

Pengangkatan PPPK tertuang dengan jelas dalam Pasal 93 s/d Pasal 99 UU No. 5 Tahun 2014. Dimana pada pasal 95 disebutkan bahwa “Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan”. Pada pasal sebelumnya dikemukakan pula bahwa Manajemen PPPK meliputi:

- a. penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penilaian kinerja;
- d. penggajian dan tunjangan;
- e. pengembangan kompetensi;
- f. pemberian penghargaan;
- g. disiplin;
- h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
- i. perlindungan

Dalam pasal tersebut menyiratkan bahwa pengangkatan PPPK sama dengan proses pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil yang wajib melalui proses identifikasi penetapan kebutuhan sampai proses pengadaannya, atau dengan kata lain pengangkatan PPPK bukanlah hal yang sekedar atau main-main karena meliputi tahapan dari perencanaan hingga proses pengadaan. Hal tersebut menegaskan kedudukan PPPK sebagai unsur sumberdaya yang sangat dibutuhkan dalam pemerintahan Republik Indonesia.

Pernyataan mengenai kedudukan PPPK tersebut dikuatkan lagi dalam bunyi pasal 93 tersebut bahwa PPPK masuk dalam lingkup manajemen kepegawaian, dimana pada poin setelahnya secara jelas tertera bahwa pengelolaan PPPK meliputi pula Penilaian Kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, sampai tahap pemutusan hubungan kerja dan perlindungan. Dalam proses pengadaan dalam UU ASN dinyatakan pula yaitu pada Pasal 97 yang menjelaskan bahwa “Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Sedangkan pada Pasal 98 dinyatakan :

1. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Bunyi Pasal 97 dan 98 tersebut semakin menegaskan bahwa sumberdaya manusia yang dibutuhkan oleh Pemerintah saat ini juga berasal dari unsur PPPK, dimana pada proses pengadaannya harus dilaksanakan tidak lain oleh instansi pemerintah yang berwenang melalui seleksi penilaian yang kompetitif dengan tidak mengindahkan keobjektifan, penilaian kompetensi, serta hasil identifikasi kebutuhan pemerintah.

Pada pasal lainnya yaitu Pasal 94 diuraikan dengan jelas tahapan identifikasi kebutuhan PPPK meliputi :

1. Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
2. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
3. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
4. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Selanjutnya dikuatkan dalam Pasal 96 yang menyatakan :

1. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.
2. Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Begitu pula pada Pasal 98 menyatakan :

1. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Namun untuk menjamin tertibnya pengelolaan kepegawaian pada UU ASN juga mengatur mengenai status PPPK yang berhubungan dengan pengangkatan menjadi CPNS seperti yang telah terjadi pada pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS beberapa waktu yang lampau, dimana hal tersebut termaktub dalam Pasal 99 yang menegaskan bahwa :

1. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.

2. Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak hanya sampai tahap pengadaan, UU ASN juga mengatur mengenai kompetensi, hak menerima gaji, sampai ke penghargaan teruntuk PPPK yang termaktub pada Pasal 100 s/d 103 UU ASN. Dalam Pasal 100 dijelaskan :

1. Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
2. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
3. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
4. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
5. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
6. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
7. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
8. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
9. PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.

Sementara pada Pasal 101 diuraikan :

1. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
2. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.

3. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.
4. Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak hanya kompetensi dan gaji, UU ASN juga menetapkan penghargaan bagi PPPK berprestasi yaitu dalam Pasal 103 menyatakan :

1. PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
2. Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
 - tanda kehormatan;
 - kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Akhir kata upaya peningkatan kinerja organisasi pemerintah merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan guna dapat mewujudkan kualitas pelayanan publik, yang dimaksudkan untuk melestarikan kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Salah satu upaya tersebut akhirnya telah ditunaikan Pemerintah di Republik ini dengan mewujudkan amanat UU ASN dalam bentuk peningkatan kualitas sumberdaya aparatur yang profesional dan berkompeten melalui pengangkatan PPPK. (INKA)