

ANALISIS PENGANGKATAN TENAGA KERJA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI KABUPATEN BANTAENG

Nova Sri Kanti^{1*}, Muhlis Madani², Abdi³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The purpose of this study was to find out the implementation of the appointment of honorary workers to become prospective Government Employees with Work Agreements in Bantaeng Regency. This study used qualitative methods. From the use of qualitative methods. Collecting data used interviews, observation, and documentation. This study was conducted at the Education and Culture Office of Bantaeng Regency. The informants of this research were 5 people. The results showed that the process of appointing honorary workers to be prospective Government Employees with a Work Agreement (PPPK) in Bantaeng Regency had been carried out well, according to the indicators described by the researcher, namely identifying vacant positions, seeking job information through job analysis, determining candidates. right, choosing the most appropriate recruitment methods, selecting candidates who were deemed to meet the job requirements, screening candidates, making job offers, starting work. Where the appointment process had been carried out in accordance with government regulations, although the results of the appointment had not been able to drastically reduce honorary staff.

Keywords: *appointment of honorary candidates, pppk*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Dari penggunaan metode kualitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Informan penelitian ini adalah berjumlah 5 orang. Hasil penelitian menunjukkan pada proses pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng telah terlaksana dengan baik, sesuai dengan indikator yang di paparkan oleh peneliti yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong, mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, menentukan calon yang tepat, memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat, memilih calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, menyaring kandidat, membuat penawaran kerja, mulai bekerja. Dimana proses pengangkatan tersebut sudah dilaksanakan sesuai dengan aturan-aturan pemerintah, meskipun hasil dari pengangkatan tersebut belum mampu mengurangi tenaga honorer secara drastis.

Kata kunci: pengangkatan calon tenaga honorer, pppk

* novasrikanti@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi prioritas tinggi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Mencari sumber daya yang berkualitas, yaitu dengan cara rekrutmen untuk terwujudnya suatu tujuan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar kerja dalam suatu organisasi (Fajri & Abidin, 2017).

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi prioritas tinggi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Mencari sumber daya yang berkualitas, yaitu dengan cara rekrutmen untuk terwujudnya suatu tujuan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar kerja dalam suatu organisasi (Fajri & Abidin, 2017).

Rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu.

Disahkannya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah angin segar dalam upaya mereformasi SDM di

birokrasi. Secara umum UU tersebut mengupayakan adanya sebuah sistem yang dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk pencapaian tujuan birokrasi. Hal tersebut dilakukan dengan melakukan redefinisi dari peran manajemen SDM. UU tersebut menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan SDM di birokrasi, termasuk tentang pegawai tidak tetap atau yang di dalam UU tersebut dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Fahrhan (2020), keberadaan PPPK didasari oleh kebutuhan pemerintah untuk mendapatkan pegawai dengan kemampuan khusus yang dimiliki oleh non-PNS, namun pada kenyataannya pengadaan PPPK yang mengikuti ujian pada awal 2019 ini merupakan pegawai honorer yang bekerja di Departemen dibidang guru, kesehatan, atau dokter/perawat dan penyuluh pertanian, posisi ini juga dipegang oleh PNS saat ini. Dalam menjalankan UU ASN dibentuk turunannya yaitu PP Manajemen PPPK dan juga Perpres Jenis Jabatan yang dapat dijabat oleh PPPK.

Selanjutnya apabila dikaitkan dengan pengangkatan PPPK dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu

tertentu, berarti kedudukan PPPK adalah Pegawai Pemerintah yang mempunyai kekuatan hukum terhadap perjanjian kerja tersebut. Perjanjian Kerja PPPK merupakan hubungan hukum yang mengikat antara Pegawai Pemerintah non-PNS dengan Pemerintah yang mempekerjakannya (Ramadhani & Joesoef, 2020).

Kata kunci dalam Undang-Undang ASN mengingat lahirnya PPPK adalah bahwa ASN sendiri merupakan profesi yang berkewajiban mengelola dan mengembangkan diri serta bertanggung jawab atas segala kinerja. Manajemen ASN tentunya membutuhkan keahlian dan kemampuan khusus dalam bekerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pekerja profesional tentu saja merupakan pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh tenaga khusus yang cakap dan benar-benar siap untuk melaksanakan pekerjaannya, Ada kekhususan, keistimewaan dan keutamaan yang mengindikasikan bahwa PPPK bukan hanya sebagai wadah yang akan diisi secara otomatis oleh para pegawai tidak tetap atau pegawai honorer sebelumnya. (Qomarani & Program, 2020).

Pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya menyediakan kesempatan yang adil

bagi guru-guru honorer yang kompeten agar mendapatkan penghasilan yang layak, hal ini sesuai dengan program pemerintah pusat yang akan melaksanakan penerimaan sejuta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) khusus para tenaga honorer.

Pemerintah Kabupaten Bantaeng akan melaksanakan penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mulai tahun 2021. Hal ini sesuai dengan program pemerintah pusat yang akan melaksanakan penerimaan sejuta PPPK khusus para tenaga honorer. Sebanyak 492 kouta, usulan itu nantinya akan terbagi dalam jumlah kouta peserta yang dapat mengikuti seleksi setiap tahunnya dengan waktu penerimaan 2021 hingga 2023. Kouta peserta pertahunnya itu ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB). Adapun persyaratan tenaga honorer guru akan diterima harus terdaftar dalam Data Pokok Pendidikan (DAPODIK).

Permasalahan honorer yang selama ini merupakan permasalahan kepegawaian dinegara kita, dimana pegawai tidak tetap/honorer/kontrak banyak tersebar di instansi pemerintah baik dipusat maupun di daerah. Mereka

telah bekerja selama bertahun-tahun, walaupun dengan berdasar pada kontrak yang diperbarui setiap tahun, dengan beban kerja yang relatif sama dengan PNS.

Pantauan SINDOnews, sedikitnya 200 honorer kategori 2 (K2) berunjuk rasa di depan kantor Bupati Bantaeng, Senin (17/09/2018). Mereka mendesak Bupati Bantaeng merekomendasikan mereka untuk menjadi CPNS kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB). Massa aksi yang berunjuk rasa mendapatkan pengawalan ketat aparat Polre Bantaeng dan Satpol PP Bantaeng. Lokasi unjuk rasa selain di depan kantor Bupati juga di depan gedung DPRD Kabupaten Bantaeng. Syamsir salah satu peserta yang mengungkapkan Tenaga honorer K2 itu sudah banyak yang diatas 35 tahun umurnya, jadi kalau aturan Meenpan RB itu diikuti maka Tenaga Honorer K2 nantinya mau diapakan, ia pun meminta agar K2 yang umurnya diatas 35 tahun diangkat tanpa melalui persyaratan yakni mengikuti CPNS yang akan berlangsung pada bulan oktober 2018 mendatang (Majid, 2018).

Anggota DPRD Bantaeng kembali sindir kesejahteraan guru honorer, hal itu disampaikan oleh anggota fraksi PKS suardi. Menurut Suardi

kesejahteraan guru honorer sangat penring, sebab selama ini guru honorer sangat berperan aktif dalam membantu guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurutnya bahwa upah bagi para tenaga honorer guru di Bantaeng saat ini sangat memprihatinkan yang hanya dibayar sebanyak Rp. 2.500 perjam yang diambil dari dana bos. Sementara itu Kabid Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Budaya Bantaeng, Miftahuddin menerima saran dan rekomendasi anggota dewan, namun menurutnya masukan itu telah di lakukan oleh Pemerintah Daerah (Vina, 2017).

Wakil Bupati Bantaeng, Sahabuddin berjanji akan memperjuangkan guru Non PNS menjadi Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2021. Hal tersebut diungkapkan dalam rangka Hari Ulang Tahun PGRI ke-75 dan Hari Guru Nasional 2020, Rabu (25/11/2020). Sahabuddin mengungkapkan pada tahun 2021, akan berkomitmen memperjuangkan guru-guru honorer melalui seleksi yang demokratis bagi guru-guru non-PNS menjadi guru ASN PPPK dengan kouta cukup besar sesuai dengan kebutuhan masing-masing daerah. Dikatakannya, guru adalah profesi mulia dan terhormat. Berbagai upaya di tempuh untuk mencapai

menempatkan guru pada posisi itu (Syamsuddin, 2020).

Di Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan, telah diusulkan formasi CPNS dan PPPK untuk memenuhi kebutuhan pegawai di 34 Organisasi Perangkat Desa (OPD). Disebutkan khusus untuk penerimaan calon guru melalui jalur PPPK yang diusulkan sebanyak 492 orang. Jumlah itu mengacu pada guru yang terdaftar dalam Data Pokok Pendidikan (DAPODIK). Hal itu juga sesuai dengan kouta untuk Bantaeng yang diterima dalam program pengangkatan satu juta guru. “Untuk P3K untuk khusus guru memang sudah jelas semua guru yang terdaftar di Dapodik itu kita daftar sebagai calon guru PPPK jumlahnya 492 orang, tuturnya. “Artikel ini telah tayang di Tribun-Timur.com dengan judul Kabar Baik! 34 OPD di Bantaeng Usulkan Formasi CPNS, Khusus PPPK Tak Dibuka untuk Umum”.

Dengan dilakukannya Manajemen Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini, dimana nantinya PPPK ini di Kabupaten Bantaeng akan berbeda sekali dengan tenaga honorer saat ini, contohnya saja guru yang bukan PPPK seringkali digaji tidak layak, padahal tugas mereka sudah cukup berat yaitu sebagai pendidik anak bangsa. Namun dengan adanya PPPK/P3K Bantaeng ini nantinya akan

memberikan kesempatan kepada guru tenaga kerja honorer yang kompeten. Kabarnya besaran gaji untuk PPPK/P3K Bantaeng sebesar UMR di tambah tunjangan yang setara dengan PNS, bedanya PPPK Bantaeng dengan PNS yaitu terletak pada tidak adanya jaminan hari tua atau pensiunan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan tipe penelitian Deskriptif Kualitatif dimaksudkan untuk memberi gambaran secara jelas mengenai masalah yang diteliti, menginterpretasikan serta menjelaskan data secara sistematis.

Jenis penelitian yang digunakan adalah fenomenologi, merupakan salah satu cara penelitian yang berakar pada filosofi dan psikologi dimana berfokus pada pengalaman hidup manusia (sosiologi) digunakan untuk mengetahui sejauh mana proses pengangkatan pegawai honorer menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut informan yang berada di lokasi penelitian tersebut berdasarkan pengalaman yang dijelaskan informan tentang subjek kajian penelitian. Sehingga peneliti

dapat menggali masalah lebih rinci serta memberikan penilaian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu wilayah di Provinsi Sulawesi Selatan. Secara umum luas wilayah Kabupaten Bantaeng kurang lebih 395,83 km² dan secara administrasi pemerintahan terdiri atas 8 wilayah kecamatan. Kabupaten Bantaeng terletak ±120 km² kearah selatan Kota Makassar. Berdasarkan posisi dan letak geografis wilayah, kabupaten Bantaeng berada pada koordinat 5°21'13"-5°35'26" Lintang Selatan dan 119°51'42"-120°05'27" Bujur Timur. Kabupaten Bantaeng terletak di daerah pantai yang memanjang pada bagian barat ke timur kota dan wilayah daratannya mulai dari tepi laut Flores sampai ke pegunungan sekitar Gunung Lompobattang dengan ketinggian tempat dari permukaan laut 0-25 m sampai dengan ketinggian lebih dari 1.000 m di atas permukaan laut.

Pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya menyediakan kesempatan yang adil bagi guru-guru honorer yang kompeten agar mendapatkan penghasilan yang layak, hal ini sesuai dengan program pemerintah pusat yang akan

melaksanakan penerimaan sejuta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) khusus para tenaga honorer.

Pemerintah Kabupaten Bantaeng melaksanakan penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mulai tahun 2021, khusus seleksi Guru PPPK ini dibuka berdasarkan pada Data Pokok Pendidikan. Bupati Bantaeng, Ilham Azikin mengatakan jika tahun 2021 ini tenaga honorer mendapatkan porsi yang cukup besar pada pengusulan yang dilakukan. Pada keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 445 Tahun 2021 Tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantaeng Tahun Anggaran 2021, penetapan rincian kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Bantaeng sejumlah 401 (empat ratus satu) dengan rincian Tenaga Guru sejumlah 246 (dua ratus empat puluh enam) dan Tenaga Kesehatan sejumlah 155 (seratus lima puluh lima) sebagaimana tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terkalahkan dari Keputusan Menteri ini.

Tujuan utama dalam proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Penelitian ini akan menganalisis pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi calon pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng dapat dilihat dari teori samsudin, yaitu:

Mengidentifikasi Jabatan yang Kosong

Menurut Garaika & Margahana (2019), Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat bisa diperoleh melalui tahapan-tahapan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong dan menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, mengidentifikasi sumber kandidat atau pelamar yang tepat, menentukan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk posisi jabatan baik metode terbuka dan tertutup, menyaring calon karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan dari mengidentifikasi

jabatan yang kosong, pembukaan seleksi tenaga honorer menjadi calon pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) telah berjalan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan atau sesuai porsinya, Tenaga honorer di tahun 2021 mendapat porsi yang cukup besar pada pengusulan yang dilakukan oleh Bupati Bantaeng Ilham Azikin. Kouta peserta pertahun itu di tetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan berdasarkan adanya lowongan yang kosong atau sekolah-sekolah yang membutuhkan tenaga pengajar atau guru. Khusus seleksi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini dibuka berdasarkan pada Data Pokok Pendidikan. Pengumuman lowongan pengadaan PPPK dilakukan secara terbuka kepada masyarakat dan paling sedikit memuat: nama jabatan; jumlah lowongan jabatan; unit kerja; penempatan/instansi yang membutuhkan; kualifikasi Pendidikan atau sertifikasi profesi; alamat dan tempat lamaran ditujukan; jadwal tahapan seleksi; dan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Mencari Informasi Jabatan Melalui Analisis Jabatan

Menurut Garaika & Margahana (2019), Analisis jabatan merupakan semacam pedoman bagi kegiatan proses seleksi. Analisis jabatan memberikan informasi tentang uraian jabatan, spesifikasi jabatan, standarisasi pekerjaan serta persyaratan yang harus di penuhi untuk memegang jabatan tersebut. Dengan demikian, seleksi yang dilakukan harus mengacu pada analisis jabatan. Seleksi tanpa acuan analisis jabatan (tentu yang benar) niscaya sulit untuk mendapatkan calon pegawai sebagaimana yang dibutuhkan organisasi. Analisis jabatan ini merupakan arah atau petunjuk tentang target apa yang hendak dicapai pada saat seleksi.

Hasil penelitian menunjukkan dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) pemerintah telah memperjelas apa-apa saja analisis jabatan PPPK di Kabupaten Bantaeng ini, mulai dari jumlah lowongan yang tersedia, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab dan informasi-informasi penting lainnya yang melekat pada jabatan tersebut.

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, menjelaskan bahwa

menemukan informasi pekerjaan melalui analisis jabatan, dapat menemukan arah atau petunjuk tentang target yang hendak dicapai pada saat seleksi. Berdasarkan hasil teori yang telah dikemukakan dan dikaitkan dengan hasil penelitian, Tujuan dari pelaksanaan pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi calon PPPK di Kabupaten Bantaeng telah efisien, karena telah memanfaatkan analisis jabatan sebagai pedoman untuk mencari tenaga kerja PPPK untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang kekurangan guru.

Menentukan Calon yang Tepat

Menurut Pujiraharjo (2015), dalam mendapatkan jumlah tertentu calon PPPK yang telah ditetapkan, harus melalui tahapan yang cukup Panjang, dimulai dari perencanaan, tahapan pengadaan, dan pemenuhan persyaratan administrasi serta mekanisme seleksi yang detail, namun demikian pemanfaatan calon PPPK hanya dilakukan untuk kurun waktu 1 (satu) tahun saja, yang selanjutnya dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja, perpanjangannya hanya dibatasi sampai dengan 3 s.d 5 tahun.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan menentukan calon yang

tepat untuk calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang tepat telah berjalan sesuai dengan pelaksanaan pengangkatan PPPK di mana calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus mengikuti atau memenuhi segala persyaratan-persyaratan yang di tentukan dalam proses seleksi pengangkatan PPPK.

Memilih Metode-Metode Rekrutmen yang Paling Tepat

Menurut Puspitasari (2014) Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi mendasarkan pada metode tertentu. Metode yang digunakan adalah yang dirasa paling tepat dan efisien untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan Pengangkatan tenaga kerja honorer menjadi calon pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng dari segi memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat yaitu dengan menggunakan metode rekrutmen yang hampir sama dengan CPNS, adapun metode rekrutmen yang dilakukan adalah apabila peserta tidak lolos dalam seleksi I maka peserta atau tenaga honorer dapat mengikuti seleksi kompetensi II, dengan memilih formasi yang tersedia (formasi yang

belum terisi) dan apabila tidak lolos dalam seleksi Kompetensi II, maka peserta dapat mengikuti seleksi Kompetensi III dengan memilih formasi yang tersedia (formasi yang belum terisi). Tenaga honorer yang lulus untuk JF Guru akan diumumkan secara Nasional dan selanjutnya pemberkasan untuk pengusulan Nomor Induk PPPK.

Memanggil Calon yang Dianggap Memenuhi Persyaratan Jabatan

Berdasarkan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen PPPK, setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon pppk. Dengan demikian berdasarkan PP tersebut pegawai honorer tidak dapat secara otomatis diangkat sebagai calon PPPK, namun untuk dapat diangkat sebagai Calon PPPK maka pegawai honorer tersebut harus memenuhi syarat dan lolos seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi, yang pelaksanaannya mirip dengan pelaksanaan seleksi CPNS.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan tenaga honorer yang sudah memenuhi persyaratan akan dipanggil untuk mengumpulkan berkas lamaran mereka dan meminta untuk mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk di proses dalam tahap seleksi. Tenaga honorer

yang telah memenuhi syarat dan kriteria pendaftaran PPPK JF Guru, maka tahap berikutnya adalah kelulusan seleksi administrasi didasarkan pada kesesuaian antara data yang diisikan oleh pelamar dengan dokument persyaratan yang diunggah dalam laman <https://gurupppk.kemdikbud.go.id> peserta yang dinyatakan memenuhi syarat persyaratan seleksi administrasi dapat mencetak Kartu Ujian SSCASN 2021 dan berhak mengikuti seleksi kompetensi.

Berpacu pada PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang menjelaskan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan. Dengan demikian pelaksanaan pengangkatan PPPK di kabupaten Bantaeng telah mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menyaring atau Menyeleksi Kandidat

Menurut Rachmawati (2008), Penyaringan pelamar atau lamaran kerja memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang Pendidikan, pengalaman, minat dan posisi yang diinginkan, upah yang

diinginkan, serta keahlian khusus pelamar. Informasi yang relevan perlu dimasukkan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan penyaringan kandidat atau seleksi PPPK di Kabupaten Bantaeng telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, yaitu Melakukan seleksi Administrasi dimana memuat tentang pelamar terlebih dahulu harus memenuhi segala persyaratan dan mengisi formulir pendaftaran yang dimana formulir tersebut berisi tentang pelamar, latar belakang Pendidikan, pengalaman, serta minat dan posisi yang diinginkan. Adapun yang kedua adalah Seleksi kompetensi dan yang ketiga adalah seleksi Wawancara.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan dikaitkan dengan hasil penelitian, maka disimpulkan hasil penelitian dengan teori yang dipaparkan, dapat diketahui bahwa proses pelaksanaan penyaringan seleksi Pegawai atau kandidat calon pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) JF Guru di Kabupaten Bantaeng telah sesuai dengan teori diatas yaitu dengan mengikuti setiap prosedur seleksi yang ada, meliputi 3 tahapan yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi, dan Seleksi Wawancara. Tenaga honorer yang ingin lulus seleksi

PPPK harus lulus di setiap seleksi dengan memenuhi nilai ambang batas setiap kategori.

Membuat Penawaran Kerja

Menurut Sinambela & Sembiring (2011), Prosedur penawaran kerja harus dijalankan apabila seorang calon yang telah memenuhi syarat telah terpilih. Dengan mengumpulkan referensi dan mempersiapkan tes kesehatan bila perlu. Bila tawaran kerja diterima dan referensi serta tes kesehatan memenuhi syarat, maka harus segera membuat persyaratan tertulis yang mencakup kondisi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan penawaran kerja PPPK, tenaga honorer yang telah di nyatakan lolos seleksi yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan di gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selain gaji, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga bisa menerima penghasilan lain yang berupa tunjangan, honor, dan perjalanan dinas yang diatur berdasarkan standar biaya masukan yang dirilis kementerian keuangan (Kemenkeu). Adapun besaran penghasilan diluar gaji PPPK tersebut sepenuhnya merupakan wewenang instansi pemerintah yang mengangkat PPPK. Apabila yang lolos seleksi

adalah salah satu penyandang disabilitas maka harus membawa surat keterangan dari dokter rumah sakit Pemerintahan/puskesmas yang menerangkan tentang jenis dan derajat kedisabilitasnya.

Mulai Bekerja

Menurut Andari Yurikosari (2016) Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pemberi kerja yang timbul karena adanya suatu perjanjian kerja, sebenarnya secara teoritis merupakan hak pemberi kerja dan hak pekerja untuk memulai dan mengakhirinya.

Hasil penelitian menunjukkan ketika tenaga honorer telah di nyatakan lulus seleksi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, maka PPPK masih harus menunggu pengangkatan sehingga dapat bekerja dan menerima gaji. Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dapat diketahui bahwa tahapan-tahapan proses penetapan NI PPPK dilakukan sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan BKPSDM akan melakukan verifikasi data untuk mengecek keaslian berkas yang kemudian akan dilanjutkan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihasilkan melalui wawancara dan ditunjang oleh data sekunder, maka dapat disimpulkan: Pelaksanaan pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) belum bisa dikatakan cukup efektif dari segi kualitas, dampak dari pelaksanaan tersebut belum begitu bisa mengurangi tenaga honorer secara drastis.

Efisiensi dari pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sudah berhasil karena dalam penyelenggaraannya mereka telah mengikuti segala aturan-aturan sesuai dengan peraturan yang ditentukan. pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) Kabupaten Bantaeng dan pelaksanaannya telah dilakukan dengan berorientasi pada aturan yang berlaku, dan telah dilakukan secara adil dan transparan tanpa membedakan peserta.

REFERENSI

Garaika, G., & Margahana, H. (2019). Peran Seleksi (*Selection*) Tenaga Kerja yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), p. 133.

<https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>

Majid, A. (2018). *Honorer K2 Bantaeng Tuntut Jadi PNS*. Sindonews.Com.

<https://makassar.sindonews.com/berita/13927/4/honorer-k2-bantaeng-tuntut-jadi-pns?fbclid=IwAR3oarfbn0zXd3-hH4Mw3WBubETORQpSIZIL9uUMd0Vq-Jf68kTSR0L9s-w>

Pujiraharjo, H. S. (2015). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Solusi dalam Rekrutmen Pegawai dari Pegawai Non PNS ASN. *Jurnal Civil Service*, 9(2), pp. 21–30. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/49>

Puspitasari, R. (2014). Analisis Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi untuk Mendapatkan Karyawan yang Bermutu (Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 9(2), pp. 1–9.

Sinambela, S., & Sembiring, D. (2011). Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT. “Toray” Istem. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, 4(4), pp. 317–326.

Syamsuddin. (2020). *Wabup Bantaeng Janji Perjuangkan Guru Honorer Jadi PNS*. Pedomanmedia. https://pedoman.media/read/1275/wabup-bantaeng-janji-perjuangkan-guru-honorer-jadi-pns?fbclid=IwAR1r-YEzgG6tUEyj7Ng4z1bP64zfe64fduyQ0GLEqMz1QCJDoY0gpJHEt_U

Vina. (2017). *Anggota DPRD Bantaeng Kembali Sindir Kesejahteraan Guru Honorer*. Infosulsel. <https://infosulsel.com/2017/09/anggota-dprd-bantaeng-kembali-sindir-kesejahteraan-guru>

honorer/html?fbclid=IwAR1U2k7
xfXP_ovj7XLqAU_x3A8rhtGY8
4pFk9nymcbSOWb16gQc-
7wHUPco

Yurikosari, A. (2019). Manajemen
Sumber Daya Manusia Eri Susan
1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*,
2, pp. 952–962.