

Mastina Maksin¹⁾
Fiqri Akbaruddin Hadi²⁾

**^{1,2} Prodi Ilmu Administrasi Publik
Universitas Panca Marga Probolinggo
mastinamaksin@upm.ac.id**



LPPM STIA Said Perintah

Volume 3, No. 1, Maret 2022

<https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppi>

Abstract

In today's era, employee welfare is very important. Because with the welfare of employees, it can improve the quality and quality of the employees themselves in an agency or company. Often we still find problems in the field regarding the welfare of employees, such as temporary employees. There are still many honorary employees who do not feel or enjoy the welfare of their hard work. Especially in areas and in remote areas. Therefore, the central government in order to accommodate the aspirations of honorary employees and civil society, the government created a program for non-PNS ASN (State Civil Apparatus) employees, namely the PPPK Program. It is hoped that this program will be able to improve the welfare of the community and provide a sense of calm in the community for their lives. The Probolinggo City Government is one of the cities in Indonesia that has begun to select and implement the PPPK program in the scope of its personnel. This is reflected, in 2019, the Probolinggo City Government recruited PPPK. The PPPK program is an implementation of the regulation of Law No. 5 of 2014. The PPPK program or also called Government Employees with Work Agreements, every ASN with PPPK status gets the same rights and facilities as civil servants. PPPK has the same obligations and rights as civil servants with civil servant status. It is hoped that this journal will be able to provide broad and specific knowledge of the PPPK program, especially within the Probolinggo City Government.

Keywords : PPPK, Welfare, Employees, Regulations.

Pendahuluan

Tingkat Kesejahteraan pegawai sangatlah penting karena dengan adanya kesejahteraan dan kemakmuran, dapat meningkatkan mutu dan kualitas dari pegawai itu sendiri di dalam sebuah instansi maupun perusahaan. Jika kita cermati, peraturan undang-undang yang mengatur pegawai PPPK serta PNS yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Pada undang-undang menyebutkan bahwa hak hak yang dimiliki PPPK serta PNS, bedanya PPPK tidak menerima pensiun seperti PNS. Undang-undang juga menyebutkan syarat pengangkatan PPPK dengan dapat sebuah gaji yang adil serta layak, upah yang diserahkan sesuai dengan kompetensi kerja, resiko pekerjaan serta tanggung jawab. PPPK mendapatkan jaminan sesuai dengan undang-undang dan memberikan peluang untuk mengembangkan kompetensi dan dievaluasi oleh jabatan yang berwenang. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan Aparatur Sipil Negara Diangkat oleh Inspektorat Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan peraturan perundang-undangan ("Simak 5 Perbedaan PPPK dan PNS, Hak Cuti hingga Gaji Halaman all - Kompas.com," 2021). Berdasarkan Tahun 2018 PP Nomor 49 Tentang Peraturan Pasal 1(3) tentang Penatausahaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;

"Pegawai Negeri Sipil (ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) , Mereka diangkat oleh pejabat yang berwenang nantinya akan diberikan tugas didalam suatu jabatan sesuai bidangnya dan diberikan upah berupa gaji yang sudah diatur dalam perundang-undangan" ("Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 – KPU DIY," 2015).

Dengan adanya program baru ini diharapkan oleh pemerintah mampu meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup bagi pegawai honorer, khususnya yang ada di daerah tertinggal maupun terpelosok. Program ini juga mulai diterapkan dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya dalam implementasi di lapangan. Menurut teori implementasi George C. Edward, Edward III (Subarsono, 2011) berpendapat bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yaitu:

- a) Komunikasi, yaitu dalam pelaksanaannya sukses atau tidaknya sangatlah dipengaruhi oleh komunikasi. Karena dengan komunikasi dapat berjalannya penyampaian informasi atau pesan dari atasan ke anggota.

- b) Sumberdaya, dalam hal ini yang dimaksud sumberdaya yakni objek pendukung atau pelaksana dari implementasi kebijakan yang juga dapat berupa sumber daya finansial maupun sumber daya manusia.
- c) Disposisi, yaitu merupakan tindak lanjut dari penyampaian yang disampaikan oleh atasan kepada anggota untuk segera dilaksanakan sehingga apa yang diharapkan dapat segera tercapai.
- d) Struktur Birokrasi, dalam implementasi kebijakan tersebut peranan struktur birokrasi jugalah penting, karena dengan struktur birokrasi yang jelas dan terstruktur dapat menghasilkan output yang sesuai diinginkan bersama.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ada dua jenis pegawai ASN yang pertama adalah Pegawai Negeri Sipil yang disingkat PNS dan yang kedua untuk pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Jika PNS diangkat sebagai pegawai tetap oleh atasan pada saat melaksanakan perjanjian kerja, maka PNS harus berstatus kepegawaian nasional dan memiliki nomor induk pegawai dan PPPK merupakan salah satu pegawai dari bagian kepegawaian yang didasari oleh perjanjian kerja, yang dimaksud perjanjian kerja yakni seberapa lama ia bekerja menjadi ASN. Seperti 1-3 tahun dalam masa kerjanya dan ia diberikan upah gaji yang setara dengan PNS yang mendapatkan tunjangan sesuai dengan peraturan undang-undang yang mengatur yakni UU No 5 Tahun 2014 (Artisa, 2015).

Penerapan UU tersebut juga diharapkan dapat memberikan perlindungan bagi tenaga honorer yang selama ini merasa tidak menerima keadilan. Jika kita perhatikan pada Undang-undang sebelumnya, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil yang termasuk dalam Pasal 2 ayat (1) adalah a. Pegawai Negeri Sipil (PNS), anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan c.anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI).

Kemudian, dalam Pasal 2 ayat 3 diatur bahwa

"Selain pegawai negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat yang berhak mengangkat pegawai tidak tetap".

Kuncinya pada saat melakukan rolet pemerintah, pejabat yang berwenang berhak mengangkat pegawai tidak tetap, pegawai tersebut disebut pegawai honorer, untuk mengangkat beban kerja pegawai negeri dan keperluan lainnya, selama tidak sesuai dengan undang-undang (Saputro, 2015).

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program PPPK sebagai salah satu upaya penyelesaian masalah kesejahteraan yang terdapat di lapangan khususnya

saat ini yang masih banyak menjadi pegawai honorer. Oleh karena itu peneliti menjelaskan bagaimana pelaksanaan program PPPK di Kota Probolinggo dengan titik Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014. Diharapkan dengan adanya program PPPK ini yang dilaksanakan di Kota Probolinggo dapat meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat di Kota Probolinggo.

Kerangka Teoritis

Implementasi

Implementasi menurut Sulistyastuti, (1991) merupakan suatu aktivitas atau suatu kegiatan untuk mengedarkan hasil strategi yang dilakukan oleh pelaksana ke pertemuan tujuannya sebagai upaya untuk memahami suatu pengaturan kebijakan. Menurut Guntur Setiawan dalam Mulyasa, (2013), implementasi merupakan sesuatu aktivitas yang diatur dan juga diselesaikan secara bersungguh-sungguh sangat tergantung pada standar tertentu untuk menggapai suatu tujuan tindakan. Dengan cara ini, implementasi tidak berdiri sendiri namun dipengaruhi oleh pasal khususnya program pendidikan. Sementara implementasi menurut Mulyadi, (2016), mengacu pada aksi atau tindakan untuk memenuhi suatu tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu pilihan. Tindakan ini berupaya untuk mengganti suatu keputusan-keputusan tersebut menjadi suatu contoh fungsional dan berupaya untuk mencapai perubahan signifikan atau perubahan kecil seperti sebagaimana yang sudah dipilih tadinya.

Pegawai

Menurut A.W.Widjaja, (2006) bahwa jika pegawai adalah seorang tenaga kerja manusia secara jasmani dan rohani(mental dan psikis) yang diinginkan dan menjadi bekal dalam usaha gotong-royong guna mencapai keinginan bersama (organisasi). Musanef, (1984) menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang melakukan sebuah pekerjaan yang tujuannya yaitu mendapatkan upah berupa gaji dan berupa bonus yaitu tunjangan dari instansi ia bekerja yaitu pemerintah maupun badan swasta. Pendapat lain oleh Logemann (Muchsan, 1982) mengungkapkan bahwa jika bersifat substansial yang melihat hubungan antara negara dan pegawai negara yang memiliki hubungan otoritas dengan negara. Jadi

menurut pandangan saya pegawai adalah sekelompok orang yang bekerja disuatu organisasi dan diberikan upah berupa gaji karena telah melakukan kewajibannya.

Konsep PPPK beserta Hak dan Kewajiban

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan pembagian tersebut maka UU ASN tidak hanya mengenal pegawai pemerintah sebagai pegawai tetap, yaitu PNS, akan tetapi juga mulai memperkenalkan sebuah sistem kepegawaian baru berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu/kontrak, yaitu PPPK.

Hak dan Kewajiban PPPK

Sebagai bagian dari aparatur Negara, PPPK memiliki hak dan kewajiban yang telah diatur didalam Undang-Undang. Hak-hak yang diperoleh dapatkan oleh PPPK ditulis dalam uu ASN pasal 22, hak yang berisi (Mahaputra, Wairocana, & Satyawati, 2014);

- a) Gaji dan tunjangan yang diberikan pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan;
- b) Mendapatkan hak dalam pengambilan cuti;
- c) Mendapatkan bantuan dan jaminan, seperti bantuan hukum Jaminan yang berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Kematian;
- d) Pengembangan kompetensi yang diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah.

Selain Hak PPPK memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kewajibannya diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang berisi tentang;

- a) Memiliki sikap setia dan patuh kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Pemerintahan yang sah secara hokum (konstitusi);
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Mengimplementasikan sebuah kebijakan yang telah disusun oleh pejabat pemerintahan yang memiliki kewenangan;
- d) Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) Melakukan sebuah pekerjaan kedinasan yang dilandaskan dengan kejujuran, kesadaran, dan memiliki pengabdian dan tanggung jawab yang tinggi agar pekerjaan berjalan sesuai yang diinginkan;

- f) Memiliki sikap yang berintegritas tinggi dan keteladanan dalam bentuk perilaku maupun sikap, ucapan dan tindakan baik saat berdinis maupun diluar kedinisan;
- g) Harus bisa menutupi identitas jabatan dan hanya dapat memberikan penjelasan identitas jabatan jika diminta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan;
- h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah sebagai pemeriksaan dengan strategi atau pendekatan studi kasus (Sugiyono, 2015). Metode penelitian secara deskriptif kualitatif berfokus kepada analisis data yang disajikan secara kualitatif oleh peneliti. Penelitian secara deskriptif kualitatif membuat peneliti lebih dapat leluasa dalam menyampaikan dan menyajikan data dengan kalimat yang terbuka dan luwes. Metode penelitian kualitatif juga disesuaikan dengan masalah, tujuan penelitian, serta artiker yang diteliti (Kristi P, 2015).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan berbagai informasi, khususnya strategi pemilihan informasi yang digunakan oleh peneliti adalah metode *library research* atau studi kepustakaan. Metode kepustakaan adalah penelitian yang diarahkan dengan memahami buku atau majalah dengan sumber informasi yang berbeda di perpustakaan (Chamidah, 2018).

Pengumpulan data ini dengan cara mengumpulkan informasi melalui literatur, seperti buku, berita, jurnal-jurnal yang sesuai dengan stema yang ada dibagian pembahasan. Pengumpulan data melalui studi kepustakaan juga memudahkan kita sebagai peneliti untuk mendapatkan materi tanpa terjun ke lapangan terlebih saat ini kondisi masih Pandemi Covid-19. Pada proses pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data-data dan informasi melalui sumber jurnal-jurnal, portal berita dan website pemerintah. Untuk mendukung keabsahan data yang diperoleh, maka peneliti mengumpulkan data melalui portal berita yang terintegrasi sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil dan Pembahasan

Kebijakan Progam PPPK Sebagai Salah Satu Upaya Bagi Persoalan Tenaga Honorer Berbasis Seleksi

Pimpinan pegawai kepresidenan Moeldoko menyebut Peraturan Pemerintah Nomer 49 Tahun 2018 mengenai Manajemen PPPK adalah jalan keluar untuk permasalahan honorer berbasis seleksi. Moeldoko menyebut seleksi tersebut mengedepankan sistem skema merit. Seleksi skema merit merupakan prasyarat dasar pada pengangkatan aparatur sipil negara (ASN).

Hal tersebut sama dalam penyeleksian TNI, Polri yang telah berbasis seleksi profesional. Moeldoko juga mengungkapkan pemerintah memahami bahwa sekarang ini masih ada honorer berdinis tak berkedudukan dan berwenang yang pasti. Lantaran hal tersebut pemerintah bertopang sistem PPPK pula bisa sebagai cara dalam pemecahan honorer berlandaskan seleksi, berfundamental skema merit ("Pemerintah Jelaskan Alasan PPPK Jadi Solusi Tenaga Honorer | Republika Online," 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN, PPPK bekerja minimum 1 tahun serta dapat diperpanjang sangat lama 30 tahun. Hal tersebut berdasarkan kondisi dan situasi. Menurut pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan PPPK ialah masyarakat negara Indonesia yang penuh keadaan eksklusif yang dinaikan dari perjanjian kerja buat jangka waktu tertentu pada rangka penerapan tugas pemerintahan.

merdeka.com

Beda Honorer dan PNS Kontrak

	Honorer	Kontrak
 Perekrutan	Pemda bisa rekrut tanpa izin pemerintah pusat (tidak diatur dalam UU ASN)	Sesuai mekanisme dan regulasi (ada tes)
 Pengangkatan	Diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah.	Diangkat berdasarkan perjanjian kerja jangka waktu tertentu
 Sumber Gaji	Dari APBN maupun APBD didasarkan pada alokasi anggaran di satuan kerja	Dari APBN maupun APBD didasarkan peraturan perundang-undangan
 Skema Gaji	Diatur sesuai UU berlaku secara nasional	Berdasarkan alokasi anggaran satuan kerja
 Tunjangan	Tidak ada tunjangan	Berdasarkan golongan dan masa kerja
 Karir	Di pemerintah pusat akan dihapus pada 2025 sesuai PP Nomor 49 Tahun 2019.	Bisa menduduki jabatan administratif maupun fungsional

Gambar 1. Beda Honorer dan PNS Kontrak

Sumber: Merdeka.com/3 Desember 2020

Secara universal, honorer dan PPPK mempunyai persamaan yaitu keduanya dipekerjakan pada instansi pemerintah pusat dan wilayah. Keduanya juga berkedudukan non-PNS. Tetapi dalam penggambaran dan penerimaan honor keduanya berbeda. PPPK direkrut dari perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dengan rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai ASN, PPPK termasuk ASN non PNS sehingga dapat menempati jabatan administratif dan jabatan fungsional pada instansi pemerintah. PPPK direkrut pejabat Pembina kepegawaian dan dihgaji dari peraturan perundang-undangan. Selain honor, PPPK juga mendapatkan tunjangan, honor, dan bepergian tugas yang telah direncanakan bersumber pada standar bayaran masukan yang dirancang Kementerian Keuangan (Kemenkeu).

Total pendapatan diluar upah PPPK tadi seluruhnya adalah kekuasaan kelembagaan pemerintah yang merekrut PPPK. Total honor dan subsidi PPPK diurus

pada Perpres No 98 Tahun 2020. Jumlahnya dilandaskan kelompok dan masa kerja kelompok. Lalu PPPK bisa menerima peningkatan honor berkala atau sempurna yang dilakukan berdasarkan ketentuan hukum perundang-undangan. Keputusan peningkatan honor berkala atau peningkatan honor sempurna sama halnya yang diartikan lebih lanjut pada Peraturan Menteri yang mengusahakan urusan pemerintah di bidang pemberdayagunaan aparatur negeri ("Mengupas PPPK, Pegawai Pemerintah Gajinya Setara PNS | merdeka.com," 2020).

Alur Pendaftaran PPPK

Pelaksanaan progam PPPK terbagi menjadi dua, yaitu PPPK Non-Guru dan PPPK Guru. PPPK Non-Guru dilaksanakan pada tanggal 30 Juni s.d. 21 Juli 2021 (BKN, 2021). Jika PPPK Guru dimulai pada tanggal 2 s.d. 16 Desember 2021 (Kemendikbudristek, 2021).



Gambar 2. Alur Pendaftaran CPNS & PPPK 2021

Sumber: Triponnews.com/19 Maret 2021

Terdapat pula alur dan tahapan pendaftaran yang harus pendaftar perhatikan semacam:

1. Awal pendaftar harus pendaftaran Akun melalui laman sscasn.bkn.go.id. Pada tahapan awal ini berikut beberapa penjelasannya;
 - a) Sehabis pendaftar masuk dibagian depan taman sscasn.bkn.go.id, pendaftar bisa slide yang bergulir;
 - b) Bagian tersebut menunjukkan pendaftaran buat CPNS, Sekolah Kedinasan, dan PPPK;

- c) Sehabis itu, pendaftar tentukan opsi pada PPPK sehabis itu klik "Catatan Saat ini";
- d) Buat mengubah slide dan memilah PPPK bisa dengan mengklik ciri panah di bagian ujung kanan slide maupun kiri slide;
- e) Silahkan catatan akun di website formal pendaftaran PPPK terlebih dahulu biar diarahkan ke ssp3k.bkn.go.id;
- f) Apabila laman sudah tampak sepenuhnya Kamu tinggal mencari menu catatan akun. Kunjungi dan ikuti prosedur pendaftarannya;
- g) Pendaftar harus mencermati dokumen-dokumen apa saja yang harus disiapkan;
- h) Nomor Anggota Uji K-II (bagi Honorer K2), simak petunjuk pendaftarannya;
- i) Pengisian Bertepatan pada lahir;
- j) No NIK, No KK maupun NIK Kepala Keluarga;
- k) Alamat email aktif, password, dan perkara keamanan;
- l) Cocok Gambar resmi dengan ukuran minimal 120 KB maksimal 200 KB(format. JPG maupun. JPEG);
- m) Tahapan pembuatan akun dari web [ssp3k bkn](http://ssp3k.bkn.go.id) dikatakan berakhir bila sudah menerbitkan Kartu Informasi Akun, lalu cetak kartunya buat untuk lanjut ke tahap berikutnya.

2. Mengisi Informasi Formulir Pendaftaran Online

Berkas registrasi PPPK/ P3K 2021 bisa diakses lewat sistem online dengan metode masuk di laman SSP3K dengan mencantumkan NIK serta kata sandi yang sudah terbuat.

- a) Sehabis pendaftar login, Kamu bisa mengisi segala informasi pendaftaran dan penuh sebagian dokumen.
- b) Nantinya pendaftar harus mengirim dokumen tersebut dengan syarat pendaftaran PPPK 2021.
- c) Sebagian dokumen yang butuh diisi oleh calon anggota antara lain:
- d) Unggah Gambar diri sembari memegang KTP dan Kartu Informasi Akun.
- e) Memilah jabatan dan penuh riwayat Pendidikan.
- f) Penuhi biodata pendaftaran PPPK Online.
- g) Mengirim dokumen yang diperlakukan (sesuai yang disyaratkan instansi).
- h) Mengecek informasi data yang sudah diisi pada formulir resume.

- i) Mencetak Kartu Pendaftaran.
3. Menunggu Hasil Verifikasi
Hasil pengisian informasi yang sudah berakhir, hendak terkirim ke panitia. Calon anggota kembali menunggu verifikasi buat mengecek berkas maupun dokumen-dokumen yang telah diunggah. Hasil verifikasi ini ialah pengumuman pilih administrasi. Hanya anggota PPPK/ P3K yang lulus bisa menjajaki uji pilih PPPK 2021 nantinya.

Implementasi Pelaksanaan Progam PPPK di Lingkup Pemkot Probolinggo



Gambar 3. Probolinggo Kota Mulai Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi PPPK Non Guru CASN

Sumber; (Memontum.com/30 September 2021)

Pada hari Kamis (30 September 2021) di Kota Probolinggo telah dilaksanakan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) bagi Non-Guru Calon Aparatur Sipil Negara(CASN). kegiatan tersebut dilaksanakan di gedung GOR Kedopok Jalan Mastrip. Seleksi tersebut diikuti oleh kurang lebih 1.236 peserta, yang terdiri dari CASN 1.132 dan PPPK Non-Guru 130 peserta. Kegiatan tersebut juga didampingi oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kota Probolinggo yaitu Bapak Wahono Arifin, tak hanya dari unsur pemkot namun unsur regional Surabaya juga datang meninjau langsung kegiatan tersebut yakni Kepala Kantor Regional II BKN Surabaya, Heru Purwaka.

Menurut Pak Wahono Arifin kegiatan seleksi tersebut dilaksanakan dengan betu-betul dipersiapkan dalam pelaksanaannya sehingga dapat berjalan dengan lancar dengan menerapkan protokol kesehatan ("Probolinggo Kota Mulai Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi PPPK Non Guru CASN -

Memontum.Com," 2021). Beliau juga mengharapkan dengan pelaksanaan seleksi tersebut, dapat menyaring dan menyeleksi calon pegawai ASN yang nantinya akan menempati posisi-posisi penting lingkup Pemkot Probolinggo dan nantinya diharapkan ASN yang lolos tersebut memiliki integritas, berkualitas dan berakhlak. Pelaksanaan PPPK di Kota Probolinggo tersebut dilaksanakan sebagai salah satu upaya untuk menampung aspirasi tenaga honorer yang masih belum mendapatkan kesejahteraan sehingga dengan adanya program PPPK menjadi salah satu solusi bagi permasalahan tersebut. Jumlah pegawai di kelurahan se-Kota Probolinggo sebanyak 278 orang yang terdiri atas 178 orang laki-laki dan 100 orang perempuan. Jumlah pegawai PNS yang terdata di Kantor Kecamatan yakni sebanyak 103 orang. Namun jumlah pegawai Honorer hanya terdapat 3 orang saja.

Berikut data jumlah pegawai PNS dan PPPK di Kota Probolinggo yang terdapat dimasing-masing kecamatan tahun 2019 (Diskominfo, 2019) yaitu;

**Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Honorer
di Kantor Kecamatan Kota Probolinggo 2018**

Kecamatan		Pegawai Negeri Sipil		Honorer		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
1.	Kademangan	11	11	-	-	22
2.	Kedopok	16	5	-	-	21
3.	Wonoasih	14	8	1	-	23
4.	Mayangan	8	7	1	-	16
5.	Kanigaran	15	8	1	-	24
Jumlah		64	39	3	-	106

Sumber; Masing-Masing Kantor Kecamatan

Kesimpulan

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki hak dan kewajiban seperti PNS dengan perbedaan yakni terletak pada pensiun. Pegawai PPPK tidak mendapat pensiun dan masa kerjanya telah diatur seperti 1 tahun masa kerja hingga 30 tahun masa kerja tergantung perjanjian dengan institusi yang diikutinya. PPPK diangkat untuk suatu jabatan tertentu dan melaksanakan tugas jabatan itu menurut undang-undang. PPPK yang diangkat oleh negara akan menjalankan tugas jabatan dan dibayar sesuai golongan dan jam kerja golongan.

Proses dan alur seleksi pegawai diawali yaitu proses pendaftaran, yang mencakup pendaftaran melalui website sscasn.bkn.go.id, lalu yang kedua yaitu pengisian formulir data diri pendaftar dan pengumpulan berkas-berkas yang di syaratkan. Jika sudah peserta dapat menunggu hasil verifikasi data. Lalu pada tahapan seleksi, peserta akan mengikuti seleksi sesuai jadwal dan tempat yang telah ditentukan dan diinformasikan. Kegiatan seleksi pegawai PPPK juga dilaksanakan di Kota Probolinggo.

Pada hari Kamis (30 September 2021) di Kota Probolinggo telah dilaksanakan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) bagi Non-Guru Calon Aparatur Sipil Negara (CASN). kegiatan tersebut dilaksanakan di gedung GOR Kedopok Jalan Mastrip. Seleksi tersebut diikuti oleh kurang lebih 1.236 peserta, yang terdiri dari CASN 1.132 dan PPPK Non-Guru 130 peserta. Kegiatan tersebut juga didampingi oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSDM) Kota Probolinggo yaitu Bapak Wahono Arifin, tak hanya dari unsur pemkot namun unsur regional Surabaya juga datang meninjau langsung kegiatan tersebut yakni Kepala Kantor Regional II BKN Surabaya, Heru Purwaka.

Daftar Pustaka

- A.W.Widjaja. (2006). *Administraasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Artisa, R. A. (2015). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33–42.
- BKN. (2021). *SE BKN Nomor 5587 Tahun 2021*.
- Chamidah, Y. (2018). *KEPEMIMPINAN PRESIDEN WANITA (Studi Komparasi Batshul Masail dan Majelis Tarjih)*.

- Diskominfo, P. K. (2019). *DATA STATISTIK SEKTORAL KOTA PROBOLINGGO TAHUN 2019*.
- Kemendikbudristek. (2021). PPPK Guru Kemdikbudristek.
- Kristi P. (2015). *Pendekatan Kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. LPSP3 UI.
- Mahaputra, A. B., Wairocana, I. G. N., & Satyawati, N. G. A. D. (2014). *Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (Asn) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*. 1–5.
- Mengupas PPPK, Pegawai Pemerintah Gajinya Setara PNS | merdeka.com. (2020).
- Muchsan. (1982). *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mulyadi, D. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2013). *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Musanef. (1984). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 – KPU DIY. (2015).
- Pemerintah Jelaskan Alasan PPPK Jadi Solusi Tenaga Honorer | Republika Online. (2018).
- Probolinggo Kota Mulai Seleksi Kompetensi Dasar dan Seleksi Kompetensi PPPK Non Guru CASN - Memontum.Com. (2021).
- Saputro, D. A. (2015). Kedudukan dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 4.
- Simak 5 Perbedaan PPPK dan PNS, Hak Cuti hingga Gaji Halaman all - Kompas.com. (2021).
- Subarsono. (2011). *Analisis Kebijakan Publik "Konsep, Teori, dan Aplikasi."* Yogyakarta: Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyastuti, P. dan. (1991). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.