



Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

M.Aditya Mulana Rangkuti¹, Albert Tulus Lumban Gaol², Restu Dhastein Syahdatu Kalamullah³

¹²³Universitas Negeri Semarang

Abstract

Received: 15 April 2023

Revised: 23 April 2023

Accepted: 27 Mei 2023

Sejalan dengan adanya reformasi birokrasi pasca jatuhnya masa orde baru sejalan juga dengan tujuan pentingnya menambah dan memperjelas ketentuan dari peraturan yang berkaitan dengan aparatur sipil pemerintahan. Berkaitan dengan tuntutan atas kebutuhan dasar tersebut, maka tidak ada waktu untuk tidak melakukan revisi akan undang-undang yang telah ada tersebut. Maka dari itu, dalam rangka penataan ulang terhadap Dalam rangka mencapai standar profesional, netralitas politik, kapasitas dan produktivitas yang tinggi, serta integritas yang baik bagi SDM dalam aparatur negara, pada tahun 2014 dikeluarkan UU Nomor 5 tentang Aparatur Sipil Negara. Melalui berlakunya peraturan perundang-undangan ini, maka status dan kedudukan dari para pegawai pemerintah dengan perjanjian (PPPK) atau versi pekerja kontrak, mendapatkan perlindungan dan kejelasan hukum. Salah satu keputusan penting yang dihasilkan dari UU tersebut adalah pengakuan dan pengaturan status PPPK. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa dalam undang-undang terkait disebutkan terkait pemutusan hubungan kerja oleh PPPK dapat diselenggarakan melalui tiga cara yang berbeda diantaranya meliputi pemutusan dengan hormat, pemutusan dengan hormat bukan atas kehendak sendiri, serta pemutusan tidak dengan hormat.

Keywords: *Perlindungan Hukum dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja*

(*) Corresponding Author: adityarangkuty84@unnes.ac.id

How to Cite: Rangkuti M.A.M, Gaol A.T.L., & Kalamullah R.D.S. (2023). Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. <https://doi.org/10.5281/zenodo.809850>

PENDAHULUAN

Sistem penetapan berlakunya aturan mengenai aparatur sipil di negara Indonesia terus mengalami perubahan dan pembaruan yang bertujuan utama untuk mencegah terjadinya kekuasaan yang sewenang-wenang oleh penguasa, terutama pada masa sebelum era reformasi. Sebelum era reformasi, Indonesia mengalami masa yang ditandai oleh dominasi otoriter dan sentralisasi kekuasaan. Penguasa pada saat itu memiliki kontrol yang kuat terhadap aparatur



sipil, dan seringkali aturan-aturan yang ada hanya berfungsi untuk mempertahankan dan memperkuat posisi kekuasaan penguasa tersebut. Hal ini menyebabkan terjadinya penyalahgunaan kekuasaan, praktik korupsi, pelanggaran hak asasi manusia, serta pembatasan kebebasan berpendapat dan berserikat.

Dalam rangka mencegah kekuasaan yang sewenang-wenang dan memberikan kontrol yang lebih adil terhadap aparatur sipil, perubahan sistem penetapan aturan secara bertahap dilakukan. Era reformasi yang dimulai pada tahun 1998 menjadi titik balik penting dalam sejarah Indonesia, di mana upaya nyata dilakukan untuk membangun sistem pemerintahan yang demokratis dan menjunjung tinggi supremasi hukum.

Pada masa reformasi, terdapat upaya besar untuk mereformasi hukum dan sistem pemerintahan. Salah satu langkah penting adalah melakukan pembaruan dalam penetapan berlakunya aturan mengenai aparatur sipil. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap aturan yang diterapkan dalam pengelolaan aparatur sipil didasarkan pada prinsip-prinsip demokratis, keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.

Dalam proses pembaruan ini, melibatkan partisipasi publik, organisasi masyarakat sipil, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan bahwa perspektif yang beragam dan aspirasi masyarakat didengar dan diakomodasi dalam penetapan aturan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meminimalisir potensi penyalahgunaan kekuasaan, membangun sistem yang lebih terbuka dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, serta memberikan perlindungan yang lebih baik terhadap hak-hak sipil dan politik individu.

Dalam konteks ini, perubahan sistem penetapan berlakunya aturan mengenai aparatur sipil di Indonesia dapat dianggap sebagai upaya yang terus-menerus dan berkelanjutan untuk membangun tata kelola yang lebih baik, menghindari konsentrasi kekuasaan yang berlebihan, serta memastikan adanya

kontrol dan keseimbangan yang sehat antara penguasa dan masyarakat. Proses ini masih terus berlanjut dan menjadi bagian penting dalam memperkuat fondasi demokrasi dan supremasi hukum di negara Indonesia.

Atau dengan kata lain, pada masa itu kekuasaan penguasa bersifat sentralistik dinilai memberikan dampak dan pengaruh sangat signifikan terhadap penyelenggaraan aparatur negara dan proses pelaksanaan tugas, fungsi, dan tanggung jawab atas amanat peraturan perundang-undangan secara profesional. Padahal, seyogyanya kedudukan dan fungsi Aparatur Sipil Negara, diharapkan dapat menjadi perantara masyarakat dengan pemerintah dalam ruang lingkup pelayanan publik. Oleh sebab itu, dibutuhkan normativitas hukum yang berlaku mengikat untuk ditujukan sebagai pengenaan tugas aparatur sipil negara berprinsip pada netralitas, profesional, berintegritas, serta bebas dan bersih dari intervensi pihak manapun termasuk kelompok partai politik tertentu yang ikut campur dalam penyelenggaraan administrasi negara.¹

Dalam hal ini memang telah ada landasan idiil yang mengatur setiap tingkah laku masyarakat termasuk bagaimana jalannya pemerintahan secara filosofis dalam tatanan dasar hukum Indonesia, seperti UUD NRI 1945 dan Pancasila. Namun, dalam hal ini sejalan dengan UUD 1945 dan Pancasila tetap diperlukan adanya undang-undang khusus yang didasarkan pada landasan idiil tersebut. Peraturan perundang-undangan yang dimaksud ialah kebijaka/aturan/undang-undang/ketentuan yang mereformasi peraturan perundang-undangan daripada masa sebelumnya yang mengatur tentang PNS atau Pegawai Negeri Sipil, yaitu undang-undang tentang aparatur sipil negara sebagai wujud pengembangan dinamika hukum.

¹ Dwi Aryanti Ramadhani, Iwan Erar Joesoef, (2020), “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi”, hlm. 2.

Hubungan pelaksanaan pemerintahan melalui aparatur sipil negara dikaitkan dengan konsep ketenagakerjaan yang memberikan sebuah imbalan atau penghargaan kepada seseorang setelah menyelesaikan kewenangan dalam ruang lingkup dan batasan fungsinya. Hak dan kewajiban pekerja sangat diperhatikan untuk memberdayakan kualitas hidup sumber daya manusia. Ketentuan ini yang menjadi dasar berangkatnya era reformasi untuk merombak keseluruhan sistem demokrasi negara Indonesia, termasuk sistem kepegawaian.

Sejalan dengan adanya reformasi birokrasi pasca jatuhnya masa orde baru sejalan juga dengan tujuan pentingnya menambah dan memperjelas ketentuan dari peraturan yang berkaitan dengan aparatur sipil pemerintahan. Berkaitan dengan tuntutan atas kebutuhan dasar tersebut, maka tidak ada waktu untuk tidak melakukan revisi akan undang-undang yang telah ada tersebut. Oleh karena itu, untuk mengatur ulang Sumber Daya Manusia (SDM) pada aparatur negara agar bersifat netral pada politik, perlu dilakukan upaya tertentu berstandar profesional, berkapasitas dan berproduktivitas, dan memiliki integritas tinggi sehingga diundangkan dan ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam mereformulasikan ketentuan kepegawaian.

Undang-undang Aparatur Sipil Negara menguraikan konsep/definisi/paradigma aparatur negara sebagai sebuah profesi, yang memiliki kewenangan dan batasan tertentu untuk mencapai tujuan pemerintahan negara. Sebelum diundangkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, terdapat peraturan lain yang mengklasifikasikan Aparatur Negara meliputi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai tetap saja. Pegawai tetap tersebut menjanjikan kepastian hukum dari upaya menghindari kesusilaan dan menjaga keteriban umum. Adapun setelah perubahannya, klasifikasi tersebut diperluas ruang

lingkup maupun pelaksanaannya menjadi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).²

Dari paparan latar belakang tersebut diungkapkan berbagai permasalahan yang timbul dari keberadaan PPPK, peneliti tertarik untuk melakukan analisis secara lebih mendalam mengenai perlindungan hukum yang diberikan sebagai jaminan pelaksanaan tugas pegawai pemerintah berlandaskan pada perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam perubahannya di Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, penulis menarik rumusan masalah yaitu bagaimana perlindungan terhadap pegawai pemerintahan berlandaskan pada perjanjian kerja oleh PPPK dalam UU No. 5 Tahun 2014 yang membahas eksistensi aparatur sipil negara sebagai kontekstualisasi pelayanan publik yang transparan dan akuntabel.

PEMBAHASAN

1. Perlindungan Terhadap Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Sebagaimana Diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Penyelenggaraan negara tidak terlepas dari beberapa bagian pemangku kepentingan yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Susunan kelembagaan negara diselenggarakan kembali pada kepentingan masyarakat. Hal ini sejalan dengan konsep negara Indonesia sebagai negara hukum menuntut sistem pemerintahan atau birokrasi yang ramah terhadap keterbukaan penguasa dengan warga negara tanpa terkecuali, bahkan terhindar dari diskriminasi. Konsep negara hukum memberikan konsekuensi logis untuk memberlakukan landasan konstitusional mengarahkan kehidupan berbangsa, bernegara, dan

² Wulan Pri Handini & Danang Risdiarto, (2019), "Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah", hlm. 503

bermasyarakat berprinsip pada keadilan dan kesejahteraan. Maka dari itu, negara dibebankan kewajiban memberikan amanat kepada susunan organisasi pemerintah ditujukan sebagai wadah penyelesaian persoalan masyarakat.

Dalam kaitannya hidup dalam sebuah negara, Pemerintah merupakan elemen yang esensial dan wajib ada, bertugas sebagai badan yang mengelola dan melaksanakan tugas-tugas negara serta berperan sebagai perangkat masyarakat dalam mencapai tujuan negara tersebut. Berkaitan dengan Indonesia, jadi tujuan negara yang dimaksud adalah tujuan ideal yang termaktub dalam Alinea Keempat UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan tujuan daripada negara, maka negara dalam hali ini pemerintah sekurang-kurangnya memiliki tiga tugas pokok, yaitu “Menyediakan pelayanan umum yang berkelanjutan terhadap masyarakat negaranya, melakukan pemberdayaan guna memperoleh eskalasi dalam kehidupan yang lebih sejahtera, serta menyelenggarakan pembangunan”. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut akan dapat berjalan jikalau negara terkait memperoleh saranan dan prasana yang baik termasuk keberhasilan atau kejelasan dalam mengatur aparatur negara dan aparatur sipil sebagai bagian dari aparatur negara.

Aparatur Sipil Negara menunjukkan sistem pelayanan publik yang dinilai transparan kepada masyarakat atas penyelenggaraan pemerintahan menuju konsolidasi demokrasi oleh pemangku kepentingan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara atau dapat dikenal dengan ASN didefinisikan sebagai profesi yang memuat ruang lingkup tugas institusional pemerintahan diperuntukkan kepada pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Aparatur sipil negara melalui pegawai negeri ini bertugas dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang diangkat dan dilantik oleh pejabat penerima kepegawaian. Untuk membedakan kewenangannya, pegawai negeri dibagi menjadi dua kelompok, yaitu pegawai

negeri sipil (PNS), dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). ASN berhak menerima penghasilan yang merupakan bentuk upah kinerja dari ketercapaian tujuan pemerintahan negara sesuai dengan keberlakuan aturan perundang-undangan tanpa paksaan.³ Berkaitan dengan konsep tenaga kontrak pada PPPK, dasar ketentuan perjanjian kerja dalam aspek keperdataan wajib memenuhi unsur cakap hukum baik dapat dilihat dari umur maupun kemampuan melakukan perbuatan hukum, terdapat tugas pekerjaan yang telah ditentukan dan disepakati, serta tidak diperkenankan melanggar peraturan perundang-undangan.

Tatanan kajian hukum selama ini menjadi evaluasi lanjut dari undang-undang aparatur sipil negara dimulai dari kebijakan pertama berupa Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kepegawaian. Akibat kondisi rezim yang berubah dan keterdesakan sistem demokrasi, pemerintah membangun ulang hubungan kemasyarakatannya dengan mengubah kembali substansi sebelumnya yang menghasilkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Langkah progresif pemerintah membentuk kelembagaan negara berupa aparatur sipil negara terbukti dengan revisi pengaturan kepegawaian mengenai status dan kedudukan pegawai aparatur sipil negara menjadi Pegawai Negeri Sipil. Tak hanya itu, pembagian tugas aparatur sipil negara diuraikan menjadi dua kelompok yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah menilai bahwa pengelompokan tugas yang berbeda inilah dapat meningkatkan efektivitas kinerja pelayanan publik sesuai dengan tujuan administrasi negara kepada masyarakat.

Dasar utama peran aparatur sipil negara tidak hanya terbatas pada menjaga netralitas administrasi negara, tetapi juga melibatkan tugas penting dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Aparatur

³ Jevon Adijenda Parkher & Dasril Radjab, (2021), "Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan", hlm. 483.

sipil negara berperan sebagai tulang punggung dalam penyelenggaraan pemerintahan, baik pada tingkat pusat maupun daerah, dan memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan berbagai fungsi publik.

Salah satu peran utama aparatur sipil negara adalah menjaga netralitas administrasi negara. Hal ini berarti bahwa aparatur sipil negara harus bertindak secara objektif, adil, dan tidak memihak dalam melaksanakan tugas-tugas administratif. Netralitas ini sangat penting untuk memastikan bahwa aparatur sipil negara tidak terlibat dalam kegiatan politik yang dapat mengganggu independensi dan profesionalisme mereka. Dengan menjaga netralitas, aparatur sipil negara dapat menjadi penjaga kestabilan dan keadilan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Selain itu, aparatur sipil negara juga memiliki peran yang signifikan dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Mereka adalah ujung tombak pemerintah dalam melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Aparatur sipil negara bertugas untuk mengimplementasikan kebijakan publik, mengelola program-program pemerintah, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Mereka harus memiliki kompetensi yang memadai, sikap yang profesional, dan kesadaran akan pentingnya kepuasan masyarakat dalam mendapatkan pelayanan yang baik.

Dalam menjalankan peran mereka, aparatur sipil negara juga harus berpegang pada prinsip akuntabilitas dan transparansi. Mereka bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dengan integritas, mengelola sumber daya publik secara bertanggung jawab, dan melaporkan hasil kerja mereka secara jelas dan terbuka kepada masyarakat. Dengan demikian, aparatur sipil negara tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kebijakan pemerintah, tetapi juga sebagai penjaga kepercayaan publik terhadap pemerintahan.

Secara keseluruhan, peran aparatur sipil negara tidak hanya terfokus pada menjaga netralitas administrasi negara, tetapi juga melibatkan tugas penting dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Melalui netralitas, profesionalisme, dan akuntabilitas, aparatur sipil negara dapat menjadi motor penggerak dalam menciptakan administrasi yang efisien, pemerintahan yang adil, serta pelayanan publik yang responsif dan terpercaya.

Reduksi tugas aparatur sipil negara tidak lain sebagai rekonstruksi keterbukaan pemerintah kepada masyarakat. Efisiensi dan efektivitas setiap penyelenggaraan tugas pemerintahan harus sejalan dengan cita-cita reformasi birokrasi Indonesia yang berpegang teguh pada demokrasi. Hal ini tentu menjadi identitas bangsa Indonesia yang mengedepankan aspirasi masyarakat termuat dalam transparansi kinerja aparatur sipil negara.

Pasca lahirnya undang-undang tersebut dalam kehidupan pemerintahan tidak lagi dikenal dengan istilah pegawai honor atau sejenisnya, Tetapi, istilah tersebut diperbaharui menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK ini memiliki peluang untuk menjadi PNS dengan mengikuti seleksi melalui tahapan CCPNS yang mempertimbangkan kebutuhan dan evaluasi kinerja.⁴ Kebutuhan yang dimaksud adalah rangkaian beban kerja yang diwajibkan kepada sebuah instansi pemerinatahn tertentu dianalisa sesuai jaatan, jumlah, dan jabatan dari PPPK. Namun dampak hukum lain daripada peluang tersebut adalah tenaga pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebelumnya tidak serta-merta dapat berubah status menjadi PPPK. Oleh sebab itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib menempuh tahapan seleksi terlebih dahulu tanpa memandang pengalaman kepegawaian selama menjadi honorer. Pemerintah mengubah PPPK ini tidak untuk mengangkat pegawai

⁴ *Ibid*, hlm. 485.

honorar dengan kolektif, sehingga penyeleksian tetap diselenggarakan seperti proses penerimaan pegawai negeri sipil.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sendiri yaitu seseorang dalam menjalankan tugasnya berperan sebagai tenaga kerja, namun tidak dapat memenuhi kemampuan dalam syarat pengangkatan pegawai negeri dari instansi pemerintahan. PPPK biasa diambil dari lulusan sekolah yang tidak memerlukan prosedur tertentu untuk diambil tenaganya tanpa kualifikasi. PPPK ini bersifat tidak tetap, menggantungkan seluruh kebutuhan administrasi pemerintahan bersifat administrative, teknis, dan profesional.

Pada kenyataannya, adopsi sistem kepegawaian baru, yang ditandai dengan kehadiran PPPK, akan diterapkan dalam pemerintahan dan menghilangkan peran pegawai honorar. Dalam hal ini juga bertujuan untuk lebih memberikan landasan dan pengaturan hukum yang jelas mengenai pegawai tidak tetap tersebut. Kondisi tersebut terlihat atau dinyatakan demikian karena pada undang-undang yang mengatur sebelumnya tidak terdapat aturan mengenai pegawai tidak tetap bahkan terkait dengan jangka waktu berlakunya kontrak kerja.⁵ Masa pengerjaan kewenangan oleh PPPK diatur sesuai kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian pekerja bersangkutan, dan perpanjangan masa tugas hanya diperlukan apabila kinerja pegawai tersebut dinilai mampu mengembangkan pelayanan publik sesuai *good governance*. Selain itu, mengingat tugas pegawai negeri sipil ini harus menjaga profesionalitas dan tanggung jawabnya, maka keabsahan status kepegawaianya dianggap wajib diberikan kepastian hukum. Pengaruh status kepegawaian akan berdampak langsung pada kesungguhan aparatur sipil negara mengimplementasikan tugas pokok pemerintahan. Meskipun sistem kepegawaianya menghilangkan kedudukan pegawai honorar, PPPK ini dinilai

⁵ Ramadhani, (2020), Op. Cit., hlm. 4.

lebih dapat menegakkan hak dan kewajiban disetarakan pada PNS pada umumnya.

Dalam perspektif materialistik, ASN menjalankan tugasnya berdasarkan pada pengabdian kepada negara kemudian bentuk penghargaannya diwujudkan berupa tunjangan, gaji, cuti, perlindungan, dan kesempatan mengembangkan potensi diri. Menurut Fadhel Maulana Ramadhan, PPPK bertujuan untuk menghasilkan inovasi di sektor pemerintahan melalui pertukaran pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan demikian apabila dikaitkan dengan perjanjian kerja maka tersirat bahwa PPPK adalah pegawai pemerintahan yang memiliki kekuatan hukum pada sebuah perjanjian kerja. Perjanjian kerja terhadap PPPK merupakan hal yang penting dalam rangka mengikat hubungan hukum antara pegawai pemerintahan bukan PNS dan pemerintahan yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, apabila perjanjian kerja terkait mengikat sesuai dengan apa yang dijelaskan sebelumnya, hubungan diantara keduanya adalah hubungan hukum keperdataan. Perjanjian kerja yang dimaksud yang sesuai dengan undang-undang tersebut adalah Perjanjian Jangka Waktu tertentu yang kemudian disingkat atau disebut dengan PKWT.⁶ Keberadaan PPPK dalam tatanan birokrasi pemerintahan menimbulkan kesimpangsiuran ketetapan status hukum yang memengaruhi hak aparatur sipil negara. Antara keberlakuan PKWT dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dengan UU ASN dapat menelusuri lebih lanjut terhadap asas *lex specialis derogate lex generalis*. Hal ini disebabkan pula pada tidak adanya tahapan lanjut yang dapat mengangkat jabatan fungsional PPPK menjadi calon PNS.

Berkaitan dengan hal tersebut, dijelaskan secara konkrit dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 membahas mengenai kebijakan ketenagakerjaan, bahwa penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mengatur batas

⁶ Ramadhani, (2020), Op. Cit. hlm. 7.

waktu yang berlaku dalam periode masa kesepakatan kerja kepada pegawai. Dimana PKWT bukan diadakan guna pekerjaan yang akan bersifat tetap, akan tetapi hanya diterbitkan dalam rangka memperjelas jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, kegiatan pekerjaan, serta jangka waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan pemberlakuan konsep PKWT terhadap PPPK dianggap tidak sesuai dengan kondisi dan status keberadaann aparatur sipil negara. Lain halnya dengan pegawai negeri sipil, PKWT lebih cocok diberlakukan terhadap pekerja/buruh/pengusaha sebab pegawai negara termasuk dalam kelompok pejabat pemerintahan memiliki pertanggungjawaban penuh atas proses penyelenggaraan birokrasi. PKWT dalam PPPK tidak berbasis pada kepentingan ekonomi sebagaimana yang diutamakan pada kegiatan bisnis pengusaha atau pekerja. Maka dari itu memberlakukan jangka waktu tertentu sebagai pertimbangan pemutusan kerja pegawai tidak sebanding dengan kewenangan yang dibebankan. Tepatnya, pegawai pemerintahan terbatas pada lingkungan kelembagaan negara berfungsi administratif yang dipersamakan layaknya lembaga negara dari eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Adapun pihak yang memberikan pekerjaan baik dari perusahaan maupun administrasi publik berasal dari dua pihak berbeda, yaitu pengusaha untuk menjalankan kewajiban atas bisnis sedangkan pegawai negeri diutus oleh pemerintahan dalam menjembatani kepentingan masyarakat. Perlu diketahui bahwa status kedudukan administrasi negara atau pemerintah masih termasuk dalam subjek hukum merepresentasikan insitusi jabatan dan badan (*lichaam*) untuk mengimplementasikan tindakan hukum secara privat maupun publik.

Rezim ketenagakerjaan yang menganut konsep pekerjaan dihitung dari jangka waktu tertentu bukan berarti secara otomatis menunjukkan sifat permanen dalam hubungan kerja. Meskipun pekerjaan diatur dengan batas waktu yang ditentukan, hal ini tidak berarti bahwa pekerjaan tersebut memiliki karakteristik yang permanen.

Dalam beberapa situasi, pekerjaan dengan kontrak berjangka waktu dapat menjadi pilihan yang tepat untuk mengatasi kebutuhan khusus atau sementara dalam suatu perusahaan. Misalnya, untuk mengisi kekosongan posisi selama cuti panjang pegawai tetap, mengatasi lonjakan permintaan sementara, atau menjalankan proyek tertentu yang memiliki batas waktu. Dalam hal ini, kontrak berjangka waktu dapat memberikan fleksibilitas dan efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Namun, penting untuk diingat bahwa karakteristik kontrak berjangka waktu tidak memberikan jaminan akan keberlanjutan atau kepastian pekerjaan bagi individu yang bekerja dalam kontrak tersebut. Setelah periode kontrak berakhir, keputusan untuk memperpanjang atau mengakhiri hubungan kerja biasanya bergantung pada kebijakan dan kebutuhan perusahaan.

Dalam beberapa kasus, kontrak berjangka waktu dapat memberikan kerentanan terhadap ketidakpastian pekerjaan, perlakuan yang tidak adil, atau ketidakseimbangan kekuasaan antara pemberi kerja dan pekerja. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja untuk menjaga dan mengawasi perlindungan hak-hak pekerja dalam kontrak berjangka waktu, seperti hak atas upah yang layak, perlakuan yang adil, dan kesempatan untuk pengembangan karier.

Selain itu, perlu diakui bahwa pentingnya keberlanjutan dan stabilitas dalam hubungan kerja untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kesejahteraan sosial. Dalam konteks ini, upaya untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan mempromosikan akses yang lebih baik ke pekerjaan dengan status yang lebih stabil dan layak perlu diperhatikan.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penting untuk melakukan evaluasi dan pengawasan yang cermat terhadap sistem ketenagakerjaan, kebijakan perlindungan pekerja, dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini dapat

mencakup upaya untuk meningkatkan jaminan sosial bagi pekerja kontrak, memperkuat mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan mendorong penggunaan kontrak berjangka waktu yang seimbang dengan kepentingan pekerja dan pemberi kerja.

Dengan demikian, meskipun rezim ketenagakerjaan yang menggunakan konsep pekerjaan dihitung dari jangka waktu tertentu dapat memberikan fleksibilitas, perlu diingat bahwa sifatnya bukanlah permanen. Penting bagi semua pihak terkait untuk memastikan bahwa pekerja yang berada dalam kontrak berjangka waktu tetap mendapatkan perlindungan hak-hak mereka dan memiliki akses yang adil ke kesempatan kerja yang stabil dan layak.

Seyogyanya, perjanjian kerja yang digunakan dalam perusahaan tidak hanya terkait pada konteks pekerjaan secara umum, tetapi juga dalam ranah kepegawaian pemerintahan, perjanjian kerja harus spesifik dan terkait dengan kontekstualisasi pelayanan publik yang timbul dari permasalahan hidup masyarakat sehari-hari.

Dalam konteks kepegawaian pemerintahan, penting untuk memahami bahwa aparatur sipil negara memiliki tanggung jawab yang unik dalam melayani kepentingan publik dan kebutuhan masyarakat secara langsung. Mereka berperan dalam menyediakan layanan publik, mengelola program-program pemerintah, dan menjalankan fungsi-fungsi administratif yang berdampak langsung pada kehidupan masyarakat.

Dalam hal ini, perjanjian kerja dalam ranah kepegawaian pemerintahan harus mencerminkan komitmen untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Perjanjian kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga menetapkan harapan yang jelas terkait tanggung jawab pekerja dalam menyediakan pelayanan publik yang efektif, responsif, dan terukur.

Selain itu, perjanjian kerja dalam kepegawaian pemerintahan juga harus memperhatikan konteks sosial, budaya, dan politik di mana pelayanan publik tersebut diberikan. Setiap daerah atau wilayah memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, sehingga perjanjian kerja harus mampu menyesuaikan dengan konteks tersebut. Pekerja pemerintahan harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang kondisi sosial masyarakat, serta kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi permasalahan yang unik dan kompleks.

Dalam prakteknya, perjanjian kerja dalam ranah kepegawaian pemerintahan dapat mencakup komitmen untuk memberikan pelayanan yang inklusif, mengutamakan kepentingan masyarakat, menjaga integritas dan etika kerja, serta berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, perjanjian kerja juga dapat menetapkan sasaran kinerja yang terukur dan indikator keberhasilan yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pencapaian dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas.

Dengan adanya perjanjian kerja yang kontekstual dan berfokus pada pelayanan publik, diharapkan bahwa aparatur sipil negara akan lebih terlibat secara aktif dalam menangani permasalahan hidup masyarakat sehari-hari. Hal ini akan mengarah pada peningkatan kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diberikan oleh pemerintah, serta memperkuat kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah sebagai pemegang amanah untuk melindungi dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perjanjian kerja dalam kepegawaian pemerintahan harus diperbarui secara berkala, mengikuti perkembangan dan dinamika yang terjadi dalam masyarakat. Pengembangan perjanjian kerja yang kontekstual dan relevan akan menjadi langkah penting dalam memastikan bahwa pelayanan publik yang diberikan tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat.

Berbeda dengan PKWT dalam perusahaan tidak dapat dianalogikan pada kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan oleh PPPK. Tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja saat ini masih digunakan oleh instansi pemerintahan namun status hukumnya berubah menjadi tidak diakui oleh sistem kepegawaian negara. Tenaga PPPK yang digunakan dalam sistem kepegawaian sebelum adanya perubahan terbaru berwenang atas pelaksanaan tugas instansi pemerintahan untuk kemudian diberikan hak upah sebagai penghasilan atas kerja keras yang dikerahkan berasal dari pembebanan pada anggaran pendapatan dan belanja negara dan daerah masing-masing. Kepastian yuridis tenaga PPPK ini menjadi profesi yang dinilai menjanjikan oleh masyarakat sehingga banyak diantaranya mengikuti perekrutan pegawai PPPK sampai saat ini telah berubah status hukumnya.

Penghapusan eksistensi tenaga honorer oleh pemerintah ditengarai oleh beberapa faktor diantaranya sistem rekrut tidak transparan dan mendominasi praktik KKN, penetapan standar upah tidak dapat dipastikan akibat perbedaan kemampuan keuangan masing-masing daerah bahkan jumlah upah tidak sesuai alih-alih pengabdian negara, serta anggapan masyarakat yang masih menilai bahwa untuk menjadi aparatur sipil negara dapat ditempuh terlebih dahulu melalui pengangkatan tenaga PPPK. Hal ini justru memberikan dampak yang kurang kondusif bagi negara Indonesia yang sarat akan ketertiban sosial dan penegakan demokrasi rakyat. Padahal sebagai negara hukum, pemerintah Indonesia memperhatikan asas legalitas yang menjadi landasan perubahan status kepegawaian dalam UU ASN memengaruhi setiap posisi hukum warga negara dalam mengemban amanat instansi kelembagaan.

Didasarkan pada apa yang termuat dalam undang-undang ASN, bagi pegawai yang status sebagai PNS maka berikut adalah beberapa kondisi yang dapat menyebabkan seseorang pensiun, yaitu diantaranya meliputi batas usia pensiun telah tercapai, meninggal dunia, penyusutan kebijakan pemerintah atau

organisasi kelompok pemerintahan sehingga tugas dianggap selesai dan menimbulkan pensiun dini, serta keadaan ketidakmampuan jasmani maupun kondisi rohani yang menghambat pelaksanaan tugas dan kewajiban.”⁷. Selain itu, PNS juga bisa diberhentikan secara tidak hormat karena telah melanggar peraturan kedisiplinan di tingkat berat atau melakukan tindakan ketidaksewenang-wenangan yang dinilai sebagai perbuatan melawan UUD NRI 1945 dan Pancasila yang merupakan dasar hukum tertinggi di Indonesia.

Ketika yang dimaksud adalah individu yang berstatus sebagai PPPK maka bukan “tindakan memberhentikan” melainkan disebut dengan “Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja (PHPK)”. PHPK masih diklasifikasikan menjadi tiga macam jenis tindakan memutus hubungan kerja diantaranya, pemutusan secara hormat, pemutusan secara hormat namun bukan dari permintaan sendiri, serta pemutusan tidak hormat atas hubungan perjanjian kerja. Adapun masing-masing jenis pemutusan kerja dapat diuraikan lebih jauh sebagai berikut.

a. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Secara Hormat

Tindakan ini menitikberatkan pada proses memutuskan hubungan kerja atas perjanjian dengan hormat, tanpa disertai kesalahan atau kelaian yang timbul dari aparatur sipil negara melawan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 53 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 menentukan bahwa aparatur sipil negara yang diputus hubungan perjanjian kerjanya disebabkan karena beberapa hal yaitu 1) waktu dan masa pengerjaan tugas pemerintahan telah selesai atau seseorang telah melewati batas usia yang ditentukan dalam memenuhi jabatan tertentu sehingga diberhentikan agar digantikan dengan pegawai lain yang berada pada usia produktif. Usia pensiun untuk pejabat

⁷ Yemima Andria Hotmauli Simanjuntak, (2022), “Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja”, hlm. 554.

fungsional keterampilan, ahli pertama, dan ahli muda adalah 58 tahun; untuk PPPK ahli madya dan ahli utama, usia pensiun adalah 60 tahun. PPPK dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja karena berbagai alasan, seperti meninggal dunia, atas permintaan sendiri, atau karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang menyebabkan pengurangan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan. Jika PPPK ingin mengajukan pemutusan hubungan kerja atas permintaan sendiri, mereka harus telah memenuhi minimal 90% dari masa perjanjian kerja dan target kinerja mereka. Jika PPPK mengalami sakit atau kecelakaan kerja yang membuatnya tidak cakap jasmani dan/atau rohani selama 30 hari berturut-turut, maka PPPK dapat diberhentikan. Dibutuhkan bukti dari pemeriksaan tim penguji yang telah diangkat oleh Menteri dan terdiri dari dokter pemerintah sebagai validasi klaim PPPK. Jika PPPK menghadapi perampangan atau pengurangan, mereka memiliki opsi untuk mengajukan lamaran kembali sebagai PPPK.”⁸.

Dalam Yemima, dikutip dari undang-undang terkait disebutkan bahwa “Jika seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPK) di-PHK secara tidak adil. Jadi, ketika seseorang berada dalam kondisi tersebut, mereka dapat merujuk pada aturan hukum yang mengatur hak mereka, dan tidak diperbolehkan mengajukan permohonan sebagai PPPK, serta akan dikenakan sanksi berupa pembayaran ganti rugi”. Alih-alih mereformasi kedudukan kepegawaian daripada aturan sebelumnya dalam mewujudkan sarana pembaharuan masyarakat, dari pasal tersebut menunjukkan justru muncul dampak tata kelola bidang pemerintahan yang tidak mampu memberdayakan dan mengakomodir profesionalias sumber daya manusia, bahkan diberlakukannya seleksi menuju aparatur negara

⁸ *Ibid.*

yang begitu ketat semakin tidak berdayanya lembaga birkorasi mencapai pemerintahan yang baik atau *good governance*. Ketidakpastian hukum inilah menjadi anggapan kontra masyarakat apabila dilihat dalam status administrasi. Gejolak sosial semakin menyorot keabsahan kinerja pemerintahan yang seolah-olah tidak memberikan jaminan hukum kepada para tenaga PPPK.

Tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 oleh pemerintah digunakan dalam menyajikan solusi pengangkatan PPPK. Syarat administrative PPPK dalam tes CPPPK yang tidak dapat dipenuhi dapat dialihkan pada posisi tenaga kerja lain yaitu tenaga alih daya atau sering disebut dengan *outsourcing*. Demikian tersebut pemerintah tidak berhenti pada diubahkan status kedudukan aparatur sipil negara, melainkan tawaran rekrut posisi lain jika instansi pemerintahan masih memerlukan sumber daya manusia di luar tugas dan kewenangan penyelenggaraan administrasi publik.

Berkaitan dengan pengakuan tenaga PPPK pada instansi kelembagaan, pemerintah kurang bijaksana menetapkan Undang-undang ASN yang menghasilkan tidak adanya titik terang sebagai jawaban dari kedudukan tenaga honorer di samping penetapan PPPK. Terutama pada sumber daya manusia yang mengisi kepegawaian pemerintahan daerah tidak mempertimbangkan kuantitas sebenar-benarnya dibutuhkan oleh negara dengan mencegah perekrutan tenaga PPPK. Tanpa rekrut, berarti sumber daya manusia yang dibutuhkan pemerintah belum mampu memenuhi kemampuan kinerja maksimal untuk mengakselerasi proses kepentingan administrasi publik. Tenaga PPPK dinilai tidak jelas yang disamakan dengan kegiatan tenaga kerja lepas umumnya kurang menjamin keberlangsungan hidup.

Selain keabsahan status tenaga PPPK, kedudukan PPPK dalam pemutusan hubungan kerja tetap menimbulkan persoalan. Pemutusan hubungan kerja berdasarkan apa yang diatur dalam PPPK dalam “UU No 5 Tahun 2014 maupun PP No 49 Tahun 2018” tentu saja telah memberikan pengaturan hukum yang jelas bagi pegawai terkait. Dalam hal ini telah terdapat aturan dan regulasi hukum yang jelas mengenai hal tersebut, termasuk dalam jenis-jenis hubungan pemutusan kerja tersebut. Walaupun kemudian dalam pelaksanaan dan keterangan berdasarkan undang-undang terkait, masih ada aspek-aspek yang belum sepenuhnya sempurna dan memungkinkan terjadinya tindakan yang tidak adil seperti: “Untuk mengakhiri kontrak kerja karena pelanggaran disiplin yang serius dan ketidakmampuan mencapai target kinerja, Para PPPK harus memperhatikan alasan dan syarat terkait hak yang didapat dalam pemutusan hubungan kerja. Pentingnya perlindungan hukum bisa terkait dengan tindakan pencegahan Pemerintah untuk mencegah timbulnya sengketa, sehingga diperlukan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan oleh Pemerintah.”

Perlindungan hukum berorientasi pada mengembalikan hak dan kepentingan subjek hukum, maka dalam hal ini adalah tenaga honorer yang diubah menjadi PPPK, disertai dengan syarat-syarat ditentukan lebih lanjut untuk sampai pada perwujudan hukum memberikan jawaban pasti atas permasalahan masyarakat. Pemerintah dalam mengambil sikap harus dipertimbangkan melalui penilaian kontradiktif maupun keselarasan norma yang berlaku agar tidak bertentangan dengan norma lain. Apalagi menyalahgunaan kekuasaan yang sama sekali tidak dapat diterima atas kebijakan digunakan untuk menjawab persoalan sosial. Pada hakikatnya, perlindungan hukum harus mencangkup beberapa hal penting menyangkut

hak asasi manusia, mempertaruhkan harkat dan martabat yang diakui dalam ketentuan perundang-undangan.

Apabila berakar pada paradigma hukum digunakan sebagai pembangunan sebagaimana pendapat Roscoe Pound, maka latar belakang perubahan sistem kepegawaian tersebut dinilai tidak menunjukkan idealitas kebijakan sebagai sarana membangun masyarakat. Pemikiran atau doktrin progresivitas hukum harus memenuhi aspek politik hukum pembentukan peraturan perundang-undangan. Gagasan ini berkaitan pada tindakan menghapus keberadaan tenaga PPPK demi menata ulang pegawai instansi pemerintahan yang mengakibatkan negara tidak mampu merumuskan peraturan perundang-undangan memuat aspek jaminan kesejahteraan bagi pegawai pelaksana birokrasi administrasi.

Perubahan peraturan dalam kebijakan pemerintah seyogyanya mampu mendatangkan kemanfaatan lebih baik, bukan sebaliknya mengeluarkan tujuan hukum utama berasaskan ketegasan dan proporsionalitas. Pegawai honorer dengan PPPK jelas sangat berbeda satu sama lain mengingat tugas dan kewenangannya menaruh tanggung jawab kepada instansi pemerintahan. Kemudian perjanjian kerja dalam PPPK pun bukan termasuk pada perjanjian pelaksanaan pekerjaan didasarkan pada hubungan kemitraan atau *partnership agreement* yang dapat menghasilkan perjanjian berupa bagi hasil agen, sub kontrak, perjanjian pembayaran, atau lain-lain PPPK mewujudkan adanya hubungan hukum kepegawaian dalam menyerahkan hak dan kewajiban menyelenggarakan tugas administrasi negara sesuai dengan kebijakan yang berlaku atas keterikatan perdata dalam KUH Perdata.

Pegawai negeri yang terpaksa tidak dapat melanjutkan pekerjaannya akibat pemutusan hubungan kerja dapat dijelaskan dengan tegas menyatakan “Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS)

diberhentikan, Jika seseorang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka dia akan memperoleh tunjangan pensiun dan jaminan hari tua. Namun, dalam hal Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), peraturan hanya menyebutkan bahwa mereka memiliki hak yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, tetapi tidak secara rinci menyebutkan hak-hak apa yang akan diterima oleh PPPK pada saat pensiun". Dalam hal ini terlihat dengan jelas bagaimana perbedaan hak dan kewenangan antara PNS dan PPPK yang mungkin bisa lebih disempurnakan kedepannya.⁹ Mengingat bahwa kedudukan hukum direpresentasikan dalam bentuk peraturan ini diupayakan adanya pembangunan masyarakat yang signifikan untuk menghasilkan pegawai aparatur sipil negara yang bertanggung jawab, sejalan dengan timbal balik yang mereka terima atas hasil kinerjanya menegakkan pelayanan publik. Instansi pemerintahan sudah seyogyanya mengoptimalkan kinerja pelayanan publik melalui jaminan perlindungan hukum demi mencapai kepuasan masyarakat dengan maksimal.

Upaya perlindungan hukum yang diharapkan agar ditujukan kepada tenaga PPPK diketahui terdapat beberapa perbedaan daripada kebijakan sebelumnya. Pemerintah masih belum menjamin secara komprehensif permasalahan gaji, hak pekerja, dan status keberadaan yang dialihkan pada PPPK. Pemerintah terlalu terburu-buru mengesahkan PPPK yang mana menimbulkan ketidakpastian lain, harusnya menyelesaikan permasalahan lama. Bentuk perlindungan yang berhak diperoleh kepada PPPK dirumuskan dalam bentuk penegakan hak, kewajiban para pihak, proses pengakhiran kerja, kompensasi atas ganti rugi, waktu istirahat, libur atau cuti, jaminan sosial baik secara kesehatan diri maupun keluarga, serta

⁹ *Ibid*, hlm. 557.

akibat hukum pemutusan hubungan kerja yang telah jauh dari wacana ketenagakerjaan Indonesia.

Di sisi lain, pemerintah dalam mengemban amanatnya diharapkan dapat mempertimbangkan kembali politik hukum perubahan peraturan perundang-undangan seyogyanya memberikan aspek kemanfaatan agar dikembalikan pada kepentingan warga negara. Aspek yang masih perlu diperhatikan kembali agar tidak mengubah tatanan hukum berlaku ialah memposisikan asas umum penyelenggaraan negara pada pengakuan status hukum kepegawaian PPPK didasarkan atas asas tertib penyelenggaraan negara, kepentingan umum, bertanggung jawab, sesuai batas kewenangan, terqualifikasi, serta transparan. Sedangkan pemerintah terus didesak akan halnya daya integritas dan tingkat profesionalisme pegawainya. Jadi, tenaga PPPK bukan sumber daya manusia yang dianggap remeh, justru mendorong upaya negara menetapkan jaminan adil dan rata, perlindungan secara layak sebagaimana ditentukan dalam hukum ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengesahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah meningkatkan regulasi yang ketat terhadap pegawai yang tidak memiliki status tetap. UU ASN menjelaskan terkait paradigma atau pengertian daripada aparatur Negara yang mana merupakan sebuah profesi. Perbedaan terletak pada penggantian atau perubahan klasifikasi Pegawai Tidak Tetap menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang ASN, sehingga mengubah struktur Aparatur Negara.

Konsep perjanjian kerja dalam PPPK bertentangan dengan unsur pejanjian pada umumnya ditentukan dalam KUH Perdata sehingga menimbulkan kecatatan hukum khusus terhadap pemutusan hubungan kerja. Tidak diatur lebih

lanjut dalam Undang-undang ASN yang semakin menimbulkan anggapan tidak dapat mengembalikan situasi kepegawaian seperti sedia kala.

Adapun menurut Fadhel Maulana Ramadhan memberikan pendapat terkait tujuan umum dari PPPK ialah mewujudkan terobosan baru pada sektor pemerintahan melalui pertukaran keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman antara sektor publik dan swasta". Jika dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat disimpulkan bahwa PPPK termasuk berperan dalam menyelenggarakan kepegawaian pemerintahan berhak mengadakan kesepakatan berupa hubungan hukum dituangkan tertulis pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja bagi PPPK sangat penting untuk mengikat adanya kesepakatan berupa hubungan hukum antara pegawai pemerintah non-PNS dan pemerintah sebagai pengguna jasanya. Dengan kata lain, apabila perjanjian kerja terpenuhi, maka hubungan kerja antara PPPK dan pemerintah dapat terjalin dengan baik. Hubungan diantara keduanya adalah hubungan hukum keperdataan. Perjanjian kerja yang dimaksud yang sesuai dengan undang-undang tersebut adalah Perjanjian Jangka Waktu tertentu yang kemudian disingkat atau disebut dengan PKWT. Serta adanya aturan mengenai pemutusan hubungan kerja yang jelas.

Lebih lanjut, berkaitan dengan adanya hal tersebut maka peneliti menyarankan hal-hal yang belum disempurnakan yang memungkinkan adanya penyelewengan dan sewenang-wenang pejabat terkait agar lebih disempurnakan dan bisa dilaksanakan dengan semaksimal mungkin sehingga bisa menghasilkan pelayan publik, apparatus sipil negara yang berintegritas, netral dan professional. Tidak berlakunya hukum yang dapat mengembalikan norma ketertiban umum, maka selanjutnya berangsur-angsur kebijakan itu sendiri yang akan menyalahgunakan aspek legalitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Review terhadap Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33-42.
- Handini, W.P. (2020). Problematika Aspek Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(4), 501-518.
- Hayat, H. (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik dalam Kerangka Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Civil Service Journal*, 8(1).
- Indonesia, P. N. R. (2014). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Parkher, J. A. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. *Lombago: Journal of Constitutional Law*, 1(3), 481-501.
- Pasiak, P. (2020), Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung, *Lex Administratum*, 8(2),
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, 7(1), 1-26.
- Rohida, L. (2015). Analisis Komparasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Paradigma Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Civil Service Journal*. 9(2).

Simanjuntak, Y.A.H. (2022). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(4), 552-561.

Wulandari, I. A.P., Ibrahim, R., & Suadirta, I. K. (2019). Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *E-Journal Universitas Udayana*, 5.