

Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN

Fadhel Maulana Ramadhan, S.H.

Setelah lebih dari 16 (enambelas) tahun akhirnya Pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu perubahan besar ialah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparturnya.

Sayangnya PPPK yang dianggap sebuah inovasi kebijakan ini menimbulkan banyak kerancuan. Munculnya istilah PPPK sendiri telah banyak menimbulkan perdebatan dan diskusi kritis di kalangan pemangku kebijakan, pengelola kepegawaian, akademisi, dan masyarakat. Mengingat kehadiran PPPK ini dianggap tidak lahir pada sesuatu tempat yang dapat disebut sebagai hal baru.

Kebimbangan arah kebijakan PPPK

Banyak yang mengasumsikan bahwa sebenarnya kehadiran PPPK tidak lebih dari “mengganti baju” istilah Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, atau Staf Kontrak yang selama ini banyak dipakai oleh instansi baik di pusat maupun di daerah untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusianya dengan cepat.

Pemahaman tersebut tidaklah salah, salah satu landasan pemikiran lahirnya PPPK adalah karena belum jelasnya konsep pegawai Non-PNS sampai saat ini serta sistem rekrutmen dan seleksi dalam birokrasi yang rigid, sehingga sulit untuk merespon kebutuhan pegawai atas pelayanan publik secara cepat. Namun ide besar dari PPPK ini berlandaskan pada pemahaman bahwa selama ini PNS menjadi “pemain tunggal” dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Padahal tidak semua urusan pemerintahan sebenarnya harus dikerjakan oleh PNS.

Maka dengan ide pemisahan pekerjaan urusan pemerintahan tersebut PPPK tidak dapat serta merta dipersamakan dengan Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, ataupun Staf Kontrak yang selama ini dipersepsikan karena pun desain mengenai gaji, penghargaan, sistem PHK dan perlindungan serta pengembangan kompetensi PPPK juga berbeda dari Pegawai Non-PNS selama ini.

Perbedaan pemahaman ini akan terus muncul selama belum ada kepastian hukum khususnya mengenai definisi dan ruang lingkup yang jelas mengenai PPPK. Pengambil kebijakan masih terkesan ragu untuk memberikan batas kepada ruang lingkup PPPK. Apakah PPPK akan mengakomodir semua sebutan untuk Non-PNS atau memberikan batasan khusus PPPK hanya untuk sektor dan keahlian tertentu. Tidak bisa dipungkiri jika arah kebijakan mengenai PPPK tidak segera ditetapkan dalam pengaturan maka akan timbul kekhawatiran masuknya PPPK tidak menjadi solusi tetapi justru akan menimbulkan masalah baru.

Pengesahan RPP Manajemen PPPK Sebagai Solusi Kepastian Hukum

Sebagai negara hukum, penting kiranya untuk memastikan kedudukan PPPK diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah (PP) sebagai konsekuensi amanat langsung dari pasal 94 sampai 107 UU No. 5 Tahun 2014. Saat ini dari rencana awal 13 RPP amanat UU No. 5 Tahun 2014, telah masuk dan digabungkan menjadi 4 RPP (RPP Gaji dan Tunjangan, RPP Manajemen PPPK, Manajemen Penilaian Kinerja dan Disiplin PNS, Manajemen Korps Pegawai ASN) untuk dibahas dan disahkan menjadi Peraturan Pemerintah.

Pasal 134 UU No. 5 Tahun 2014 menyebutkan peraturan pelaksanaan dari UU No. 5 Tahun 2014 harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan. Artinya sejak tahun 2014, RPP ini akan melewati batas waktu yang diberikan oleh Undang-Undang, ini tentu menjadi catatan bagi kepastian hukum ASN di Indonesia.

Menjadi perlu diperhatikan daya mengikat keberlakuan pengaturan mengenai ASN jika nantinya RPP melewati tenggang waktu yang telah ditentukan.

Disatu sisi, patut dipahami RPP Manajemen PPPK sulit untuk segera terealisasi karena antara satu RPP dengan RPP lain memiliki kausalitas satu sama lain sehingga pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturan di dalam regulasi. Terutama mengenai gaji dan tunjangan PPPK itu sendiri yang menyangkut perihal keuangan negara, juga bagaimana memberikan struktur yang tepat mengenai pengembangan karir dan kompetensi pada PPPK.

Terlepas dari itu semua, kita harapkan RPP ini dapat segera terealisasi, karena bagaimanapun juga pembangunan dan pelayanan publik harus dipenuhi secara cepat. Namun, perekrutan tanpa kepastian hukum juga akan menimbulkan permasalahan baru di dalam manajemen ASN. Keberadaan PPPK hendaknya tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan dan tidak adanya kepastian hukum tentang PPPK.

Jangan sampai pemerintah daerah atau kementerian/lembaga melakukan “inovasi” dalam melakukan rekrutmen terbuka atas jenis kepegawaian PPPK yang belum tentu “inovasi” tersebut sejalan dengan regulasi dan arah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat. Apabila demikian, maka akan tercipta kembali pola Pegawai Non-PNS yang berbeda-beda setiap daerah dan instansi serta tidak menutup kemungkinan akan kembali lagi pola tenaga *outsourcing* jenis baru di pemerintahan yang dibalut dengan nama jenis kepegawaian yakni PPPK.

PPPK adalah sebuah inovasi yang seyogyanya disambut dengan hangat dalam sistem ASN. PPPK memberikan angin segar untuk melakukan percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan begitu, masuknya PPPK akan memacu adrenalin birokrasi untuk melakukan percepatan penyelenggaraan ASN. Namun kembali kepada permasalahan awal, siapa yang disebut sebagai PPPK dan seberapa luas lingkup jabatan, keahlian dan sektor yang akan ditempati PPPK masih menjadi tanda tanya sampai hari ini.