

ANALISIS KEPUTUSAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 571 TAHUN 2023 TENTANG OPTIMALISASI PENGISIAN KEBUTUHAN JABATAN FUNGSIONAL TEKNIS PADA PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA TAHUN ANGGARAN 2022 DARI PERSPEKTIF HUKUM TATA NEGARA

ABDUL KAHAR MARANJAYA

Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Jakarta

kahar.maranjaya@umj.ac.id

ABSTRAK

Rendahnya tingkat kelulusan peserta seleksi pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Teknis Tahun Anggaran 2022, Pemerintah melakukan evaluasi terhadap hasil seleksi yang kesimpulannya perlu memberikan penghargaan atas pengabdian bagi peserta yang berstatus eks THK-II dan Non ASN dengan tetap menjamin kualitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adanya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 571 Tahun 2023 Tentang Optimalisasi Pengisian Kebutuhan Jabatan Fungsional Teknis Pada Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2022, hanya dilakukan terhadap jabatan yang belum terpenuhi kebutuhannya. Namun yang sangat disayangkan optimalisasi tersebut dilakukan hanya untuk 2 unsur, yaitu: Peserta Eks THK-II; atau Peserta Non ASN. Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi telah membatasi peserta yang bukan dari unsur Eks THK-II dan Non ASN untuk berkontribusi dalam Pemerintahan. Selain bersifat diskriminatif Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi juga tidak dapat menjamin kualitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Jabatan Fungsional Teknis Tahun Anggaran 2022 hasil optimalisasi.

Kata kunci: *Optimalisasi PPPK JF Teknis TA 2022*

ABSTRACT

The low graduation rate for the selection participants for the procurement of Government Employees with Work Agreements (PPPK) Technical Functional Positions for the 2022 Budget Year, the Government evaluates the results of the selection which in conclusion needs to give awards for dedication to participants with ex-THK-II and Non ASN status while still guaranteeing the quality of Employees Government with Employment Agreement. There is a Decree of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform Number 571 of 2023 concerning Optimization of Filling the Need for Technical Functional Positions in the Procurement of Government Employees with Work Agreements for the 2022 Fiscal Year, only carried out for positions whose needs have not been met. However, it is very unfortunate that this optimization was carried out only for 2 elements, namely: ex THK-II participants; or Non ASN Participants. Kepmenpan-RB Concerning Optimization has limited participants who are not from Ex THK-II and Non ASN elements from contributing to Government. Apart from being discriminatory, the Kepmenpan-RB Regarding Optimization also cannot guarantee the quality of Government Employees with Work Agreements for Technical Functional Positions for the 2022 Fiscal Year, the results of optimization.

Keywords: *Optimization of the PPPK JF Technical 2022*

PENDAHULUAN

Rendahnya tingkat kelulusan peserta seleksi pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Jabatan Fungsional Teknis Tahun Anggaran 2022, Pemerintah melakukan evaluasi terhadap hasil seleksi yang kesimpulannya perlu memberikan penghargaan atas pengabdian bagi peserta yang berstatus eks THK-II dan Non ASN dengan tetap menjamin kualitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pada seleksi PPPK JF Teknis TA 2022, Pemerintah menetapkan 567.983 peserta dari 1.200.429 kebutuhan nasiona untuk seluruh instansi Pemerintah (Kompas: 2023). Jika dilihat dari angka tersebut, tidak sampai 50% yang ditetapkan sebagai PPPK oleh Pemerintah berdasarkan dari jumlah kebutuhan. Hal tersebutlah yang membuat terbitnya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 571 Tahun 2023 Tentang Optimalisasi Pengisian Kebutuhan Jabatan Fungsional Teknis Pada Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2022 (Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi).

Adanya Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi, tentu hal yang sangat baik, mengingat hanya dibawah 50% yang dapat ditetapkan oleh Pemerintah dari jumlah kebutuhan. Memenuhi kekosongan formasi yang belum terpenuhi adalah jalan terbaik, mengingat anggaran pengadaan PPPK JF Teknis tidak sedikit. Adapun permasalahannya adalah, isi dari Kepmenpan-RB tentang Optimalisasi, sangat diskriminatif sehingga kualitas PPPK JF Teknis yang akan memenuhi formasi yang belum terpenuhi tidak terjamin.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “ Apakah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 571 Tahun 2023 Tentang Optimalisasi Pengisian Kebutuhan Jabatan Fungsional Teknis Pada Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2022, yang diskriminatif dapat menjamin kualitas PPPK JF Teknis yang belum terpenuhi?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 571 Tahun 2023 Tentang Optimalisasi Pengisian Kebutuhan Jabatan Fungsional Teknis Pada Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2022, benar menjamin kualitas PPPK JF Teknis yang akan memenuhi kekosongan formasi sebagai bentuk optimalisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yuridis normatif sebagaimana dikemukakan diatas, yang mengkhususkan pada dua metode penelitian, yaitu: (1) studi dokumentasi (*library research*), (2) mengkaji peraturan perundang-undangan, dan (3) artikel-artikel terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas PPPK JF Teknis Hasil Optimalisasi Tahun Anggaran 2022

Adanya Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi hanya dilakukan terhadap jabatan yang belum terpenuhi kebutuhannya. Namun yang sangat disayangkan optimalisasi tersebut dilakukan hanya untuk 2 unsur, yaitu: Peserta Eks THK-II; atau Peserta Non ASN. Karena hanya 2 unsur yang dapat mengisi jabatan yang belum terpenuhi, Penulis menilai Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi bersifat diskriminasi, sehingga tidak bisa menjamin kualitas PPPK sebagaimana dikatakan diatas.

Dalam Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi diktum kelima, definisi Peserta THK-II adalah THK-II yang terdaftar dalam pangkalan data (database) THK-II pada Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang melamar pada instansi Pemerintah yang sama atau berbeda dengan tempat bekerja saat mendaftar. Sedangkan Peserta Non ASN adalah Peserta diluar Eks THK-II yang memiliki Riwayat kerja terakhir di instansi Pemerintah yang dilamarnya, dengan katab lain Peserta Non ASN yang dimaksud adalah Pegawai Honorer Pada suatu Instansi yang mendaftar di Instansi tempat dia bekerja.

Dari definisi Peserta Eks THK-II dan Peserta Non ASN diatas sudah terang bentuk diskriminasi Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi. Istilah diskriminasi berasal dari bahasa Inggris yakni *discriminate*, yang digunakan pertama kali pada abad ke-17. Akar istilah tersebut berasal dari bahasa Latin *discriminat*. Perbuatan membeda-

bedakan atau memperlakukan seseorang atau sekelompok orang secara berbeda yang cenderung bersifat negatif termasuk dalam perilaku kurang baik (Denny J.A:2004, 6).

Sedangkan Diskriminasi menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) adalah: “setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, social, budaya, dan aspek kehidupan lainnya”.

Sebagaimana penjelasan terkait diskriminasi diatas, Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi telah membatasi peserta yang bukan dari unsur Eks THK-II dan Non ASN untuk berkontribusi dalam Pemerintahan. Dalam Pasal 28D ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945(Konstitusi) yang berbunyi: “setiap warga Negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam Pemerintahan”. Selanjutnya Pasal 3 ayat (3) UU HAM yang berbunyi: ”Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi”. Dari bunyi Pasal yang ada di Konstitusi dan UU HAM seharusnya Negara dalam hal ini Pemerintah menjunjung tinggi serta melindungi Hak Asasi Manusia.

Selain bersifat diskriminatif Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi juga tidak dapat menjamin kualitas PPPK JF Teknis TA 2022 hasil optimalisasi. Menurut Wirawan kualitas SDM merupakan: “perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi” (Fajar dkk: 2019, 104). Dapat disimpulkan Kualitas SDM yang baik dapat dilihat dari Fisik dalam hal ini Kesehatan dan Non Fisik dalam hal ini kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan lainnya.

Tabel 1. Contoh Hasil Seleksi PPPK JF Teknis TA 2022 Kebutuhan 1 Formasi

AHLI PERTAMA-ANALIS SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR							
Nama	Nilai Teknis	Nilai Manajerial	Nilai Sosio	Nilai Wawancara	Total	Keterangan	Status
A	215	76	96	36	423	TL	-
B	215	71	87	36	409	TL	-
C	185	90	86	35	396	TL	-
D	180	86	92	36	394	TL	Eks THK-II
E	185	83	87	33	388	TL	Non ASN

Dari table diatas kelima peserta diatas, semuanya tidak lulus dikarenakan tidak memenuhi nilai ambang batas (passing grade). Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 971 Tahun 2022 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2022, setiap sub tes mempunyai nilai ambang batas (passing grade), Adapun nilai ambang batasnya sebagai berikut, Teknis Ahli Pertama-Analis Sumber Daya Manusia Aparatur adalah 248, Manajerial dan Sosial Kultural 130 dan Wawancara 24.

Semua peserta pada Table diatas tidak lulus, dikarenakan tidak memenuhi nilai ambang batas (passing grade) pada sub tes teknis. Apabila merujuk pada Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi maka Peserta D yang lulus karena berstatus Eks THK-II, padahal nilai teknisnya terendah dibandingkan peserta lain. Kualitas menurut Philip B. Crosby adalah: “memenuhi atau sama dengan persyaratan (*conformance of requirement*). Meleset sedikit saja dari persyaratan, maka suatu produk atau jasa dikatakan tidak berkualitas. Persyaratan itu sendiri dapat berubah sesuai dengan keinginan pelanggan, kebutuhan organisasi, pemasok dan sumber pemerintah, teknologi serta pasar atau pesaing” (M. N Nasution, 2005:3).

Dari pernyataan Philip B. Crosby Keputusan bijak yang dapat dilakukan Pemerintah dalam hal ini Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB), dalam hal optimalisasi adalah dengan menurunkan persyaratannya sehingga tidak mendiskriminasi peserta lain. Dikarenakan semua peserta tidak lulus pada seleksi kompetensi teknis maka nilai ambang batas (passing grade) kompetensi teknis dapat diturunkan, misalnya dari 248 menjadi 220. Apabila Kepmenpan-RB Tentang Optimalisasi hanya berisikan tentang penurunan nilai ambang batas tanpa mendiskriminasi peserta lain, sehingga yang semula jabatan tersebut kosong, menjadi dapat terisi, Keputusan terkait optimalisasi tersebut adalah hal yang sangat baik menurut penulis.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian diatas maka dapatlah penulis dapat menarik kesimpulan mengenai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 571 Tahun 2023 Tentang Optimalisasi Pengisian Kebutuhan Jabatan Fungsional Teknis Pada Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2022 bersifat diskriminasi, karena hanya 2 unsur (Peserta Eks THK-II dan Peserta Non ASN) yang dapat mengisi kebutuhan formasi yang belum terpenuhi. Sehingga Kualitaspun menjadi pertanyaan besar, karena bisa saja nilai terkecil dapat mengisi kebutuhan yang belum terpenuhi asalkan berstatus Eks THK-II atau Non ASN (Honoror).

Saran

Dari keseluruhan materi muatan yang telah diuraikan diatas, maka dapatlah penulis memberikan saran kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi agar lebih bijak dalam mengeluarkan keputusan, sehingga keputusan yang dikeluarkan tidak melanggar Hak Asasi Manusia dalam hal ini diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Denny J.A. (214). *Menjadi Indonesia Tanpa Diskriminasi*. akarta: Inspirasi.co
- Fajar Rezeki Ananda dkk. (21019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero), Agricia (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara), Volume 12, Nomor 2, Oktober 2019
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 571 Tahun 2023 Tentang Optimalisasi Pengisian Kebutuhan Jabatan Fungsional Teknis Pada Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Tahun Anggaran 2022
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 971 Tahun 2022 tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Tahun Anggaran 2022
- Kompas.com. (2023). "Jaga Kualitas Rekrutmen, Kemenpan-RB Berlakukan Kebijakan Reformulasi PPPK Teknis" Selengkapnya disini: <http://kilaskementerian.kompas.com/kementerian-panrb/read/2023/08/03/09242081/jaga-kualitas-rekrutmen-kemenpan-rb-berlakukan-kebijakan-reformulasi-pppk>
- M.N Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Undang-Undang Dasat Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia