

**LAPORAN PENELITIAN DASAR**



**Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan  
Implikasinya di Jawa Timur**

**Tim Peneliti:**

**Dr. J.M Atik Krustiyati, S.H., M.S. (KetuaPeneliti)**

**Nabbilah Amir, S.H., M.H (Anggota)**

**Annastasia Ockta Anggraeni (Anggota)**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SURABAYA**

**Maret 2021**

**LAPORAN PENELITIAN DASAR**



**Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan  
Implikasinya di Jawa Timur**

**Tim Peneliti:**

**Dr. J.M Atik Krustiyati, S.H., M.S. (KetuaPeneliti)**

**Nabbilah Amir, S.H., M.H (Anggota)**

**Annastasia Ockta Anggraeni (Anggota)**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SURABAYA**

**Maret 2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

---

**Judul Penelitian** : **Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Implikasinya di Jawa Timur**

**Nama Rumpun Ilmu** : Ilmu Hukum/Hukum Kepegawaian

**Ketua Peneliti** :

a. Nama : Dr. J.M Atik Krustiyati, S.H., M.S.

b. NRP : 191001

c. Fakultas/Program : Hukum/Ilmu Hukum

**Anggota** :

d. Nama : Nabbilah Amir, S.H, M.H.

e. NRP : 215014

f. Fakultas/Program : Hukum/Ilmu Hukum

**Anggota** :

g. Nama : Annastasia Ockta Anggraeni

h. NRP : 120118051

i. Fakultas/Program : Hukum/Ilmu Hukum

**Lokasi Penelitian** : Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Gresik

**Lama Penelitian** : 12 (Dua Belas) Bulan

**Penelitian Tahun ke** : 1 dari 12 Bulan

**Biaya yang diusulkan** : Rp.15.000.000.-

Surabaya, 15 Maret 2021

Menyetujui,

Peneliti,

Pimpinan Unit Kerja



Dr. Yoan Nursari Simanjuntak, S.H, M.Hum.

Dr. J.M. Atik Krustiyati, S.H. M.S.

Menyetujui,  
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
Universitas Surabaya



Prof. Suyanto, Ph.D.  
NPK : 188008

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	I
HALAMAN PENGESAHAN .....	II
DAFTAR ISI .....	IV
RINGKASAN.....	V
<b>BAB I : Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang.....	1
2. Rumusan Masalah.....	5
3. Tujuan Penelitian.....	6
4. Urgensi Penelitian .....	6
5. Target dan Penerapan Penelitian .....	6
6. Luaran Penelitian.....	7
<b>BAB II : Tinjauan Pustaka .....</b>	<b>8</b>
1. Pengertian Kepegawaian.....	8
2. Konsep Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	15
3. Konsep Manajemen PPPK.....	16
<b>BAB III : Metode Penelitian .....</b>	<b>19</b>
<b>BAB IV : PENUTUP.....</b>	<b>39</b>
<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>39</b>
<b>SARAN.....</b>	<b>39</b>
<b>BAB V : Biaya dan Jadwal Penelitian .....</b>	<b>40</b>
1. Anggaran Biaya .....	40
2. Jadwal .....	40
3. Identitas Pengusul.....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>42</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>44</b>

## RINGKASAN

PPPK merupakan jawaban atas kebutuhan Sumber Daya Manusia yang profesional yang selama ini belum diperoleh dari PNS. PPPK yang pengaturannya diatur dalam PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK mensyaratkan adanya jumlah kebutuhan PPPK, jenis jabatan PPPK, serta analisis kebutuhan jabatan, beban kerja untuk 5 tahun yang harus dirinci setiap tahun. Pasal 134 UU No. 5 Tahun 2014 mengamanatkan paling lama 2 tahun setelah Undang-Undang tersebut berlaku semua Peraturan Pemerintah yang diamanatkan dalam Pasal 107 UU No. 5 Tahun 2014 harus sudah terbentuk, yakni sejumlah 13 Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP). Pada kenyataannya sampai saat ini baru terbentuk 4 RPP saja, yakni tentang gaji dan tunjangan, penilaian kinerja dan disiplin PNS, korps pegawai ASN, dan manajemen PPPK. Tujuan penelitian adalah memberikan masukan kepada Pemkot Surabaya, Gersik dan Sidoarjo tentang manajemen pengaturan PPPK sesudah berlakunya PP No. 49 Tahun 2018. Urgensi penelitian ini adalah menciptakan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa menciptakan PPPK yang profesional, memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi PPPK. Target penelitian ini adalah agar hasil analisisnya dapat dipergunakan baik oleh Pemkot Surabaya, Gersik, Sidoarjo maupun Pemkot/Pemkab lain dalam merancang manajemen pengaturan PPPK yang memberikan kepastian hukum dan keadilan. Luaran Penelitian adalah dapat ditulis dalam jurnal ilmiah, dengan Metode Penelitian Yuridis Normatif, diikuti dengan *Yuridis empiris* dengan *Statue Approach*, *Conceptual Approach* dan *Case Approach*. Dari penelitian ini diketahui bahwa para responden yang merupakan pegawai ASN tidak mengetahui adanya ketentuan mengenai alur pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sedangkan Pejabat Pembina Kepegawaian masih belum sepenuhnya menerapkan ketentuan yang berkaitan dengan PPPK. Hal ini, berimplikasi terhadap para PNS maupun PPPK adalah tidak adanya perlindungan hukum bagi hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Oleh karena itu disarankan agar Ketentuan tentang manajemen PNS maupun PPPK harus dilaksanakan secara menyeluruh serta Fokus kebijakan pada bidang kepegawaian seharusnya bergeser dari efisiensi ekonomi menjadi pemberdayaan sumber daya manusia dalam birokrasi.

*Keyword : PPPK, Aparatur Sipil Negara dan Perlindungan Hukum*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial dalam kehidupannya perlu memajukan perkembangan suatu bangsa melalui berbagai sektor salah satunya yakni ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang penting dan sangat menonjol dalam proses pembangunan dalam negara berkembang. Tenaga kerja mempunyai peran penting sebagai pelaku dan tujuan dalam pembangunan nasional, terutama dalam sektor ekonomi, disamping faktor pendukung lainnya. Hal ini disebabkan masalah ketenagakerjaan selalu menyetengahkan isu-isu tentang pengangguran, kesempatan kerja dan partisipasi angkatan kerja yang tentunya berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya baik yang sifatnya fungsional maupun administratif sangat membutuhkan dukungan dan kontribusi yang besar terutama dalam hal SDM. Keberadaan SDM yang memadai mampu memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya. Hal ini berbanding lurus dengan dana yang harus dikeluarkan guna pembiayaan pegawai.

Keberadaan sumber dana guna pembiayaan pegawai merupakan sesuatu hal yang penting dan vital karena sistem pengupahan yang baik dan benar dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi yang demikian menuntut instansi pemerintah untuk mengatur manajemen kepegawaian sehingga tidak terdapat kesenjangan antara kebutuhan akan SDM dengan biaya yang harus dikeluarkan guna pembiayaan kepegawaian. Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, bertugas merealisasikan kebijakan pemerintah melalui pelayanan terhadap masyarakat. Dalam fungsi pelayanan terkandung tujuan untuk menciptakan keadilan dalam masyarakat. Hal ini dapat diartikan bahwa siapapun dalam masyarakat ini harus mendapat perlakuan yang sama, tidak memandang apakah dia kaya atau rakyat biasa, semua harus mendapat perlakuan yang sama.

Kamus Umum Bahasa Indonesia mengartikan "Pegawai" sebagai "orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan "Negeri" berarti negara atau pemerintah. Kranenburg sebagaimana dikutip oleh Sri Hartini,dkk, memberikan pengertian bahwa "pegawai negeri" yaitu pejabat yang ditunjuk. Logemann, menyatakan bahwa dengan menggunakan kriteria yang bersifat materiil mencermati hubungan antara negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. Logemann dengan menggunakan kriteria yang

bersifat materiil mencermati hubungan antara Pegawai Negeri dengan memberikan pengertian Pegawai Negeri setiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. PNS, menurut

Mahfud M.D dalam bukunya Hukum Kepegawaian membagi pengertian Pegawai Negeri menjadi 2 (dua) yakni pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (Amir, 2018). Hal ini berarti keberadaan pegawai negeri terbagi dalam bentuk dan format yang berbeda, akan tetapi tujuan akhir dari perbedaan tersebut adalah menjelaskan maksud pemerintah dalam menyelenggarakan negara berdasarkan sistem hukum yang ada. Pengertian Pegawai Negeri secara stipulatif terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yakni warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pengertian tersebut berlaku dalam segala pelaksanaan peraturan mengenai kepegawaian dan peraturan perundang-undangan lainnya kecuali diberikan definisi lain (Hartini & Sudrajat, 2019).

Secara ekstensif, pengertian pegawai negeri diperluas dimana pada dasarnya terdapat beberapa golongan PNS yang tidak termuat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri (Hartini & Sudrajat, 2019). Pengaturan mengenai golongan pegawai negeri dalam pengertian ekstensif terdapat pada beberapa ketentuan sebagai berikut:

- a. Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 415-437 KUHP mengenai kejahatan jabatan;
- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang berkaitan dengan status anggota dewan, anggota dewan daerah, dan kepala desa;
- c. Ketentuan yang memperluas pengertian dari Pegawai Negeri dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi; dan
- d. Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembantasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam usaha swasta.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil selanjutnya disebut PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN adalah PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, sedangkan PNS adalah warga

negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dewasa ini, untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu diperhatikan adalah penataan aparatur sipil negara (Sri Hartini dkk. : 2008 : h.3)

Pemerintah pada akhirnya melakukan perubahan terhadap Undang-undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (selanjutnya disebut dengan UU No. 43 Tahun 1999) dengan Undang-undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Selanjutnya disebut dengan UU No. 5 Tahun 2014). Salah satu perubahannya adalah mengatur tentang jenis-jenis kepegawaian sebagaimana diatur dalam Pasal 6 dan 7 Undang-Undang No.5 Tahun 2014. Dalam pasal 6 dinyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), mempunyai nomor induk kepegawaian secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan perjanjian kerja berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku berdasarkan kebutuhan sebuah instansi. PPPK ini merupakan langkah untuk memenuhi kebutuhan khusus terhadap sumber daya manusia yang kompeten dan professional yang selama ini tidak diperoleh dari PNS yang ada.

Kedudukan PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) sebagaimana amanat didalam Pasal 107 UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN mengamanatkan 13 hal dalam Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP). Meskipun PP No. 49 Tahun 2018 telah berlaku selama kurang lebih 2 tahun, namun, saat ini masih terlaksana 4 RPP yakni RPP gaji dan tunjangan, RPP Manajemen PPPK, RPP Manajemen Penilaian Kinerja dan Disiplin PNS, RPP Manajemen Korps Pegawai ASN. Padahal urgensitas terhadap keberadaan RPP pasca pengesahan UU No. 5 Tahun 2014 sangatlah penting guna memberikan pengaturan serta perlindungan hukum kepada PPPK.

Pasal 134 UU No.5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Peraturan Pelaksanaan dari UU No.5 Tahun 2014 harus ditetapkan paling lama 2 tahun sejak Undang-undang tersebut diundangkan. Hal ini mengartikan bahwa RPP akan melewati batas waktu yang ditentukan dan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi ASN di Indonesia. Memang RPP PPPK menjadi sulit karena antara RPP satu dengan yang lain harus terdapat kausalitas (gaji dan tunjangan PPPK karena berkaitan dengan keuangan Negara). Keberadaan PPPK tidak hanya

menambah beban pemerintah dengan memberikan gaji dan tunjangan lain tanpa perencanaan yang tepat tentang formasi jabatan yang ada.

PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dibuat untuk melaksanakan ketentuan pasal 107 UU No. 5 Tahun 2014. Dengan Munculnya PP No. 49 Tahun 2018 membuka peluang kaum profesional untuk menjadi ASN. Kaum profesional dapat mengisi jabatan fungsional dan jabatan Pimpinan Tinggi tertentu. Setiap ASN yang berstatus PPPK mendapatkan hak dan fasilitas yang sama dengan ASN yang bersatus PNS, kecuali jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian.

Berdasarkan amanat dari UU No. 5 Tahun 2014 rekrutmen PPPK juga harus melalui proses seleksi, baik seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi. Mereka yang sudah dinyatakan lulus kompetensi harus mengikuti wawancara untuk menentukan integritas dan moralitas yang bersangkutan. Bahkan untuk JPT tertentu dan JPT madya tertentu setelah lulus seleksi pengadaan PPPK selain wawancara juga diminta masukan dari masyarakat untuk penilaian hasil seleksi yang bersangkutan.

Dalam PP No. 49 tahun 2018 ini juga mewajibkan agar setia instansi pemerintah dapat mengisi jumlah kebutuhan PPPK, jenis jabatan PPPK berdasarkan hasil analisis kebutuhan jabatan dan beban kerja untuk jangka waktu 5 tahun yang harus dirinci setiap tahunnya untuk memudahkan penghitungan jumlah PPPK yang dibutuhkan. Dengan adanya PP No. 49 Tahun 2018 rekrutmen tenaga honorer tidak akan dilakukan lagi oleh pemerintah pusat dan daerah, dan diharapkan kebijakan PPPK dapat dipakai juga untuk mengatasi persoalan tenaga honorer yang ada selama ini. Selain itu PP yang merupakan pelaksana dari UU No. 5 Tahun 2014 dimaksudkan sebagai payung hukum bagi mekanisme berbasis merit untuk merekrut para profesional masuk ke dalam birokrasi pemerintahan dengan usia yang lebih fleksibel dibandingkan dengan CPNS. Usia yang fleksibel tersebut adalah untuk jabatan fungsional usia paling rendah adalah 20 tahun dan paling tinggi adalah 1 tahun sebelum memasuki usia pensiun.

PPPK memiliki kewajiban dan hak keuangan yang sama dengan ASN dalam pangkat dan jabatan yang setara (Perhatikan untuk membandingkan PP No. 49 Tahun 2018 dengan PP No. 11 Tahun 2017). Perlindungan PPPK disebutkan dalam pasal 57 ayat 1 PP No. 49 Tahun 2018 yaitu pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan bantuan hukum. Apabila dicermati dalam pasal perlindungan untuk PNS dan PPPK memang ada perbedaan yaitu pada hal yang mengatur tentang jaminan hari tua, untuk PPPK diberikan tetapi untuk PNS justru tidak ada. Jaminan PNS diatur dalam Pasal 308 dan 304 ayat (1) PP No. 11 Tahun 2017

seorang PNS berhak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Artinya jika disandingkan antara PP No. 11 Tahun 2017 dan PP No. 49 Tahun 2018 maka yang membedakan antara PPPK dan PNS yang mengatur tentang perlindungan adalah hanya satu hal saja yaitu PNS berhak mendapat pensiun dan PPPK tidak memperolehnya.

Urgensi pengaturan 9 RPP lainnya menjadi sangat diharapkan mengingat PPPK telah banyak di rekrut oleh instansi pemerintahan di daerah-daerah, sehingga beberapa hal yang belum diatur menimbulkan tafsir-tafsir sendiri dikalangan Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah yang berdampak tidak adanya kepastian hukum kepada para PPPK.

Kepastian hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pasca diundangkannya UU No. 5 Tahun 2014 sangat diperlukan. PPPK merupakan warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK adalah sebuah pembaharuan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, dan dengan adanya PPPK birokrasi pemerintahan dapat berjalan lebih efektif dengan cara *sharing knowledge* dan *experience* antara *sector public* dan swasta.

Beberapa persoalan mengenai siapa PPPK, seberapa luas lingkup jabatan dan keahlian dan sektor apa yang akan ditempati harus segera dicari jalan keluarnya, agar tidak dianggap sebagai kembalinya pola *outsourcing* yang dibungkus nama PPPK. Aturan pelaksana atas UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN telah diterbitkan beberapa Peraturan Pemerintah yakni PP No. 49 Tahun 2018 tentang Menejemen PPPK, PP No. 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan PP No. 98 Tahun 2020 tentang gaji dan Tunjangan PPPK. Namun, keberadaan PP yang telah disahkan ini tentunya masih belum memberikan kepastian hukum kepada PPPK mengingat keharusan akan pengesahan Peraturan lainnya sebagai aturan pelaksana atas UU No.5 Tahun 2014. Beberapa wacana yang timbul dikalangan tenaga honorer kepegawaian di Indonesia yang akan di konversi menjadi PPPK juga tidak mendapatkan kejelasan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat di ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Alur Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Implikasinya di Jawa Timur?

2. Bagaimana Pengaturan Manajemen terkait keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?

### **3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan memberikan masukan kepada Pemerintah Daerah Kota Surabaya, Kabupaten Gresik dan Kabupaten Sidoarjo mengenai sistematika kepegawaian di Indonesia. Sejak disahkannya Undang-undang No. 5 Tahun 2014 sistematika kepegawaian di Indonesia berubah. Perubahan ini nampak bahwa semula PNS dianggap sebagai satu-satunya bagian penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Eksistensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menyebabkan adanya dua sub-sistem yang melakukan penyelenggaraan pemerintahan yang kemudian disatukan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Keberadaan PPPK di Indonesia merupakan salah satu penunjang dalam hal penguatan system pemerintahan dan langkah strtegis mengurangi pengangguran di Indonesia.

### **4. Urgensi Penelitian**

Indonesia sebagai Negara Hukum yang menganut konsep Demokrasi mendasarkan seluruh kegiatan penyelenggaraan pemerintahan melalui peraturan perundang-undangan. Pengaturan mengenai PPPK yang jelas dan tegas secara nasional khususnya di lingkup Jawa Timur merupakan salah satu perwujudan sistem Pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa. Mengingat eksistensi PPPK dapat mendukung kebutuhan pemerintahan dewasa ini yakni perangkat yang strategis sebagai penunjang dalam hal pengembangan Pemerintah Daerah.

### **5. Target dan Penerapan Penelitian**

Hasil penelitian ini akan bermanfaat tidak hanya bagi Pemerintah Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Gresik, namun juga dapat menjadi acuan penerapan bagi Pemerintah Kabupaten/Kota lainnya dalam merancang konsep Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan perundang-undangan. Selain itu, penelitian ini juga akan bermanfaat bagi warga Kabupaten/Kota terutama untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

## **6. Luaran Penelitian**

Luaran dari penelitian ini diharapkan dapat terpublikasi pada jurnal terakreditasi nasional yakni untuk bidang ilmu hukum dapat terakreditasi pada jurnal Arena Hukum Terbitan Universitas Brawijaya (Sinta 2) atau Jurnal Mimbar Hukum Universitas Gadjah Mada (Sinta 2), dan jurnal lainnya. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi landasan pemerintah daerah dalam merancang Peraturan Daerah dan/atau Peraturan Walikota/Bupati tentang PPPK.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 1. Pengertian Kepegawaian

Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat memiliki tujuan Negara sebagaimana diatur dalam Alinea Ke 4 (empat) Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa tujuan Negara adalah “melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Negara tersebut dapat tercapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, sungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

Di dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali hal ini dikarenakan berjalannya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan. Secara umum yang dimaksud pegawai adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan kemudian diberikan upah atau gaji.

Berdasarkan sejarah Indonesia, kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penting dan sangat menentukan. Hal ini dikarenakan Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara yakni PNS.

Pegawai Aparatur Sipil Negara baik PNS maupun PPPK memiliki kedudukan yang didasarkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai aparatur negara yang melaksanakan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan hal tersebut dan merujuk pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat Pembina; pelayan publik yang berkualitas dan professional; dan merupakan perekat dan pemersatu bangsa. Rumusan kedudukan pegawai Aparatur Sipil Negara didasarkan pada pokok-pokok pikiran dimana pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak (Prasetia, 2019).

Menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki peran strategis dalam membantu melaksanakan kebijakan publik yang

dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pegawai Aparatur Sipil Negara, selain berperan sebagai aparatur negara, berperan pula sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang dituntut dapat melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik sehingga setiap PNS dituntut untuk memiliki kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, negara, dan Pemerintah agar dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala daya upaya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pada bulan Mei 1998 terjadi Reformasi yang mengakibatkan perubahan yang sangat signifikan dalam tatanan kehidupan sistem politik dan sistem pemerintahan Negara. Hal ini ditandai dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintah Daerah. Sehingga kewenangan daerah meliputi kewenangan dalam bidang kepegawaian. Hal tersebut kemudian menjadi pertimbangan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974. Dengan adanya perubahan sistem politik dan sistem pemerintahan pemerintah merasa belum terakomodir dalam suatu aturan hukum yang sudah ada, sehingga pada tahun 1999 diterbitkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Sofian Effendi, 199:1).

Birokrasi dalam hal ini ASN adalah alat negara untuk memenuhi dan melayani kebutuhan publik. Untuk itu diperlukan birokrasi yang profesional dan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki integritas dan kompetensi di bidangnya. Namun kenyataannya, publik mempersepsikan birokrasi kita belum ideal. Jadi di dalam Undang-Undang ASN ini mengedepankan independensi, kinerja, professional. Selain itu, ASN harus bekerja sesuai dengan tuntutan undang-undang dan kepentingan negara.

Lebih tegas, Undang-Undang ASN dapat disimpulkan sebagai alat perubahan yang besar dalam biroksi, mulai dari sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan karier, pengajian, serta sistem dan batas usia pensiun. Perubahan itu didasarkan pada sistem, yang mengedepankan prinsip profesionalisme, kompetensi, kualifikasi, kinerja, transparansi, objektifitas serta bebas dari intervensi politik dan KKN.

Di dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Pegawai ASN terdiri dari :

- 1) PNS

Merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai secara Nasional.

## 2) PPPK

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Menurut Hartini dan Sudrajat dalam buku Hukum Kepegawaian Di Indonesia (2019,hal.41-42) terdapat beberapa perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK yakni:

### 1. Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan.

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa PNS merupakan pegawai yang diangkat secara tetap dimana istilah “tetap” tersebut merujuk pada jenjang karier pegawai hingga batas waktu pensiun atau sampai dengan PNS tersebut berhenti. Sedangkan PPPK memiliki jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian dan kebutuhan instansi pemerintah yang mempekerjakannya.

### 2. Beban tugas yang diberikan.

PNS diberikan kedudukan untuk melaksanakan jabatan pemerintahan yang artinya bahwa PNS memiliki jabatan sehingga berwenang untuk bertindak atas nama jabatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung gugat atas penyelenggaraan pemerintahan. Adapun PPPK hanya melaksanakan tugas pemerintahan yang cenderung operasional, fungsional atas dasar instruksi dari PNS.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintah adalah pegawai negeri, karena pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dan merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

#### (1) Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan atas :

- Kepastian Hukum;
- Profesionalitas;
- Proporsionalitas;
- Keterpaduan;
- Delegasi;
- Netralitas;
- Akuntabilitas;
- Efektif dan Efisien;
- Keterbukaan;
- Nondiskriminatif;
- Persatuan dan Kesatuan;

- Keadilan dan Kesetaraan;
- Kesejahteraan.

(2) ASN Sebagai Profesi Berlandaskan Prinsip :

1. Nilai dasar (Pasal 3 huruf a) :

- Memegang teguh idiologi;
- Setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan pemerintah yang sah;
- Mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- Menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- Membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- Menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif;
- Memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- Mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya ke publik;
- Memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
- Memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna dan santun;
- Mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
- Menghargai komunikasi, konsultasi dan kerjasama;
- Mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
- Mendorong kesetaraan dalam pekerjaan;
- Meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.

2. Kode etik dan kode perilaku :

- Melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab dan berintegritas tinggi;
- Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
- Melayani dengan sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan;
- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
- Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara;

- Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien;
- Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
- Tidak menyalahgunakan informasi intern, negara, tugas, status, kekuasaan dan jabatannya untuk mendapatkan atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau orang lain;
- Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN;
- Melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.

3. Komitmen, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
4. Kompetensi yang diperlukan sesuai bidang tugas;
5. Kualifikasi akademik;
6. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas;
7. Profesionalitas jabatan.

(3) Kedudukan, Hak dan Kewajiban ASN :

**a. Kedudukan ASN**

- Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur ASN;
- Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah;
- Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

**b. Hak ASN**

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi disebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan, melalui kecerdasan yang semakin meningkat mengakibatkan manusia dikatakan sebagai *homo sapiens*, *homo politikus* dan *homo ekonomikus* dan dalam kajian yang lebih mendalam dapat dikatakan pula bahwa manusia adalah *zoon politicon*.

Berdasarkan perkembangan dunia modern, dalam prosesnya setiap individu akan berinteraksi dalam masyarakat yang semakin meluas dan perkembangan berikutnya adalah dimulainya konsep organisasi yang melingkupi bidang pemerintahan sehingga

manusia dapat dikatakan sebagai *homo administrativus* dan *organization man* (Sondang P Siagian:1996).

Menurut Herzberg setiap manusia memerlukan 2 (dua) kebutuhan dasar , yakni (Burhanudin A Tayibnapis:1986) :

- Kebutuhan menghindari dari rasa sakit dan kebutuhan mempertahankan kelangsungan hidup;
- Kebutuhan untuk tumbuh, berkembang dan belajar.

Menurut Pasal Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, hak ASN antara lain :

- Gaji, tunjangan dan fasilitas

Hak gaji pada dasarnya setiap ASN beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang ditugaskan kepada PNS tersebut. Gaji merupakan balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang.

- Cuti

Merupakan hak PNS dalam rangka menjamin kesegaran jasmani, rohani serta kepentingan PNS. Dalam hal ini bahwa PNS berhak atas cuti yaitu tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu;

- Jaminan pensiun dan jaminan hari tua

Diberikan kepada setiap PNS yang telah memenuhi syarat yang ditentukan berhak atas pensiun. Yang dimaksud pensiun adalah jaminan di hari tua yang diberikan sebagai balas jasa terhadap pegawai yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Untuk mendapatkan hak pensiun harus memenuhi syarat diantaranya :

- i. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun;
- ii. Telah mencapai diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
- iii. Memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun.

- Perlindungan

Apabila PNS ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam atau karena sedang menjalankan tugas kewajibannya, maka PNS berhak atas perlindungan atas sesuatu kecelakaan itu dengan memperoleh perawatan dan PNS itu tetap menerima penghasilan penuh. PNS apabila mengalami cacat jasmani dan rohani dalam hal karena menjalankan tugasnya dan tidak dapat bekerja kembali berhak atas perlindungan yaitu dengan memberikan tunjangan.

- Pengembangan kompetensi

Upaya peningkatan kualitas SDM secara terus menerus harus dilakukan. Dengan melakukan pengembangan potensi diri secara konsisten maka kompetensi, ketrampilan dan sikap perilaku yang dimiliki oleh setiap ASN dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal.

### **c. Kewajiban Aparatur Sipil Negara**

Sastra Djatmika membagi 3 (tiga) golongan kewajiban ASN yakni :

- Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan;
- Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukan sebagai pegawai negeri pada umumnya;
- Kewajiban-kewajiban lain.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, antara lain sebagai berikut :

- Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintahan yang sah;
- Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
- Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### **d. Fungsi, Tugas dan Peran ASN :**

i. Pegawai ASN berfungsi sebagai :

- Pelaksana kebijakan publik;
- Pelayanan publik;
- Perikat dan pemersatu bangsa.

1. Pegawai ASN bertugas :
  - Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ;
  - Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
  - Memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggara tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

## 2. Konsep Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional, yang selama ini kompetensinya belum secara optimal diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil. PPPK diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tuntas karena mereka memiliki keahlian khusus (Sri Hartini, Tedi Sudrajat: 2017, 40). Hal penting dari PPPK adalah untuk memberikan kepastian hukum atas status pegawai tidak tetap yang memiliki beragam nama (pegawai honorer, pegawai bulanan lepas dan lain-lain).

Berdasarkan pasal 1 angka 14 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Apabila dicermati perbedaan antara Pegawai Negeri Sipil dengan PPPK ada beberapa hal antara lain jangka waktu pelaksanaan pekerjaan, beban tugas yang diberikan (pasal 98 ayat 2 UU no 5 tahun 2014). Tugas dan fungsi ASN diarahkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional , jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan. Rumusan kedudukan ASN didasarkan pada pokok pikiran bahwa pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan. Dengan kata lain pemerintah tidak hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat. (CST Kansil, 1989:38).

Status hukum PPPK dalam hukum kepegawaian berada dalam 2 (dua) ranah hukum yang berbeda yaitu **hukum kepegawaian dan hukum ketenagakerjaan**. Jika dilihat dari obyek lingkungan kerja, penerapan tugas pemerintahan serta penerapan sanksi disiplin maka

PPPK berada dalam ranah hukum kepegawaian, namun jika dilihat dari sisi kontrak kerja yang dibuat, maka status hukumnya diatur oleh hukum ketenaga kerjaan (Warsito, jurnal Borneo Administrator vol 11 no 1).

### **3. Konsep Manajemen PPPK**

Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja itu dibentuk atas kesepakatan antara pejabat pemberi komitmen dengan pelamar kerja. Dalam hal ini posisi pejabat pemberi komitmen memiliki hak tawar besar dalam menegosiasikan hak hak dan kewajiban pekerja. Adapun terkait manajemen PPPK, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut dengan PP No.49 Tahun 2018). Selain itu, terdapat peraturan terbaru yakni Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut dengan PP No.98 Tahun 2020).

Dalam kaitannya dengan implikasi PPPK di Jawa Timur harus melihat juga Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Otonomi Daerah sebagaimana yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Adapun hal-hal yang berbeda dari Undang-Undang No.23 Tahun 2014 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah mengenai kewenangan kepala daerah dimana dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 disebutkan bahwa hal-hal mengenai perizinan daerah kembali menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Undang-undang ini mendasarkan pada otonomi yang seluas-luasnya dengan diimbangi system rumah tangga yang nyata (*real*) agar tepat sasaran pembangunan di daerah. Selain itu diperlukan prinsip tanggung jawab karena dalam melaksanakan otonomi daerah perlu adanya pertanggung jawaban untuk mencapai tujuan Negara. (Sri Hartini, 2017: 122).

Hal yang berkaitan dengan bagaimana otonomi diberikan dan bagaimana batas cakupannya ahli hukum mengidentifikasikannya dalam berbagai ajaran baik formal, materiil, serta teori residu, nyata, dinamis dan bertanggung jawab. Ajaran tersebut merupakan tatanan yang berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam rangka mengatur dan mengurus urusan pemerintahan pusat dan daerah. (Mahfud, 2011:97).

Untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan kebijaksanaan manajemen ASN dibentuklah Badan Kepegawaian Negara (BKN) ditingkat pusat dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) ditingkat Daerah. Manajemen ASN termasuk PPPK sering disamakan dengan

administrasi kepegawaian. Istilah administrasi kepegawaian merupakan istilah yang terancang secara umum, yang dapat dibandingkan dengan istilah manajemen tenaga kerja (*human power*), atau manajemen sumber daya tenaga kerja (*human resources management*). (Miftah Thoha, 1986).

Fungsi manajemen kepegawaian dapat dikategorikan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pemerian motivasi, pengawasan dan penilaian. Berdasarkan pasal 1 angka 5 Undang-undang no 5 tahun 2014 manajemen ASN termasuk PPPK pada dasarnya adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pentingnya peran pegawai ASN ini juga harus di dukung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Kualitas SDM pegawai ASN sendiri juga harus didukung dengan pengembangan kompetensi dan penyaringan dan penyeleksian yang ketat disaat pengadaan formasi pengangkatan pegawai ASN. Dalam konteks hukum publik, pegawai ASN bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, yang artinya wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Mahfud MD:1980).

Sebagai seorang Abdi Negara, seorang pegawai ASN wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi Negara, UUD NRI Tahun 1945, kepada Negara dan pemerintah. Selain hal tersebut, ASN dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka dari itu ASN harus memiliki kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD NRI Tahun 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia. Kesetiaan dan ketaatan penuh ini berarti bahwa pegawai ASN berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah dan sebagai abdi masyarakat pegawai ASN harus memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Atas dasar hal tersebut, maka diperlukan pegawai ASN yang mampu saling bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bebas KKN, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab (Rozali Abdulah, 1996, Hukum Kepegawaian).

Birokrasi sebagai sebuah organisasi pemerintah telah mengalami berbagai perjalanan yang cukup panjang. Tidak dapat kita pungkiri bahwa sampai saat ini citra negatif birokrasi masih dapat terlihat yang pastinya akan berdampak buruk dan mempengaruhi berbagai aspek di dalam pembangunan. Hal ini mengakibatkan kepercayaan masyarakat kepada birokrasi cenderung rendah. Pemerintah sebagai pemegang otoritas sudah seharusnya bertanggung

jawab untuk mengembalikan kepercayaan publik dengan melakukan perbaikan – perbaikan dalam upaya mereformasi birokrasinya.

PPPK atau sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh Perjanjian Kerja. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang No.5 Tahun 2014 bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pada Undang-Undang No.5 Tahun 2014 disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan dengan menggunakan Sistem Merit. Terkait dengan Sistem Merit, Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mendefinisikan sebagai berikut: “suatu kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi cacatan.” Dengan menerapkan Sistem Merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi karena Sistem Merit merupakan inovasi dari Pemerintah Indonesia untuk mengangkat pegawai didasarkan atas kompetensi dan kecakapan para pegawai.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

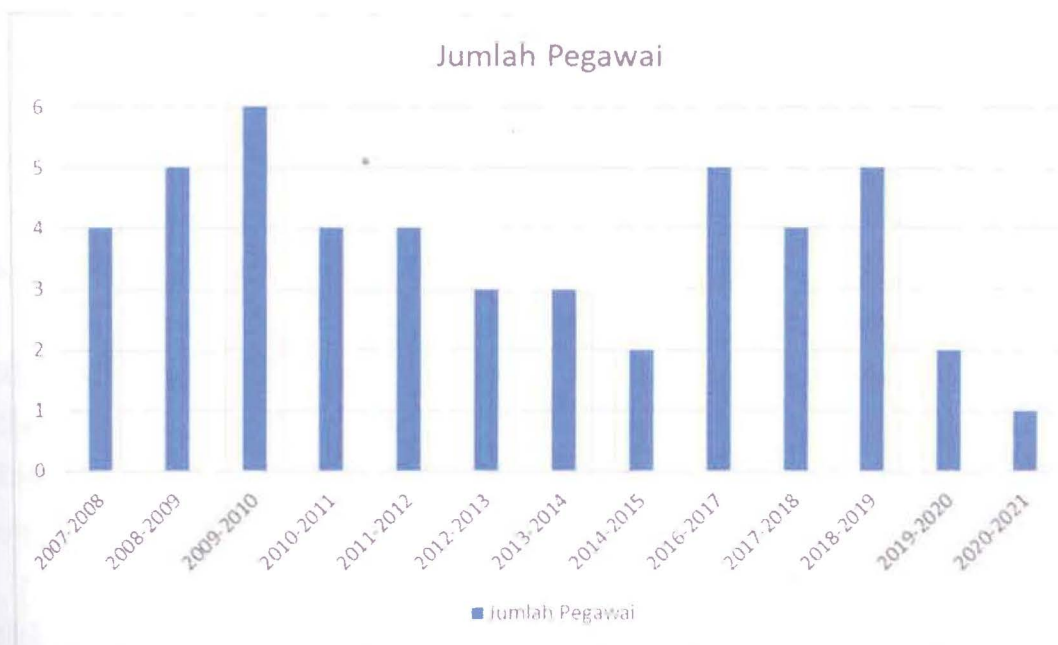
Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dan ditunjang secara empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena didalam substansi hukum adalah terdiri dari norma, kaidah, asas-asas hukum, doktrin, dan peraturan perundangan. (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2015). Penulisan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder. Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural dan *das sein*) karena didalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari lapangan (Bambang Sunggono, 2007).

Marzuki dalam bukunya menyatakan bahwa ilmu hukum tidak dapat diklasifikasikan ke dalam ilmu sosial yang bidang kajiannya merupakan kebenaran empiris. Ilmu sosial tidak memberi ruang untuk menciptakan konsep hukum karena studi sosial hanya berkaitan dengan implementasi konsep hukum dan acap kali hanya memberi perhatian terhadap kepatuhan individu terhadap aturan hukum. Berdasarkan pemikiran Marzuki tersebut maka penelitian pada ilmu hukum disebut dengan penelitian hukum. Jenis penelitian dalam penelitian ini dikatakan normatif empiris dikarenakan menggabungkan antara penelitian hukum normatif dengan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum normatif yang ditunjang secara empiris dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa data sekunder yang ditelusuri melalui penelitian pustaka saja tidak cukup sehingga perlu dilengkapi dengan studi lapangan. Studi lapangan dilakukan dengan cara wawancara dengan narasumber guna mendapatkan data primer. Penelitian Empiris ini dilakukan pada 3 Kabupaten dan Kota yakni Kota Surabaya, Kabupaten Gresik dan Kabupaten Sidoarjo.

Berdasarkan sifat penelitiannya, maka penelitian ini bersifat deskriptif analitis mengungkap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum

yang menjadi objek penelitian. Penelitian yang bersifat deskriptif berisi pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu yang terjadi dalam masyarakat. Guna mendapatkan informasi secara komprehensif terkait dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, maka digunakan beberapa metode pendekatan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

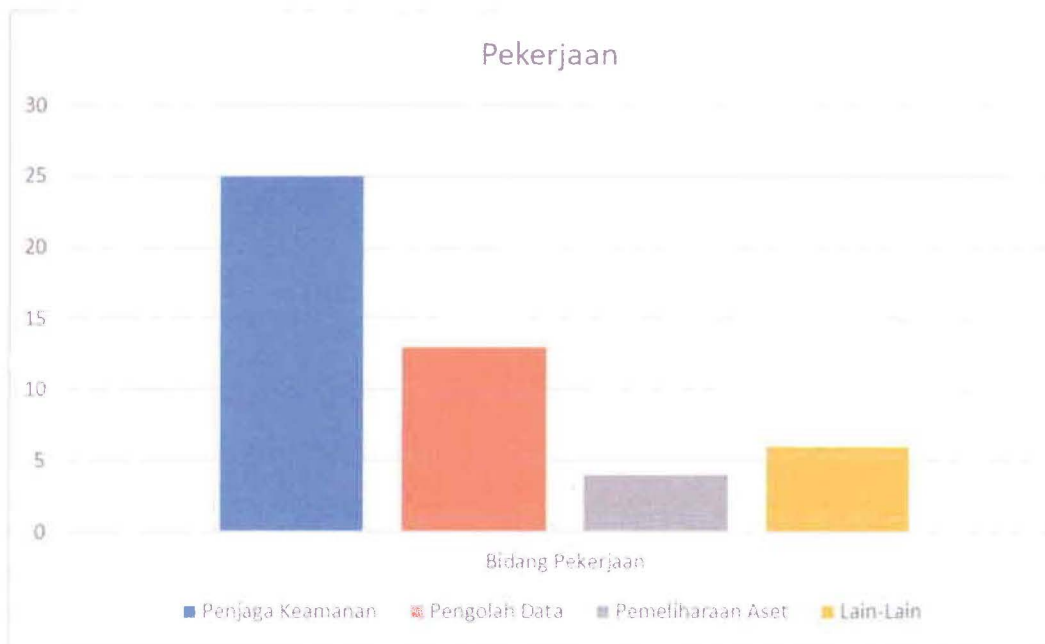
Penelitian ini menggunakan analisis melalui penyebaran kuisioner kepada Badan Pendapatn Daerah Provinsi Jawa Timur dengan responden sebanyak 47 orang, di mana responden yang dimaksud adalah PPPK. Dari 47 responden tersebut, penerimaan PPPK terbanyak di Bapenda Jawa Timur terjadi pada tahun 2010 sebagaimana yang tercantum sebagai berikut :



Berdasarkan hasil observasi, pemerintah mengadakan *recruitment* PPPK pada tahun 2007, 2008, 2010, 2011, 2012, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 dan 2021. Sebagaimana terlihat pada diagram tersebut diatas, penerimaan PPPK khususnya pada Bapenda Jawa Timur adalah pada tahun 2010.

Masing-masing PPPK tersebut bekerja di bidang yang berbeda, yakni dibidang

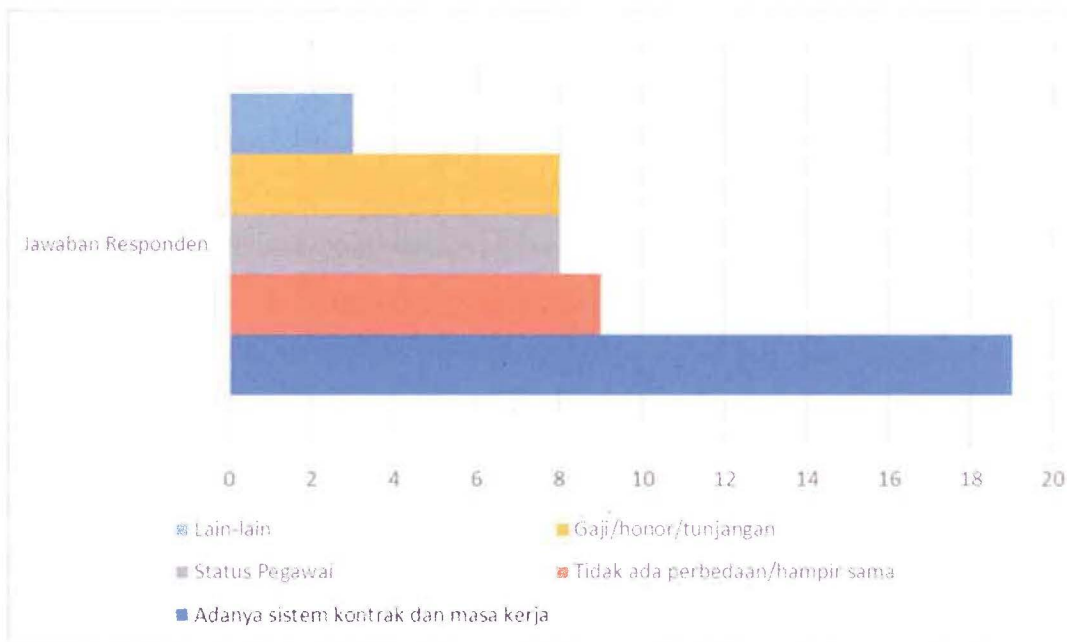
pembayaran dan penagihan, mengolah data, pemeliharaan asset Bapenda, penjaga keamanan (*security*), dan lain-lain (pengemudi, administrasi, pembantu pejabat pengadaan, penetapan anggaran). Berikut data terkait jumlah PPPK yang bekerja sesuai dengan bidangnya sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya:



Berdasarkan diagram tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa PPPK yang bekerja di bidang keamanan memiliki jumlah tertinggi dari bidang pekerjaan lainnya, yakni sebanyak 25 (dua puluh lima) orang. Posisi kedua bidang pekerjaan PPPK tertinggi adalah di bidang pengolahan data, yakni sebanyak 13 (tiga belas) orang. Terkait PPPK di bidang pemeliharaan aset terdapat 4 (empat) orang dan lain-lain memiliki jumlah sebesar 6 (enam) orang.

Dari total 47 (empat puluh tiga) responden, 5 (lima) diantaranya belum diberikan penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagai PPPK. Kelima pegawai yang belum diberitahukan terkait hak dan kewajiban tersebut kesemuanya bekerja di bidang keamanan. Selebihnya sebanyak 42 (tiga puluh delapan) PPPK telah diberitahukan terkait hak dan kewajiban PPPK.

Terkait dengan perbedaan antara PPPK dengan tenaga honorer, 47 (empat puluh tujuh) responden memberikan jawaban yang beragam. Setelah diakumulasi, sebagian besar responden memberikan jawaban bahwa perbedaan antara PPPK dengan tenaga honorer terletak pada sistem kontrak yang di dalamnya memuat masa kontrak/masa kerja. Selebihnya responden menjawab bahwa perbedaan antara PPPK dengan tenaga honorer terletak pada gaji, honor, tunjangan, status pegawai, bahkan ada beberapa responden yang menjawab tidak ada perbedaan antara PPPK dengan tenaga honorer. Berikut data yang disampaikan



Jika dijelaskan lebih lanjut berdasarkan diagram tersebut di atas, maka jawaban tertinggi terkait perbedaan antara PPPK dengan tenaga honorer ada pada sistem kontrak/masa kerja, yakni sebanyak 19 (sembilan belas) orang. Responden yang menjawab perbedaan terletak pada gaji, honor dan tunjangan sebanyak 8 (delapan) orang, sama dengan total responden yang menjawab perbedaan antara PPPK dengan tenaga honorer terletak pada status pegawai. Kemudian sebanyak 9 (sembilan) orang responden menjawab bahwa antara PPPK dengan tenaga honorer tidak ada perbedaan atau hampir sama. Selibuhnya sebanyak 3 (tiga) responden menjawab lain-lain, seperti berbeda hak yang diterima antara PPPK dengan tenaga honorer dan posisi sebagai PPPK dianggap lebih valid/pasti.

Selain dari pada itu, ketika calon pegawai diangkat sebagai PPPK tentu akan dilakukan penilaian atas kinerja. Dari 47 (empat puluh tiga) responden telah sebagian besar mengetahui bahwa akan dilakukan penilaian atas kinerja seorang pegawai, namun sebanyak 11 (sebelas) PPPK Bapenda Jatim belum mengetahuinya penilaian atas kinerja pegawai, 9 (sembilan) diantaranya dari PPPK yang bekerja di bidang keamanan, 1 (satu) orang dari PPPK yang bekerja di pemeliharaan asset Bapenda Jatim, dan seorang lagi dari PPPK yang bekerja sebagai operator atau pengolah data.

Tidak sedikit pula dari antara 47 (empat puluh tiga) responden mengetahui jangka waktu atau lama tenggang aktu kontrak kerja sebagai PPPK, sebab sebagian besar menjawab selama 1 (satu) tahun, yakni sebanyak 44 (empat puluh) responden. Sisanya sebanyak 2 (dua) responden menjawab selama 5 (lima) tahun, dan 1 (satu) orang responden menjawab 10

(sepuluh) tahun. Terkait dengan masa kontrak, 4 (empat) dari 43 (empat puluh tiga) responden belum pernah mengalami perpanjangan masa kontrak. Jika dirincilebih lanjut, 2 (dua) responden dari 4 (empat) responden tersebut tidak menjawab sudah atau belum dilakukannya perpanjangan masa kontrak PPPK. Responden yang belum mengalami perpanjangan tersebut mulai diangkat sebagai PPPK pada tahun 2019 dan 2020, sedangkan responden yang tidak menjawab terkait perpanjangan masa kontrak diangkat sebagai PPPK pada tahun 2014 dan 2019. Selebihnya sebanyak 43 (tiga puluh sembilan) responden telah mengalami perpanjangan kontrak.

Dari seluruh pertanyaan yang diajukan dan dijawab kepada responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar telah memahami konsep dasar PPPK. Tidak dapat dipungkiri bahwa memang Salah satu pekerjaan yang dewasa ini sangat digemari oleh masyarakat Indonesia terutama di bidang pemerintahan adalah bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara. Dimana pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Dapat dilihat dari definisi mengenai Aparatur Sipil Negara bahwa terdapat 2 (dua) jenis kepegawaian Aparatur Sipil Negara. Yang pertama adalah Pegawai Negeri Sipil dan yang kedua adalah Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Keberadaan ASN merupakan salah satu langkah melaksanakan tujuan nasional. Tujuan nasional itu sendiri menginginkan terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan secara materiil dan sprituil. Di sisi lain, dalam penyelenggaraan pemerintahan penataan aparatur sipil negara adalah suatu hal yang perlu diperhatikan (Hartini, Kadarsih, & Sudrajat, 2008). Artinya, kemampuan dalam masyarakat atau seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah tertentu dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia, hal inilah yang disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu, adanya PPPK ini hadir guna mengakomodir kebutuhan yang mendesak yang menuntut adanya SDM yang profesional dan berkompeten. Terkait kedudukan PPPK itu sendiri pada dasarnya telah diakomodir dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Selain dapat ditemukan dalam ketentuan umum, juga dijelaskan secara eksplisit dalam ketentuan Pasal 6 UU ASN yang menentukan “Pegawai ASN terdiri atas: a. PNS; dan b. PPPK”. Hal inilah yang kemudian menjadi dasar normatif keberlakuan PPPK sebagai unsur aparatur sipil negara. Perlu diketahui juga bahwa Pegawai ASN disertai tugas untuk

melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Namun realitanya, penyelenggaraan pemerintahan dewasa ini dapat dibilang masih jauh dari kata yang diinginkan. Birokrasi pemerintahan nyaris tidak mengalami perubahan berarti dari pola kerja lama yang dipraktikkan pada era pemerintahan orde baru. Banyaknya minat usaha dan investasi yang ada di Indonesia tidak dibarengi dengan adanya birokrasi yang memadai pula. Rendahnya kinerja pelayanan birokrasi dan tingginya angka korupsi yang selalu menjadi hal utama yang membuat percepatan ekonomi ini tidak bisa berjalan seperti yang kita harapkan. Berdasarkan laporan The Global Competitiveness Report 2014-2015, Indonesia menempati peringkat 37 dari 140 negara, dan dari laporan Bank Dunia melalui Worldwide Governance Indicators yang menunjukkan bahwa efektivitas pemerintahan (Government Effectiveness) Indonesia masih sangat rendah dengan nilai indeks di tahun 2014 yaitu 0,012. Selain itu permasalahan birokrasi di Indonesia yaitu pelayanan kepada masyarakat yang kurang baik, dengan kata lain birokrasi di Indonesia belum profesional untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Oleh sebab itu, diperlukan reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi itu sendiri dilakukan untuk mengubah berbagai hal di dalam birokrasi agar dapat memenuhi harapan publik. Dalam artian, disahkannya UU ASN merupakan harapan bagi negara Indonesia untuk dapat mereformasi SDM. Selain memuat dasar normatif keberlakuan PPPK, UU ASN ini juga memuat mengenai manajemen PPPK yang meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Akan tetapi, walaupun sudah diatur secara rinci mengenai manajemen PPPK, di dalam realitanya terdapat banyak problematika yang muncul terkait PPPK itu sendiri. Salah satu problematika terkait PPPK adalah tentang Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja (PHPK). Dalam tataran empiris, banyak sekali PPPK yang terkena PHPK secara sepihak dari instansi yang bersangkutan.

Sebagaimana diketahui bahwa sebelum lahirnya UU ASN, maka terkait kepegawaian diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (UU Pokok-pokok Kepegawaian). Dalam UU Pokok-pokok Kepegawaian pada dasarnya tidak mengenal adanya PPPK. Dengan kata lain, UU Pokok-pokok Kepegawaian hanya mengenal konsep pegawai negeri. Sebagaimana tercantum dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 UU Pokok-pokok Kepegawaian menentukan bahwa "Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang

berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Bahkan ketentuan Pasal 2 UU Pokok-pokok Kepegawaian menyebutkan secara eksplisit bahwa “Pegawai Negeri terdiri dari: a. Pegawai Negeri Sipil; b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”. Artinya, sebelum lahirnya rezim UU ASN, tidak dikenal konsepsi mengenai PPPK.

Hadirnya PPPK ini diharapkan mampu menjawab tantangan birokrasi yang selama ini dinilai rendah oleh masyarakat. Hal ini disebabkan bahwa tidak dapat dipungkiri bahwa selama ini terdapat citra negatif masyarakat mengenai buruk dan lambannya kinerja pemerintah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemangku tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Citra negatif masyarakat tentu saja sangat berimplikasi pada berbagai aspek di dalam pembangunan dan tentu saja membuat kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi menjadi rendah. Pada titik inilah perbaikan dan pembenahan dalam upaya mereformasi birokrasi menjadi langkah strategis yang harus diambil oleh Pemerintah selaku pemegang otoritas tertinggi sebagai bentuk tanggung jawab untuk mengembalikan hilangnya kepercayaan publik (*distrust*) (Artisa, 2015). Oleh sebab itu, salah satu pengaturan yang ada di dalam UU ASN adalah tidak lain mengatur terkait manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur sipil negara yang sejatinya berfungsi sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Hadirnya PPPK pada dasarnya merupakan salah satu upaya mereformasi birokrasi dan juga sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan SDM yang mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin saja tidak banyak di dapatkan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Terlebih instansi pemerintah itu sendiri dalam hal menjalankan kegiatannya baik yang sifatnya fungsional dan administratif tentu saja membutuhkan dukungan dan kontribusi yang besar terutama berkaitan dengan SDA. Dengan kata lain, UU ASN ini memiliki latar belakang karena pemerintah memiliki agenda untuk melaksanakan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian, yang salah satu agendanya adalah terkait penataan SDM. Dengan ini maka PPPK yang merupakan unsur aparatur negara diharapkan mampu menjawab semua permasalahan terkait birokrasi yang selama ini memiliki citra negatif di mata masyarakat Indonesia. Selain itu, hadirnya PPPK diharapkan dapat memberikan percepatan atau akselerasi dalam meningkatkan kompetensi atau menciptakan

profesionalitas Pegawai Aparatur Sipil Negara. Hal ini sejalan dengan pendapat yang kemukakan Harahap (2016: 13-31) bahwa kehadiran PPPK disinyalir bertujuan untuk lebih memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer atau pegawai tidak tetap dan menjamin adanya integritas dan profesionalitas dalam tubuh kepegawaian di Indonesia, yaitu dengan rekrutmen yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) guna mewujudkan reformasi birokrasi.

Adapun ratio legis dari lahirnya konsep PPPK dalam UU ASN itu sendiri harus dimaknai sebagai agenda reformasi birokrasi yang disinyalir mampu mengakomodir SDM yang unggul dan professional. Selain itu, pemberlakuan UU ASN pun harus dimaknai sebagai usaha pemerintah dalam memberi kepastian dan perlindungan hukum bagi PPPK. UU ASN itu sendiri juga mengadopsi sistem merit (merit system) yang diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 22 UU ASN yang menentukan “Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”. Sistem merit ini pada dasarnya adalah lawan/kebalikan dari sistem spoil (spoil system) yang memiliki makna bahwa sistem dimana jabatan pemerintahan diisi oleh teman-teman, keluarga, atau pendukung dari partai yang berkuasa (Khobiburrohman, Margareta, & Hasbullah, 2020: 139). Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengadaan PPPK benar-benar ditujukan bagi orang-orang terpilih yang memiliki keahlian dan kemampuan khusus dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat persyaratan dan serangkaian seleksi yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan PPPK.

Rezim UU ASN mengatur berbagai hal baru, salah satunya terkait PPPK yang masuk sebagai salah satu Pegawai ASN. Akan tetapi, sebagaimana diketahui bahwa setiap produk hukum selain membawa dampak positif, tidak bisa dipungkiri bahwa tetap ada dampak negatif atau bahkan lubang hukum terhadap produk hukum tersebut. Bahkan dalam tataran empirisnya, banyak sekali problematika terkait PPPK ini sendiri, salah satunya terkait Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja (PHPK). PHPK itu sendiri bertalian erat dengan Manajemen PPPK. Hal disebabkan karena terdapat ketentuan Pasal 93 UU ASN yang menentukan “Manajemen PPPK meliputi : a. penetapan kebutuhan; b. pengadaan; c. penilaian kerja; d. penggajian dan tunjangan; e. pengembangan kompetensi; f. pemberian penghargaan; g. disiplin; h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan i. perlindungan”.

Kemudian, perlu diketahui juga bahwasanya terdapat peraturan pelaksana dari UU ASN terkait manajemen PPPK itu sendiri. Hal ini dapat ditemukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan

Perjanjian Kerja (PP Manajemen PPPK). Pada pokoknya, secara yuridis normatif PP Manajemen PPPK tersebut telah mengatur tentang alasan yang menjadi dasar dan tata cara PHPK. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 18 PP Manajemen PPPK menentukan bahwa "Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja sebagai PPPK adalah pemberhentian yang mengakibatkan seseorang kehilangan statusnya sebagai PPPK". Adapun alasan-alasan yang menjadi dasar PHPK berdasarkan ketentuan Pasal 53 PP Manajemen PPPK yang menentukan:

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
  - a. jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir;
  - b. meninggal dunia;
  - c. atas permintaan sendiri;
  - d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang menyebabkan pengurangan PPPK; atau
  - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan karena dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
  - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
  - b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:
  - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum
  - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut

dilakukan dengan berencana.

Dengan kata lain, ketentuan Pasal 53 PP Manajemen PPPK merupakan dasar dari dilakukannya PHPK terhadap PPPK. Apabila ditelaah secara a contrario maka dapat disimpulkan pula bahwasanya pihak instansi pemerintah tidak boleh melakukan PHPK secara sepihak dengan tidak memiliki dasar alasan sesuai yang dimaksud pada ketentuan Pasal 53 PP Manajemen PPPK.

Selain itu, PPPK juga memiliki hak dan kewajiban yang diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait. Di dalam UU ASN, terdapat pengaturan terkait hak PPPK yang tertuang dalam ketentuan Pasal 22 UU ASN yang menyebutkan “PPPK berhak memperoleh: a. gaji dan tunjangan; b. cuti; c. perlindungan; dan d. pengembangan kompetensi”. Bahkan PP Manajemen PPPK menegaskan dan merinci kembali terkait hak daripada PPPK itu sendiri. Terkait penggajian dan tunjangan diatur dalam Pasal 38 PP Manajemen PPPK. Terkait cuti diatur dalam Pasal 76 PP Manajemen PPPK. Terkait perlindungan diatur dalam Pasal 75 PP Manajemen PPPK. Terkait pengembangan kompetensi diatur dalam Pasal 39 PP Manajemen PPPK. Bahkan PP Manajemen PPPK ini juga memuat tentang pemberian penghargaan yang dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 45 PP Manajemen PPPK.

Terkait gaji itu sendiri, pada dasarnya gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai ataupun karyawan atas hasil kerjanya. Bahkan lebih rinci lagi, terkait gaji PPPK dapat ditemukan dalam Peraturan Presiden Nomor 98 tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Perpres Gaji dan Tunjangan PPPK). Definisi dari gaji PPPK diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Perpres Gaji dan Tunjangan PPPK menentukan bahwa “Gaji PPPK yang selanjutnya disebut Gaji adalah imbalan dalam bentuk uang yang wajib dibayarkan oleh pemerintah secara adil dan layak kepada PPPK sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan”. Dengan kata lain, Perpres Gaji dan Tunjangan PPPK merupakan dasar hukum pemberian gaji PPPK.

Penggajian pada dasarnya termasuk dalam hak ekonomi, sosial, dan budaya berdasarkan hukum internasional yang diatur dalam Universal Declaration of Human Right (UHDR). Hal ini dapat ditemukan dalam Pasal 23 ayat (2) UHDR yang menentukan bahwa “Setiap orang berhak atas pengubahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya”. Implementasi nyata negara Indonesia dari ketentuan UDHR tersebut secara nyata terlihat jelas dari Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menentukan “Tiap-tiap warganegara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang

layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28D ayat (2) yang menentukan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Terkait gaji sebagai salah satu hak dari pegawai, bahkan tertuang jelas dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), tepatnya dalam ketentuan Pasal 38 ayat (3) yang menentukan “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama”. Oleh sebab itu, gaji merupakan hak dari PPPK yang pada dasarnya harus diberikan sebagai imbalan atas beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan yang ditanggungnya.

Kemudian kembali lagi pada pokok permasalahan mengenai perlindungan PPPK terkait PHPK yang dilakukan secara sepihak. Pada dasarnya selain menyimpangi aturan yang menjadi dasar dilakukannya PHPK sebagaimana dimaksud dalam PP Manajemen PPPK, PHPK yang dilakukan secara sepihak juga dapat dikatakan sebagai bentuk penyimpangan terhadap hak asasi manusia, apabila ditinjau dari perspektif hak asasi manusia. Selain itu, dikotomi antara PPPK dan PNS pada dasarnya akan berimplikasi juga pada jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Dengan kata lain, ketentuan Pasal 106 ayat (1) UU ASN menentukan bahwa “Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa: a. jaminan hari tua; b. jaminan kesehatan; c. jaminan kecelakaan kerja; d. Jaminan kematian; dan e; bantuan hukum”. Secara mutatis mutandis, ketentuan tersebut berisi jenis hak yang diperoleh PPPK selama yang bersangkutan dalam masa perjanjian kerja. Sebaliknya, tidak terdapat ketentuan yang berisikan hak PPPK apabila PPPK terkena PHPK secara sepihak (Handini & Risdiarto, 2020: 512).

#### **A. Konsep Tentang Pegawai Tidak Tetap**

Banyak istilah untuk jenis pekerja yang tidak tetap ini, diantaranya pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer dan lain-lain namun tetap merujuk pada hal yang sama. Hal ini sangat berkaitan agar kita memahami terlebih dahulu tentang konsep dan sejarah awal mula adanya istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya.

Istilah pegawai tidak tetap atau *temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu (Heathfield, 2013 dalam Purwoko 2013 : 14).

Pendapat selanjutnya menurut Kirk dan Belcovics (2008, Dalam Sanungkalit, 2013:44) pegawai tidak tetap di definisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian dipekerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas.

Selain itu Purwoko (2013:14) mengemukakan bahwa *temporary employee* adalah pegawai yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu dan tugas tertentu atau pegawai kontrak dengan jangka waktu tetap, pegawai yang berasal dari agen penyedia tenaga kerja, tenaga kerja lepas dan tenaga kerja untuk pekerjaan musiman. Dari beberapa pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *temporary employee* adalah seseorang yang bekerja di dalam rentang waktu tertentu dan memiliki batasan yang telah disepakati sebelumnya serta dapat direkrut langsung oleh organisasi atau melalui agen penyalur pekerja.

Gesteby dan Wennerhag,2011 (dalam Purwoko,2013:15) menjelaskan beberapa alasan dan tujuan digunakannya *temporary employee*, yaitu :

- (1) *Temporary employee* dibutuhkan pada saat terjadi peningkatan bisnis yang sifatnya sementara;
- (2) Dengan memperkerjakan *temporary employee*, organisasi jauh lebih fleksibel jika sewaktu-waktu hendak mengurangi ataupun menambah tenaga kerja;
- (3) *Temporary employee* dapat dipakai untuk mengisi dan menggantikan pegawai yang cuti sakit atau cuti panjang;

- (4) *Temporary employee* direkrut untuk suatu proyek khusus yang berjangka waktu tertentu atau untuk kebutuhan akan tenaga kerja dengan kemampuan khusus yang tidak terdapat di organisasi tersebut;
- (5) Perekrutan dengan status *temporary employee* menguntungkan sebagai alat penyaringan pegawai baru yang lebih efisien.

Di dalam sebuah studi menyebutkan bahwa *temporary employee* cenderung memiliki komitmen yang rendah dalam bekerja. Gesteby dan Wennerhag, 2011 (dalam Purwoko,2013:16), mereka menyimpulkan *temporary employee*, yakni sebagai berikut :

- 1) *Temporary employee* cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dibandingkan pegawai permanen;
- 2) Menggunakan *temporary employee* dapat beresiko mengikis *human capital* organisasi karena tidak merasa terikat pada organisasi;
- 3) Terdapat kemungkinan terjadi konflik antara *temporary employee* dan pegawai permanen.

Pegawai pemerintah dengan pengangkatan berdasarkan perjanjian kerja diketahui bahwa tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri karena pegawai tersebut diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rekrutmen terhadap PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena sistem penggajian PPPK diambil dari dana APBN/APBD. Menurut Prasojo (2015), tujuan dan rekrutmen PPPK adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan kata lain PPPK pada ASN diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan kompetensi PNS.

Persamaan antara PPPK sebagaimana penjelasan dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Honorer sebagaimana penjelasan dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu keduanya diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk jangka waktu tertentu dan melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah.

Adanya perbedaan status kepegawaian inilah yang perlu diperhatikan oleh instansi-instansi pemerintah bersangkutan karena PNS maupun PPPK masing-masing memiliki hak dan tugas yang berbeda antara satu dengan lainnya. Oleh karena itu perlu adanya perlindungan hukum terutama bagi PPPK karena dalam praktiknya masing sering terjadi pelanggaran terkait dengan pelaksanaan hak-haknya sebagai pegawai tidak tetap.

#### **B. Manajemen PPPK Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**

Sebelum mengenal PPPK, di Indonesia telah mengenal banyak istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya *outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai *outsourcing* ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu, dikenal juga tenaga honorer atau pegawai tidak tetap (PTT) yang tugasnya membantu ASN dalam melaksanakan tugas. Perbedaan antara pegawai *outsourcing* dengan honorer atau PTT terletak pada tanggung jawabnya. Pegawai *outsourcing* tidak ditangani langsung birokrasi karena penyediaannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga honorer atau PTT ditangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah dari mulai rekrutmen, penggajian sampai pada pemberhentiannya.

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 93, PPPK diatur melalui manajemen PPPK yang di dalamnya memuat aturan tentang penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan potensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja samapi pada perlindungan yang dapat diperoleh PPPK

### **C. Penetapan Kebutuhan dan Pengadaan PPPK**

Keberadaan PPPK tidak dipungkiri cukup membantu menyelesaikan pekerjaan ASN di lingkungan birokrasi namun harus diakui juga banyak menimbulkan permasalahan. Perekrutan seringkali diwarnai dengan motif politis dari pihak-pihak tertentu dan pengadaan juga seringkali dilakukan tanpa melalui seleksi yang ketat sehingga yang terpilih adalah orang-orang dengan kompetensi yang rendah. Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan jabatan (Pasal 97).

Adanya analisis terhadap kebutuhan PPPK sangatlah dirasa penting agar nantinya PPPK yang direkrut mempunyai posisi dan tugas yang jelas. Selain hal tersebut diharapkan terbentuk keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dengan jumlah PPPK. Penilaian yang dilakukan dengan memperhatikan kompetensi dan kualifikasi pegawai ini menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah mengadopsi sistem merit dalam pengadaan PPPK.

Tahapan dalam pengadaan calon PPPK sesuai Pasal 95 ayat (2) adalah sebagai berikut:

- 1) Tahapan perencanaan;
- 2) Pengumuman lowongan;
- 3) Pelamaran;
- 4) Seleksi;

- 5) Pengumuman hasil seleksi;
- 6) Pengangkatan menjadi PPPK.

Setelah diangkat menjadi PPPK dan melaksanakan tugasnya, PPPK tidak serta merta dapat secara otomatis diangkat menjadi calon PNS karena untuk itu PPPK harus mengikuti semua proses seleksi calon PNS seperti pada umumnya seleksi dilakukan (Pasal 99). Diperlukan pula dilakukan upaya sosialisasi terkait berbagai aturan yang baru yang mengatur mengenai PPPK agar perubahan aturan yang ada dapat dipahami dan di maklumi oleh semua pihak.

#### **D. Penggajian Dan Tunjangan**

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur bahwa gaji yang diberikan pada PPPK diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan (Pasal 101 ayat 2) dan dibebankan pada APBN untuk PPPK di instansi pusat sedangkan untuk instansi di daerah dibebankan pada APBD (Pasal 101 ayat 3). Selain gaji, PPPK juga berhak atas tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 101 ayat 4)

Hal tersebut diatas dapat terlihat bahwa sistem pembayaran yang dilakukan pada PPPK telah diupayakan untuk menggunakan sistem *merit* dimana pembayaran didasarkan pada beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Namun terdapat perbedaan antara PNS dan PPPK terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Tunjangan-tunjangan yang diterima PPPK diintegrasikan dengan sistem jaminan sosial nasional (Pasal 106 ayat1,2).

Hal ini tentu menimbulkan kesenjangan antara PNS dan PPPK dimana PNS merasa berada di kelas yang lebih baik. Hal ini yang kemudian harus menjadi fokus pemerintah dalam mengelola PPPK untuk memastikan bahwa posisi PPPK di instansi pemerintah tetap mendapatkan minat dari masyarakat, tentu dengan gambaran rentang waktu bekerja yang

tidak tetap. Selain itu, potensi konflik yang berawal dari kecemburuan akan selalu ada dalam konteks hubungan antara PNS dan PPPK. Diperlukan mekanisme terbaik dalam pemberian tunjangan kepada PNS dan PPPK agar tercipta rasa keadilan di dalam ASN yang tentu juga mempertimbangkan kemampuan organisasi.

#### **E. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Kompetensi**

Di dalam mengefektifkan kinerja PPPK, maka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengakomodasi aturan tentang adanya penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi bagi PPPK. Hal ini bertujuan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang telah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan (Pasal 100 ayat 1). Dengan demikian, penilaian kinerja yang diamanatkan oleh Undang-Undang didasarkan pada penilaian dari semua arah, yaitu atasan, setingkat dan bawahan. Hal tersebut baik untuk menjaga objektivitas penilaian kinerja, harapannya penilaian kinerja dapat menggambarkan kondisi sebenarnya sehingga hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Untuk PPPK yang telah dinilai namun tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja maka akan diberhentikan dari PPPK (Pasal 100 ayat 9). Hal tersebut adalah sebuah langkah yang tegas guna memastikan bahwa PPPK yang bekerja dapat selalu menjaga profesionalitasnya. Harapan lain, *image* negatif yang melekat pada pegawai tetap bahwa mereka memiliki kinerja yang rendah dapat sedikit demi sedikit terkikis. Dengan adanya aturan yang tegas maka perlu komitmen dalam pelaksanaannya. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi pihak-pihak pemangku kepentingan untuk dapat mengawasi pelaksanaannya.

Sesuai Pasal 102 bahwa PPPK diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dilakukan melalui perencanaan oleh setiap instansi pemerintah setiap

tahunnya. Pengembangan potensi bagi PPPK memberikan angin segar yang berarti pemerintah juga peduli atas kompetensi PPPK. Namun pengembangan kompetensi yang dilakukan oleh PPPK ini tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karier PPPK karena memang tidak ada pola karier yang dapat ditempuh oleh PPPK. Pengembangan kompetensi PPPK ini hanya digunakan untuk meningkatkan kemampuan PPPK terkait profesionalisme mereka dalam bekerja.

Selain itu, pengembangan kompetensi bagi PNS mungkin dapat dijadikan sebagai investasi di bidang SDM yang nantinya PNS tersebut dapat memberikan *feed back* bagi organisasi atau instansi, mengingat PNS tersebut tidak akan pergi atau berhenti. Sedangkan bagi PPPK, hasil dari pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan kompetensi PPPK akan terbawa oleh PPPK ke tempat lain.

#### **F. Pemutusan Hubungan Kerja**

PPPK diangkat dan ditetapkan oleh keputusan pejabat Pembina Kepegawaian yang masa kerjanya telah diatur paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja (Pasal 98). Jadi PPPK dapat diberhentikan ketika telah berakhir masa perjanjian kerjanya dan jika berdasarkan hasil penilaian kinerja PPPK tersebut menunjukkan hasil yang kurang baik.

Di dalam ketentuan Pasal 98 disebutkan batas minimal perjanjian kerja adalah 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang, namun tidak ada batas maksimal waktu perjanjian kerja. Hal ini akan menimbulkan kekhawatiran terkait kejelasan masa kerja. Yang kemudian sangatlah penting dalam memberikan ketegasan tentang batas maksimal kontrak kerja seorang PPPK. Jika batas maksimal waktu kontrak kerja tidak ditetapkan secara tegas, dikhawatirkan akan timbul potensi politisasi pada perpanjangan kontrak kerja PPPK oleh oknum yang tidak

bertanggung jawab. Maka dari itu, potensi penyelewengan tersebut harus diatasi dengan penetapan batas maksimal kontrak kerja PPPK.

Selain itu, pada Pasal 105 A ayat 1 dijelaskan bahwa pemutusan kerja PPPK juga dapat terjadi karena dilakukannya perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK. Kerentanan status PPPK ini tentu menjadikan PPPK bukanlah sebuah posisi yang menarik bagi masyarakat yang sedikit banyak juga berpengaruh pada motivasi PPPK dalam bekerja.

#### **G. Hubungan Hukum PPPK**

Status hukum PNS dan PPPK sangat berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan PPPK merupakan pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. Menurut Ridwan (2013:60) bahwa PNS memiliki hubungan dinas publik dan mensyaratkan adanya mono loyalitas. PPPK memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan PPPK adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya suatu perbedaan dalam hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berlaku untuk PPPK.

Sehubungan dengan hubungan hukum PPPK yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak pelaksanaan rekrutmen sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu ditetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya selama menjadi PPPK.

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, dimungkinkan bagi PNS yang sudah pensiun untuk pindah menjadi PPPK dengan syarat tertentu yakni memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan tidak melampaui batas usia maksimal. Menurut Prasojo (2014), bahwa orang

yang sudah diatas 60 (enam puluh) tahun atau sudah masa pensiun bisa ke PPPK karena kemampuannya. Adanya aturan seperti ini menimbulkan kekhawatiran tentang terhambatnya regenerasi pada suatu organisasi karena yang bekerja di tempat tersebut hanya orang-orang yang sama. Sehingga apabila kita lihat dari aspek keadilan, ruang bagi masyarakat untuk menjadi PPPK akan berkurang karena terisi oleh PNS yang pindah menjadi PPPK.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan membagikan kuisioner pada responden di atas, maka dapat disimpulkan bahwa alur pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. Tahapan perencanaan;
2. Pengumuman lowongan;
3. Pelamaran;
4. Seleksi;
5. Pengumuman hasil seleksi;
6. Pengangkatan menjadi PPPK.

Terlepas dari adanya pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menentukan tentang alur pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, para responden yang telah menjawab kuisioner menyatakan bahwa sebagian besar dari PNS maupun PPPK tidak mengetahui adanya ketentuan tersebut. Oleh karena itu, implikasinya terhadap para PNS maupun PPPK adalah tidak adanya perlindungan hukum bagi hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

#### **4.2. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ketentuan tentang manajemen PNS maupun PPPK harus dilaksanakan secara menyeluruh dan sesuai dengan konsep Sistem Merit yang telah diadopsi dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.
2. Fokus kebijakan pada bidang kepegawaian seharusnya bergeser dari efisiensi ekonomi menjadi pemberdayaan sumber daya manusia dalam birokrasi sehingga dapat memberdayakan masyarakat dan memberdayakan demokrasi.

## BAB V

### BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

#### 1. Anggaran Biaya

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang di Usulkan (Rp)
1	Honor Non Pendamping Peneliti	2.000.000
2	Bahan habis pakai dan peralatan (30-40%) -Konsumsi pertemuan diskusi kelompok peneliti -Buku-buku tentang Hukum Kepegawaian	4.050.000
3	Perjalanan Surabaya, Gresik dan Sidoarjo (15-25%)	6.700.000
4	Lain-lain -ATK -Jurnal hasil Penelitian -Jilid Laporan	2.250.000
	<b>Jumlah</b>	<b>15.000.000</b>

#### 2. Jadwal

No	Nama Kegiatan	Bulan												
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	
1	Persiapan	xxx												
2	Pedalaman Pustaka		xxxxxxx											
3	Persiapan , materi kuisisioner					xxxxxxx								
4	Proses kuisisioner							xxx	xxx	xxx	xxx	xxx		
5	Tabulasi data kuisisioner											xxx	xxx	xxx

### 3. Identitas Pengusul

<b>Nama, Peran</b>	<b>Perguruan Tinggi/ Institusi</b>	<b>Program Study/Bagian</b>	<b>Bidang Tugas</b>	<b>ID Sinta</b>	<b>H-Index</b>
J.M atik Krustiyati  Ketua Pengusul	Universitas Surabaya	Ilmu Hukum			0
Nabbilah Amir  Anggota Pengusul	Universitas Surabaya	Ilmu Hukum	Pengambilan dan Pemrosesan data, FGD dan Analisis		0
Annastasia Ockta Anggraeni Anggota	Universitas Surabaya	Ilmu Hukum	Pengambilan dan Pemrosesan Data		0

## DAFTAR PUSTAKA

1. Astomo, P. (2014). *Penerapan Prinsip-Prinsip Pemerintahan yang Baik dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. Kanun: Jurnal Ilmu Hukum.*
2. Faisal Abdullah. *Hukum Kepegawaian Indonesia.* Yogyakarta: Rangkang Education.
3. Fajar, Mukti, *et.al.* (2015) *Dualisme Penelitian Hukum (Normatif & Empiris),* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
4. Ghufron, Ahmad dan Sudarsono. (1991). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia.* Jakarta: PT Melton Putra.
5. Hamirul, H., Masnun, A., & Elsyra, N. (2018). *Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam rangka mengatasi Patologi Pelayanan Publik. Jurnal Marketing.*
6. Hartini, S. dkk (2008). *Hukum Kepegawaian di Indonesia.* Jakarta: Sinar Grafika.
7. Hayat, H. (2016). *Peneguhan Reformasi Birokrasi melalui Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.*
8. M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
9. Muchsan.(1982). *Hukum Kepegawaian.* Jakarta: Bina Aksara.
10. Mahfud.(2011). *Politik Hukum di Indonesia:* Raja Grafindo Persada.
11. Mistah Thoha.(2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia:* Kencana, Jakarta.
12. Sarnawa, Bagus dan Hayu. Sukiyoprapti. (2007). *Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Suatu Pengantar).* Sleman: Citra Prima Persada.
13. Sunggono, Bambang. (2007), *Metodologi Penelitian Hukum,* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
14. Musanef, Rosdakarya. (2007). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia.* Jakarta: Gunung Agung.
15. Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi Kepegawaian.* Jakarta: Rajawali.
16. Wasisto, Rahardjo. *Analisis Status, Kedudukan, dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,* Jurnal Borneo Administrator, Volume 11, No. 01 Tahun 2015, Samarinda.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Otonomi Daerah sebagaimana yang dirubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja  
Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja  
Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

## LAMPIRAN

### Lampran 1. Justifikasi Anggaran

<i>Honor Non Tim Peneliti</i>				
Honor	Honor/Jam	Waktu (Jam/Minggu)	Minggu	Nilai Honor
Honor Asisten Peneliti	Rp. 50.000	10 Jam	4 (empat)	2.000.000.
<b>SUB TOTAL</b>				<b>2.000.000.</b>
<i>Peralatan Habis Pakai</i>				
Item Pengeluaran	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya Peralatan Penunjang (Rp)
Buku-buku	Buku	20	150.000	3.000.000
Konsumsi Diskusi	Kue	10	10.000	300.000
Konsumsi Diskusi	Makan	10	25.000	750.000
<b>SUB TOTAL</b>				<b>4.050.000</b>
<b>3.Perjalanan Surabaya, Gresik dan Sidoarjo</b>				
Item Pengeluaran	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya Perjalanan (Rp)
Dalam Surabaya	Mobil	5x	250.000/hari	1.250.000
Surabaya-Gresik	Mobil	5x	250.000/hari	1.250.000
Surabaya-Sidoarjo	Mobil	5x	250.000/hari	1.250.000
Bahan Bakar Minyak	Mobil	15x	100.000/hari	1.500.000
<b>SUB TOTAL</b>				<b>5.250.000</b>
<b>4.Lain-lain (ATK, Jurnal dan Jilid Laporan)</b>				
Item Pengeluaran	Justifikasi	Kuantitas	Harga Satuan (Rp)	Biaya Peralatan Penunjang (Rp)
HVS	kertas	5	40.000	200.000
Souvenir	Bolpen	100	5.000	500.000
ATK	Bolpen, tipe-X dll.	200	5.000	1.000.000
Jurnal	Arena Hukum dan Mimbar Hukum	2	1.000.000	2.000.000
Jilid Laporan	Laporan Hasil	2	0	0

	Penelitian dan Laporan Keuangan			
<b>SUB TOTAL</b>				<b>3.700.000</b>
<b>TOTAL (Rp)</b>				<b>15.000.000</b>

**Lampiran 2 : Susunan dan Peran Tim**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Program Studi/ Laboratorium</b>	<b>Bidang Ilmu</b>	<b>Alokasi Waktu (Jam/Minggu)</b>	<b>Uraian Tugas</b>
1	Dr. J. M. Atik Krustiyat, S.H., M.S	Fakultas Hukum/Ilmu Hukum	Hukum	10 Jam/Minggu	Mendesign, mengerjakan proses pengujian hipotesis, serta penulisan manuscript, dan mempersiapkan publikasi.
2	Nabbilah Amir, S.H., M.H	Fakultas Hukum/Ilmu Hukum	Hukum	10 Jam/Minggu	Menguji model, membantu dalam proses pembuatan laporan dan publikasi, review manuscript, menyusun strategi pencapaian target luaran publikasi.
3	Annastasia Ockta Anggraeni	Fakultas Hukum/Ilmu Hukum	Hukum	10 Jam/Minggu	Membantu proses pembuatan laporan dan publikasi, review manuscript

### Lampiran 3 : Biodata Ketua Peneliti

#### I IDENTITAS DIRI

1.1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dr. J.M.Atik Krustiyati,S.H., MS
1.2	Jabatan Fungsional	Lektor Kepala
1.3	NPK/NIDN	191001
1.4	Nomor HP	08165423825
1.5	Alamat Kantor	Universitas Surabaya Jl.Kalirungkut, Surabaya
1.6	Nomor Telpon/Faks	031 298 1120
1.7	Alamat e-mail	krustiyati@staff.ubaya.ac.id
1.8	Mata Kuliah yang diampuh	1. Pengantar Ilmu Hukum 2.Hukum Internasional 3.Transaksi Bisnis Internasional 4.Hukum Kepegawaian 5.Penalaran Hukum

#### II RIWAYAT PENDIDIKAN

Program	S-1	S-2	S-3
	Fak Hukum Unair	Pasca Sarjana Unair	Program Doktor Untag Surabaya

#### III PENGALAMAN PENELITIAN (dalam 5 Tahun Terakhir)

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1.	2018	Religiusitas dan Kewarganegaraan: Dampak Moderasi Perilaku Materialisme	LPPM Ubaya	Rp. 15.000.000

#### IV PENGALAMAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (dalam 5 Tahun Terakhir)

No	Tahun	Judul Pengabdian kepada masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)

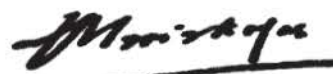
#### V PENGALAMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL (dalam 5 Tahun Terakhir)

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/Nomor	Nama Jurnal
1.	2017	Law, Social, Political and		Kumpulan

		Cultural Approach of The Refugee Management Within the framework of Asean Community		makalah pembicara seminar di Unika Atmajaya Jakarta
2.	2019	Konsekuensi Indonesia sebagai Anggota Tidak Tetap Dewan Keamanan PBB Periode 2019-2020 Dalam Perspektif Hukum Nasional	Vol 2, 37-34	Media Aspirasi Konstitusi (MPR)
3.	2019	Authority and Power of the Law Relating to Cyber Deed Notary in Indonesia Era Industrial Revolution 4.0	Vol 1	International Journal of Engineering and Advance Technology (IJEAT)
4.	2020	Observing European Union Rejection of Indonesia's Crude Palm Oil Exports From the Most Favored Nation Quantitative Restriction Principles	Vol 11, 905	J. Advanced Research in Law and Economics

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Surabaya, 10 Maret 2021



Dr. J.M. Atik Krustiyati, S.H., MS

**Lampiran 4 : Biodata Anggota Peneliti**  
Identitas Diri

1.1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Nabbilah Amir, S.H., M.H
1.2	Jabatan Fungsional	Lektor 200
1.3	NPK/NIDN	215014/0724059001
1.4	Nomor HP	081341199939
1.5	Alamat Kantor	Universitas Surabaya Jl.Kalirungkut, Surabaya
1.6	Alamat e-mail	Nabila.amir@staff.ubaya.ac.id
1.7	Mata Kuliah yang diampuh	1. Hukum Kepegawaian 2. Hukum Tata Ruang 3. Hukum Kesehatan 4. Peradilan Tata Usaha Negara 5. Pancasila dan Kewarganegaraan

**II RIWAYAT PENDIDIKAN**

Program	S-1	S-2
Ilmu Hukum	Universitas Tadulako	
Ilmu Hukum		Universitas Airlangga

**III PENGALAMAN PENELITIAN (dalam 5 Tahun Terakhir)**

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1	2017	Analisis Pengembangan Ruag Terbuka Hijau Ramah Anak di Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur	LPPM Ubaya	10.000.000
2	2019	Ketersediaan Ruang Terbuka Hijau (Promosi Kesejahteraan Psikologis Anak) Di Kabupaten Gresik, Jawa Timur	LPPM Ubaya	10.000.000

**IV PENGALAMAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
(dalam 5 Tahun Terakhir)

No	Tahun	Judul Pengabdian kepada masyarakat	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)
1	2019	Penerapan Ruang Terbuka Hijau Ramah Anak di Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Propinsi Jawa Timur	LPPM UBAYA	15.000.000

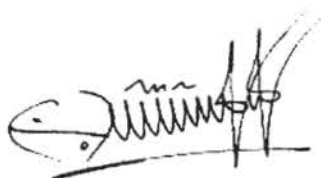
**V PENGALAMAN PENULISAN ARTIKEL ILMIAH DALAM JURNAL (dalam 5 Tahun Terakhir)**

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Volume/Nomor	Nama Jurnal
1	2018	Aspek Hukum Pengaturan Tata	Vol 1/No.1	Justiciabelen

		Ruang Terhadap Alih Fungsi Lahan Dalam Rangka Pembangunan Nasional		
2	2019	<i>Legal Protection of Patient Data Confidentiality Electronic Medical Records</i> (Perlindungan Hukum Kerahasiaan Data Pasien dalam Rekam Medik Elektronik)	Vo.5/No.(2)	Soepra Jurnal Hukum Kesehatan (SINTA 4)
3	2020	Revisi Peruntukan Status Teluk Benoa Bali (Pasca Penerbitan Peraturan Presiden Nomor 51 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2011)	Vol.5/No.2	Panorama Hukum (SINTA 4)
4	2021	Perbuatan Perawat yang Melakukan Kesalahan dalam Tindakan Medis	Vol.15/No.1	Kerta Wicaksana (SINTA 3)

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima risikonya.

Surabaya, 10 Maret 2021



Nabbilah Amir, S.H., M.H



# UNIVERSITAS SURABAYA FAKULTAS HUKUM

TERAKREDITASI "A" UNTUK PROGRAM SARJANA STRATA 1 (S-1) ILMU HUKUM  
BERDASARKAN KEPUTUSAN BADAN AKREDITASI NASIONAL REPUBLIK INDONESIA NOMOR  
: 1141/BAN-PT/Ak-SUR V/S/VII/2016

Jalan Raya Kalirungkut, Surabaya – 60293 ☎ (031) 2981120, 2981122 Fax. (031) 2981121  
Website : <http://hukum.ubaya.ac.id> E-mail : [hukum@unit.ubaya.ac.id](mailto:hukum@unit.ubaya.ac.id)

## SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Atik Krustiyati, S.H., M.S.

NPK/NIDN : 191001

Unit kerja : Fakultas Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul:

*“Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Implikasinya di Jawa Timur”*

yang diusulkan untuk tahun anggaran 2021 bersifat orisinal dan belum pernah dibiayai oleh lembaga / sumber dana lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke Kas Universitas Surabaya.

Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Mengetahui,

Surabaya, 10 Maret 2021

Dekan

Yang menyatakan,

Dr. Yoan Nursari Simanjuntak, S.H., M.Hum.  
NPK 196008

Dr. Atik Krustiyati, S.H., M.S.  
NPK 191001

Nama Responden : Anita  
Umur Responden : 39 Tahun  
Jabatan : Pengolah Data

### Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PTT-PK

#### 1. Untuk Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PTT-PK?
  - Sejak Tahun 2009
- b. Diinstansi mana anda bekerja?
  - Di UPT PPD Surabaya Utara
- c. Apa yang menjadi job desc saudara?
  - Menjalankan operasi data melalui aplikasi komputer pelaksanaan tugas perkantoran, pemungutan Pendapatan Asli Daerah dan aplikasi lainnya
  - Melakukan pencetakan laporan-laporan yang terkait dengan proses komputerisasi serta meneliti hasil print out laporan yang telah dicetak
  - Melakukan pemeliharaan perangkat komputer dan pendukungnya
  - Membantu pelaksanaan ketertiban administrasi keuangan dan perlengkapan
  - Membantu pelaksanaan ketertiban administrasi Kepegawaian
  - Melakukan Penagihan Perpajakan
  - Melaksanakan tugas - tugas lain yang diberikan oleh atasan langsung
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PTT-PK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda?
  - Ya, pada saat tandatangan kontrak
- e. Menurut anda apa yang membedakan PTT-PK dengan Tenaga Honorer?
  - Tidak ada yang membedakan
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PTT-PK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara?
  - Ya
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara?
  - 1 (satu) tahun kalender
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PTT-PK?
  - Ya

Nama : Nicha Asdewi  
Usia : 33 tahun  
Jabatan : Pengolah Data

### 1. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

a. Sejak kapan anda menjadi PTTPK?

Jawab : sejak tahun 2014

b. Diinstansi mana anda bekerja?

Jawab : Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan Pendapatan Daerah Surabaya Utara

c. Apa yang menjadi job desc saudara?

Jawab :

- Menjalankan operasi data melalui aplikasi komputer pelaksanaan tugas perkantoran, pemungutan Pendapatan Asli Daerah dan aplikasi lainnya;
- Melakukan pencetakan laporan-laporan yang terkait dengan proses komputerisasi serta meneliti hasil print out laporan yang telah dicetak;
- Melakukan pemeliharaan perangkat komputer dan pendukungnya;
- Membantu pelaksanaan ketertiban administrasi keuangan dan perlengkapan;
- Membantu pelaksanaan ketertiban administrasi Kepegawaian;
- Melakukan penagihan perpajakan;
- Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan langsungnya.

d. Apakah saat anda di angkat menjadi PTTPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? \*

Jawab : Ya, pada saat tanda tangan kontrak

e. Menurut anda apa yang membedakan PTTPK dengan Tenaga Honorer?

Jawab : Tidak ada

f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PTTPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara?

Jawab : Ya, penilaian dilakukan akhir tahun oleh atasan langsung

g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara?

Jawab : 1 tahun

h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PTTPK?

Jawab : sudah

Nama Responden : Margaretha Sari P, S.H., M.Si.  
Umur Responden : 53 Tahun  
Jabatan : Kasi Pendataan dan Penetapan

### **Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PTT-PK**

#### **1. Untuk Pejabat BKD setempat**

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PTT-PK?
  - Tahun 2007
- b. Berapa jumlah PTT-PK yang ada dilingkungan kerja saudara?
  - 19 (sembilan belas) orang
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PTT-PK dilingkungan kerja saudara?
  - 50 : 50
- d. Seberapa penting keberadaan PTT-PK di lingkungan kerja saudara?
  - Sangat Penting
- e. Sejauh mana peran PTT-PK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
  - Sangat menunjang
- f. Apakah Job desc antara PTT-PK dan PNS sama?
  - Sama
- g. Apakah PTT-PK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
  - Tidak dapat
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PTT-PK di lingkungan kerja saudara?
  - 1 (satu) tahun kalender
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PTT-PK di lingkungan kerja saudara?
  - Langsung dinilai oleh Atasan Langsung
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PTT-PK dilingkungan kerja saudara?
  - Dilakukan evaluasi kinerja pada setiap akhir tahun
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PTT-PK dilingkungan kerja saudara?
  - Peringatan secara Teguran Lisan
  - Peringatan secara Teguran Tertulis
  - Pemberhentian kerja
- l. Apabila dalam pemberhentian PTT-PK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PTT-PK mendapatkan pesangon?
  - Tidak
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PTT-PK dengan honorer?
  - Tidak ada

Nama Responden : **Dr. RITA KARTINA, S.H., M.H., M.AP.**

Usia Responden : **40 tahun**

Jabatan : **Kepala Seksi Pembayaran dan Penagihan**

### Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PTPK

#### **1. Untuk Pejabat BKD setempat**

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PTPK?  
Jawab : sejak tahun 2007
- b. Berapa jumlah PTPK yang ada dilingkungan kerja saudara?  
Jawab : 19 pegawai
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PTPK dilingkungan kerja saudara?  
Jawab : 50 : 50
- d. Seberapa penting keberadaan PTPK di lingkungan kerja saudara?  
Jawab : sangat penting
- e. Sejauh mana peran PTPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?  
Jawab : sangat menunjang
- f. Apakah Job desc antara PTPK dan PNS sama?  
Jawab : sama dan saling menunjang
- g. Apakah PTPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?  
Jawab : tidak bisa
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PTPK di lingkungan kerja saudara?  
Jawab : 1 tahun
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PTPK di lingkungan kerja saudara?  
Jawab : penilaian kinerja masing-masing PTPK dinilai oleh atasan langsung dengan minimal penilaian baik
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PTPK dilingkungan kerja saudara?  
Jawab : perpanjangan kontrak dilakukan dengan evaluasi/ penilaian kinerja menjelang berakhirnya masa kontrak dan dijadikan sebagai pertimbangan kontrak tahun berikutnya.
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PTPK dilingkungan kerja saudara?  
Jawab : sanksi atas pelanggaran diberikan secara bertingkat yaitu teguran lisan, teguran tertulis dan pemberhentian kerja. Sanksi pemberhentian tanpa peringatan terlebih dahulu apabila melakukan pelanggaran seperti :
  - Melakukan pencurian/ penggelapan/ penyalahgunaan barang/ uang milik daerah;
  - Tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) bulan atau 28 (dua puluh delapan) hari secara akumulasi selama setahun tanpa keterangan sah;
  - Mabuk, narkoba dan zat adiktif lainnya;
  - Melakukan tindakan asusila;
  - Perjudian
  - dll
- l. Apabila dalam pemberhentian PTPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PTPK mendapatkan pesangon?  
Jawab : tidak ada
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PTPK dengan honorer?  
Jawab : tidak ada yang membedakan

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK?
- b. Diinstansi mana anda bekerja?
- c. Apa yang menjadi job desc saudara?
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda?
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer?
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara?
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara?
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK?

- a. blm, doakan agar menjadi PPPK
- b. Bapenda jatim
- c. -
- d. blm jab' PPPK
- e. Bzi, tnggan, Dtkhs
- f. blm tau
- g. 1 th
- h. -

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2014
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BAPONDA PROV. JATIM
- c. Apa yang menjadi job-desc saudara? pemeliharaan Aset Baponda
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Sudah
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? Gaji, status
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Belum Tahu
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 Th
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? —

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? **2019**
- b. Diinstansi mana anda bekerja? **BAPENDA PROV JATIM**
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? **PETUGAS KEAMANAN**
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? **YA**
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? **STATUS KERJA**
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? **TIDAK**
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? **SATU TAHUN**
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK?

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2019.
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BAPENDA PROV JATIM
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? PENGEMUDI
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? SUDAH
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? SISTEM KONTRAK
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? SUDAH
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 5 tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? BELUM

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2020
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapenda Prov Jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Keamanan
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Iya.
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? sistem kontrak
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Iya.
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 5 tahun.
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? belum.

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2017
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapenda prov - jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Petugas keamanan
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Sudah tahu
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? PPPK lebih Valid
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Sudah tahu
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 10 tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Iya

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2010
- b. Di instansi mana anda bekerja? BAPENDA
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? menjaga keamanan Kantor
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Belum
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? Honorernya
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Sudah
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Sudah

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2015
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapenda proll .Jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Membantu pemeliharaan Aset BMD .
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Sudah Tercantum dalam Kontrak Kerja
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? Status, Gaji & Tunjangan
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Mengetahui
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 Tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Sudah

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *2019*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapenk*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *penyaga*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *saya sah tau*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *gajinya*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *saya tahu*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 Tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *ya*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Sejak Tahun 2021*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Dipenda Jatim*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *keamanan kantor*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *ya*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *keajahteraan*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *ya*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *ya*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

rtanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *sejak Tahun 2012.*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bependa*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *menyaga keamanan kantor.*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *kesejahteraan.*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Iya*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *satu Tahun.*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Sejak Tahun 2015.*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Dinas Pendapatan Daerah.*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Banget PP.*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Ya.*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Kerjasama.*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Ya.*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 Tahun.*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Ya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2012
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BAPENDA
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? MEMBANTU MENETAPKAN ANGGARAN
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? PPPK memiliki masa kerja
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? IYA, MENGETAHUI
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2015
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BAPENDA
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? PENGAADMINISTRASI UMUM
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA.
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? PPPK Ada masa
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan kontrak penilaian atas kinerja saudara? IYA, MENGETAHUI
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 TAHUN
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA,

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? Tahun 2010.
- b. Di instansi mana anda bekerja? BADAN PENDAPATAN JAWA TIMUR.
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Penjaga Kantor.
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? MASA KONTRAK KERJA.
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? IYA
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 TAHUN.
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA.

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? TAHUN 2011
- b. Diinstansi mana anda bekerja? DIPENDA JATIM.
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? PENJAJA KANTOR
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? MASA KERJA/KONTRA
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? IYA
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 TAHUN.
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA.

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? Tahun 2017.
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Badan Pendapatan Daerah prov Jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Keamanan dan ketertiban kantor
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitahu terkait dengan hak dan kewajiban anda? Ya diberitahu.
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? masa kontrak.
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Ya
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? satu Tahun.
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Ya.

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? SEJAK TAHUN 2017
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BADAN PENDAPATAN DAERAH PROV JATIM.
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? SEBAGAI KEAMANAN KANTOR.
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? MASA KERJA
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? IYA MENGETAHUI
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? SATU TAHUN
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA .

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? **SEJAK TAHUN 2016.**
- b. Diinstansi mana anda bekerja? **BADAN PENDAPATAN.**
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? **PENJASA KANTOR**
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? **IYA**
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? **Masa KERJA.**
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? **IYA.**
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? **SATU TAHUN**
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? **IYA.**

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? APRIL th 2020 (PTT-PK)
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapenda Prov Jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? OPERATOR DATA
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? SUDAH
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? P3K dengan kontrak honorer tanpa kontrak
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? SUDAH
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun (PTT-PK)
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? SUDAH

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Th 2008 (PTT-PK)*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapenda Prov. Jatim*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Operator Data*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya.*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *PPK dengan kontrak Honorar tanpa kontrak*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Iya.*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 tahun (PTT-PK)*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2010
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapenda Prov. Jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? operator data
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Iya .
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? PPK dengan kontrak honorer tanpa kontrak .
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Iya
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Iya .

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2010
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapemda Jatin.
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? operator data.
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? iya.
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? p31c dg kontrak honorer tanpa kontrak ke
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? iya
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun.
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? iya.

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2008
- Diinstansi mana anda bekerja? Badan Pendaftaran Daerah Provinsi Jawa Tim
- Apa yang menjadi job desc saudara? sebagai Operator Data
- Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Ya
- Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? PPPK dengan kontrak Honorer tanpa kontr
- Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Ya
- Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun
- Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Ya

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK? 2007
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2007
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BADAN PENYAPATAN DAERAH JATIM
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? MENGOLAH DATA
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer?
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? BERTUL
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 TAHUN
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? BERTUL

e. PPPK : perpanjangan kontrak tiap tahun  
Honorer : Tanpa kontrak

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2007
- b. Di instansi mana anda bekerja? bapenda prov. jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? mengolah data
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? ya
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer?
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? ya
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? satu tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? ya

• PPPK : Kontrak kerja tiap tahun

Honorer : tanpa kontrak

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2008
- b. Di instansi mana anda bekerja? Bapenda Prov. Jambi
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Mensoal data
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Iya
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer?
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Iya
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 thn
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Iya

e. PPPK : perpanjangan kontrak tiap tahun

Honorer: tanpa kontrak

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Sejak tahun 2012.*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Badan Pendapatan Daerah Prov. Jatim.*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Mengolah data dan Desam.*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya.*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Sama.*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Iya.*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 tahun.*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Sejak 2017*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *BAPENDA PROV*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Penjaga keamanan kantor (Pol-PP)*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Sudah*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Hampir sama*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *sudah tau*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *Setiap tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Ya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2010
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Dipenda
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Keamanan
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Sudah Tahu
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? Sama tugasnya
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? ya ssrh tau
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 Tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? iya

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Tahun 2010*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapemta*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Petugas Keamanan*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Ya*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Sama tugasnya*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Ya*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *3 Tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Ya*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2008
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Bapenda Prov. Jatim
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? membantu pemeliharaan aset BMD
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? sudah tertera dalam kontrak
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? Beda tunjangan
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? Iya saya tahu
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? sudah.

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2014
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BAPENDA
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? PEMBANTU PEJABAT PENGADAAN
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? BERBEDA DARI HAK NYA
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? IYA, MENGETAHUI
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1th
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? tahun 2019
- b. Diinstansi mana anda bekerja? BAPENDA
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? PEMBANTU PENGURUS BARANG AJET
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? IYA
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? perbedaan pada hak
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? IYA, MENGETAHUI
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1th
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? IYA, MENGALAMI

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? April 2008
- b. Diinstansi mana anda bekerja? Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? Pengolah Data Pendapatan Asli Daerah.
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Sudah
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? PPPK merupakan A<sub>1</sub>
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? sudah mengetahui
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? 1 tahun dengan opsi perpanjangan
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? Iya

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *2011*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *BAPENDA PROV JATIM*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *PETUGAS KEAMANAN*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *BELUM*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *GAJI*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *TIDAK*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 TAHUN*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *SUDAH*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK?
- b. Diinstansi mana anda bekerja?
- c. Apa yang menjadi job desc saudara?
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda?
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer?
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara?
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara?
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK?

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? 2011
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapenda*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *keamanan kantor*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *belum*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *honorernya*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *tidak*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *satu tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *tidak*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Tahun 2018.*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Badan pendapatan Daerah prov Jatim.*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Menjaga keamanan Kantor.*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya.*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *sistem kontrak.*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Tidak.*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *satu Tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Sejak TAHUN 2018.*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapenda Jatim.*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Menjaga keamanan kantor.*
- d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya.*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Masa kontrak kerja*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Tidak tahu.*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *Satu tahun.*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *2019*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapenda*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Keamanan*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Belum*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *status pegawai*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *tidak tahu*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *mengalami*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *2019*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Bapenda Prov. Jatim*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *Petugas Keamanan*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Status kerja*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *tidak*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *Satu tahun*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanisme perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanisme pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? *Sejak tahun 2017.*
- b. Diinstansi mana anda bekerja? *Dipanda Jatim*
- c. Apa yang menjadi job desc saudara? *penjaga keamanan kantor*
- d. Apakah saat anda diangkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? *Iya*
- e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer? *Kesejahteraan/st*
- f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara? *Tidak.*
- g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara? *1 Tahun.*
- h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK? *Iya.*

## Daftar Pertanyaan Wawancara Penelitian PPPK

### 1. Untuk Pejabat BKD setempat

- a. Sejak kapan dilingkungan kerja saudara menerima PPPK?
- b. Berapa jumlah PPPK yang ada dilingkungan kerja saudara?
- c. Berapa rasio keberadaan PNS dan PPPK dilingkungan kerja saudara?
- d. Seberapa penting keberadaan PPPK di lingkungan kerja saudara?
- e. Sejauh mana peran PPPK dapat menunjang kinerja PNS dilingkungan kerja saudara?
- f. Apakah Job desc antara PPPK dan PNS sama?
- g. Apakah PPPK dapat menduduki jabatan sebagaimana PNS?
- h. Berapa lama tenggang waktu kontrak PPPK di lingkungan kerja saudara?
- i. Bagaimana mekanisme penilaian kinerja PPPK di lingkungan kerja saudara?
- j. Bagaimana mekanis perpanjangan kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- k. Bagaimana mekanis pemberhentian kontrak kerja PPPK dilingkungan kerja saudara?
- l. Apabila dalam pemberhentian PPPK yang dilakukan oleh Pejabat dilingkungan kerja saudara, PPPK mendapatkan pesangon?
- m. Dalam prosesnya, apa yang membedakan PPPK dengan honorer?

(Pertanyaan diatas masih dapat dikembangkan mengikuti jawaban dari narasumber)

### 2. Untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

- a. Sejak kapan anda menjadi PPPK? Sejak Tahun 2012
  - b. Diinstansi mana anda bekerja? Di Badan Pendapatan Daerah Prov. Jawa Timur
  - c. Apa yang menjadi job desc saudara? Operator Data
  - d. Apakah saat anda di angkat menjadi PPPK anda telah diberitau terkait dengan hak dan kewajiban anda? Iya
  - e. Menurut anda apa yang membedakan PPPK dengan Tenaga Honorer?
  - f. Apakah anda mengetahui bahwa saat anda diangkat menjadi PPPK telah dilakukan penilaian atas kinerja saudara?
  - g. Berapa lama tenggang waktu kontrak kerja saudara?
  - h. Apakah saudara telah mengalami perpanjangan kontrak kerja PPPK?
- e. Pegawai Honorer merupakan pegawai non-PNS dan non-PPPK, sehingga status PPPK sama seperti honorer, perbedaannya dari Perekrutan. Untuk instansi pemerintah daerah, pegawai honorer bisa direkrut tanpa ijin pemerintah pusat. Sedangkan PPPK direkrut melalui mekanisme terstruktur sesuai regulasi.
- f. Tidak,  
yang saya tahu setiap akhir tahun sebelum ttd kontrak ada Penilaian terhadap kinerja selama setahun.
- g. Setahun
- h. Iya