itu juga terdapat faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team *leader*.²⁵

E. Tinjauan tentang Pelayanan Prima

Pelayanan prima merupakan terjemahan dari istilah *"Excellent Service"* yang secara harfiah berarti pelayanan yang sangat baik atau pelayanan terbaik. Disebut sangat baik atau terbaik karena sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku atau dimiliki oleh instalasi yang memberikan pelayanan, sehingga pelayanan prima yang dimaksud ialah pelayanan yang

²² Bernardin, H. John and Russel, *"Human Resource Management"*, McGraw-Hill, New York, 2010, hlm. 165.

²³ Sedarmayanti, *"Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturasi dan Pemberdayaan"*, Edisi 1, Mandar Maju Bandung, 2003, hlm. 147-148.

²⁴ Mahmudi, *"Manajemen Kinerja Sektor Publik"*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta, 2005, hal 103

²⁵ Mahmudi, *"Manajemen Kinerja Sektor Publik"*, STIE YKPN, Jakarta, 2010, hlam 23.

sesuai dengan harapan pihak yang dilayani (pelanggan).²⁶

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

1. Prosedur Pengangkatan

Prosedur pengangkatan PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dikenal dengan istilah pengadaan PPPK. Adapun proses pengadaan PPPK didahului dengan adanya penetapan kebutuhan terlebih dahulu, sehingga pengangkatan PPPK dapat dilakukan secara efisien dan optimal. Mekanisme pengadaan atau rekrutment ini merupakan salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas.

Penetapan kebutuhan akan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini diatur di dalam pasal 94 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Didalam ayat (1) menyebutkan bahwa jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden, sedangkan di ayat (2) menyebutkan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan

PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Ayat (3) menyebutkan penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Pasal 94 mengandung pengertian bahwa pengisian atau pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan dengan didahului dengan adanya kajian yang komprehensif, yang dilakukan oleh suatu instansi pemerintah berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang ada.

Proses Pengangkatan menjadi PPPK terdapat beberapa tahapan, sebagai berikut :

1. Proses Pengangkatan menjadi PPPK
2. Pelantikan dan Pengambilan Sunpah/janji PPPK

2. Pejabat Yang Berwenang Melakukan Pengangkatan

Proses pengangkatan calon PPPK ini diangkat dengan adanya penetapan dari pejabat pembina kepegawaian, hal ini diatur didalam Pasal 98 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara pada ayat (1) yang menyebutkan pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara pada ayat (1) yang

²⁶ Sutopo dan Adi Suryanto, " *Pelayanan Prima Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II*, " Lembaga Admisitrasi Negara, Jakarta, 2009, hlm.5.

menyebutkan untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan. Proses pengangkatan PPPK Demak dilakukan dengan benar sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015.

Hasil wawancara dengan beberapa PPPK Demak dan Kepala Sub Bidang Pengadaan Badan Kepegawaiaan Pendidikan dan Pelatihan Kab. Demak serta Plt. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak menunjukkan bahwa proses pengangkatan PPPK Demak sudah dilakukan dengan proses yang benar sesuai dengan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara

3. Prosedur Pemberhentian

Terdapat tiga jenis pemberhentian PPPK, berdasarkan atas Pasal 105 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yaitu :

1. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat
2. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
3. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat

Berdasarkan hasil wawancara

pemutusan hubungan kerja dilakukan dengan hormat dan secara tidak hormat sesuai dengan peraturan yang berlaku namun untuk Kabupaten Demak Pemutusan hubungan kerja secara hormat dikarenakan waktu perjanjian kerja yang berakhir belum dilakukan karena PPPK yang ada di Kabupaten Demak rata-rata masih cukup lama berakhir masa kerjanya.

4. Hak dan Kewajiban PPPK

PPPK sebagai aparatur sipil negara juga mempunyai hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 22 dimana PPPK berhak untuk memperoleh :

- a. Gaji dan tunjangan yang diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko kerja
- b. Cuti berupa tidak termasuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu
- c. Perlindungan diberikan Pemerintah berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan hukum
- d. Pengembangan kompetensi diadakan setiap tahun oleh instansi Pemerintah

Berdasarkan hasil wawancara mengenai hak PPPK Demak, secara keseluruhan, PPPK Demak sudah mendapatkan atau sudah dipenuhi hak mereka sebagai PPPK, akan tetapi untuk PPPK Demak yang

belum mendapatkan hak mereka, diharapkan untuk segera ditindak lanjuti agar mereka juga merasakan hal yang sama seperti PPPK Demak lainnya, karena hak PPPK sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 22. Pemerintah Daerah sudah berusaha memberikan bantuan berupa kepada PPPK dari anggaran yang ada di Pemerintah Daerah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PPPK Demak sudah melaksanakan kewajiban mereka sebagai PPPK dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 23.

B. Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat Meningkatkan Kinerja Dan Mewujudkan Pelayanan Prima

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah. Kualitas Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara perlu dilihat Sipil agar dapat dikembangkan suatu sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu menghadapi persaingan ditingkat regional maupun global. Penjelasan

pengertian-pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan ada empat unsur yang harus dipenuhi untuk dapat disebut sebagai pegawai negeri.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Menurut Bernadin dan Russel *A way of measuring the contribution of individuals to their organization*". Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja.²⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan PPPK Demak dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan PPPK Demak telah melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika dilihat dari tingkat kedisiplinan, terdapat peningkatan jumlah keterlambatan dan tidak masuk tanpa keterangan yang dilakukan oleh PPPK. Berikut data

²⁷ Bernardin, H. John and Russel, "*Human Resource Management*", McGraw-Hill, New York, 2010, hlm. 165

ketidakhadiran PPPK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Demak Tahun 2019.

Berdasarkan hasil wawancara dan tabel ketidakhadiran PPPK Demak yang bersumber dari arsip BKPP Kabupaten Demak tahun 2019, kehadiran PPPK sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang belum maksimal di Pemerintahan Daerah Kabupaten Demak, akan tetapi PPPK Demak telah berupaya melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan wawancara dengan SMPN 5 Demak dapat disimpulkan bahwa pelayanan prima dalam SMPN 5 Demak telah terwujud. Berikut terdapat beberapa wawancara mengenai pelayanan prima.

Secara keseluruhan, dari hasil wawancara baik dengan PPPK Demak maupun dengan instansi terkait menyatakan setuju dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dapat meningkatkan kinerja PPPK dalam mewujudkan pelayanan prima di Kabupaten Demak.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hasil pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah dilaksanakan dengan baik, mulai dari tahap seleksi

administrasi, seleksi kompetensi dan wawancara. Kemudian pemanggilan, penyerahan persyaratan administrasi pemeriksaan kelengkapan, penyampaian usul penetapan nomor induk, penetapan nomor induk, keputusan penetapan nomor induk PPPK dan selanjutnya penyerahan SK kepada PPPK, walaupun masih ada PPPK Demak yang belum mendapatkan hak PPPK sepenuhnya.

2. Penerapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat meningkatkan kinerja dan mewujudkan pelayanan prima, hal ini dapat terwujud karena kekurangan secara kuantitas maupun kualitas terhadap PNS dapat tergantikan dengan PPPK sehingga masyarakat dapat terlayani dengan baik.

B. Saran

1. Pengajuan mengenai hak PPPK, apabila dirasa kurang terpenuhi dengan baik maka diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi terkait agar PPPK dapat merasakan hak mereka mendapatkan tunjangan, jaminan kesehatan dan peningkatan kompetensi termasuk cuti besar untuk melakukan ibadah haji/umroh

karena belum terakomodir di dalam surat perjanjian

2. Pemenuhan tenaga PPPK agar dapat dipenuhi secara bertahap dan continue oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Demak, hal ini dipandang perlu karena bukan hanya untuk menambah sumber daya manusia yang secara kuantitas dan kualitas untuk menutup kekurangan jumlah PNS yang ada, akan tetapi Pemerintah juga memberikan kesempatan kepada mereka khususnya yang telah lama mengabdikan untuk menjadi Abdi Negara melalui jalur PPPK. Pemerintah Pusat hendaknya membuka kuota pendaftaran formasi umum, memberikan kepada mereka untuk bergabung menjadi bagian dari ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Widjaja, 2006, **“Administrasi Kepegawaian”** Rajawali, Jakarta.
- AA Anwar Prabu, Mangkunegara, 2011, **“Manajemen Sumber Daya Perusahaan”**, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abidin, Zainal. 2007, **“Analisis Eksistensial”**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ardiyansyah, 2012, **“Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Prespektif Otonomi Daerah”**, Gava Media, Yogyakarta.
- Bambang Sunggono, 2013. **“Metodologi Penelitian Hukum”**, cetakan ke -14 Rajawali Pers, Jakarta.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2001, **“Metodologi Penelitian”**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Dicky A Saputro, 2015, **“Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014”**, Jurnal Hukum Universitas Brawijaya Malang,
- Imdiahono Dwiyanto, 2000, **“Perbandingan Administrasi publik Model. Konsep dan Aplikasi”**. Gava Media, Yogyakarta.
- Marsono & Sastra Djatmika, 1995, **“Hukum Kepegawaian di Indonesia”**, Djambatan, Jakarta.
- Muchsan, 2008, **“Hukum Kepegawaian di Indonesia”**, Sinar Grafika, Jakarta.
- Rike Anggun A., 2015, **“Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”**, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol. 06, No. 1.
- Sadjijono, 2011, **“Bab-Bab Hukum Administrasi”**, Laksbang Presindo, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2011, **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas**

- Kerja**”, Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2003, **“Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturasi dan Pemberdayaan,”** Edisi 1, Mandar Maju, Bandung.
- Sri Hartini, 2008, **“Hukum Kepegawaian di Indonesia”**, Sinar Grafika, Jakarta,
- Sukamto, Satoto, 2014, **“Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara”**, Gramedia, Jakarta.
- Sutopo, Adi Suryanto, 2009. **“Pelayanan Prima Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan I dan II,”**. Lembaga Admisitrasi Negara, Jakarta.
- Veithzal, Rivai, 2014 **“Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”**. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.