



## Upaya Pemerintah dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kabupaten Aceh Utara

Rudi Kurniawan<sup>1</sup>, Rasyidin<sup>2</sup>, Muhammad<sup>3</sup>, Fidhia Aruni<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Prodi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional, Indonesia.

<sup>2</sup> Prodi Politik, Universitas Malikussaleh, Indonesia.

<sup>3</sup> Prodi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional, Indonesia.

<sup>4</sup> Prodi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional, Indonesia.

### ARTICLE INFORMATION

Received: March 05, 2020  
Revised: April 25, 2020  
Accepted: April 28, 2020  
Available online: April 30, 2020

### KEYWORDS

Government, Policy, and Government Employees with Work Agreements.

### CORRESPONDENCE

Phone: +6285262067851...  
E-mail: [krudi7621@gmail.com](mailto:krudi7621@gmail.com)

### A B S T R A C T

This study focuses on efforts to implement Government Decree No. 49 of 2018 concerning civil servants with employment contracts (P3K) in northern Aceh. This study uses descriptive qualitative research methods using data collection methods using observation, interviews, and documentation. The results showed that the government's efforts to implement Government Decree No. 49 of 2018 regarding Civil Servants with Contract of Work (P3K) is carried out with the first phase receiving first aid from PTT staff and the agriculture department, while not accepting it for other groups, although in limited circumstances due to local budget constraints. P3K is very useful for the government in filling gaps in various government institutions or institutions. For the community itself, there are several benefits related to P3K, namely by having multiple records, the income earned will be the same as for a civil servant, will receive the same benefits as a civil servant, the application age is higher and can be reduced to the maximum retirement age.

### PENDAHULUAN

Peraturan pemerintah, menjelaskan jangka waktu kontrak kerja untuk P3K setidaknya satu tahun, dapat diperpanjang jika diperlukan yang sesuai dengan evaluasi kinerja serta kebutuhan. Perpanjangan pekerjaan untuk P3K, yang memegang posisi kepemimpinan utama (JPT) dan JPT tengah yang ditunjuk, tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun, sesuai kata dalam Pasal 37 ayat (5) PP.

Peraturan pemerintah ini juga memastikan pemeliharaan ketertiban dalam kinerja tugas yang tepat, P3K harus menghormati disiplin. Instansi pemerintah juga diharuskan untuk menegakkan tindakan disiplin terhadap P3K dan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin. Bunyi peraturan pemerintah Pasal 51 ayat (3) "Undang-undang yang melanggar disiplin dihukum dengan disiplin".

Mengingat masalah kepegawaian yang serius dalam birokrasi, reformasi kepegawaian harus menjadi agenda mendesak bagi pemerintah untuk mencapai birokrasi yang profesional dan bertanggung jawab (Simanungkalit dalam Artisa, 2017: 44).

Ketika menerapkan pemerintah daerah, walikota diberikan otoritas dan otoritas bebas untuk membuat keputusan tentang penyediaan layanan publik. Kekuatan bebas berarti bahwa pemerintah bebas memilih bentuk keputusan untuk membuatnya, karena anggaran rumah tangga memberikan kebebasan pada penerima wewenang. (DAUjijono dalam

Suhendra, 2015: 19) Badan ini bertanggung jawab untuk melaksanakan pembangunan di semua aspek, termasuk penunjukan pejabat dan penunjukan pejabat kehormatan di daerah.

Dengan berlakunya UU No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, keberadaan staf kehormatan kemudian dihapuskan. Istilah pekerja honorer tidak ada dalam UU No. 5 tahun 2014 dan digantikan oleh pegawai pemerintah dengan kontrak kerja. Namun, pekerja yang dihormati tidak dapat menjadi pegawai pemerintah berdasarkan kontrak kerja ini. Pemerintah harus mematuhi aturan dalam mencari tenaga kontrak dan harus sesuai akan kebutuhan. Klausul kontrak kerja antara pemerintah daerah dengan P3K menyatakan bahwa ada klausul tentang hak dan kewajiban, jangka waktu kontrak kerja, gaji, sanksi, penyelesaian sengketa dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan ini penulis melihat dari persoalan diatas sehingga penulis tertarik untuk mengkaji "Upaya pemerintah untuk melaksanakan peraturan pemerintah No. 49 tahun 2018 yang berkaitan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) di kabupaten Aceh Utara".

### METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Moleong (2010: 3), pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang berupaya mengartikan makna suatu peristiwa sebagai interaksi perilaku manusia dalam situasi.

Pendekatan kualitatif dipilih karena akan memudahkan data yang didapat secara mendalam.

#### *Informan Peneliti*

Seorang informan sebagai sumber data dianggap mampu menjawab masalah yang didefinisikan dengan sengaja, yang ditentukan berdasarkan pertimbangan kriteria, status sosial, status ekonomi dan posisi informan itu, seperti Sekdakab, Sekwan, Kepala BKPP, dan Pegawai P3K.

#### *Metode Pengumpulan Data*

Untuk mendapatkan data dan informasi yang lengkap dan akurat, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### *Pengamatan*

Bentuk observasi yang dilakukannya yaitu dalam situasi kehidupan objek yang diteliti hanya sebagai pengamat, hanya jika diperlukan.

##### *Wawancara*

Dalam praktiknya, bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara bebas dengan panduan. Jika pewawancara atau peneliti menggabungkan wawancara bebas dengan wawancara yang sedang berlangsung, wawancara telah mengembangkan pedoman untuk melakukan apa yang diminta secara keseluruhan. Wawancara komunikatif dan langsung ditentukan oleh keterampilan masalah dan informasi tentang topik diskusi oleh peneliti. Orang yang diwawancarai ditentukan berdasarkan kriteria yang dimiliki oleh informan yang sama, seperti status, posisi, tingkat pendidikan, dan kompetensi.

##### *Analisis dokumentasi*

Analisis dokumentasi adalah studi literatur, yang menerima data sekunder.

#### *Metode Analisis Data*

Teknik analisis data adalah sesuatu yang sangat penting dalam penelitian. Data primer dan sekunder yang diperoleh dianalisis secara kualitatif untuk mendapatkan hasil wawancara yang ditampilkan untuk mendukung analisis. Analisis data digunakan untuk menyelesaikan masalah penelitian dari awal hingga penyelesaian pengumpulan data.

Proses penelitian, yang menggunakan model analisis interaktif menurut Moleong (2010: 5), terdiri dari empat tahap pengumpulan data yaitu Data Koleksi, Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Upaya Pemerintah Dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K).*

Upaya Pemerintah Dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) sudah dilakukan dengan adanya penerimaan P3K tahap pertama dari tenaga PTT dan Penyuluh Pertanian sebanyak 82 orang.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) ini yang memberikan kesempatan kepada masyarakat yang ingin menjadi bagian dari ASN, telah memberikan banyak manfaat baik bagi instansi pemerintah maupun bagi masyarakat sendiri. P3K sangat menguntungkan pemerintah

dalam mengisi kekosongan di berbagai instansi atau lembaga pemerintahan. Dan ini akan membantu berjalannya roda pemerintahan. Sedangkan bagi masyarakat sendiri ada beberapa keuntungan dengan menjadi P3K, yaitu:

#### *Multi level entry*

Tidak seperti PNS yang harus meniti karier dari jenjang jabatan terendah, P3K dapat masuk melalui jenjang tertentu bahkan bisa langsung pada jenjang tertinggi pada jabatan yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai kriteria jabatan yang ditentukan dalam PP Manajemen P3K.

#### *Penghasilan yang didapat akan setara dengan PNS*

Berbeda dengan honorer yang mendapat penghasilan kecil hingga ada yang di bawah UMR, P3K akan mendapat penghasilan yang sama dengan PNS jika mengisi jabatan yang sama dengan PNS. Apabila seorang P3K mengisi jabatan guru jenjang madya, penghasilan yang akan diperoleh relatif sama dengan PNS yang menduduki jabatan tersebut. Jadi tidak akan ada lagi gap penghasilan yang signifikan antara PNS dan P3K untuk jabatan yang sama. Komponen penghasilan yang didapat P3K diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### *Mendapat fasilitas yang sama dengan PNS*

Selain besarnya penghasilan yang diterima, P3K juga akan mendapatkan fasilitas yang sama dengan PNS, antara lain: tunjangan kematian dan tunjangan kecelakaan kerja. Selain itu, P3K juga berhak mendapatkan penghargaan apabila dapat menunjukkan kinerja yang baik.

#### *Batas usia pelamaran lebih panjang*

Apabila dalam seleksi CPNS batas usia pelamaran ditentukan paling tinggi adalah 35 tahun dan 40 tahun untuk jabatan-jabatan tertentu, P3K dapat melamar suatu jabatan ASN dengan batas usia pelamaran hingga 1 tahun sebelum batas usia pensiun jabatan yang dilamar. Misal: untuk jabatan fungsional guru yang batas usia jabatannya 60 tahun, maka batas usia pelamarannya hingga usia 59 tahun kurang (termasuk waktu yang dibutuhkan untuk proses seleksi).

Untuk pelamar yang lulus seleksi dengan usia 59 tahun, kontrak kerja akan diberikan selama 1 tahun hingga yang bersangkutan memasuki batas usia jabatan yang diisi. Dengan adanya perpanjangan batas usia pelamaran ini, masyarakat yang tidak dapat mengikuti seleksi CPNS karena usianya telah di atas 35 tahun dapat mengikuti seleksi P3K.

#### *Dapat dikontrak hingga batas usia pensiun jabatan*

Kontrak kerja bagi P3K adalah minimal 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan organisasi hingga batas usia pensiun jabatan, dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja setiap tahunnya. Apabila kinerjanya dinilai baik maka kontrak kerja yang bersangkutan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) adalah merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Pengadaan calon P3K merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman

lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi P3K.

Keberadaan P3K memiliki dampak yang baik dan menguntungkan dalam birokrasi karena P3K lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan Sumber Daya Manusia mumpuni dan professional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak di dapatkan pada PNS yang selama ini menjadi pemain tunggal dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. P3K yang berlatar belakang professional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas. Sehingga ketika pekerjaan yang ditangani P3K tersebut selesai maka kontrak P3K pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung pegawainya.

Adapun proses pengangkatan atau pengadaan ini diatur di dalam Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan "pengadaan calon P3K sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi P3K".

Dimana dalam proses tersebut dilakukan oleh instansi yang bersangkutan, atau yang membutuhkan akan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut. Hal ini diatur dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan bahwa "penerimaan calon P3K dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif, berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Dengan hadirnya P3K maka sejatinya menjadi sesuatu yang berbeda dalam birokrasi dan tercipta pegawai-pegawai baru yang lebih unggul. Dengan semangat inovasi diharapkan terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pemerintahan khususnya dalam pelayanan publik. Pelayanan publik dikatakan berkualitas apabila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Sebaliknya, apabila masyarakat tidak puas dengan pelayanan yang diberikan maka dapat dipastikan pelayanan tersebut tidak berkualitas.

Hambatan Pemerinah Kabupaten Aceh Utara Dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

***Hambatan pemerintah Kabupaten Aceh Utara Dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja adalah:***

***Anggaran daerah terbatas.***

Pemerintah Kabupaten Aceh Utara telah menghadapi hambatan untuk pelaksanaan peraturan pemerintah. 49 tahun 2018, yang berarti pembiayaan daerah yang saat ini tidak mampu membayar pembayaran P3K. Jika biaya untuk menghasilkan pendapatan P3K sebenarnya berasal dari anggaran daerah, pemerintah tidak akan dapat menerapkan peraturan ini pada 2019. Ini karena anggaran daerah telah disediakan untuk tujuan lain. Untuk menggunakan anggaran lokal, tentunya ini dapat terealisasi pada tahun 2020. Namun, pemerintah daerah berharap bahwa pemerintah pusat akan mengatur kebijakan moneter khusus untuk nomor peraturan

pemerintah. Solusi lain untuk hambatan ini adalah bahwa pemerintah daerah dapat menggunakan dana alokasi umum (DAU) untuk mengantisipasi biaya yang lebih tinggi di APBD. Selain itu, batas anggaran DAU dalam APBN 2019 telah meningkat dari sekitar 17 triliun menjadi 417,87 triliun. Namun, peningkatan anggaran DAU tidak secara khusus selektif untuk PPN. 49/2018. Namun, ini juga termasuk mengharapkan beban tambahan pada pemerintah daerah melalui biaya penempatan staf yang dapat digunakan pemerintah daerah.

***Kurangnya kontribusi pemerintah pusat.***

Sejauh ini, pemerintah timur laut telah mengakui bahwa pemerintah pusat telah memerintahkan pemerintah daerah untuk mengimplementasikan nomor pesanan pemerintah. 49 tahun 2018 yang berkaitan dengan pegawai publik melalui kontrak kerja, tanpa mengambil tindakan untuk memfasilitasi pemerintah daerah dalam memenuhi mandat. Akibatnya, proses implementasi membebani pemerintah daerah.

Dalam hal ini, pemerintah daerah masih menunggu langkah-langkah ini untuk sepenuhnya dilaksanakan oleh nomor keputusan pemerintah. 498. 2018. Jika pemerintah pusat tidak memberikan kontribusi, daerah akan terus mengambil tindakan mereka sendiri. Daerah ini membutuhkan waktu lama untuk sepenuhnya menerapkan peraturan ini.

***Tidak ada pedoman teknis dari Pemerintah Pusat.***

Bimbingan teknis diperlukan untuk mengimplementasikan nomor pesanan pemerintah. 49, Tahun 2018, Menentukan Detail Peraturan untuk Warga Negara dengan Kontrak Kerja. Tetapi, menurut pemerintah Aceh Utara, ini belum dilaporkan oleh pemerintah pusat. Pemerintah Daerah belum mengadopsi pedoman teknis yang mengatur pendapatan / gaji, status, posisi dan kontrak untuk peserta P3K. Tanpa panduan teknis, mereka tidak dapat membuka voucher P3K.

Pemerintah Pusat harus segera mengirim pedoman teknis ke wilayah untuk pemerintah daerah untuk mengimplementasikan PP secara langsung. Saya tidak suka apa yang terjadi karena pada tahap pertama pertolongan pertama, gaji dan posisi tidak tetap. Hanya ada penerimaan, sehingga area tidak dapat membuka tingkat penerimaan berikutnya.

Dari semua hambatan di distrik timur laut, pemerintah daerah berharap bahwa pemerintah pusat tidak akan malu membuat peraturan. Ini berarti bahwa mereka harus benar-benar mendesainnya dimulai dengan anggaran yang ingin mereka gunakan, dan mereka juga harus memasukkan instruksi untuk implementasi teknis. Ini memungkinkan pemerintah daerah untuk melakukan kontrol langsung.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi dalam bab-bab sebelumnya dan pandangan responden, kesimpulan berikut ditarik dalam bab ini:

- Upaya Pemerintah Dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) di antaranya dengan penerimaan P3K tahap pertama dari tenaga PTT dan Penyuluh Pertanian sebanyak 82 orang. Selanjutnya Pemerintah Daerah juga sudah mempertimbangkan tentang peraturan tersebut dan sudah berupaya menganggarkan anggaran daerah untuk penerapan peraturan ini.

- Hambatan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Personil di Aceh Utara dalam menerapkan Peraturan Negara No. 49 tahun 2018 untuk pegawai pemerintah dengan kontrak kerja adalah: a.) Terbatasnya anggaran daerah. Jika biaya yang diperlukan untuk menerapkan pendapatan P3K berasal dari anggaran daerah, pemerintah tidak dapat sepenuhnya menerapkan peraturan ini untuk tahun 2019. Karena anggaran daerah sudah diperuntukkan untuk keperluan lain. Pemerintah daerah yang baru dapat sepenuhnya mengimplementasikan peraturan ini dengan anggaran tahun 2020. B.) Kurangnya kontribusi pemerintah pusat. Pemerintah pusat menginstruksikan pemerintah daerah, peraturan pemerintah No. 49 tahun 2018 tentang pertolongan pertama.

#### *Saran*

- Direkomendasikan agar pemerintah berupaya untuk sepenuhnya menerapkan peraturan pemerintah daerah No. 49 tahun 2018 tentang pejabat kontrak kerja (P3K). Direkomendasikan bahwa pemerintah pusat mengatur kebijakan pendanaan khusus untuk Peraturan Negara No. 1. Tahun ke-49 tahun 2018. Juga direkomendasikan agar pemerintah pusat tidak menjadi setengah terang ketika meloloskan peraturan. Ini berarti bahwa mereka benar-benar harus mendesainnya dari anggaran yang akan digunakan dan juga dari instruksi pelaksanaan teknis sehingga pemerintah daerah dapat mengimplementasikan peraturan secara langsung.
- P3K sangat membantu bagi pemerintah untuk mengisi kesenjangan di berbagai lembaga atau lembaga pemerintah. Dan itu akan membantu pemerintah melakukannya. Untuk komunitas yang sama, P3K menawarkan beberapa manfaat, termasuk: a. Suara bertingkat, b. Pendapatan sesuai dengan yang resmi, c. Menerima manfaat yang sama dengan pegawai negeri sipil, yaitu usia penggunaan lebih panjang dan e. Itu dapat diselesaikan hingga batas pensiun. Dengan hadirnya P3K, pejabat tidak lagi menjadi satu-satunya aktor dalam urusan pemerintahan, dan keberadaan P3K dapat dengan cepat mengoptimalkan kinerja birokrasi

#### REFERENSI

- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Index. Jakarta
- Faisal, Abdullah. 2016. *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Rangkang Education Yogyakarta
- Flippo, Edwin B. 2017. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hartini, Sri dkk. 2017, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Cetakan Ketiga, Sinar Grafika, Jakarta
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. RoDAUa. Bandung
- Nitisemito, Alex S. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketiga, Sasmita Bros, Jakarta
- Prasojo, G. 2017. *Manajemen Kepegawaian*. Kenisisus. Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke Sepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- DAUjjiono. 2015. *Peningkatan Sumberdaya Manusia Di Era Otonomi Daerah*. Raja Pustaka. Yogyakarta

- Sucie, 2017. *Integritas Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik*. LPPM. Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi Keempat. Graha Ilmu. Yogyakarta