

Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Lusi Tutur Mulia

Universitas Gunung Leuser Aceh

Email: lusituturmulia86@gmail.com

Abstrak

Pengaturan manajemen ASN tidak terlepas dari pengaturan manajemen kepegawaian negara yang telah berlangsung dalam perjalanan panjang yang dilakukan oleh pemerintah. Undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara adalah: Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. PPPK sebagai bagian dari ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu sistem manajemen kepegawaian yang meliputi dari sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan terkait perpanjangan jangka waktu kerja. Masuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN diharapkan mampu menjadi akselerator dalam upaya mewujudkan profesionalisme ASN. Dengan kompetensi yang dimilikinya diharapkan PPPK mampu menjadi bagianASN yang handal dan profesional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif, penelitian yang didasarkan pada sumber data yang diperoleh dari riset kepustakaan terkait judul penelitian dan rumusan masalah. Memberikan gambaran tentang pemahaman Tentang eksistensi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melakukan pelayanan birokrasi di Indonesia. Bagaimana bentuk dan kedudukan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014, dan bagaimana bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-UndangNo.5Tahun 2014. Rekrutmen tenaga kerja PPPK harus dilakukan secara selektif oleh pemerintah, mereka yang terpilih harus benar-benar memiliki kompetensi atas keahliannya, sehingga setelah bekerja diharapkan mampu memberikan kontribusi kinerja yang optimal dan paripurna dalam melakukan pelayanan terhadap publik yang dinamis sesuai perkembangan zaman.

Kata Kunci: Implementasi Manajemen PPPK, Aparatur Sipil Negara, dan Pelayanan Publik

Abstract

ASN management arrangements are inseparable from state personnel management arrangements which have been going on for a long time by the government. The laws that have been the basis for the management of state personnel are: Law Number 8 of 1974 concerning the Principles of Civil Service as amended by Law Number 43 of 1999. PPPK as part of ASN in its management is regulated in ASN management, namely the management system staffing which includes the planning system, career development, payroll, and related to the extension of working time. The entry of Government Employees with Work Agreements (PPPK) as part of ASN is expected to be an accelerator in efforts to realize ASN professionalism. With the competence they have, PPPK is expected to be able to become a reliable and professional ASN. The method used in this study is Normative Juridical, research based on data sources obtained from library research related to the research title and problem formulation. Provides an overview of the understanding of the existence of Employment

Agreement Government Employees (PPPK) in carrying out bureaucratic services in Indonesia. What is the form and position of Government Employees with Employment Agreements (PPPK) in Law No.5 of 2014, and what are the forms of legal protection for Government Employees with Employment Agreements (PPPK) based on Law No.5 of 2014. PPPK workforce recruitment must carried out selectively by the government, those who are elected must truly have competence in their expertise, so that after work they are expected to be able to contribute optimal and plenary performance in providing services to the dynamic public according to the times.

Keywords: Implementation of PPPK Management, State Civil Apparatus, and Public Service



PENDAHULUAN

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ASN adalah sebagai profesi, oleh karenanya perlu asas, nilai, kode etik dan kode perilaku, pengembangan kompetensi yang mengkondisikan profesionalisme ASN. Lahirnya regulasi baru ini untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan yang benar-benar berbasiskan pelayanan publik. Kritikan selalu ditunjukkan kepadab irokrasi yang telah berjalan selama ini, dan melalui daya dukung regulasi ASN kritikan tesebut perlu diminimalisasi dengan prestasi dan pengabdian para aparaturnya.

Tujuan dari UU-ASN adalah melahirkan aparatur negara yang mempunyai independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja/produktivitas kerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan publik serta pengawasan dan akuntabilitas. Dengan tujuan tersebut para aparatur negara diharapkan akan menjadi aparatur negara yang mampu dan mau memahami publik. Oleh karenanya hal yang memungkinkan untuk mengkondisikan lahirnya aparatur negara demikian perlu *merit system* yang menata SDM ASN di Indonesia. Hal penting yang perlu disadari menerapkan merit system tersebut tidak mudah untuk dilaksanakan. *Merit System* adalah kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan kualitas, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar. Keadilan dan kewajaran tanpa membedakan SARA, umur, status pernikahan dan kondisi kecacatan (disabilitas).

Kemudian secara bahasa, terminologi akronim ASN ini juga cukup menarik, yaitu menunjukan substansi ASN sebagai profesi yang melayani publik. Tautologi, aparatur sipil adalah pelayan publik. Pendasaran konsep ini berimplikasi positif, sebagai “pelayan” maka para aparatur harus memberikan kebajikan dalam aktivitas pemberian pelayanan kepada publik. Publik sang warganegara adalah pemilik kedaulatan dari setiap pelayanan dan fasilitas publik yang diberikan. Inilah semangat yang diusung oleh Denhart dan Denhart (2003) melalui *New Public Service* yang menjangkarkan pelayanan publik pada pentingnya teori warga negara deomokratis (*democratic citizenship*). Pada teori ini mengajukan laiknya pemerintah mempunyai kewajiban dalam menjamin hak-hak individu warganya melalui berbagai prosedur yang ada. Warga negara secara demokratis melibatkan diri dalam penentuan-penentuan kebijakan publik dan pelayanan publik.

Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK sebagai bagian dari ASN dalam pengelolaannya diatur dalam manajemen ASN yaitu sistem manajemen kepegawaian yang meliputi dari sistem perencanaan, pengembangan karier, penggajian, dan terkait perpanjangan jangka waktu kerja. ASN nanti tidak sepenuhnya menjadi tanggungjawab pemerintah karena akan dibentuk suatu lembaga khusus yang mengatur guna menjamin sistem dalam kebijakan dan manajemen ASN yaitu Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). KASN ini akan menjadi lembaga yang turut membantu presiden sebagai pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi bersama dengan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), Lembaga Administrasi Negara (LAN), dan Badan kepegawain Negara (BKN).

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai

dengan kebutuhan instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Sayangnya, yang menjadi soal dalam regulasi tersebut, seperti halnya Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, PPPK pun tidak banyak diatur secara jelas dan tegas dalam regulasi baru ini. Padahal mengingat pelaksanaan PTT sebelumnya begitu banyak menuai masalah. Jangan sampai konsep PPPK ini menjadi lagu lama yang hanya berganti kaset saja. Oleh karenanya diperlukan tinjauan lebih filosofis tentang keberadaan dari PPPK tersebut dan bagaimana pengelolaannya agar kesalahan - kesalahan lama tidak terulang.

Masuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN diharapkan mampu menjadi akselerator dalam upaya mewujudkan profesionalisme ASN. Selama ini PNS dipotret tidak profesional, lamban, cenderung mempersulit daripada mempermudah, cenderung minta dilayani daripada melayani dan lain sebagainya. Potret inilah yang coba diubah dengan masuknya PPPK sebagai bagian dari ASN. Dengan kompetensi yang dimilikinya diharapkan PPPK mampu menjadi bagian ASN yang handal dan profesional.

Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya PNS) dahulu dikenal dengan sebutan PAMONG PROJO atau PANGREH PROJO. Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kepegawaian negara yang disebut dengan istilah "aparatur sipil Negara" (selanjutnya ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara dibawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945). ASN adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintahan. Pelaksana kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah.

Pengaturan manajemen ASN tidak terlepas dari pengaturan manajemen kepegawaian negara yang telah berlangsung dalam perjalanan panjang yang dilakukan oleh pemerintah. Undang-undang yang selama ini menjadi dasar pengelolaan kepegawaian negara adalah: Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Dalam rangka mewujudkan "berlangsungnya kegiatan administrasi negara" dimana pelaksanaannya dilakukan oleh aparatur sipil negara adalah sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Aparatur sipil negara dan pengisian jabatan administrasi negara bekerja atas dasar otoritas yang sah, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Barulah setelah ia memiliki kewenangan yang sah, aparatur sipil negara dapat melakukan pelayanan publik kepada masyarakat.

METODE

Metode penelitian merupakan salah satu faktor suatu permasalahan yang akan dibahas, dimana metode penelitian merupakan cara yang memiliki tujuan untuk mencapai penelitian ilmiah, sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif, yang bertujuan untuk melakukan penelitian berdasarkan sumber kepustakaan sehingga menjadi rangkaian kalimat-kalimat yang dirangkum sedemikian rupa. Sifat penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang bertujuan untuk memberikan hasil fakta dalam penelitian ini.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan memperoleh langsung dari lapangan dan data sekunder yang mencakup dari jurnal, buku – buku hukum dan yang lainnya yang mendukung penelitian ini. Pengumpul data berupa studi kepustakaan atau melalui penelusuran literatur (*library research*) yang dilakukan pada perpustakaan didalam melakukan metode studi dokumentasi, penulis hanya menganalisa benda benda tertulis seperti buku-buku literatur terkait, Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, dan peraturan-peraturan

perundang undangant erkait dan sumber data lainnya.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, yaitu dimana data yang diperoleh dalam studi kepustakaan (*library research*) atas bahan hukum akan diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa sehingga dapat disajikan dalam bentuk penulisan yang lebih sistematis guna mencapai target yang diinginkan berupa analisis hukum terkait Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya bahan hukum yang telah ada akan dianalisis untuk melihat bagaimana ketentuan hukum di Indonesia yang mengatur mengenai sistem manajemen terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) apakah pelaksanaannya sudah sesuai berjalan dengan baik sesuai amanat Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil Negara dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Eksistensi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang AparaturSipil Negara.

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS juga berada dalam satu naungan yaitu Korps Profesi Pegawai ASN Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (2) UU No.5 Tahun 2014. Secara konsep, status hukum PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah jelas berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. PNS memiliki hubungan dinas publik dan mengisyaratkan adanya mono loyalitas. Untuk mewujudkan birokrasi yang professional dalam menghadapi permasalahan, pemerintah melalui UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara telah dibuat untuk mengelola ASN menjadi lebih baik. UU ASN ini merupakan dasar dalam manajemen ASN yang bertujuan untuk membangun ASN yang memiliki integritas, professional dan netral serta bebas dari intervensi politik, bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas tinggi bagi masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pada UU No 5 Tahun2014 tentang ASN disebutkan bahwa Pegawai ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Undang-Undang ASN setelah melalui proses yang cukup panjang pada tahun 2013 lalu Undang-Undang ini diloloskan oleh DPR yang kemudian diteruskan kepada pihak pemerintah. Menurut Sofian, mengatakan ada enam poin penting yang diharapkan dengan keberadaan UU ASN ini, salah satunya adalah perubahan sistem kepegawaian baru yang ditandai dengan kemungkinan keberadaan tentang kontrak kerja (PPPK).

Berdasarkan Pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Bambang, 2016). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang memenuhi syarat tertentu dan disertai tugas oleh pemerintah sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang dengan jangka waktu tertentu dan dapat di perpanjang apabila dibutuhkan. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah yang mendesakakan SDM mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya tidak banyakdi dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dengan cepat dan tuntas, sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut telah selesai Maka kontrak PPPK pun akan dapat selesai,

dengan demikian pemerintah tidak mempunyai beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya.

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) 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. Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS juga berada dalam satu naungan yaitu Korps Profesi Pegawai ASN Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (2) UU No.5 Tahun 2014. Secara konsep, status hukum PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah jelas berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. PNS memiliki hubungan dinas publik dan mensyaratkan adanya mono loyalitas. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Edi, 2012).

Bentuk dan Kedudukan Hukum PPPK Dalam Undang - Undang No.5 Tahun 2014

Dalam mewujudkan “berlangsungnya kegiatan administrasi negara” pelaksanaan nya dilakukan oleh aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Aparatur sipil negara dan pengisian jabatan administrasi negara bekerja atas dasar otoritas yang sah yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Barulah setelah ia memiliki kewenangan yang sah, aparatur sipil negara sebagai penggerak birokrasi pemerintah melakukan pelayanan publik untuk masyarakat. Pengertian Hukum Administrasi kepegawaian, yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Hukum: untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban, keamanan dan sebagainya dalam melaksanakan suatu kegiatan atau organisasi
- b. Administrasi:
 1. Dalam arti sempit merupakan tata usaha (*clericalwork*)
 2. Dalam arti luas merupakan kegiatan sekelompok manusia yang dilakukan melalui tahapan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti luas ini administrasi mencakup dalam arti: Proses, Fungsional dan Institusional.
- c. Kepegawaian: dibatasi hanya pada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dapat dikemukakan bahwa administrasi kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Aktivitas tersebut dijelaskan, terkait masalah penerimaan, pengangkatan, pengembangan, balas jasa sampai pada pemberhentian atau pension. Setelah lebih dari 16 (enam belas) tahun akhirnya Pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu perubahan besar ialah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi

Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak didapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya.

Sayangnya PPPK yang dianggap sebuah inovasi kebijakan ini menimbulkan banyak kerancuan. Munculnya istilah PPPK sendiri telah banyak menimbulkan perdebatan dan diskusi kritis di kalangan pemangku kebijakan, pengelola kepegawaian, akademisi, dan masyarakat. Mengingat kehadiran PPPK ini dianggap tidak lahir pada sesuatu tempat yang dapat disebut sebagai hal baru. Sebagai negara hukum, pentinglah untuk memastikan kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah sebagai konsekuensi perintah langsung dari Pasal 94 sampai 107 UU Nomor 5 Tahun 2014. Penyebab belum ditetapkannya peraturan pemerintah lainnya karena rancangan peraturan pemerintah yang satu dengan yang lainnya memiliki korelasi yang berpengaruh terhadap keuangan negara serta mengenai pengembangan karier dan kompetensi pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Jenis kedudukan dalam konteks penulisan ini termasuk kedalam *achieved* status karena posisi PPPK sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan yang memenuhi syarat tertentu berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 5 Tahun 2014. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual (Akbar et al, 2015). Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hubungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak rekrutment sampai bagaimana hubungan kerja berakhir (Edi, 2012). Selain itu, perlu juga ditetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu ada kepastian secara hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Sri et al, 2013).

Pengesahan Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK Sebagai Solus Kepastian Hukum.

Pemerintah harus berhati-hati dalam melakukan pengaturan di dalam regulasi manajemen PPPK, Terutama mengenai gaji dan tunjangan PPPK itu sendiri yang menyangkut perihal keuangan negara, juga bagaimana memberikan struktur yang tepat mengenai pengembangan karir dan kompetensi pada PPPK, karena bagaimanapun juga pembangunan dan pelayanan publik harus dipenuhi secara cepat. Namun, perekrutan tanpa kepastian hukum juga akan menimbulkan permasalahan baru di dalam manajemen ASN.

Keberadaan PPPK hendaknya tidak kembali hanya sebagai pelengkap dan justru menambah beban pemerintah dalam membayar gaji dan hak lain kepada PPPK tanpa perhitungan formasi jabatan dan tidak adanya kepastian hukum tentang PPPK. Jangan sampai pemerintah daerah atau kementerian/lembaga melakukan "inovasi" dalam melakukan rekrutmen terbuka atas jenis kepegawaian PPPK yang belum tentu "inovasi" tersebut sejalan dengan regulasi dan arah kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pusat. Apabila demikian, maka akan tercipta kembali pola Pegawai Non-PNS yang berbeda-beda setiap daerah dan instansi serta tidak menutup kemungkinan akan kembali lagi pola tenaga *outsourcing* jenis baru dipemerintahan yang dibalut dengan nama jenis kepegawaian yakni PPPK.

PPPK adalah sebuah inovasi yang seyogyanya disambut dengan hangat dalam system ASN. PPPK memberikan angin segar untuk melakukan percepatan pembangunan dan pelayanan publik yang selama ini banyak terkendala. PPPK sebagai upaya untuk menciptakan berbagai inovasi di dalam sektor pemerintahan dengan cara pertukaran kompetensi dan *sharing knowledge and experience* antara sektor publik dan sektor swasta. Dengan begitu, masuknya PPPK akan memacu adrenalin birokrasi untuk melakukan Percepatan penyelenggaraan ASN.

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No.5 Tahun 2014.

Menurut Sudikno, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu: perlindungan sosial; perlindungan teknis; perlindungan ekonomis. Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagai mana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial (Zaeni 2007).

Berdasarkan Pasal 92 ayat (1) Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan. Pemeliharaan Kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberi jaminan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu, Hak atas Jaminan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pelaksananya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Jaminan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harusnya mendapatkan jaminan kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kematian tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.

Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mapu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenaga kerjaan sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan yang dibayarkan. Berdasarkan Peraturan

Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara, PT Taspen (Persero) ditetapkan sebagai pelaksana program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara dalam Peraturan Pemerintah ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Oleh sebab itu, Pemerintah sebagai pemberi kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, wajib mendaftarkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kepada PT Taspen (Persero) untuk menjadi peserta Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Perlindungan hukum dalam konteks hukum administrasi negara merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan - tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan Peraturan Hukum. Perlindungan hukum dalam bidang publik tidak sekedar diberikan dalam bidang keperdataan saja. Dalam bidang public perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya langkah mundur pembuatan undang-undang, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara membuat peraturan perundang-undangan. Suatu kewajiban bagi pemerintah memberikan perlindungan hukum dalam bidang publik sebagai jaminan kepada masyarakat. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah memberikan perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja melalui pemberian hak-hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hak-hak tersebut yakni pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Perlindungan yang diterima oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mencakup pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara terdapat kelemahan dalam pemberian perlindungan yang berupa jaminan-jaminan masih bersifat represif belum bersifat pencegahan agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhindar dari kecelakaan kerja. Kelemahan kedua berkaitan dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari hubungan hukum antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama sekali tidak diatur dalam UU No.5 Tahun 2014. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, lahirnya konsep - konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diserahkan kepada pembatasan - pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah (Hadjon 1987).

Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan Tindakan Pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya dilembaga peradilan (Alfons 2010)

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada 28 November 2018, maka semakin jelas kedudukan dan bentuk perlindungan hukum bagi PPPK dalam kedudukannya sebagai ASN. Hal ini dapat dilihat pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (1) sampai dengan (5) Peraturan Pemerintah No. 49, Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. 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 praktek korupsi, kolusidan nepotisme.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian keda yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. 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.
5. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

Dengan adanya undang-undang ini maka tampak jelaslah sudah bahwa keberadaan PPPK sebagai bagian dari ASN telah diakui, dijamin, dan dilindungi oleh undang-undang, sehingga secara hukum eksistensi PPPK telah mendapatkan kepastian hukum oleh negara.

SIMPULAN

1. Peran dan Fungsi manajemen terhadap ASN sangat penting dilakukan sebagai tertib administrasi dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*). Untuk membangun sistem dan mekanisme birokrasi dan pelayanan terhadap masyarakat secara paripurna maksimal dan optimal. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) 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.
2. Pengertian PPPK sebagai bagian dari ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Pasal 1 butir 4, UUASN). PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah yang mendesak akan SDM mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya tidak banyak di dapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dengan cepat dan tuntas.
3. Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 dan turunannya pada PP 11 Tahun 2017, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan disahkannya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada 28 November 2018, maka semakin jelas kedudukan dan bentuk perlindungan hukum bagi PPPK dalam kedudukannya sebagai ASN.

Saran

1. Rekrutmen tenaga kerja PPPK harus dilakukan secara selektif oleh pemerintah, mereka yang terpilih harus benar-benar memiliki kompetensi atas keahliannya, sehingga setelah bekerja diharapkan mampu memberikan kontribusi kinerja yang optimal dan paripurna dalam melakukan pelayanan terhadap publik yang dinamis sesuai perkembangan zaman.
2. Pemerintah harus beradaptasi dengan dinamika perkembangan zaman dalam berbagai hal terkait fasilitas sarana dan prasaran kerja, sebagai upaya untuk memperlengkapi tenaga kerja PPPK untuk dapat melakukan penyelesaian pekerjaannya secara maksimal.

3. Pemerintah melalui PPPK seharusnya dapat menyerap tenaga kerja professional lebih banyak lagi, terlebih pada penempatan kerja di daerah-daerah yang dirasa tertinggal, sehingga daerah dimaksud dapat melakukan percepatan dalam pertumbuhan dan perkembangannya dalam era modrenisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus Sulisty, Ichwan Santosa, Caca Syahroni, S.IP., M.Siet al. 2017. Pengertian Dan Urgensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)
- Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, 2015, "Pengadaan
- Bambang Rudito Karisma, Aparatur Sipil Negara: Pendukung Reformasi Birokrasi (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016)
- CNN Indonesia, CPNS 2018, Pemerintah Masih Ramu Aturan Soal PPPK <https://www.> di akses pada Juni 2022
- Edi Siswadi, 2012, Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima, Mutiara Press, Bandung
- Edi Siswadi, 2012, Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima, Mutiara Press, Bandung
- Eko Prasajo, Prof., Jangan sampai PPPK dijadikan Alat Pendulang Suara Pemilu 2019, Seminar Manajemen PPPK, Badan Kepegawaian Negara, Jakarta, 27 Mei 2015, diunduh dari <http://www.bkn.go.id/berita/prof-eko-prasajo-jangan-sampai-p3k-dijadikan-alat-pendulang-suara-pemilu-2019>.
- Elly Fatimah dan Erna Irawati, *Manajemen ASN Modul Pelatihan Dasar Calon PNS*, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 2017
- Fadhel Maulana Ramadhan, S.H. Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN. *Humas MENPANRB*. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-peluang-profesional-menjadi-asn>
- Ida Hanifah Dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima
- Maria Alfons, 2010, Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual, Universitas Brawijaya, Malang
- Miftah Thoha, "Konsep Perubahan UU Kepegawaian Kantor Kota Sukabumi Konsep Perubahan Undang-Undang Kepegawaian, "Management Kepegawaian Universitas Gajah Mada, sukabumi kota kemenag.go.id/file/dokumen
- Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", *Jurnal Kertha Negara*, Volume 03, Nomor 02, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali
- Phillipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya Policy paper Kajian Isu Strategis: Menjawab Pertanyaan Publik mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, LAN, 2014
- Ridwan HR, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, Ctk ke-12, Rajawali Press, Jakarta
- Soerjono Soekanto. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Perss,
- Sofian Effendi, Prof. Dr., UU Nomor 5 Tahun 2014 : PPPK untuk Transformasi Fungsi Pelayanan Publik Pemerintahan, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, Jakarta, 16 Maret 2014.
- Sri Hartini, et, al, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ctk ketiga, Sinar Grafika, Jakarta www.menpan.go.id. Diakses Juni 2022
- Yogi Suprayogi Sugandi, Dr., Identifikasi PPPK dalam UU ASN: Pengertian, Urgensi, Formasi dan Seleksi, Bahan Diskusi tentang PPPK, Lembaga Administrasi Negara, Diakses: Juli 2022
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada