

Tata Kelola Pendataan Kepegawaian Non ASN Dalam Lingkup Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan

Aldira Lindawati¹, Mulkan Habibi², Nida Handayani³
Administrasi Publik, FISIP, Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. KHA. Dahlan Cirebon, Ciputat, Jakarta Selatan, 15419
Email: Aldiralindawati@gmail.com¹

Abstract

In Law number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, it is explained that the State Civil Apparatus is referred to as a profession. In this regulation there are two types of State Civil Apparatus employees, namely Civil Servants or what we usually know as PNS and Government Employees with Work Agreements (PPPK). It is the procurement and appointment of PPPK that will be carried out by the respective Regional Governments through the Regional Personnel Board which is formed to ensure the smooth implementation of PPPK management, before finally being processed through the respective Regional Personnel Agency, each agency needs to carry out Non ASN Data Collection through the Personnel Section at each each agency. This research is a type of literature review research by looking for theoretical references that are relevant to the cases or problems found. Referring to the Circular Letter (SE) of the Minister of PAN and RB No. B/1511/M.SM.01.00/2022 dated 22 July 2022 which states that every government agency will arrange non-ASN employees to clarify the status, work and benefits of the employees concerned. In this circular it was explained that the non-ASN data collection is intended as a mapping so that central and regional government agencies know the number of non-ASN employees, then later the government will find the right solution to clarify the status of non-ASN workers.

Keywords : *management, staffing, civil apparatus.*

Abstrak

Pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa ihwal Aparatur Sipil Negara disebutkan sebagai profesi. Pada regulasi tersebut terdapat dua jenis pegawai Aparatur Sipil Negara, yaitu Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa kita ketahui sebagai PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengadaan dan pengangkatan PPPK ini lah yang akan dilakukan oleh pemerintah Daerah masing-masing melalui Badan Kepegawaian Daerah yang dibentuk untuk menjamin kelancaran pelaksanaan manajemen PPPK, sebelum akhirnya di proses melalui Badan Kepegawaian Daerah masing-masing setiap Instansi perlu melakukan Pendataan Non ASN melalui Bagian Kepegawaian di setiap masing-masing Instansi. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kajian literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Merujuk pada Surat Edaran (SE) Menteri PAN dan RB No. B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 yang menyatakan bahwa setiap instansi pemerintah akan melakukan penataan pegawai Non ASN untuk memperjelas status, pekerjaan, dan tunjangan karyawan yang

bersangkutan. Dalam surat edaran ini dijelaskan bahwa pendataan Non ASN dimaksudkan sebagai pemetaan sehingga instansi pemerintah pusat dan daerah mengetahui jumlah pegawai Non ASN kemudian nantinya pemerintah akan mencari solusi yang tepat untuk kejelasan status tenaga Non ASN.

Kata kunci: Manajemen, Kepegawaian, Aparatur Sipil.

I. LATAR BELAKANG

Manajemen Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berhubungan dengan Menerapkan kebijakan untuk mencapai tujuan. memahami manajemen ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu administratif sempit dan Administrasi luas. Administrasi sempit kegiatan yang meliputi pencatatan, surat menyurat, pembukuan sederhana, Pengetikan, agenda, dll. Dalam arti luas, manajemen administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama Dua orang atau lebih mencapai tujuan dengan menggunakan sarana dan sarana Membangun infrastruktur dengan cara yang efisien dan berhasil.

Tenaga kerja merupakan bagian penting dari Indonesia, khususnya pada sektor pemerintahan dimana tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kegiatan administrasi yang berkaitan dengan pengabdian kepada masyarakat untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.

Pada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa ihwal Aparatur Sipil Negara disebutkan sebagai profesi. Pada regulasi tersebut terdapat dua jenis pegawai Aparatus Sipil Negara, yaitu Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa kita ketahui sebagai PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disebut PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat untuk melaksanakan tugas pemerintahan untuk waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja, dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang ini.

Dengan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini, pemerintah berupaya melakukan pengaturan ulang mengenai pegawai tidak tetap atau disebut pegawai non ASN atau PPPK ini. Berdasarkan beberapa peraturan bahwa setiap pengangkat Pegawai Aparatur Sipil Negara harus melalui tahapan seleksi.

Pengadaan dan pengangkatan PPPK ini lah yang akan dilakukan oleh pemerintah Daerah masing-masing melalui Badan Kepegawaian Daerah yang dibentuk untuk

menjamin kelancaran pelaksanaan manajemen PPPK, sebelum akhirnya di proses melalui Badan Kepegawaian Daerah masing-masing setiap Instansi perlu melakukan Pendataan Non ASN melalui Bagian Kepegawaian di setiap masing-masing Instansi.

II. KAJIAN TEORITIS

Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, Tenaga kerja adalah orang yang mampu melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai pemenuhan kehidupannya sendiri ataupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut kebijakannya juga diatur yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksiadalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun fikiran. Pengertian tenaga kerja sangat luas, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja maupun belum atau tidak mempunyai pekerjaan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil 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 (menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014)

Sedangkan, pengertian kepegawaian adalah segala hal mengenai hak, kewajiban, kedudukan dan pembinaan terhadap pegawai. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, baik rohani maupun jasmani yang senantiasa dibutuhkan. Pegawai juga dapat menjadi modal pokok dalam badan usaha kerja sama mencapai tujuan tertentu. Jadi pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kajian literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Menurut Creswell, John. W. (2014; 40) menyatakan bahwa Kajian literatur adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan.

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari studi literatur. Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam suatu penelitian.

Data-data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan metode analisis deskriptif. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang kemudian disusul dengan analisis, tidak semata-mata menguraikan, melainkan juga memberikan pemahaman dan penjelasan secukupnya. Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokus penelitian di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan studi kasus pada Bagian Kepegawaian. Fokus dalam penelitian ini adalah Pendataan Non ASN pengangkatan PPPK.

Creswell, J. W. mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang mengkaji masalah manusia dan sosial. Diantaranya, peneliti akan melaporkan hasil penelitian berdasarkan persepsi mereka terhadap data dan analisis data yang diperoleh di lapangan, yang kemudian akan dijelaskan secara rinci dalam laporan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar hukum pelaksanaan pendataan non ASN merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kemudian Surat Menteri PANRB nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dan Surat Menteri PANRB nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 tentang Pendataan Tenaga Non ASN di lingkungan Instansi Pemerintah.

Tindak lanjut pada Peraturan Pemerintah nomor 49 tahun 2018 Mengenai Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah, bahwa Status Kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terdiri dari 2 jenis Kepegawaian, yaitu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pemberlakuan peraturan ini 5 (lima) tahun sampai 28 Nopember 2023.

Merujuk hal di atas dalam rangka penataan ASN sesuai dengan peraturan perundang-undangan, maka masing-masing instansi melakukan pemetaan pegawai Non ASN di lingkungan Instansi masing-masing. Kebutuhan tenaga kerja sebagai pengemudi,

tenaga kebersihan dan satuan pengamanan dapat dialihkan menjadi tenaga alih daya (outsourcing) dan bukan merupakan tenaga Non ASN pada Instansi yang bersangkutan.

Merujuk pada Surat Edaran (SE) Menteri PAN dan RB No. B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 yang menyatakan bahwa setiap instansi pemerintah akan melakukan penataan pegawai Non ASN untuk memperjelas status, pekerjaan, dan tunjangan karyawan yang bersangkutan. Dalam surat edaran ini dijelaskan bahwa pendataan Non ASN dimaksudkan sebagai pemetaan sehingga instansi pemerintah pusat dan daerah mengetahui jumlah pegawai Non ASN kemudian nantinya pemerintah akan mencari solusi yang tepat untuk kejelasan status tenaga Non ASN.

Tujuan pendataan tenaga Non ASN untuk memetakan dan memvalidasi data pegawai non ASN di lingkungan instansi baik dari penyebaran, jumlah dan kualifikasi serta kompetensi, kemudian untuk mengetahui apakah tenaga Non ASN yang telah diangkat oleh Instansi Pemerintah sudah sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, dan data yang sudah dikumpulkan akan menjadi landasan dalam menyiapkan penataan tenaga Non ASN di lingkungan Instansi pemerintah.

Setiap pejabat Pembina kepegawaian wajib melalui pemetaan pegawai Non ASN di lingkungannya dan dapat diikutsertakan dan diberikan kesempatan mengikuti seleksi calon PNS maupun PPPK.

Gambar 1

BKN PERSYARATAN

Berdasarkan Surat Menteri PANRB nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 tentang Pendataan Tenaga Non ASN di lingkungan Instansi Pemerintah

#AKHLAK > #bangga
melayar bangsa

BERSTATUS SEBAGAI:

1. **Tenaga Honorer Kategori II (THK-2)** yang terdaftar dalam database BKN
2. **Pegawai Non ASN** yang bekerja pada Instansi Pemerintah

+

1. Pembayaran langsung menggunakan **APBN** (Instansi Pusat) dan **APBD** (Instansi Daerah), bukan melalui mekanisme pengadaan barang/jasa, individu ataupun pihak ketiga
2. Diangkat paling rendah oleh **Pimpinan Unit Kerja**
3. Telah **bekerja paling singkat selama 1 tahun** pada tanggal 31 Desember 2021
4. **Berusia paling rendah 20 tahun** dan **paling tinggi 55 tahun** pada 31 Desember 2021

Data Listing Tenaga THK-II dan Pelaporan THK-II yang meninggal/ Berhenti/ Tidak aktif lagi akan diberikan melalui Aplikasi Pendataan Tenaga Non ASN

Dilihat dari gambar diatas berdasarkan Surat Menteri PAN RB nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 tentang Pendataan Tenaga Non ASN di lingkungan Instansi Pemerintah, pegawai Non ASN wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Berstatus Tenaga Non-ASN Kategori II (THK-2) yang terdaftar dalam database BKN dan pegawai Non-ASN yang telah bekerja pada Instansi Pemerintah.
2. Memperoleh penghasilan dari APBN dan APBD, dan bukan melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa, baik individu maupun pihak ketiga.
3. Diangkat paling rendah oleh pimpinan unit kerja.
4. Telah bekerja paling singkat 1 (satu) tahun pada tanggal 31 Desember 2021.
5. Berusia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada 31 Desember 2021.

Gambar 2



Alur pendataan Tenaga Non ASN dilihat dari (Gambar 2) dimulai saat pejabat Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) wajib melakukan pemetaan kebutuhan data tenaga Non ASN paling lambat 30 September 2022, kemudian penyampaian data pegawai Non ASN harus disertai dengan Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) yang ditanda tangani oleh PPK, PPK harus mempublikasikan daftar tenaga kerja non-ASN yang masuk dalam pendataan paling lambat 30 September 2022 untuk memastikan benar tenaga kerja non-ASN yang terdaftar. Apabila pekerja Non-ASN diketahui belum terdata, pekerja Non-ASN dapat menyarankan pendataan kepada instansi terkait.

Validasi data utama awal untuk pendataan pegawai Non ASN, yaitu:

1. Masih Aktif bekerja di instansi pendaftar tenaga Non ASN
2. Usia wajib dalam ketentuan persyaratan per 31 Desember 2021 berdasarkan data tanggal lahir dari DUKCAPIL, kecuali untuk yang terdata sebagai TH K-II

3. Pembayaran Honorarium melalui APBN/APBD dari mata anggaran kegiatan Belanja Pegawai (Kode MAK 51) atau pembayaran untuk Jabatan- jabatan ASN (contoh BOS dan sebagainya)
4. Beberapa ketentuan yang tidak termasuk dalam Pendataan Tenaga Non ASN 2022 ini antara lain:
 - Badan Layanan Umum / BLUD
 - Petugas Kebersihan, Pengemudi, Satuan Pengamanan dan bentuk jabatan lainnya yang dibayarkan dengan mekanisme Outsourcing (Alih daya)
 - Pegawai SK/Kontrak Kerja diatas 31 Desember 2021 dan/atau tidak memiliki masa kerja minimal 1 tahun dengan mekanisme pembayaran APBN/APBD

Persiapan pendataan Via Admin atau operator Intansi, Setiap Instansi melakukan pendataan awal berdasarkan lampiran Surat MenPAN RB dan penyesuaian beberapa kolom untuk kebutuhan pendataan. Instansi dapat mempersiapkan datanya dalam bentuk excel yang nanti akan dapat diimport/input pada aplikasi Pendataan Tenaga Non ASN.

Gambar 3

<ul style="list-style-type: none">• NIK• Nama Lengkap tanpa Gelar• No Peserta THK-II (Khusus Eks THK-II)*• Tanggal Lahir (dd-mm-yyyy)• Tempat Lahir*• Jenis Kelamin• Pendidikan terakhir yang dimiliki saat ini*• Nomor Ijazah/Bukti Lulus Pendidikan terakhir• Tanggal Lulus (dd-mm-yyyy)• Sekolah/Universitas• File Dokumen Ijazah/Bukti Lulus Pendidikan terakhir yang dimiliki saat ini	<ul style="list-style-type: none">• Nomor SK pada pembayaran APBD/APBN• Tanggal SK• Tanggal Mulai Kerja (berdasarkan SK)• Tanggal Akhir Kerja (berdasarkan SK)• Pendidikan (berdasarkan SK)*• Jabatan pada Pembayaran APBN/APBD*• Konversi Jabatan ASN*• Unit Kerja pada saat Pembayaran APBN/APBD*• Jabatan penandatanganan SK• Jenis Jabatan Penandatanganan SK• File Dokumen SK• File Bukti Pembayaran Honorarium APBN/APBD
---	---

Untuk Pengisian data Riwayat Tenaga Non ASN di Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan, Kepegawaian mengarahkan untuk Tenaga Non ASN melakukan inputan melalui akun masing-masing dengan berikan data sebagai berikut.

Gambar 4



Data ini merupakan Riwayat kerja Tenaga Non ASN dan dapat dilengkapi oleh Tenaga Non ASN

Setelah Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan menjalankan tugas pendataan pegawai Non ASN menggunakan excel data tersebut di kumpulkan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kota Tangerang Selatan bersama dengan Intansi Pemerintahan yang lain yang ada di Kota Tangerang Selatan.

Alur Proses, Instansi BKPSDM mendaftarkan Tenaga Non ASN yang masih bekerja sampai saat ini dan memenuhi persyaratan pendataan tenaga Non ASN bedasarkan peraturan tersebut. Kemudian, Instansi BKPSDM Kota Tangerang Selatan melakukan Checking (pemeriksaan) dari data yang diinput dan dilengkapi oleh Tenaga Non ASN, sampai batas waktu yang ditentukan Instansi BKPSDM Kota Tangerang Selatan wajib melakukan finalisasi, Instansi tersebut wajib menggunggah SPTJM (Surat Pertanggung Jawaban Mutlak) sebagai hasil akhir pendataan tenaga Non ASN.

Untuk Alur Proses Tenaga Non ASN, setelah didaftarkan oleh Instansi BKPSDM Kota Tangerang Selatan, Tenaga Non ASN dapat membuat akun pendataan Non ASN, lalu melakukan registrasi untuk dapat memonitor, mengkonfirmasi, dan melengkapi Riwayat Kerja Tenaga Non ASN masing-masing melalui web site <https://pendataan-nonasn.bkn.go.id/> Tenaga Non ASN dapat mencetak hasil resume berupa bukti pendataan Non ASN. Proses melengkapi Riwayat akan dianggap selesai jika Instansi BKPSDM Kota Tangerang Selatan menyatakan finalisasi.

Pegawai Non ASN yang memenuhi syarat dapat membuat akun pendaftaran pegawai Non ASN setelah mendaftar sebagai pegawai Non ASN melalui admin atau operator melalui instansi terkait. Registrasi ini dirancang agar pegawai Non ASN dapat

memantau, memverifikasi, dan melengkapi data dan riwayat mereka. Pegawai non-ASN harus berhati-hati saat memfinalisasi data riwayat pekerjaan yang dimasukkan, karena data tidak dapat diperbaiki jika sudah difinalisasi. Selanjutnya pegawai Non ASN dapat mencetak resume berupa bukti pendataan bagi pegawai Non ASN. Instansi wajib mengkaji data dan melengkapi pendataan personel Non ASN serta mengunggah Surat Pernyataan Tanggung Jawab Mutlak (SPTJM) yang ditandatangani PPK sebagai hasil akhir pendataan personel non-ASN paling lambat 31 Oktober 2022.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Proses Pendataan Pegawai Non ASN di Instansi Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan berpedoman pada Peraturan atas tindak lanjut Surat Menteri PANRB nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pelaksanaan Pendataan Pegawai Non ASN Tahap I Tahun 2022 ini telah menetapkan peserta atau calon pelamar PPPK yakni yang berasal dari Tenaga Honorar Eks Kategori II untuk jabatan guru, tenaga kesehatan. Bagi Tenaga Honorar Eks Kategori II tersebut untuk dapat menjadi pelamar PPPK, selain harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan, juga harus terlebih dahulu terdaftar dalam database Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan sebagai Tenaga Honorar Eks Kategori II.

Dari hasil penelitian yang diperoleh dari data lapangan, pada dasarnya penelitian berjalan dengan baik. Namun tidak salah jika peneliti ingin memberikan saran. Adapun saran yang peneliti berikan adalah baiknya peneliti selanjutnya lebih banyak melakukan kajian literatur sehingga akan lebih beragam kasus yang bisa diperbarui. Dalam mengumpulkan data, hendaknya menggunakan Teknik dengan kuesioner atau wawancara agar dapat memperdalam data yang diperlukan.

VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam pembuatan artikel ini, tentu tidak lepas dari dukungan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, nasihat, dan bimbingan yang sangat besar manfaatnya bagi saya. Maka pada kesempatan ini, dengan rendah hati saya menyampaikan terimakasih sedalam-dalamnya kepada Sekretariat Daerah Kota Tangerang Selatan khususnya Bagian kepegawaian, kemudia kepada FISIP UMJ yang telah memfasilitasi dalam program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka sehingga saya bisa memberikan kontribusi.

DAFTAR REFERENSI

- Daerah, B. K. (2022, September). Retrieved from BKD SULAWESI TENGAH: <https://bkd.sultengprov.go.id/index.php/2022/09/01/pendataan-tenaga-non-asn-tahun-2022/>
- Prasetya, A. (2022). Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. Repository Universitas Islam Riau, 8. doi:<http://repository.uir.ac.id/id/eprint/14947>
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Surat Menteri PANRB nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah
- Surat Menteri PANRB nomor B/1511/M.SM.01.00/2022 tanggal 22 Juli 2022 tentang Pendataan Tenaga Non ASN di lingkungan Instansi Pemerintah
- Tri Widhi Ayusari, T. S. (2020). Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas). Soedirman Law Review.
- WIJAYA, Y. S. (2022, Desember). CNN INDONESIA. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/nasional/ruu-asn-atur-honoror-diangkat-tanpa-tes-hanya-administrasi-verifikasi>