

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu Kementerian Agama Kota Batu

Nurul Azizah, Suyeno, Langgeng Rahmatullah Putra

Universitas Islam Malang

22001091137@unisma.ac.id

ABSTRACT

One of the most important things in running the government and meeting the needs of the community is the institutions in the regions. If the institution runs well and correctly, it will certainly benefit a lot and bring a lot of good. However, if on the contrary, it will only benefit some people who are close so that it can be said that the institution is less running. Therefore, institutions in which or can be said to be civil servants and the like must work properly as government regulations have been set. The research method used is qualitative with a descriptive approach. The results obtained that the work ethic and performance of the Batu Subdistrict Religious Affairs Office are in accordance with government regulation No. 49 of 2018. Where the suitability is based on the implementation from superiors to staff and administration so that reports and activities and tasks are carried out properly. The obstacles that arise are also not many, just continue to provide the best service for the community so that innovations in adjusting technology are always carried out, such as online absences, online and remote submissions, etc. with the aim of making it easier for people in need.

Keywords: Implementation, PP NO 49, Kantor Urusan Agama

ABSTRAK

Salah satu hal terpenting dalam menjalankan pemerintahan dan memenuhi kebutuhan masyarakat adalah lembaga di daerah. Jika lembaga berjalan dengan baik dan benar tentu akan banyak bermanfaat dan banyak membawa kebaikan. Akan tetapi jika sebaliknya justru hanya akan menguntungkan bagi sebagian orang yang dekat sehingga bisa dikatakan lembaga kurang berjalan. Maka dari itu lembaga yang di dalamnya atau bisa dikatakan pegawai negeri dan sejenisnya harus bekerja dengan baik sebagaimana peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil yang didapatkan bahwa Etos kerja dan kinerja Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu sudah sesuai dengan peraturan pemerintah No. 49 Tahun 2018. Dimana kesesuaian tersebut didasarkan pada pelaksanaan mulai dari atasan hingga bagian staf dan administrasi sehingga laporan dan kegiatan serta tugas dijalankan sebagaimana mestinya. Kendala yang muncul juga tidak banyak hanya memang terus memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat sehingga inovasi menyesuaikan teknologi selalu dilakukan seperti adanya absen *online*, adanya pengajuan dll secara *online* dan jarak jauh dengan tujuan mempermudah bagi masyarakat yang membutuhkan.

Kata Kunci: Implementasi, PP NO 49, Kantor Urusan Agama

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama berjalannya suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama berdirinya suatu instansi diawali dengan tekad sumber daya manusianya, seiring dengan berjalannya waktu maka sumber daya manusia yang ada harus menyesuaikan kebutuhan instansi yang bersangkutan. Karena hampir setiap proses aktivitas yang ada di instansi melibatkan sumber daya manusia, baik sektor keuangan, sektor pemasaran, administrasi, operator, dan sektor lainnya yang ada di instansi tersebut. Indonesia merupakan negara yang memiliki sebuah cita-cita mulia dalam rangka memberikan kesejahteraan bagi warganya. Dalam rangka menuju cita-cita tersebut maka diperlukan sebuah perangkat sistem sumber daya manusia yang mampu untuk memberikan pelayanan terbaik baik warga. Utamanya diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan bahwa "Tiap-tiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" yang dimana maksud dalam pasal ini negara mengakui adanya suatu jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dengan tujuan untuk menciptakan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang perlu diperhatikan adalah penataan aparatur sipil negara. Kemampuan dalam masyarakat atau seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. (Sudrajat Hartini dkk, 2008)

Kualitas dari sumber daya itu sendiri akan sangat mempengaruhi dalam menggerakkan pembangunan di suatu bangsa dalam wujud pembangunan. Sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 angka 1 menyatakan "Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah". Selanjutnya, berdasarkan pasal 1 ayat 4 Undang-undang nomor 49 Tahun 2018 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan "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". (Pemerintah, 2018).

Perjanjian kerja merupakan sebuah kontrak tertulis antara individu dan entitas hukum, seperti lembaga pemerintah. Secara umum, semua kesepakatan yang dibuat harus jelas dalam hal konsekuensi hukum, status hukum, dan dampak kesepakatan yang telah disetujui. Tujuan dari kesepakatan kerja adalah untuk

mencapai stabilitas dalam ketentuan-ketentuan kerja. Durasi kesepakatan kerja dapat ditentukan oleh kedua belah pihak, dengan ketentuan bahwa kesepakatan tersebut tidak boleh lebih dari dua tahun dan dapat diperpanjang selama satu tahun. Sebaiknya, kesepakatan kerja tidak terlalu singkat untuk memastikan stabilitas, tetapi juga tidak terlalu panjang untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. (Ahmadi Miru, 2008) Dalam Undang-undang Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Aparatur Sipil Negara dikenal 2 macam jenis pekerjaan yaitu pertama Aparatur Sipil Negara (ASN) dan yang kedua Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Yang dimana ASN tersebut diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina dalam pelaksanaan perjanjian kerja maka harus memiliki identitas Kepegawaian dan nomor induk pegawai secara nasional, sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan ketentuan Undang-Undang nomor 49 Tahun 2018 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan, sasaran, dan eksistensi unit kerja yang pada akhirnya secara keseluruhan akan berhubungan terhadap pencapaian tugas pokok dan fungsi ASN dalam hal ini pada. Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan, semangat dan dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Maka dari itu, Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu sebagai salah satu ujung tombak yang bersentuhan langsung dengan masalah-masalah masyarakat, maka pelayanan yang diberikan sangat berpengaruh terhadap citra pelayanan publik di mata masyarakat sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan yang ada di masyarakat, akan tetapi jika tidak optimal tentu juga akan sangat berdampak kesulitan bagi masyarakat.

Kajian sejenis dengan penelitian ini sebagai berikut meliputi: 1) The Role of Religious Affairs Office (KUA) in Handling Sempalan Sect : Study Case of Religious Affairs Office (KUA) Tanjung Batu District Peran Kantor Urusan Agama dalam Penanganan Aliran Sempalan : Studi Kasus KUA Kecamatan Tanjung Batu .(Agus Jaya, 2015) 2) Analisis Pelaksanaan Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada PP No. 49 Tahun 2018. (Widaningsih dkk, 2022) 3) Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. (Wulan Pri Handini, 2020) 4) Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah. (Henny Juliani, 2021) 5) Kemitraan Kementerian Agama Kota Batu dan PT Bank BNI Syariah Kota Batu. (Novi Indahsari, 2018) dan 6) Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara. (Yunaini, 2020) Dari keenam di atas dapat kita lihat bahwa celah yang belum dibahas adalah terkait Implementasi Peraturan

Pemerintah No. 49 tahun 2018 Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu Kementerian Agama Kota Batu, sehingga hal itulah yang akan diteliti dalam kajian ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam hal ini adalah jenis penelitian lapangan atau dikatakan kualitatif. Hal ini disebabkan karena penelitian ini didasarkan pada data dari masyarakat di lokasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2019).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif. Dimana pendekatan deskriptif sendiri adalah mendeskripsikan sesuatu yang diteliti. Menurut Moleong (2005:4), pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka. Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo dan dokumentasi lainnya. Objek dalam penelitian ini adalah berfokus di Kemenag Kota Batu.

Sumber data yang digunakan ada dua yakni primer yang meliputi wawancara dan observasi kepada Kemenag Kota Batu dan sekunder yang meliputi buku, laporan, jurnal dan lainnya yang mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara (*interview*), observasi lapangan (pengamatan), dan dokumentasi. Sedangkan analisis yang digunakan adalah milik B Miles dan Huberman. Proses data yang dilakukan dengan menggunakan beberapa tahap diantaranya: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu Kementerian Agama Kota Batu

Sudah diketahui bersama bahwa memang setiap lembaga atau badan yang ada dibawah naungan pemerintah harus selalu berupaya untuk menanti segala aturan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat. Ini menjadi sebuah bentuk komitmen bersama bahwa segala sesuatu yang ada di tatanan pemerintah menjadi contoh yang baik di masyarakat. Termasuk dalam hal ini pelaksanaan PP No. 49 Tahun 2018 di KUA Kecamatan Batu, seperti yang diutarakan oleh Bapak Eko Wahyudi, S.Ag. Beliau memberikan penjelasan bahwa setiap pegawai ataupun keluarga besar di KUA Kecamatan Batu harus selalu patuh dan hormat dengan segala bentuk perintah maupun instruksi dari pemerintah pusat, ini menjadikan sikap profesional dalam bekerja dan bertindak.

Sementara itu peneliti juga mengamati bahwa memang seluruh pegawai yang berada di lingkungan KUA Kecamatan Batu memiliki sikap profesionalisme yang tinggi dengan bentuk tanggung jawab yang besar dan dedikasi tinggi dalam setiap hal

yang dikerjakan. Salah satunya ketika melakukan pelayanan kepada masyarakat yang sedang melakukan giat administrasi untuk keperluannya. Ini menandakan bahwa budaya bekerja yang baik sudah menjamur dalam setiap semangat yang dibawa oleh para pegawai di setiap harinya. (pembahasan wawancara dengan pegawai)

Kendala Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Dalam Sistem Manajemen Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu Kementerian Agama Kota Batu

Sudah disepakati bersama bahwa ketika seluruh komponen dalam lingkungan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi pasti akan menjadi sebuah budaya baik bagi sekitar. Faktor pendukung lain juga adalah adanya rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga ketika ada seorang pegawai yang mungkin belum tergugah etos kerja tinggi pasti akan bersama-sama untuk mendukung dan memberikan motivasi untuk ke depannya. Sementara itu peneliti juga mengamati bahwa ada juga beberapa hal yang menjadi penghambat menuju keinginan mulia KUA Batu. Memang dalam pembahasan sebelumnya sudah sangat gamblang dibahas perihal faktor pendukungnya, di sisi lain pasti ada saja hal yang menjadi penghambat walaupun itu kecil persentase namun ini sangat akan terasa dan terlihat bagi semua. Salah satunya adalah masih ada budaya lama dengan model kurang bisa memahami apa yang sudah dijadikan tanggung jawab dan tugasnya. Ini menjadikan kerikil sandungan bagi yang lain juga termasuk adanya rangkap tugas dan perlunya pegawai tambahan dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan akan semakin maksimal. Tetapi dalam ke depannya KUA Batu berkomitmen akan terus melakukan perbaikan di semua lini demi mewujudkan keinginan mulia yang terkandung dalam PP nomor 49 tahun 2018 yang menyatakan bahwa Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Solusi Dan Inovasi Di Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Batu Kementerian Agama Kota Batu

KUA Kecamatan Batu memiliki sebuah visi misi bersama dalam hal memajukan bentuk pelayanan dan kontribusi maksimal bagi masyarakat. Maka ini harus menjadi dasar dalam perjuangan seluruh pegawai di lingkungan KUA Batu. Memang segala sesuatu pasti membutuhkan proses yang panjang demi mewujudkan cita-cita yang mulia dan dalam hal ini KUA Kecamatan Batu bertekad untuk terus berkomitmen dalam pelaksanaan PP No. 49 tahun 2018 yang mengatur segala hal dalam bentuk kepegawaian menuju kesejahteraan mulia bagi semua. Peneliti mengamati bahwa salah satu faktor pendukung dalam mewujudkan keinginan mulia tersebut adalah banyak dari pegawai yang sudah memahami bahkan menerjemahkan

dalam bentuk etos kerja tinggi di keseharian, sehingga dengan hal tersebut menjelaskan bahwa hal itu menjadi sebuah solusi bagi KUA Batu dalam menerapkan kinerja yang sangat baik. Dan Inovasi terbarunya adalah mengikuti peraturan termasuk menerapkan teknologi yakni misalnya adanya absen *online*, pembuatan surat dan laporan serta lainnya secara jarak jauh dan *online* sehingga mempermudah keperluan yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membahas perihal Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.. Pada intinya memang KUA Batu sudah melaksanakan peraturan tersebut dibuktikan dengan hasil pembahasan di atas bahwa seluruh pegawai di lingkungan KUA Batu sangat profesional dan memiliki etos kerja tinggi. Kemudian selain itu juga adanya berbagai inovasi termasuk mengikuti perkembangan zaman yakni teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2019)

Handini, Wulan Pri, 'Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah', *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17.4 (2020), 501 <<https://doi.org/10.54629/jli.v17i4.659>>

Hartini, Sri, Setiajeng Kadarsih, Tedi, Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)

Indahsari, Novi, 'Kemitraan Kementrian Agama Kota Batu Dan PT Bank BNI Syariah Kota Batu', *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 4.2 (2018), 106-16 <<http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/jiap>>

Jaya, Agus, 'The Role of Religious Affairs Office (KUA) in Handling Sempalan Sect : Study Case of Religious Affairs Office (KUA) Tanjung Batu District Peran Kantor Urusan Agama Dalam Penanganan Aliran Sempalan : Studi Kasus KUA Kecamatan Tanjung Batu', *Jurnal Bimas Islam*, 2015, 203-40

Juliani, Henny, 'Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dalam Penataan Pegawai Di Instansi Pemerintah', *Masalah-Masalah Hukum*, 50.1 (2021), 36-48 <<https://doi.org/10.14710/mmh.50.1.2021.36-48>>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 6 (2024) 3122 - 3128 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v6i6.2442

Miru, Ahmadi, *Hukum Kontrak Dan Perancangan Kontrak* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008)

Pemerintah, *PP Nomor 48 Tahun 2018* (Jakarta: Pemerintah, 2018)

Yunaini, Agus Supriono, Alfi Hidayati, . Asyari, and Dumai Yanti Hutauruk, 'Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara', *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 5.2 (2020), 243-53 <<https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i2.3326>>

Widaningsih, Fadloli, and Rokiyah, 'Analisis Pelaksanaan Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada PP No. 49 Tahun 2018', *Prosiding Polinema*, 4.1 (2022), 1-8 <<https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49->>