

PENERAPAN ASAS-ASAS UMUM PEMERINTAHAN YANG BAIK OLEH PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI DINAS PENDIDIKAN KOTA DEPOK BERDASARKAN UNDANG UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA JO UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 2014 TENTANG ADMINISTRASI PEMERINTAHAN

Mochamad Adedhia Dwi Pratama Sulaeman
Fakultas Hukum Universitas Pasundan (UNPAS)

Abstrak

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan salah satu inovasi bentuk kepegawaian dari pemerintah dalam mengganti istilah Pegawai Tidak Tetap serta untuk mengisi beberapa jabatan untuk Instansi Pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok sesuai faktanya yang masih membutuhkan banyak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk mengisi kekosongan kepegawaian di Instansi tersebut, dalam menjalankan tugas dan kewenangannya Aparatur Sipil Negara harus berdasarkan kepada Asas Umum Pemerintahan yang Baik yang dimana pada asas tersebut dijelaskan untuk menjadi pemerintahan yang baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Metode penelitian yang digunakan yaitu Pendekatan *Yuridis-Normatif* dengan spesifikasi penelitian yang digunakan adalah *Deskriptif-Analitis*. Dalam penelitian ini telah dicapai kesimpulan bahwa Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku telah dijelaskan secara menyeluruh dan terdapat beberapa perbedaan dengan pegawai negeri sipil yang dimana keduanya termasuk kedalam aparatur sipil negara serta dalam melakukan penerapan asas umum pemerintahan yang baik oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok telah diterapkan dengan baik oleh sebagian pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok yang dimana perlu adanya pengawasan maupun ketegasan oleh petinggi pejabat di Dinas tersebut dalam melakukan penerapan asas umum pemerintahan yang baik ini.

Kata Kunci : Asas Umum Pemerintahan yang Baik, Dinas Pendidikan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Abstract

Government Employees with Work Agreements is one of the innovations in the form of employment from the government, replacing the term "non-permanent employee and filling several positions for government t agenciesGovernment Employees with Work Working at the Depok City Education Office in accordance with the fact that there are still many government employees with work agreements to fill employee vacancies in the agency, in carrying out their duties and authorities, the State Civil Apparatus must be based on the General Principles of Good Government, which in these principles are explained to be good government and in accordance with laws and regulations. The research method used is the judicial-normative approach, and the research

specifications used are descriptive-analytical. In this study, it has been concluded that the position of government employees with work agreements in the applicable laws and regulations has been explained thoroughly, and there are several differences with civil servants where both are included in the state civil apparatus. In applying the general principles of good government by government employees with work agreements at the Depok City Education Office, some government employees with work agreements at the Depok City Education Office need supervision and firmness by high-ranking officials in the office in implementing this general principle of good governance.

Keywords: Education Office, General Principles of Good Government, Government Employees with Employment Agreements

I. PENDAHULUAN

Tindakan atau kewenangan pemerintah dalam konsepsi Negara kesejahteraan memiliki peran pihak yang bertanggung jawab demi perwujudan kesejahteraan serta kemakmuran rakyatnya, Indonesia merupakan negara hukum, secara factual segala tindakan pemerintahan dalam upaya pelaksanaan kesejahteraan wajib berdasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berlaku serta bertindak *freies ermessen*, akan tetapi tindakan yang dilakukan oleh pemerintah seringkali penyalahgunaan wewenang yang berujung konflik kepentingan rakyat dan pemerintah (Solechan, 2019).

Dinas Pendidikan dalam melakukan kewajibannya di penyelenggara pemerintahan bidang pendidikan, membutuhkan pegawai dalam perjanjian kerja untuk memenuhi ketentuan yang tertera pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia atau (SDM) yang dapat melakukan pekerjaannya, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (4) menjelaskan, bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Munculnya PPPK ini merupakan suatu hal yang sangat memberikan dampak positif bagi dunia ketenagakerjaan yang sebelumnya pegawai

pemerintah dengan perjanjian kerja ini dikenal sebagai tenaga kerja honorer. Pembentukan terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini sangat serius diciptakan oleh Pemerintah karena tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 ini mengatur keseluruhan aspek seperti perlindungan, peraturan disipliner, jabatan fungsional, dan yang lainnya, membuat kemunculan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini dipersiapkan dengan matang untuk menutupi kekurangan sumber daya manusia dalam Pemerintahan (Paramitha *et al.*, 2020).

Mengutip perkataan Kepala Dinas Pendidikan Kota Depok yakni Bapak Wijayanto, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dan guru Non-PNS itu hanya berada di angka 200 Orang dan 45 Orang tersebut merupakan Non Guru dan sedang mengajukan minimum kuota 700 orang baik kalangan profesi guru maupun non guru yang berstatus Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Kadisdik Kota Depok meminta tambahan kuota serta syarat dalam pengajuan dipermudah agar guru-guru yang layak bisa naik dan mengajar di Kota Depok serta pekerjaan administrasi di Dinas Pendidikan Kota Depok akan lebih baik kinerjanya.

Semenjak lahirnya AAUPB atau Asas-Asas Umum Pemerintah yang Baik mempunyai sebagai tujuan untuk payung hukum serta instrumen dalam pemenuhan kewajiban hukum untuk rakyat dari perbuatan pemerintah. Fungsi prinsip-prinsip umum pemerintahan yang baik dalam pelaksanaan pemerintahan adalah sebagai pedoman bagi pemerintah dan penyelenggara negara dalam konteks membuat pemerintahan yang baik. Sehubungan dengan itu, mengutip perkataan Muin Fahmal, bahwa prinsip-prinsip umum penyelenggaraan pemerintahan yang baik sebenarnya merupakan simbol bagi penyelenggara negara dalam menjalankan tugasnya. Tanda-tanda ini sangat diperlukan agar tindakan yang dilakukan oleh pemerintah tetap sesuai dengan tujuan hukum yang sebenarnya (Fahmal, 2009).

AAUPB ini memiliki keterkaitan tinggi dengan penerapan peraturan yang berlaku di Indonesia karena memiliki fungsi salah satunya yakni untuk administrasi negara, memiliki manfaat sebagai acuan dalam pemberlakuan penafsiran dan penerapan terhadap ketentuan-ketentuan

perundangundangan yang bersifat sumir, samar atau tidak jelas. Selain itu, juga sekaligus berfungsi untuk membuat batasan serta mencegah probabilitas administrasi negara menggunakan diskresi atau *freies ermessen*, sehingga tidak terjadi dari pemberlakuan kebijakan yang jauh melanggar dari ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, administrasi negara diharapkan dapat menghindari dari perbuatan *onrechtmatige overheiddaad*, *detournement de pouvoir*, *abus de droit*, dan *ultravires* (Solechan, 2019).

Setelah terbentuknya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, PPPK merupakan sebuah inovasi positif serta mendapatkan respon yang baik dalam sistem ASN. PPPK memberikan motivasi yang baik dalam percepatan penciptaan serta layanan selalu memiliki hambatan. PPPK hadir sebagai upaya dalam penciptaan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kemampuan dan pembagian dalam pengetahuan serta pengalaman kerja dari pihak birokrasi maupun pihak privat. Oleh karena itu, PPPK akan memompa keberanian birokrasi dalam pelaksanaan secara cepat ASN (Ramadhan, 2016).

Praktik dalam mengembangkan kemampuan bagi PNS mungkin membuat sebagai tabungan di bidang SDM dengan harapan hubungan timbal balik memiliki keuntungan dikarenakan kedudukan PNS yang bersifat tetap. Akan tetapi, berbeda halnya dengan pengembangan kompetensi bagi PPPK, sangat sulit untuk mengatakan bahwa hal tersebut merupakan tabungan SDM melihat kedudukan PPPK yang tidak jelas serta bisa stop mengikuti masa perjanjian kerja, sehingga pengembangan kemampuan PPPK hanya dapat menghasilkan keuntungan bagi individu yang akan ditampilkan oleh bersangkutan dengan instansi yang lainnya (Qomarani, 2020).

Implikasi dikotomi PNS dan PPPK dalam badan kepegawaian di Indonesia sebenarnya telah mencoreng beberapa dasar pelaksanaan ASN dalam UU ASN. Dalam hal ini, dikotomi PNS dan PPPK tidak berdasarkan karakter dan bentuk pekerjaan yang jelas termasuk ke dalam pencorengan

terhadap asas keterpaduan mengingat asas keterpaduan adalah tindakan pengaturan ASN yang tersusun secara nasional. Faktanya, dikotomi ini hanya akan melahirkan sistem kepegawaian yang mengkotak-kotak dan tidak mengikuti terhadap sistem merit (*merit system*), lebih lanjut dikotomi itu telah memberikan perbedaan kesempatan dan hak yang tentu saja melanggar asas keadilan dan kesetaraan. Dalam hal ini terbukti terdapat perbedaan kesempatan dan hak bagi kalangan PPPK dengan kalangan PNS. Kesempatan dan hak dimaksud adalah kesempatan dan hak untuk berkompetisi menjadi pejabat pimpinan tinggi, pengembangan karir, kenaikan pangkat, dan promosi serta dalam hal jaminan pensiun. Tidak adanya kedua hal itu yang telah disebutkan, mempunyai bukti telah mencoreng asas keadilan dan kesetaraan (Qomarani, 2020).

Keberadaan PPPK di ranah Dinas Pendidikan masih menjadi banyak perbincangan selain membutuhkan tenaga kerja yang baik, tereduksi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, Dinas Pendidikan sendiri sebagai Instansi Pemerintah memiliki kewenangan dalam pengangkatan PPPK mengikuti aturan sekarang.

II. METODE PENELITIAN

Spesifikasi penelitian yang digunakan berupa deskriptif analitis yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan dihubungkan terhadap data dari permasalahan implementasi hukum positif di Indonesia yang berkaitan dengan penelitian ini. Selaras dengan spesifikasi penelitian tersebut, metode pendekatan yang digunakan berupa yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Kedudukan hukum PPPK yakni sebagai unsur aparatur sipil negara yang terbebas dari campur tangan semua pihak tertentu. PPPK mempunyai kewajiban yang setara dengan PNS sebagai Pegawai ASN, namun PPPK mendapat hak yang berbeda dengan PNS. Perbedaan hak tersebut terletak pada hak memperoleh fasilitas jaminan pensiun yang tidak diperoleh oleh PPPK.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam UU ASN disebutkan pada Pasal 1 angka 4 memiliki definisi yaitu Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan, selanjutnya di dalam Pasal 7 ayat (2) disebutkan bahwa PPPK diangkat berdasarkan kebutuhan suatu instansi oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Kebutuhan PPPK dalam Instansi Dinas Pendidikan Kota Depok yang dimana membutuhkan sejumlah PPPK baru untuk meningkatkan kualitas serta pelayanannya kepada masyarakat harus mengikuti instruksi Keputusan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yang dimana terkait langsung mengenai jumlah kepegawaian yang diinginkan dengan melihat skala beban kinerja yang berada di Dinas Pendidikan Kota Depok.

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dikaitkan dengan teori Administrasi Kepegawaian Menurut Felix A Nigro, *“personnel administration is the art of selecting new employees and making use of old ones in such manner that the maximum quality and quantity of output and service are obtained from the working force”* atau Administrasi Kepegawaian adalah seni pemilihan kepegawaian baru dan menggantikan kepegawaian yang lama dalam meningkatkan mutu yang maksimal untuk mencapai hasil yang maksimal, sangat relevan dimana beberapa dari aparatur sipil negara dengan status pegawai negeri sipil yang sudah melalui masa kerja cukup lama harus dapat digantikan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang berusia muda, dengan begitu memaksimalkan potensi suatu instansi untuk

mendapatkan *goals* serta menambah inovasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan menambahnya hal tersebut akan ada dorongan kualitas sumber daya manusia yang lebih telaten dan muda di kalangan kepegawaian di Indonesia (Amin et al., 2021).

Teori yang dikemukakan oleh Bintoro Tjokroaminoto mengenai administrasi kepegawaian yaitu:

1. dasar hukum penyelenggaraan kepegawaian negeri dan administrasi kepegawaian;
2. lembaga yang melaksanakan administrasi kepegawaian, dan bertanggung jawab langsung kepada pemegang pemerintah, serta memiliki korespondensi yang jelas dengan kementerian serta unit pengurusan kepegawaiannya;
3. adanya struktural klasifikasi serta jabatan kepegawaian;
4. pengadaan (*recruitment*) dan penempatan atau pengangkatan (*placement and appointment*) berdasarkan suatu sistem yang tidak membedakan dengan standarisasi tertentu sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan/jabatan;
5. sistem promosi dan evaluasi kinerja pegawai, peraturan disipliner, mutasi atau perubahan jabatan dan pemberhentian;
6. standarisasi gaji yang tepat dengan pekerjaan dan dapat berubah jika diperlukan dan pembayaran untuk pensiunan;
7. adanya program pendidikan dan latihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai negeri;
8. hubungan dengan organisasi-organisasi kepegawaian dan serikat-serikat pekerja;
9. penataan data untuk mendapatkan gaji, jadwal dan pesangon untuk pensiunan (Anggara, 2016).

Mengenai teori yang dikemukakan oleh Bintoro Tjokroaminoto secara penerapannya sudah direalisasikan oleh UU ASN, dan dilengkapi oleh Peraturan Pemerintah Nomor. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan sudah jelas diatur sehingga dalam pelaksanaannya baik dari mulai proses rekrutmen

hingga pengangkatan, mengenai penempatan posisi, serta jabatan yang diemban oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, mengenai standarisasi pemberian gaji maupun tunjangan, mengenai pemberian penghargaan bagi yang mempunyai prestasi, mengenai pemberian peningkatan standar mutu sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan diri, hingga penataan data yang sudah mulai terbaharui dengan baik untuk pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini terdapat pada peraturan yang berlaku di Indonesia yaitu Peraturan Pemerintah Nomor. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemerintahan ini sebetulnya sudah banyak diterapkan dinegara-negara maju lainnya untuk mengurangi kekurangan jumlah kepegawaian dalam roda pemerintahan mereka sendiri, sehingga dengan jelasnya kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang jelas sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia dapat menambah inovasi dan menambah daftar lowongan pekerjaan baru yang ingin memasuki dunia pemerintahan, serta mempunyai keinginan dalam melayani masyarakat yang dikhususkan bagi para calon pegawai di Indonesia.

Kedudukan antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini sudah diakui berdasarkan UU ASN, dan diperjelas oleh Peraturan Pemerintah Nomor. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Secara kewenangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini sebagai pelaksana kebijakan berdasarkan suatu keahlian spesialisasi dengan Pegawai Negeri Sipil yang berwenang dalam mengeluarkan suatu kebijakan.

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini diawali dari ketidakmampuan suatu sistem dalam menciptakan pegawai tetap dalam melaksanakan beban kerja pada suatu instansi. Hadirnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini berguna mengurangi celah beban kerja yang semula tidak dapat dikerjakan oleh suatu

pegawai tetap sehingga dapat dikerjakan dengan harapan memenuhi beban kerja pada satu instansi tersebut dengan maksimal.

B. Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik merupakan tonggak penting dalam menjalankan suatu roda pemerintahan yang dimana menjadi dasar para aparatur negara dalam bertindak yang sesuai dengan hukum yang berlaku, asas-asas umum pemerintahan yang baik menurut Undang-Undang No. 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan yakni terdapat delapan asas yakni; asas kepastian hukum, asas kemanfaatan, asas ketidakberpihakan, asas kecermatan, asas tidak menyalahgunakan wewenang, asas keterbukaan, asas kepentingan umum, asas pelayanan yang baik.

1. Asas Kepastian Hukum

Asas ini memiliki definisi adalah asas dalam negara hukum yang mengikuti landasan ketentuan peraturan perundang– undangan, kepatutan, keajegan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan, dalam penyelenggaraannya memiliki unsur mengutamakan landasan hukum yang berlaku dan mengutamakan kepatutan serta keadilan dalam melaksanakan penyelenggarannya dengan maksud untuk memelihara hak warga negara dari potensi tindakan penyalahgunaan kewenangan oleh Pemerintah (Pratiwi et al.,2016).

Sesuai dengan data lapangan yang telah dilampirkan melalui tabel, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Depok sejauh ini sudah sesuai dengan asas kepastian hukum karena pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok tidak membuat suatu kebijakan melainkan Kepala Dinas itu sendiri.

2. Asas Kemanfaatan

Asas ini memiliki definisi suatu asas yang manfaatnya harus ditelisik secara seimbang antara persoalan individu yang satu dengan persoalan individu yang lain, persoalan individu dengan masyarakat, persoalan warga masyarakat dan masyarakat asing, persoalan kelompok masyarakat yang satu dan persoalan kelompok masyarakat yang lain, persoalan pemerintah dengan warga masyarakat, persoalan generasi yang sekarang dan persoalan generasi mendatang, persoalan manusia dan ekosistemnya dan persoalan pria dan wanita (Pratiwi et al., 2016).

PPPK harus memerhatikan asas kemanfaatan ini, ini merupakan termasuk kedalam tugas dari PPPK tersebut dalam melayani masyarakat dan secara penerapannya sudah sesuai dengan asas kemanfaatan tersebut dan perbandingan penerapannya terhadap Pegawai Negeri Sipil belum maksimal di Dinas Pendidikan Kota Depok dengan adanya kewenangan yang dikeluarkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Depok terkait permasalahan relokasi beberapa sekolah di Kota Depok.

3. Asas Ketidakberpihakan

Asas ini memiliki definisi asas yang mewajibkan badan dan/atau pejabat pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan keputusan dan/atau tindakan dengan mempertimbangkan persoalan para pihak secara keseluruhan dan tidak diskriminatif, asas ini juga memiliki beberapa unsur yakni pejabat pemerintahan, dalam melakukan penetapan maupun pembuatan kebijakan, menimbang persoalan seluruh pihak, dan tidak bersikap diskriminatif (Pratiwi et al., 2016).

Asas ini dalam penerapannya kepada PPPK pada Dinas Pendidikan Kota Depok sudah sesuai dengan esensi asas tersebut, dimana PPPK melayani masyarakat dengan tidak berpihak kepada suatu golongan yakni atasan mereka di Dinas Pendidikan melainkan melayani untuk kepentingan masyarakat yang sudah menjadi tugas, serta kewajiban PPPK tersebut, setelah melakukan observasi di

Dinas Pendidikan Kota Depok, para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini sudah menerapkannya dengan baik, akan tetapi masih terdapat kendala teknis yang semestinya dapat diatasi oleh para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok ini.

4. Asas Kecermatan

Asas kecermatan (*carefulness*) sesungguhnya mengandalkan suatu etika bagi para pengambil keputusan untuk selalu bertindak hati-hati, yaitu dengan cara menimbang secara komprehensif mengenai keseluruhan aspek dari materi keputusan, agar tidak memunculkan kerugian bagi warga masyarakat, dalam setiap kali melakukan perbuatan aparatur pemerintah yang berakibat hukum selalu menimbulkan hak dan kewajiban, bukan saja pada dirinya sendiri sebagai subyek hukum tetapi juga pada pihak lain (Pratiwi et al., 2016).

Penerapan asas kecermatan sesuai dengan asas hukum "*zonder bevoegdheid geen verantwoordelijkheid*" (tanpa kewenangan tidak ada pertanggungjawaban), maka dalam setiap kewenangan harus memiliki tanggung jawab, ini telah dicontohkan oleh laporan dari Sub Bagian Pelaporan, informasi maupun keuangan yang dimana para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di bagian tersebut harus cermat dalam membuat laporan yang lengkap, agar tidak terjadi kesalahan dalam menginput data yang mengakibatkan kerugian pada instansi Dinas Pendidikan Kota Depok, setelah dilakukannya observasi serta wawancara dengan narasumber, narasumber menyebutkan bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja telah memberikan pekerjaan yang cermat dan telah sesuai dengan penerapan asas kecermatan ini.

5. Asas Tidak Menyalahgunakan Wewenang

Menurut Jazim Hamidi, memberikan makna, bahwa asas menyalahgunakan wewenang diartikan sebagai penggunaan wewenang yang tidak sesuai dengan wewenang yang diberikan

undang-undang/melampaui wewenang-wewenang itu untuk tujuan lain, atau sesuai tujuan, tetapi dengan prosedur yang salah, atau tidak untuk kepentingan yang dilandasi motif pribadi (artinya harus sesuai dengan kepentingan umum) (Pratiwi et al., 2016).

Pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Depok sudah melaksanakan Asas Tidak Menyalahgunakan Wewenang dengan indikator keberhasilan yang lebih buruk dibandingkan dengan PPPK di Dinas Pendidikan Kota Depok, dikarenakan sebagian PNS di Dinas Pendidikan Kota Depok ini masih tidak sesuai dengan penerapan asas tersebut, dengan memunculkan beberapa kewenangan hukum yang tidak sesuai.

6. Asas Keterbukaan

Asas yang melakukan pelayanan masyarakat untuk mendapat akses dan menerima informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara, asas ini memiliki unsur yakni terbuka untuk masyarakat, dapat diaksesnya informasi, menyebarkan informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif, penyelenggaraannya oleh badan pemerintah ataupun pejabat pemerintah dan adanya perlindungan atas hak masyarakat, instansi dan rahasia negara (Pratiwi et al., 2016).

Penerapan Asas ini oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok, sudah mulai diterapkan, dengan melihat indikator keberhasilan seperti dapat diaksesnya informasi oleh masyarakat melalui websitenya maupun secara *person to person* akan tetapi informasi yang diberikan kepada masyarakat ini belum seluas instansi yang lainnya, melalui penuturan wawancara dengan salah satu narasumber, beliau mengatakan memang ada beberapa data yang belum di masukan ke dalam *website* Dinas Pendidikan Kota Depok akan tetapi sudah diusahakan agar diunggah ke dalam *website* Dinas Pendidikan Kota

Depok, dalam Laporan Pengaduan Masyarakat mengenai hal ini sudah dikerjakan dan sudah teratasi, sehingga dapat dikatakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok sudah menerapkan Asas Keterbukaan ini.

7. Asas Kepentingan Umum

Asas Kepentingan Umum adalah asas yang menggarisbawahi kesejahteraan dan kemanfaatan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif, selektif, dan tidak diskriminatif, yang memiliki unsur mendahulukan kesejahteraan maupun kepentingan umum, melalui cara yang aspiratif, terakomodir dan selektif (Pratiwi et al., 2016).

Secara penerapannya oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok, menurut penuturan narasumber bahwa asas ini sudah diterapkan dengan baik, terdapat bukti bahwa banyaknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sudah menjalankan asas tersebut, dikarenakan para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tersebut menyadari bahwa mereka merupakan pelayan masyarakat sehingga mereka mendahulukan kepentingan umum dibandingkan kepentingan suatu golongan maupun kepentingan pribadinya, terlepas dari itu memang pernah terjadi pada suatu pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini mementingkan kepentingan pribadi akan tetapi pegawai tersebut sudah tidak ada dan Dinas Pendidikan Kota Depok berhasil menyelesaikan masalah tersebut sehingga tidak terdapat pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang melanggar asas kepentingan umum tersebut

8. Asas Pelayanan yang Baik

Asas pelayanan yang baik adalah asas yang memberikan pelayanan yang tepat waktu, prosedur dan biaya yang jelas, sesuai dengan standar pelayanan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan, didalam asas ini memiliki unsur yaitu menunjukkan pelayanan yang tepat waktu, melalui procedural jelas serta

pembiayaan jelas, terdapat standarisasi pelayanan yang dilakukan, dan mengikuti ketentuan perundang-undangan (Pratiwi et al., 2016).

Penerapan asas pelayanan yang baik oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok ini dapat dikatakan sudah diterapkan akan tetapi belum maksimal, dimana masih terdapat beberapa pengaduan terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang tidak melayani masyarakat dengan baik dengan kesalahan lambatnya penanganan administrasi Dinas Pendidikan Kota Depok, prosedural pelayanan yang belum jelas dan belum dipahami oleh masyarakat, yang masih perlu diperbaiki oleh Dinas Pendidikan Kota Depok.

Berdasarkan kedelapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik oleh Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok, keberhasilan dalam menerapkan asas-asas tersebut yang paling besar di dalam asas kepastian hukum dan asas kemanfaatan, dikarenakan para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tidak menyadari bahkan memahami apa itu Asas Umum Pemerintahan yang Baik, beberapa memang ada yang mengetahui akan tetapi sebagiannya tidak mengetahui mengenai Asas Umum Pemerintahan yang Baik.

Secara Penerapan Asas Umum Pemerintah yang Baik ini sudah dapat terlaksana maupun sudah diterapkan, sehingga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berada di Dinas Pendidikan Kota Depok layak diapresiasi dan untuk selanjutnya dapat ditingkatkan kembali penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik di Dinas Pendidikan Kota Depok agar visi dan misi dari Dinas Pendidikan Kota Depok tercapai dengan maksimal.

C. Permasalahan dan Solusi dalam Penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Melakukan penerapan suatu asas hukum selalu ada kendala baik dari suatu sistem instansi tersebut, maupun dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tidak cermat ataupun tidak memahami akan suatu asas hukum yang berlaku di Indonesia, kendala dalam menerapkan asas-asas umum pemerintahan yang baik oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok sebagai berikut;

1. Kurangnya Pengetahuan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pelaksanaan penerapan asas umum pemerintahan yang baik oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yakni pengetahuan dari sumber daya manusia tersebut dalam memahami apa itu asas umum pemerintahan yang baik, memang dalam kenyataannya asas umum pemerintahan yang baik ini terdapat beberapa jenis akan tetapi dasar dalam kepegawaian yang diatur oleh Undang-Undang Nomor. 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan telah menyebut terdapat delapan asas tersebut untuk menjadi pemerintahan yang baik dan benar bagi masyarakat.

UU ASN telah menyebutkan juga mengenai pengembangan kompetensi, seharusnya dalam pelatihan untuk mengembangkan kemampuan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tersebut harus diajarkan dasar dalam menjadi aparatur negara yakni asas-asas umum pemerintahan yang baik sehingga tidak terdapat sumber daya manusia PPPK tersebut yang tidak mengetahui mengenai asas umum pemerintahan yang baik.

2. Perbaikan Sistematika Pegawai dalam Bekerja

Sistematika suatu instansi telah diatur oleh peraturan yang berlaku seperti dinas pendidikan kota Depok yang telah diatur oleh Peraturan Walikota Depok No. 81 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan, yang secara jelas telah menyebut tugas fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan, akan tetapi secara penerapannya masih

kurang mengenai bagaimana cara melayani masyarakat, mudahnya mendapat akses informasi, sehingga terjadi komunikasi yang kurang antara instansi Dinas Pendidikan Kota Depok dengan masyarakat.

Perbaikan kecil ini harus dilakukan agar memenuhi tata kerja yang telah disebutkan dalam Peraturan Walikota Depok tersebut serta memberikan dampak positif bahwa Dinas Pendidikan Kota Depok ini sudah melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan penerapan Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

3. Sikap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam melakukan penerapannya

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dinilai sedikit acuh tidak acuh mengenai asas umum pemerintahan yang baik, jika menggunakan pikiran secara logis mereka sendiri merupakan salah satu bentuk dari aparatur sipil negara yang tugasnya melayani masyarakat, yang dimana mereka memiliki kompetensi dibidang tersebut sehingga masyarakat percaya dengan apa yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Kota Depok.

Profesionalitas antara rekan kerja pun dibutuhkan antara satu pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dengan rekannya yang lain agar terjadi stabilitas kinerja yang sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik setelah mencapai tujuannya maka asas umum pemerintahan yang baik akan mudah tercapai dan dapat diterapkan.

Solusi dalam melakukan Penerapan Asas umum pemerintahan yang baik oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yakni;

1. Adanya pembinaan mengenai Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

Pelatihan mengenai asas asas umum pemerintahan yang baik untuk pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman, serta kompetensi mereka. Sehingga diharapkan dapat menambah motivasi dalam

bekerja serta memberikan kinerja yang baik tersebut pada instansi tersebut, dengan adanya pelatihan mengenai asas umum pemerintahan yang baik ini dapat memenuhi hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yakni hak mendapatkan pengembangan kompetensi, tujuan adanya pelatihan tersebut selain untuk membuat para pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja ini memahami asas umum pemerintahan yang baik juga dapat menambah kualitas sumber daya manusia terutama pada etika dan moral pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

2. Ketegasan dari petinggi instansi yang berwenang dalam hal penerapan asas asas umum pemerintahan yang baik.

Petinggi instansi harus mempunyai sikap tegas terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam hal menerapkan seluruh asas asas umum pemerintahan yang baik, seperti di Dinas Pendidikan Kota Depok Kepala Dinas beserta sub Bagian Umum dan Kepegawaian ini harus menindak tegas kepada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja jika tidak dapat menerapkan asas umum pemerintahan yang baik.

Asas umum pemerintahan yang baik sendiri merupakan cara aparatur negara dalam menyikap ataupun mengambil sebuah keputusan dengan berdasarkan asas asas tersebut, baik pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja maupun pegawai negeri sipil ini didasari pula oleh asas umum pemerintahan yang baik, dengan menerapkan asas tersebut masyarakat akan menilai bahwa kebijakan maupun tindakan administratif yang dilakukan oleh aparatur negara telah sesuai dengan asas ini sehingga perlu peran petinggi instansi untuk menegaskan kembali maupun mengingatkan kembali kepada para pegawainya untuk dapat menerapkan asas umum pemerintahan yang baik.

3. Kesadaran akan pentingnya Asas Umum Pemerintahan yang Baik

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja harus memiliki kesadaran yang tinggi mengenai asas umum pemerintahan yang

baik dikarenakan dengan memiliki kesadaran yang tinggi tersebut akan memudahkan bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam melakukan pekerjaan mereka serta meningkatkan standarisasi *value* dari diri mereka masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang baik dikemudian hari.

Pemberlakuan penerapan asas umum pemerintahan yang baik para pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja akan lebih dipandang bahwa selama ini banyak yang meragukan profesionalitas dari pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja seiring berjalannya waktu akan pudar dikarenakan telah menerapkan asas umum pemerintahan yang baik ini oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja terutama di Dinas Pendidikan Kota Depok.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kedudukannya telah sah dimata hukum sesuai dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-undang tersebut memuat bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah salah satu bentuk kepegawaian yang termasuk kedalam Aparatur Sipil Negara atau ASN, banyaknya perbedaan diantara PPPK dengan PNS yang dimana untuk manajemen PPPK telah diatur secara detail pada Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok ini dalam melakukan penerapan terhadap asas umum pemerintahan yang baik telah dilakukan oleh sebagian pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, Asas Umum Pemerintahan yang Baik ini adalah sebagai acuan mereka dalam melakukan tindakan maupun mengeluarkan suatu kebijakan yang berlandaskan kepada; Asas Kepastian Hukum, Asas Kecermatan, Asas

Ketidakberpihakan, Asas Tidak Menyalahgunakan Wewenang, Asas Keterbukaan, Asas Kemanfaatan, Asas Kepentingan Umum Serta Asas Pelayanan yang Baik, dengan berdasarkan pada Asas Umum Pemerintahan yang Baik, maka pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja dapat melakukan tugas dan wewenangnya dengan maksimal, sehingga menghasilkan kinerja yang baik, dan membuat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di pandang baik oleh masyarakat, bahwa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang tertera pada peraturan perundangundangan yang berlaku, dan menghilangkan stigma negatif terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tersebut.

3. Banyaknya kendala yang dihadapi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam melakukan penerapan asas umum pemerintahan yang baik ini, terdapat pada individu pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang kurang memahami mengenai asas umum pemerintahan yang baik, sebaiknya adanya ketegasan, pembinaan dan, pengawasan mengenai penerapan asas umum pemerintahan yang baik oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

B. SARAN

1. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini telah diatur oleh Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan diatur lebih khusus pada Peraturan Pemerintah Nomor. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, peraturan tersebut dapat di terapkan oleh seluruh Instansi terutama Dinas Pendidikan Kota Depok
2. Sebaiknya seluruh aparatur sipil negara terutama Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Depok dapat menerapkan asas umum pemerintahan yang baik dengan ketegasan dari pejabat instansi yang berwenang mengenai

Asas Umum Pemerintahan yang Baik ini bagi aparatur sipil negara dalam melakukan tindakan ataupun mengeluarkan kebijakan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi tersebut, dan Masyarakat mendapatkan kepuasan pelayanan dari instansi pemerintah tersebut.

3. Mengatasi kendala dalam melakukan penerapan Asas Umum Pemerintahan yang Baik, berdasarkan kesadaran dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja itu sendiri mengenai Asas Umum Pemerintahan yang Baik ini, adanya pembinaan serta pengawasan maupun ketegasan dari Petinggi Instansi tersebut, mengenai penerapan asas umum pemerintahan yang baik, dan dibentuknya pembinaan mengenai penerapan asas umum pemerintahan yang baik, agar kompetensi dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja meningkat, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., Anwar, M. A. P., Kartiko, G., Maswati., R., Mahardhani, A. J., Krismiyati., Fikri, Z., Komarudin, P., Handayani., S., & Faharudi, S. H. (2021). *Teori dan Aplikasi Hukum Administrasi Negara* (M. H. Safriadi (Ed.)). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Anggara, S. (2016). *Administrasi Kepegawaian Negara* (Tim Redaksi Psutaka Setia (ed.); 1st ed., Vol. 1). Pustaka Setia
- Fahmal, H. A. M. (2009). *Peran Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih* (Hartini (Ed.)). UII Press.
- Paramitha, N., Nurhayati, S., & Nita, S. (2020). *Status Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terhadap Perjanjian Kontrak Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Penelitian: Dinas Sosial Kota Medan)*.
- Pratiwi, C. S., Fauzi, S. A. P., & Purbawati, C. Y. (2016). *Penjelasan Hukum Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik* (P. A. W. Bedner & I. Nasima

(Eds.)). Lembaga Kajian dan Advokasi untuk Independensi Peradilan (LeIP).

Qomarani, L. N. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia. *Cepalo*, 4(2), 81. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>

Ramadhan, F. M. (2016). Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN. *JDIH Bappenas*, 16, 1–3. <https://jdih.bappenas.go.id/artikel/detailartikel/709>

Solechan, S. (2019). Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik dalam Pelayanan Publik. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(3), 541–557. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.541-557>

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja