

## **Evaluasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi Kasus : Pasal 22 tentang Hak PPPK) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja**

**Rosyidah Umpu Malwa<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup>Program Studi Psikologi , STIPSI ABDI NUSA  
Jl. Veteran Nomor 1 Palembang  
Email : [Rosyidahumpumalwa2@gmail.com](mailto:Rosyidahumpumalwa2@gmail.com)<sup>1)</sup>

### **Abstract**

*As an element of the state apparatus, PPPK has rights and obligations that have been regulated in the Act. The rights obtained by Government Employees with Employment Agreements (PPPK) are regulated in ASN Law article 22, these rights are in the form of Salaries and benefits: given by the government based on workload, job responsibilities, and occupational risks, Leave, Protection: given by the government in the form of collateral health, work accident insurance, life insurance, legal assistance.*

*Competency development: held annually by government agencies The approach used in this study is a qualitative approach, from the method used so in conducting this research the author focuses on the issue of Evaluation of the Implementation of Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus (ASN) (Case Study Article: 22 concerning Government Employee Rights with Work Agreement at the Office of the Civil Service Police Unit of the City of Palembang) Data collection techniques used are observation, interview, documentation, and literature study. Data analysis techniques used are data reduction, data presentation, and conclusion*

*The results showed that the Evaluation of the Implementation of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus (ASN) article 22 concerning Right of PPPK at the Office of the Civil Service Police Unit of the City of Palembang had gone quite well. The success rate of the policy has been good, first aid workers have received almost the same rights as civil servants except pension rights due to contract system PPPK employees. However, in granting rights to first aid workers it is often too late from the stipulated time. This delay must certainly be overcome so as not to interfere with employee performance.*

**Keywords :** *Evaluation, State Civil Apparatus and First Aid*

### **Abstrak**

*Sebagai unsur aparatur Negara, PPPK mempunyai hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hak-hak yang didapatkan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam UU ASN pasal 22, hak tersebut berupa Gaji dan tunjangan : diberikan pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan, Cuti, Perlindungan: diberikan pemerintah berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan hukum.*

*Pengembangan kompetensi : diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dari metode yang digunakan maka dalam melakukan penelitian ini penulis memfokuskan pada masalah Evaluasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi Kasus Pasal: 22 tentang Hak Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang) Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa Evaluasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 22 tentang Hak PPPK di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sudah berjalan cukup baik. Tingkat keberhasilan kebijakan sudah baik, pegawai PPPK sudah mendapat hak yang hampir sama dengan pegawai PNS kecuali hak pensiun karena pegawai PPPK bersistem kontrak. Namun, dalam pemberian hak pada pegawai PPPK masih sering terlambat dari waktu yang ditetapkan. Keterlambatan ini tentunya harus diatasi agar tidak mengganggu kinerja pegawai.*

**Kata kunci :** *Evaluasi, Aparatur Sipil Negara, dan PPPK*

## 1. Pendahuluan

Pasca lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak dikenal lagi istilah tenaga honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seandainya tenaga honor tersebut diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tentunya jika ingin menjadi CPNS, mesti melalui proses seleksi (pasal 99 ayat 1 dan 2 UU ASN).

Setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), maka Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak berlaku lagi. Di Indonesia menjadi seorang PNS bisa jadi suatu pekerjaan yang sangat diinginkan untuk hampir semua pencari kerja. PNS sangat menarik karena adanya kepastian seperti gaji, keberlangsungan pekerjaan, dan pensiun. Organisasi birokrasi tidak hanya terdapat Pegawai Negeri Sipil yang memberikan pelayanan kepada masyarakat tetapi terdapat pegawai honorer yang membantu PNS dalam melaksanakan tugas birokrasi. Pegawai honorer menurut Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Junto, Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Pegawai Honorer Menjadi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD. Di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak menyebutkan tentang pegawai honorer.

Eksistensi pegawai honorer daerah diakui secara formal dalam Undang- Undang Nomor. 43 Tahun 1999 tentang perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) dan diterapkan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah. Setelah munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 junto Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Pegawai Honorer menjadi CPNS, praktis banyak masyarakat dalam usia kerja rela menjadi tenaga honorer. Masuk menjadi tenaga honorer dengan honor yang sangat sedikit bahkan cenderung tidak manusiawi dan berada jauh dibawah upah minimum provinsi (UMP) rela dijalani dengan harapan suatu saat dapat diangkat menjadi PNS dengan mempertimbangkan masa kerja dan pengabdian mereka. Dengan adanya prinsip-prinsip good governance harus menjadi pedoman bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) 5 di daerah. Khususnya prinsip transparansi dan akuntabilitas.

Hal ini dimaksudkan, agar filosofi *The right man on the right place* (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) tetap menjadi dasar pertimbangan dalam rangka pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS.

Namun tidak menutup kemungkinan pengangkatan pegawai honorer menjadi CPNS di daerah-daerah, dinilai sangat sarat dengan perbuatan korupsi, kolusi, dan nepotisme, karena berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara setiap kementerian terlebih dahulu harus menyusun kebutuhan jumlah Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja untuk jangka waktu 5 tahun termasuk kualifikasi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja yang dibutuhkannya. Sampai saat ini tentunya belum ada satu instansi pemerintah pun yang dapat menyusun kebutuhan PPPK tersebut karena peraturan pelaksana dari Undang-Undang ASN belum terbentuk.

Sebagai unsur aparatur Negara, PPPK mempunyai hak dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang. Hak-hak yang didapatkan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam UU ASN pasal 22, hak tersebut berupa :

- a. Gaji dan tunjangan : diberikan pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
- b. Cuti
- c. Perlindungan : diberikan pemerintah berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, bantuan hukum.
- d. Pengembangan kompetensi : diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Evaluasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) (Studi Kasus : Pasal 22 Tentang Hak PPPK) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja**".

### A. Evaluasi

Husni (2010: 971), yang menyatakan bahwa "evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi mengenai hasil penilaian atas permasalahan yang ditemukan". Sedangkan menurut Arikunto (2010:1). "Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Sejalan dengan definisi evaluasi menurut Wirawan dan Hadi, secara sederhana menurut peneliti evaluasi dapat diartikan sebagai sebuah tahapan penilaian yang ditujukan kepada objek evaluasi, untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dideskripsikan dalam bentuk informasi.

Boyle dalam Suharto (2005:120) Evaluasi dilakukan untuk dapat mengetahui dengan pasti pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan rencana strategi yang dapat dinilai dan dipelajari untuk menjadi acuan perbaikan di masa mendatang. Dalam kajiannya tentang pelayanan sosial.

Lebih jauh lagi, evaluasi berusaha mengidentifikasi mengenai apa yang sebenarnya yang terjadi pada pelaksanaan atau penerapan program. Dengan demikian evaluasi bertujuan untuk:

- a. Mengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan
- b. Mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran

- c. Mengetahui dan menganalisa konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi diluar sosial.

### *B. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara atau (Pegawai ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. 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.

PPPK diberi kewajiban yang harus dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan, berupa :

- a. Kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN sebagai berikut: Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
- d. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

## **2. Pembahasan**

Dalam penelitian ini mengambil lokasi yaitu pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang. Berdasarkan Keputusan Walikota Palembang Nomor 151/KPTS/BPKAD/2017 tentang Penetapan Status Penggunaan Tanah dan Gedung Eks Panti Rehabilitasi Penyandang Cacat Netra, Satuan Polisi Pamong Praja ini terletak di Jalan MP. Mangkunegara Nomor 06 Kelurahan 8 Ilir Kecamatan Ilir Timur II.

### **1. Evaluasi Contacts**

Berdasarkan hasil penelitian penulis di atas, maka evaluasi konteks kebijakan program dan kebutuhan yang akan dicapai sudah dilakukan dengan baik. Evaluasi dilakukan agar setiap kebutuhan pegawai yang tertera di Undang-Undang ASN dapat tercapai. Kebutuhan pegawai tersebut sudah selayaknya tersedia agar tidak menimbulkan kerugian.

Diharapkan kedepannya, kebutuhan pegawai dapat tersedia tepat waktu. Karena dengan kebutuhan pegawai yang terpenuhi maka kebijakan tersebut telah diterapkan dengan baik. Kebutuhan dalam kebijakan ini berupa gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Tentunya kebutuhan atau hak ini harus dipenuhi dengan tepat waktu.

### **2. Evaluasi Input**

Berdasarkan hasil penelitian penulis di atas, maka evaluasi input pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja sudah cukup baik. Penggunaan sumber-sumber yang tersedia sudah dilakukan semaksimal mungkin, dan anggaran yang sudah tersedia dialokasikan untuk pemenuhan sarana kerja dan hak pegawai.

Diharapkan kedepannya, anggaran untuk pemenuhan hak pegawai dapat diutamakan dalam pembagiannya. Sehingga masalah seperti keterlambatan akan berangsur-angsur dapat diatasi. Dan apabila ada kekurangan dalam fasilitas kerja, pegawai dapat menggunakannya terlebih dahulu sampai maksimal penggunaan. Apabila tidak bias dipakai lagi baru diadakan pemenuhan fasilitas baru.

### **3. Evaluasi Proses**

Berdasarkan hasil penelitian penulis di atas, maka evaluasi proses telah berjalan cukup baik walaupun dalam pemberian hak pegawai masih ada keterlambatan. Keterlambatan ini terus dicari titik permasalahannya dan secepatnya untuk diatasi.

Diharapkan kedepannya, evaluasi proses pelaksanaan kebijakan yang telah berjalan dengan baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Keterlambatan dalam memberikan hak pegawai dapat diatasi secepatnya sehingga tidak akan menimbulkan kerugian maupun menghambat jalannya kebijakan.

### **4. Evaluasi Produk**

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka evaluasi produk yakni tingkat keberhasilan kebijakan sudah baik. Hak pegawai PPPK sudah terpenuhi sepenuhnya walaupun dalam pemberian hak tersebut ada keterlambatan dan untuk pengembangan kompetensi tidak selalu dilakukan rutin setahun sekali.

Diharapkan kedepannya, pengembangan kompetensi untuk pegawai dapat dilakukan secara rutin paling tidak satu tahun satu kali. Hal ini agar pegawai cepat beradaptasi apabila ada pekerjaan terbaru. Sehingga pegawai bisa langsung mengatasi dan melaksanakan kebijakan tanpa terhalang karena ketidakmampuan pegawai.

### *A. Studi Kasus Pasal: 22 tentang Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang*

#### **1. Equity**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka *equity* atau keadilan dalam hak pegawai sudah dilakukan dengan baik. Hak pegawai yang berupa gaji dan tunjangan, cuti, dan perlindungan telah diberikan sepenuhnya dan seadilnya sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Untuk pengembangan kompetensi, pegawai harus menunggu giliran karena kegiatan ini tidak selalu diadakan setiap tahun.

Diharapkan kedepannya, keadilan dalam hak pegawai yang sudah dilakukan dengan baik dapat dipertahankan. Karena keadilan bagi pegawai sangat penting dalam menghadapi lingkungan kerjanya.

### 2. Equality

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, *equality* atau persamaan hak pegawai PPPK dan pegawai ASN sudah dilakukan dengan baik. Setiap pegawai PPPK dan pegawai ASN memiliki hak yang sama kecuali satu yaitu jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi pegawai ASN. Pegawai PPPK tidak memiliki hak jaminan pensiun karena sistem kontrak kerja.

Diharapkan kedepannya, dapat ditemukan cara terbaik bagi pegawai PPPK yang sudah berusia pensiun untuk diberikan juga hak pensiunnya. Karena pegawai PPPK juga memiliki kontribusi yang positif bagi pemerintah.

### 3. Loyalty

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, maka *loyalty* pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja ini sudah baik. Pegawai sangat loyal dalam bekerja. Terutama pada pekerjaan yang tergolong berbahaya, pegawai harus tetap melaksanakan tugasnya dan maju di barisan depan.

Diharapkan kedepannya, pegawai yang sudah loyal terhadap pekerjaannya walaupun pekerjaan tersebut tergolong bahaya bagi dirinya dapat dipertahankan dan ditingkatkan. Diharapkan pegawai dibekali kemampuan bela diri sehingga dalam bekerja disituasi segmenting apapun pegawai mampu menjaga dirinya tetap aman.

### 4. Accountability

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di atas, maka *accountability* pada pegawai sudah diterapkan dengan baik. Baik pegawai maupun atasan mampu mengemban tanggungjawab atas setiap tugas yang diberikan kepadanya.

Diharapkan kedepannya, apabila pegawai Pol PP sedang melaksanakan tugasnya namun masyarakat/target sasaran menghalangi cukup dengan diberikan arahan dan penjelasan saja. Sehingga tidak menimbulkan bentrok antara masyarakat dan petugas pelaksana.

## 3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan bahwa evaluasi Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 22 tentang Hak PPPK di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terbukti dari hak-hak pegawai PPPK yang sudah dipenuhi seperti gaji, perlindungan, cuti, tunjangan, dan pengembangan kompetensi. Walaupun dalam hak pegawai ini tidak tercantum hak pensiun dikarenakan PPPK merupakan pegawai dengan kontrak kerja sehingga tidak mendapat hak pensiun. Tingkat keberhasilan kebijakan sudah baik. Walaupun bekerja dengan perjanjian kontrak hak pegawai di kantor Satuan Polisi Pamong Praja terus dipenuhi agar pegawai mampu menghasilkan kerja yang lebih baik. Ada beberapa hal

yang masih harus diperbaiki dalam pemenuhan hak PPPK ini yaitu dalam pemberian hak pada pegawai PPPK masih sering terlambat dari waktu yang ditetapkan. Keterlambatan ini tentunya harus diatasi agar tidak mengganggu kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- AG.Subarsono.2005. Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Budi Winarno. 2007. Kebijakan Publik: Teori dan Proses. Yogyakarta: MediaPressindo.
- Dunn, William N, 2003. Analisis kebijakan publik. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press
- Howlett, M & M, Ramesh, Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems, Oxford University Press, New York, 1995
- Keban, Yeremias T. 2008 Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu, Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Nugroho, Riant. 2011 Public Policy. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Poerwadarminta, W.J.S. 1996. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta:PT. Balai Pustaka
- Pasolong, Harbani. 2010 Teori Administrasi Publik. Bandung, Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2010 Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan. Bandung: PT. Refika Aditama Suaedi, Falih dan Bintoro.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kualitatif, dan R & D. CV. Alfabeta, Bandung
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2003 Evaluasi Kebijakan Publik. Yogyakarta: Balairung
- Widodo, Joko. 2008 Analisis Kebijakan Publik. Jakarta: Bayumedia.
- Winarno, Budi. 2007 Teori dan Proses Kebijakan Publik. Yogyakarta, Media Pressindo
- Wirawan. 2011. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes. Jakarta: Raja Grafindo Persada

## Sumber Lain :

- Buku Pedoman Penyusunan Skripsi Tahun 2017 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (STIA) Satya Negara Palembang.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 22 tentang Hak PPPK