

# SKRIPSI

## PELAKSANAAN REKRUITMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR TAHUN 2020

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

**SANOPTRI ARRIDO**  
NPM : 16 1010 613

PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sanoptri Arrido  
NPM : 161010613  
Fakultas : Ilmu Hukum  
Tempat/Tanggal Lahir : Bangkinang, 16 November 1996  
Alamat : Jl. Kartini No. 41 Bangkinang Kota  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain, serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini terbukti merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (*plagiat*), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 07 Desember 2021

Yang Menyatakan



METERAI TEMPEL  
BF7AJX588038960

(Sanoptri Arrido)





**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Sanopri Arrido  
NPM : 161010613  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
PembimbingI : Dr. Ardiansyah., S.H., M.H  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020.

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing
01-11-2021	-Perbaiki penulisan - Perbaiki kutipan	
09-11-2021	- Perbaiki abstrak - Perbaiki metode penelitian	
15-11-2021	-Perbaiki latar belakang	
23-11-2021	- Perbaiki Tinjauan Pustaka - Perbaiki Konsep operasional	

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

09-12-2021	- Tambahkan materi di Bab II - Perbaiki Kesimpulan	
17-12-2021	- Perbaiki Daftar Pustaka - Perbaiki saran dalam BAB IV	
20-01-2022	- ACC Turnitinkan dan daftarkan ujian	



Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui :

An. Dekan

*Rosvidi Namzah*  
**Dr. Rosvidi Namzah S.H.,M.H**

Wakil Dekan I



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS HUKUM**



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834 - 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PELAKSANAAN REKRUITMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA (PPK) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KAMPAR  
TAHUN 2020**

**SANOPTRI ARRIDO**

**NPM : 161010613**

Telah Di Periksa Dan Di Setujui Oleh Dosen Pembimbing  
Pembimbing

**Dr. Ardiansyah, S.H.,M.H**

Mengetahui

Dekan

**Dr. M. Musa, S.H.,M.H**

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**



## UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284  
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27  
Website : [law.uir.ac.id](http://law.uir.ac.id) - e-mail : [law@uir.ac.id](mailto:law@uir.ac.id)

**BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/SX/2018**

### BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 056/KPTS/FH-UIR/2022 Tanggal 14 Maret 2022, pada hari ini Kamis, 17 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Sanoptri Arrido  
N P M : 161010613  
Program Study : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020  
Tanggal Ujian : 17 Maret 2022  
Waktu Ujian : 17.00-18.00 WIB  
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR  
IPK : 3.16  
Predikat Kelulusan : Sangat Memuaskan

#### Dosen Penguji

#### Tanda Tangan

1. Dr. Ardiansyah, S.H., M.H

1. \_\_\_\_\_

2. ~~Abdul Hadi Arsyad, S.H., M.H~~  
WIRA ATMA HAJRI, S.H., M.H

2. *h.kaj*

3. Umi Muslikhah, S.H., M.H

3. \_\_\_\_\_

#### Notulen

4. Esy Kurniasih, S.H., M.H

4. \_\_\_\_\_



Pekanbaru, 17 Maret 2022  
Dekan Fakultas Hukum UIR

Dr. Musa, S.H., M.H  
NIP. 950202223

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 635 /Kpts/FH/2021  
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang**
1. Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas , perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut
  2. Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat**
1. Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
  2. UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
  3. UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
  4. PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  5. Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
  6. Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
  7. SK BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
  8. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
  9. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 0580/UIR/KPTS/2021 tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Periode Sisa Jabatan 2020-2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
1. Menunjuk  
Nama : Dr. Ardiansyah, S.H., M.H  
NIP / NPK : 14 10 02 478  
Pangkat/Jabatan : Penata / III/c  
Jabatan Fungsional : Lektor  
Sebagai Dosen Pembimbing Mahasiswa  
Nama : Sanoptri Arrido  
NPM : 16 10 10 613  
Prodi / Departemen : Ilmu Hukum /Hukum Administrasi Negara  
Judul skripsi : Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020
  2. Tugas-tugas pembimbing dan adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
  3. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
Pada tanggal : 29 Oktober 2021

Dekan

Dr. M. Musa, S.H., M.H  
NIDN. 1009116601

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru



## ABSTRAK

Berlakunya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap yang diberlakukan dalam UU Kepegawaian sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, oleh karenanya pengangkatan kepegawai tidak tetap sudah tidak dapat dilakukan lagi. Susai UU ASN, Pengangkatan Pegawai Non PNS dimungkinkan melalui Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan Pasal 93 sampai dengan Pasal 107. PPPK yang di atur dalam UU ASN bukan merupakan tenaga kerja honorer dengan versi baru, karena untuk menjadi PPPK, pintunya jelas, seperti halnya untuk CPNS, yakni harus melalui pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya juga terukur. Pegawai Pemerintah dengan pengangkatan berdasarkan Perjanjian Kerja diketahui bahwa tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri karena pegawai tersebut diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rekrutmen terhadap PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena sistem penggajian PPPK diambil dari dana APBN / APBD.

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penulisan skripsi ini diantaranya : Bagaimanakah Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020? Serta Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014?

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan kedalam penelitian *sosiologis* dengan cara survey, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis secara langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis ini. Penelitian survai merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak ada pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

Kata Kunci : Pelaksanaan, dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

## ABSTRAC

*With the enactment of Law Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus (UU ASN), the Appointment of Non-Permanent Employees which was enforced in the Employment Law has been revoked and declared invalid, therefore the appointment of non-permanent employees can no longer be carried out. Following the ASN Law, the Appointment of Non-PNS Employees is possible through the Appointment of Government Employees with an Employment Agreement (PPPK) in accordance with the provisions of Article 93 to Article 107. The PPPK as regulated in the ASN Law is not a temporary worker with the new version, because to become a PPPK, the entrance is clear, as is the case for CPNS, which must go through proposing and determining formations, their performance is also measurable. Government employees with appointments based on the Employment Agreement are known that they are not civil servants because the employee is appointed for a certain period of time to carry out his duties and work. Recruitment for PPPK is one form of anticipation made by the government against the high number of employee needs but must still pay attention to the limited funds provided by the APBN/APBD because the PPPK payroll system is taken from APBN/APBD funds..*

*Based on the above background, the formulation of the problems that will be answered in writing this thesis include: How is the Implementation of Government Employee Recruitment With Work Agreements (PPPK) at the Human Resources Development and Personnel Agency of Kampar Regency in 2020? And How is Legal Protection Against Government Employees with Work Agreements (PPPK) Based on Law Number 5 Year 2014?*

*This research, when viewed from the type of research, can be grouped into sociological research by means of a survey, meaning a research conducted by the author directly to the research location to obtain information and data related to this author's research. Survey research is research that takes samples from one population using a questionnaire as the main data collection tool.*

*Implementation of Government Employee Recruitment With Work Agreements (PPPK) is an effort by the government to find quality human resources, so that for its implementation a clear legal rule is needed. With the Law on State Civil Apparatus there are no temporary employees or temporary employees, known in Law Number 5 of 2014 are Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). Government Employees with Work Agreements are Indonesian citizens who meet certain requirements, who are appointed based on a work agreement for a certain period of time in order to carry out government duties.*

*Keywords : Implementation, and Government Employees With Work Agreements(PPPK).*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobillalamin, Segenap rasa syukur tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada seluruh umat manusia termasuk kepada penulis hingga mampu menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan. Shalawat dan salam *Allahuma shalli ala sayyidina Muhammad wa ala alihi sayyidina Muhammad*, kepada Rasulullah SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul dengan judul **“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020.”**

Disamping itu juga penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H) yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat dukungan baik materi maupun moril dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua Orang tua penulis, Ayahanda Ir. H. Nurahmi Aziz, M.M dan Ibunda Hj. Murdaniati, beserta keluarga besar, terima kasih atas Doa dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Riau;

3. Bapak Dr. M. Musa, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar dan pendaftaran komprehensif;
5. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau terima kasih atas waktu yang diberikan dalam menyusun administrasi dalam proses seminar;
6. Bapak S. Parman, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
7. Bapak Abdul Hadi Anshary, S.H., M.H, selaku Kepala Departemen Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;
8. Bapak Dr. Ardiasnyah, S.H., M.H, selaku Pembimbing penulis dalam penulisan Skripsi ini, terimakasih atas waktunya yang sangat berharga dalam membimbing penulis;
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang sangat berharga kepada penulis;
10. Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materi, penulis mengharapkan sekali kritikan dan saran

yang berguna dalam perbaikan dan kesempurnaan penulisannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 24 Desember 2021

Sanopri Arridho  
NPM 16 1010 613



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	ii
SERTIFIKAT BEBAS PLAGIAT .....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	v
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN PEMBIMBING .....	vi
BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF .....	vii
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKKAN DOSEN PENGUJI .....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRAC .....	xi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
D. Tinjauan Pustaka.....	7
E. Konsep Operasional.....	19
F. Metode Penelitian.....	21
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja di Indonesia.....	25
1. Sejarah Ketenagakerjaan di Indonesia.....	25
2. Tenaga Kerja.....	30
3. Perkembangan Sistem Kepegawaian Di Indonesia.....	33
4. Pegawai Tidak Tetap Pemerintahan.....	39
5. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.....	40

B.	Konsep Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	50
1.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian kerja menurut pasal 1320 KUHPerdara.....	50
2.	Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	59
3.	Konstruksi Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara.....	71
<b>BAB III :</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020.....	83
B.	Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014.....	102
<b>BAB IV :</b>	<b>PENUTUP</b>	
A.	Kesimpulan.....	115
B.	Saran.....	116
	DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	117

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU-ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ihwal Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, 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 melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. (Harry Susan Pujiraharjo, 2015)

Perjanjian kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam bidang ketenagakerjaan, maka perjanjian kerja pada umumnya berlaku bagi pekerja yang mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu, pemberi kerja harus mampu memberikan pengarahan atau penempatan kerja sehubungan dengan adanya kewajiban mengusahakan pekerjaan atau menyediakan pekerjaan, yang tak lain untuk mengurangi pengangguran di Indonesia. Salah satu bentuk



perjanjian kerja yang akan penulis bahas adalah perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK yang terdapat di Kabupaten Kampar.

Dalam pemerintahan daerah Kabupaten Kampar jumlah Pegawai Pemerintah Non-PNS Tahun 2019 berdasarkan hasil laporan data dari Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar adalah berjumlah 1.581 Pekerja, dengan jumlah Tenaga Honor 77 pekerja dan Tenaga Kontrak (PPPK) berjumlah 1.504 pekerja. Dengan jumlah pekerja yang begitu banyak seharusnya pemerintah daerah melaksanakan perjanjian kerja dengan fokus dan memperhatikan kepentingan pekerja terkait hak dan kewajiban pekerja sebagai bentuk penghargaan terhadap profesi pekerja dalam pemerintahan daerah. Dimana di dalam klausul perjanjian kerja antara pemerintah daerah dengan PPPK disebutkan terdapat klausul Hak dan Kewajiban, jangka waktu perjanjian kerja, pengupahan, sanksi, penyelesaian perselisihan dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah dicantumkan hak-hak yang harus diperoleh PPPK di dalam Pasal 22 secara lengkap, adil dan layak.

Dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh:

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi.

Namun keberadaan hak dan kewajiban yang terdapat dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dengan hak dan kewajiban yang di dapatkan PPPK di Kampar sangatlah jauh berbeda.

Berlakunya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap yang diberlakukan dalam UU Kepegawaian sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, oleh karenanya pengangkatan kepegawai tidak tetap sudah tidak dapat dilakukan lagi. Susai UU ASN, Pengangkatan Pegawai Non PNS dimungkinkan melalui Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan Pasal 93 sampai dengan Pasal 107.

PPPK yang di atur dalam UU ASN bukan merupakan tenaga kerja honorer dengan versi baru, karena untuk menjadi PPPK, pintu masuknya jelas, seperti halnya untuk CPNS, yakni harus melalui pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya juga terukur. Pegawai Pemerintah dengan pengangkatan berdasarkan Perjanjian Kerja diketahui bahwa tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri karena pegawai tersebut diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Rekrutmen terhadap PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena sistem penggajian PPPK diambil dari dana APBN / APBD.(Agustinus Sulisty Tri Putranto, 2015)

Menurut Prasajo, tujuan dari rekrutmen PPPK adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan

kata lain masuknya PPPK pada ASN diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan kompetensi PNS.(Sri Hartini, 2010)

Kesamaan antara PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sebagaimana penjelasan dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Honorer sebagaimana penjelasan dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu keduanya diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, untuk jangka waktu tertentu, dan melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah. Adanya perbedaan status kepegawaian inilah yang perlu untuk diperhatikan oleh instansi-instansi pemerintah bersangkutan karena baik PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) masing-masing memiliki hak dan tugas yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, perlu adanya perlindungan hukum terutama bagi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) karena dalam praktiknya masih sering terjadi pelanggaran terkait dengan pelaksanaan hak-haknya sebagai pegawai tidak tetap. Dalam halnya pelaksanaan rekrutmen pegawai di Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar membagi pegawainya menjadi 2 (dua) macam, yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Perekrutan PPPK berdasarkan pada perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Kedudukan PPPK dalam hal ini sebagai pegawai kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja dan tidak sama dengan PNS yang bekerja pada

Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar. 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. (Dodi Faedlulloh, 2015:12) Permasalahannya, perjanjian kerja yang dibuat antara Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar dengan PPPK tidak mengatur secara jelas terkait dengan jangka waktu kerja PPPK.

Konsekuensi dari tidak diaturnya jangka waktu kerja PPPK tersebut berkaitan dengan hak-hak dasar PPPK yang harus dipenuhi oleh Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar. Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar yang belum memenuhi ketentuan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menimbulkan dampak terhadap kedudukan dan peran PPPK yang bekerja di Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar. Oleh karena itu, diperlukan adanya perlindungan hukum terkait dengan hak-hak PPPK sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar dengan PPPK. Pemasalahan yang penulis jelaskan tersebut menjadi cerminan terkait dengan hak-hak dasar apa saja yang seharusnya diterima oleh PPPK serta perlindungan yang diberikan dalam hubungan kerja antara Lembaga Pemerintahan Daerah Kampar sebagai pemberi kerja dengan PPPK sebagai pegawai dengan Perjanjian kerja sehingga pelaksanaannya tidak menimbulkan kerugian pada salah satu pihak. Hal ini disebabkan kedudukan pegawai sering kali berada dibawah pemberi kerja dan menjadi pihak yang lemah

dalam pelaksanaan perjanjian kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan pengaturan yang jelas dan tegas agar suatu perjanjian kerja yang berlaku dapat memberikan keadilan dan tidak merugikan salah satu pihak.

Berdasarkan fenomena ini, maka dari itu penulis menjadi tertarik untuk menguraikannya dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020.”**

#### **B. Masalah Pokok**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas, maka penulis menerapkan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020 ?
2. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 ?

#### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan pokok masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020.

2. Untuk mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Sedangkan kegunaan dari penelitian yang penulis harapkan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis:

Secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai perjanjian kerja PPPK. Dan untuk memberikan sumbangan pikiran dan manfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu hukum pada khususnya

- b. Secara Praktis:

Secara praktis Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat umum maupun bagi mahasiswa dengan adanya penelitian ini maka dapat menambah pemahaman dan wawasan terkait dengan perjanjian kerja PPPK dalam lingkungan instansi pemerintahan.

#### **D. Tinjauan Kepustakaan**

##### **1. Tinjauan Tentang ASN**

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan sumber dari segala sumber hukum. Pasal 27 Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak terkecuali. Sedangkan Pasal 2 menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sidang DPR bersama pemerintah untuk membentuk Undang-undang sebagai produk hukum, pada hakikatnya merupakan adegan kontestasi agar kepentingan dan aspirasi semua kekuatan politik dapat terakomodasi di dalam keputusan politik menjadi Undang-undang.

Tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, bermoral tinggi dan berperadaban modern yang setia pada Undang-undang Dasar 1945 diperlukan sosok pegawai negeri. (Hadi Setia Tunggal, 2005)

Pasca lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tidak dikenal lagi istilah tenaga honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Seandainya tenaga honor tersebut diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tentunya jika ingin menjadi CPNS, mesti melalui proses seleksi (pasal 99 ayat 1 dan 2 UU ASN). Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa yang dimaksud dengan Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pada Pasal 2 menetapkan bahwa Pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah. Penataan organisasi berikut kepegawaiannya perlu dilakukan mengingat jumlah pegawai

dan jumlah organisasi bisa mengakibatkan tidak efektifnya penyelenggaraan administrasi pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Jumlah unit organisasi harus menunjukkan adanya keseimbangan dengan jumlah pegawainya. Banyak terjadi jumlah pegawai dalam suatu unit organisasi yang deskripsi tugas tidak terlampau kompleks ditempati jumlah pegawai yang besar. Oleh karena itu, penataan pegawai dengan jumlah unit organisasi perlu dilakukan agar tidak adanya kecenderungan pemborosan.

Selama ini pemerintah pusat telah banyak mengeluarkan kebijakan untuk mengatur organisasi di pemerintah daerah. Salah satunya pada awal pemerintahan reformasi dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan pemerintah ini dibuat untuk mengatasi Penataan organisasi dan SDM akibat kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah. Dalam undang-undang ini organisasi pemerintahan daerah berubah, dan adanya organisasi vertikal dan masing-masing departemen di pemerintah pusat yang berupa kantor wilayah (Kanwil) di provinsi, dan kantor departemen (Kandep) di kabupaten/kota dihapus menjadi organisasi daerah berupa dinas-dinas. Akibat perubahan organisasi ini, maka Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 memberikan kebijakan yang mengatur penataan kepegawaian berikut satuan organisasinya. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah ini selintas dapat dianalisis memberikan kebebasan daerah menyusun organisasinya dengan memperhatikan pelimpahan kepegawaian dan pegawai pemerintah pusat menjadi pegawai yang bekerja dan dibiayai oleh



pemerintah daerah. Dengan demikian Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah mengemukakan susunan organisasi di pemerintah daerah.

Besarnya organisasi pemerintah daerah dengan dilihat semakin besarnya jumlah pejabat eselon di pemerintah daerah. Dahulu eselon II di Daerah Tingkat II kabupaten dan kota madya dapat dibitung Sesuai dengan jumlah Sekdanya, sekarang semua kepala dinas dan Sederajat menyandang jabatan eselon II. Akibat dan meningkatnya jumlah pegawai eselon dan organisasi di pemerintah daerah, kemudian pemerintah pusat mengeluarkan kebijakan yang dikenal dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan pemerintah yang ini sebenarnya mempunyai tujuan untuk perampingan dan efisiensi kerja di pemerintahan daerah. Akan tetapi dalam pelaksanaannya mengalami hambatan, karena di masing-masing daerah terutama di Provinsi yang telah terlanjur organisasinya disusun besar, akan mengalami penciutan organisasi dan SDM-nya. Peraturan pemerintah ini di tingkat provinsi membatasi jumlah organisasi pemerintah (perangkat daerah) sebanyak 10 dinas kecuali DKI 14 dinas, dan di kabupaten dibatasi 14 dinas. Sebelumnya di provinsi ada yang mempunyai 23 atau lebih Dinas Daerah, dan di kabupaten ada yang lebih dan ada pula yang kurang dan ketentuan 14 dinas tersebut.

Hal-hal seperti inilah yang membuat Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah mengalami hambatan, dan banyak daerah yang menunda pelaksanaan peraturan pemerintah ini. Kedua peraturan pemerintah, baik Undang-Undang Nomor 84 Tahun 2000 tentang

Pedoman Organisasi Perangkat Daerah maupun Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, tidak menggunakan konsep pemikiran *rightsizing* yang dikemukakan.(Markum Singodimejo, 2000) Oleh karena itu, supaya penataan organisasi daerah dan penataan SDM-nya sesuai dengan kaidah dan prinsip-prinsip *rightsizing* memperoleh perhatian untuk kemajuan yang akan datang. Implementasi kebijakan Sistem Kepegawaian berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mulai dirasakan setelah diinformasikannya persiapan pembukaan lowongan bagi 60.000 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40.000 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) oleh Wakil Menteri PAN (Penertiban Aparatur Negara) dan RB (Reformasi Birokrasi).(Zulfi Suhendra, Siap-Siap, Pemerintah Buka Lowongan 60.000 PNS Dan 40.000 PPPK, Finance.Detik.Com, 11/05/2014, Diunduh Tanggal 5 Februari 2021., 2021)

Meski sudah ramai dalam berbagai pemberitaan, masih banyak aparat pemerintah yang belum mengetahui bahwa saat ini mereka telah berubah status menjadi Aparatur Sipil Negara. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengubah secara fundamental wajah aparatur negara di Indonesia. Perubahan tersebut dirasakan dari aspek komposisi pegawai yang bekerja di sektor publik, kedudukan, jenis jabatan, manajemen pegawai serta kelembagaan yang mengurus aparatur sipil negara. Pegawai Negeri Sipil akan menjadi pihak yang paling merasakan dampak dari transisi sistem manajemen kepegawaian menjadi aparatur sipil negara. Undang-undang ASN telah berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu sejak 15 Januari 2014. Mulai tanggal tersebut, PNS yang semula menjadi satu-

satunya pelaksana kebijakan dan pelayanan publik masuk menjadi bagian Pegawai ASN bersama dengan PPPK.

Varian jabatan yang selama ini dikenal di lingkungan PNS misalnya seperti Eselon V, Eselon IV, Eselon III, Eselon II dan Eselon I berubah menjadi jabatan pelaksana, pengawas, administrator, dan pimpinan tinggi. Sedangkan manajemen ASN telah merombak ulang seluruh manajemen kepegawaian yang telah dijalankan berdasarkan Undang-Undang Pokok-Pokok Kepegawaian. Secara tegas dinyatakan bahwa manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Hal penting lainnya yang perlu menjadi perhatian bagi setiap instansi pemerintah adalah erkaitan dengan pelaksanaan manajemen PPPK yang meliputi penetapan kebutuhan sampai dengan pemutusan hubungan perjanjian kerja. Pernyataan Wakil Menteri PAN dan RB yang mengatakan bahwa pemerintah akan merekrut sekitar 40.000 PPPK masih menjadi pernyataan yang bersyarat karena berdasarkan UU ASN setiap kementerian terlebih dahulu harus menyusun kebutuhan jumlah PPPK untuk jangka waktu 5 tahun termasuk kualifikasi PPPK yang dibutuhkannya. Sampai saat ini tentunya belum ada satu instansi pemerintahpun yang dapat menyusun kebutuhan PPPK tersebut karena peraturan pelaksana dari UU ASN belum terbentuk.

Aturan hukum mengenal pegawai negeri diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Mengenai pengangkatan pegawai honor atau pegawai tidak tetap menjadi PNS pada saat pemerintahan Presiden Susilo

Bambang Yudhoyono, telah dikeluarkan 2 (dua) Peraturan Pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honor Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah dan DPR pada tahun 2014, kemudian melakukan perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Menurut Azwar Abu Bakar, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan adanya Undang-undang ASN tidak ada lagi pegawai honor/pegawai tidak tetap, yang dikenal dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pada Pasal 6 adalah PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN. Asas hukum kepegawaian menjelaskan bahwa suatu jabatan bukan merupakan hak dari pegawai melainkan amanah sehingga atasan yang mengangkat memiliki wewenang untuk memposisikan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas umum Pemerintah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, material, spiritual. Diperlukan adanya pegawai negeri sebagai unsur aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, bersih, berwibawa, bermutu tinggi dan sadar akan tugas dan

tanggung jawabnya. Dalam hubungan ini Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 telah meletakkan dasar yang kokoh untuk mewujudkan PNS seperti dimaksud di atas dengan cara mengatur kedudukan, kewajiban PNS sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara di bidang kepegawaian.(Hadi Setia Tunggal, 2005)

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dalam kaitannya dengan pekerjaan.(Markum Singodimejo, 2000)

Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan serta digaji menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku.(Philipus M. Hadjon, 2005)

Wewenang merupakan bagian yang sangat penting dalam Hukum Tata Pemerintahan (Hukum Administrasi), karena pemerintahan baru dapat menjalankan fungsinya atas dasar wewenang yang diperolehnya.Keabsahan tindakan pemerintahan diukur berdasarkan wewenang yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perihal kewenangan dapat dilihat dari konstitusi negara yang memberikan legitimasi kepada Badan Publik dan Lembaga Negara dalam menjalankan fungsinya. Wewenang adalah kemampuan bertindak yang diberikan oleh Undang-Undang yang berlaku untuk melakukan hubungan dan perbuatan hukum.(SF. Marbun, 2001)

Secara yuridis, pengertian wewenang adalah kemampuan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk menimbulkan akibat-akibat hukum.(Malayu Hasibuan, 2001)

Pengertian wewenang menurut H.D. Stoud adalah wewenang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintah oleh subjek hukum public dalam hukum publik.(Hadi Setia Tunggal, 2005)

Kewenangan harus dilandasi oleh ketentuan hukum yang da (konstitusi), sehingga kewenangan tersebut merupakan kewenangan yang sah.Dengan demikian, pejabat (organ) dalam mengeluarkan keputusan didukung oleh sumber kewenangan tersebut. Stroink menjelaskan bahwa sumber kewenangan dapat diperoleh bagi pejabat atau organ (institusi) pemerintah adalah sautu kewenangan yang dikuatkan oleh hukum positif guna mengatur dan mempertahankannya. Tanpa kewenangan tidak dapat dikeluarkan suatu keputusan yuridis yang benar. (Abdul Rasyid Thalib, 2006)

Kekuasaan sering disamakan begitu saja dengan kewenangan, dan kekuasaan sering dipertukarkan dengan istilah kewenangan, demikian pula sebaliknya. Bahkan kewenangan sering disamakan juga dengan wewenang. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan dalam arti bahwa “ada satu pihak yang memerintah dan pihak lain yang diperintah.” (Miriam Budiarjo, 1998)

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, dapat terjadi kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum. Kekuasaan yang tidak berkaitan dengan hukum oleh Henc Van Maarseven disebut sebagai “*blote match*, (Suwoto Mulyosudarmo,

1990) sedangkan kekuasaan yang berkaitan dengan hukum oleh Max Weber disebut sebagai wewenang rasional atau legal, yakni wewenang yang berdasarkan suatu sistem hukum ini dipahami sebagai suatu kaidah-kaidah yang telah diakui serta dipatuhi oleh masyarakat dan bahkan yang diperkuat oleh Negara.(A. Gunawan Setiardja, 1990)

Dalam hukum publik, wewenang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan memiliki makna yang sama dengan wewenang karena kekuasaan yang dimiliki oleh eksekutif, legislatif dan yudikatif adalah kekuasaan formal. Kekuasaan merupakan unsure esensial dari suatu Negara dalam proses penyelenggaraan pemerintah disamping unsur-unsur lainnya, yaitu a ) hukum; b) kewenangan (wewenang); c) keadilan; d) kejujuran; kebijakbestarian; dan f) kebajikan.(Rusadi Kantaprawira, 1998)

Kekuasaan merupakan inti dari penyelenggaraan Negara agar Negara dalam keadaan bergerak, sehingga Negara itu dapat berkiprah, bekerja, berkapasitas, berprestasi dan berkinerja melayani warganya.Oleh karena itu Nagara harus diberi kekuasaan. Kekuasaan menurut Miriam Budiarjo adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang manusia untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok lain sedemikian rupa sehingga tingkah laku itu sesuai dengan keinginan dan tujuan dari orang atau Negara.(Miriam Budiarjo, 1998)

Agar kekuasaan dapat dijalankan maka dibutuhkan penguasa atau organ sehingga Negara itu dikonsepskan sebagai himpunan jabatan-jabatan, dimana jabatan-jabatan itu diisi oleh sejumlah pejabat yang mendukung hak dan

kewajiban tertentu berdasarkan konstruksi subyek-kewajiban. Dengan demikian kekuasaan mempunyai dua aspek, yaitu aspek politik dan aspek hukum, sedangkan kewenangan hanya beraspek hukum semata, artinya kekuasaan itu dapat bersumber dari konstitusi, juga dapat bersumber dari luar konstitusi (inkonstitusional), misalnya melalui kudeta atau perang, sedangkan kewenangan jelas bersumber dari konstitusi. (Rusadi Kantaprawira, 1998)

Upaya untuk melakukan penataan unit organisasi dengan jumlah pegawai yang tepat untuk keperluan melaksanakan tugas kewajiban organisasi itu umumnya dalam literatur disebut *rightsizing*.

Konsep *rightsizing* dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu : (Miftah Thoha, 2014)

1. Menentukan kebijakan strategis. Kebijakan strategis yang ditetapkan baik di lingkungan departemen pemerintah pusat maupun pemerintah daerah isinya meliputi visi, misi, tujuan, dan domain dan masing-masing unit yang ada. Pimpinan departemen maupun kepala daerah harus menentukan kebijakan strategis sebagai panduan untuk menentukan berapa banyak dan apa saja jenis organisasi dan kepegawaian yang dibutuhkan untuk masing-masing unit organisasinya. Berapa banyak biro dan direktorat di masing-masing departemen di pemerintah, dan berapa banyak dinas, lembaga teknis, biro, dan sejenis yang seharusnya ada di masing-masing pemerintah daerah harus didasarkan pada arah kebijakan strategis yang dibuat atau ditetapkan.



2. *Organizing mode*, menentukan jenis, dan jumlah satuan organisasinya (pembagian satuan organisasi). Setelah ditetapkan kebijakan strategis, maka langkah selanjutnya pembagian satuan organisasi, yaitu pembentukan unit-unit organisasi seperti direktorat, biro, dan dinas-dinas yang sesuai dan selaras dengan kebijakan strategis seperti diuraikan di muka, termasuk penentuan nomenklatur dan litalurnya. Dalam *organizing mode* ini juga diatur hierarki dan satuan-satuan organisasi dan unsur-unsur yang ada. Dalam tahap ini pula diatur tata hubungan, wewenang, dan tanggung jawab di antara masing-masing unsur organisasi yang ada.
3. Memadukan orang-orang dalam organisasi. Setelah struktur organisasi berikut hierarki, tata hubungan dan wewenang serta tanggung jawab terbentuk, tahap selanjutnya adalah memadukan atau menempatkan orang-orang/SDM dalam satuan-satuan organisasi. Kegiatan ini dimulai dengan penentuan kebutuhan, seleksi, penempatan, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pensiun. Jenis dan jumlah beserta kualifikasinya harus selaras dengan kebijakan strategis yang sudah ditetapkan di muka. Jika penentuan jumlah dan kualitas SDM sesuai dengan kebijakan strategis dan satuan organisasi yang dibuat, maka upaya *rightsizing* akan dapat terlaksana. Dan apabila prinsip ini tidak diperhatikan, maka upaya *rightsizing* belum terlaksana dengan baik.

Pegawai ASN diharapkan mampu mengabdikan kepada bangsa dan rakyat Indonesia dan menjalankan tugas secara profesional serta mampu memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap cepat berhasil guna dan santun. Karena birokrasi yang profesional memang masih menjadi isu aktual dan kerap kali menjadi diskursus yang tidak pernah habis untuk dibicarakan. Hal ini dilakukan agar birokrasi bisa menampilkan performance kerja yang baik dan mau menunjukkan sikap profesional. Di dalam birokrasi ada pimpinan dan ada yang dipimpin. Menurut Max Weber, sedikitnya birokrasi mengandung 5 unsur : (Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2004)

- a. Organisasi
- b. Pengerahan Tenaga
- c. Sifat yang teratur
- d. Bersifat terus menerus
- e. Mempunyai tujuan

Struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa guna memaksimalkan kemampuan organisasi untuk menjalankan strategi berbasis kebutuhan, bukan pada rasionalisasi penggabungan dua unit kerja berbeda menjadi satu unit kerja tanpa melihat fungsi dan manfaat, sehingga penggabungan tersebut diperlukan untuk mendukung program kerja prioritas atau hanya sekedar menampung pegawai negeri agar masih dapat bekerja.

### **E. Konsep Operasional**

Agar pembahasan dalam penelitian ini dapat lebih tajam dan bermakna, sesuai dengan apa yang diharapkan, penulis memberikan beberapa batasan

penelitian yang berkenaan dengan arti dan maksud judul penelitian sebagai berikut :

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi PPPK sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. (Malayu Hasibuan, 2001) Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja adalah arga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. (Pasal 1 ayat (4) UU Nomor 5 Tahun 2014) Secara umum, tenaga honorer dan PPPK memiliki persamaan. Yakni sama-sama pegawai yang dipekerjakan di instansi pemerintah daerah maupun pusat. Keduanya sama-sama berstatus non-PNS. Namun, secara penjelasan dan pemberian gaji keduanya berbeda. PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Berdasarkan, UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ( ASN), pegawai PPPK juga termasuk sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) non-PNS sehingga bisa menduduki jabatan administratif dan jabatan fungsional di instansi pemerintah. PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Selain gaji, PPPK juga bisa menerima penghasilan lain berupa tunjangan, honor, dan perjalanan dinas yang diatur berdasarkan standar biaya masukan yang dirilis Kementerian Keuangan (Kemenkeu). Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar adalah Perangkat Daerah yang merupakan unsur pelaksana

fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan Daerah.

## F. Metode Penelitian

Untuk menjelaskan, menjawab dan menganalisa pokok permasalahan, adapun metode yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini apabila dilihat dari jenis penelitiannya dapat dikelompokkan kedalam penelitian *sosiologis* dengan cara survey, artinya suatu penelitian yang dilakukan penulis secara langsung kelokasi penelitian untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian penulis ini. Penelitian survai merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.(Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, 2010) Penelitian ini dilihat dari sifat penelitian, maka penulis dapat diidentifikasi bersifat *deskriptif*, artinya dimana penelitian ini memberikan gambaran dari suatu pernyataan yang lengkap, rinci dan jelas.

Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa penelitian *deskriptif* yaitu memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya, dengan tujuan mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu didalam memperkuat teori-teori lama, atau dalam kerangka menyusun teori-teori baru.(Soerjono Soekanto dani Sri Mamuji, 2010)

### 2. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- a. Data Primer

Yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden berupa wawancara dan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh penulis untuk mendukung data primer yang diperoleh dari buku-buku/ literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

**3. Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan judul penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut, karena pada Instansi tersebut yang melakukan rekrutmen terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

**4. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan objek dengan ciri yang sama.(Sunggono, 2005) Adapun yang menjadi populasi dan responden dalam penelitian ini terdiri dari :

**Tabel I.1**  
**Populasi dan Responden**

No.	Populasi	Responden	Sampel
1.	Kabid Pengadaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	1	-
2.	Kasi Pengadaan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	1	-
3.	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	20	10

Sumber : Data olahan lapangan 2021

#### 5. Alat Pengumpul Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara yaitu pengumpulan data dengan melakukan dialog/ percakapan (tanya jawab) yang telah disiapkan sebelumnya oleh penulis untuk memperoleh data secara langsung dari responden.

#### 6. Analisis Data dan Cara Penarikan Kesimpulan

Setelah semua data diperoleh dan dikumpulkan, baik data primer maupun data sekunder, kemudian data tersebut dikelompokkan berdasarkan jenisnya dari masalah pokok yang diteliti. Data yang diperoleh dari wawancara disajikan dalam bentuk pembahasan dengan uraian kalimat. Setelah semua data tersebut disajikan, selanjutnya penulis melakukan analisis dengan memberikan penafsiran dan menghubungkan kepada pendapat para ahli serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya penulis mengambil kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif yaitu menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan atau dari

dalil-dalil yang bersifat umum terhadap ketentuan perundang-undangan dan pendapat para ahli yang bersifat khusus.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II TINJAUAN UMUM

### A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia

#### 1. Sejarah Ketenagakerjaan Indonesia

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh pemerintah yang berkuasa saat itu. Berdasarkan pada perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dibagi menjadi tiga masa, yaitu sebagai berikut : (Asri Wijayanti, 2010)

##### a. Masa Pra Kemerdekaan

Pada masa pra kemerdekaan, dapat dibagi dalam tiga periode yaitu:

*Pertama*, Masa Perbudakan. Pada masa ini hidup tenaga kerja (budak) sepenuhnya dikuasai oleh pemiliknya(majikan), dalam masa ini juga dikenal lembaga perhambaan (*pandelingschap*) dan lembaga peruluran (*perkhoirigheid*) yang menurut Imam Soepomo lembaga perhambaan ini ada disebabkan adanya masalah utang piutang antar individu, sedangkan peruluran terjadi karena adanya proses pendudukan/penguasaan (kebanyakan tanah) oleh pendatang, yang nantinya memperkerjakan warga lokal untuk menggarap hasil dari penguasaan pendatang tersebut. (Imam Soepomo, 1985)

*Kedua*, masa penjajahan Belanda. Untuk mencapai tujuannya mengeruk hasil bumi Indonesia dan perluasan kekuasaan (*imperialisme*). Belanda sudah mengatur secara jelas mengenai sistem ketenagakerjaan, misalnya sistem kerja Rodi yang mereka ciptakan, ada tiga macam kerja rodi diantaranya: Rodi Gubernemen (untuk kepentingan gubernemen dan pegawai), Rodi perorangan



(untuk kepentingan pembesar orang penting pribumi), dan Rodi Desa (untuk desa). Selain itu, regulasi penguat sistemnya juga diciptakan regulasi seperti *Poenale sanctie* (kontak kerja) yang diterapkan di tenaga kerja pribumi, dengan tujuan agar para tenaga kerja tersebut tidak melarikan diri, meskipun dalam penerapannya masih ditemukan cara-cara yang kurang manusiawi seperti melakukan kekerasan pada buruh. (Jan Breman, 1997) Sehingga beberapa sistem tersebut dicabut, seperti kerja Rodi mulai dilarang semenjak *Convention no 29 Concerning forced or compulsory labour* pada tahun 1993. Serta *Poenale sanctie* yang dicabut dengan peraturan Staatsblad 1941 No. 514 yang mulai diterapkan 1 Januari 1942. *Ketiga*, masa pendudukan Jepang.

Dimalalui pada tanggal 12 Maret 1942. Politik hukum yang diterapkan adalah untuk mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras hasil bumi di Indonesia baik SDA maupun SDM-nya untuk keperluan perang Asia Timur Raya. Pada masa ini tenaga kerja mengalami lebih banyak perlakuan yang tidak manusiawi. Bentuknya dapat dilihat pada penerapan sistem tenaga kerja *Romusya*. Sedikitnya terdapat dua ratus ribu orang pribumi dipekerjakan, kebanyakan dari pekerja itu bekerja sampai mati. Ribuan wanita Indonesia pun dipaksa untuk melayani tentara Jepang (disebut juga *Jugun Ianfu*). (Steven Drakeley, 2005) Kebijakan *romusya* sangat merugikan rakyat, dalam kesepakatannya para pekerja

mendapatkan bayaran sebesar F. 0.50/hari dan F. 30/bulan dikirim ke keluarga mereka. Pada praktiknya, *romusya* dibayar kurang dari kesepakatan atau bahkan tidak dibayar. Pembayaran di setiap tempat kerja paksa berbeda-beda, ada yang

dibayar F. 0.14/hari hingga F. 1.00/hari. Namun, upah yang diterima oleh *romusya* tidak mencukupi biaya hidupnya. (Aiko Kurosawa, 1993)

b. Masa Pasca Kemerdekaan

Setelah berakhirnya masa pendudukan Jepang di Indonesia karena kedaulatan NKRI yang diraih pada 17 Agustus 1945, membuat Indonesia mempunyai kemandirian untuk mengatur urusan ketenagakerjaan, pada prinsipnya urusan ketenagakerjaan tidak dapat dilepasakan dari elite penguasa saat itu, sehingga dua periode pasca kemerdekaan adalah dasar dari beberapa hukum ketenagakerjaan.

Pada pemerintahan Soekarno misalnya, kebanyakan produk hukum yang mengatur urusan ini banyak mengadaptasi dari peraturan Hindia Belanda dan melakukan perbaikan di dalamnya, seperti:

- 1) UU No. 33 Tahun 1947 jo. UU No.2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan.
- 2) UU No. 12 Tahun 1948 jo. UU 1 Tahun 1951 tentang Kerja.
- 3) UU No. 23 Tahun 1948 jo. UU. No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan.
- 4) UU No. 23 Tahun 1951 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan.
- 5) UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan antara Serikat Buruh dengan Pengusaha.
- 6) UU No. 12 Tahun 1957 tentang Perselisihan Perburuhan.
- 7) UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan-Perusahaan Swasta.(Zaeni Asyhadie, 2008)

Meskipun begitu, menurut Asri Wijayanti, pada masa pemerintahan

Soekarno lebih menunjukkan penerapan hukum perundang-undangan yang baik daripada hukum yang berlaku sekarang (misal UU No.25 Tahun 1997 dan Kepmenaker No. Kep.150/Kep/2000). (Asri Wijayanti, 2010)

Masa Pemerintahan Soekarno berakhir saat beliau dilengserkan pada sidang MPRS tahun 1967 dan digantikan oleh Soeharto. Program yang dicanangkan Soeharto lebih ditekankan pada pembangunan ekonomi menuju kesejahteraan nasional. Seperti hasil regulasi berupa perundang-undangan berikut:

- a. UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja.
- b. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (Zaeni Asyhadie, 2008)

Sejalan dengan berkembangnya waktu, dalih pembangunan ekonomi akhirnya menjurus pada tindakan sewenang-wenang elite penguasa. Seperti pembekapan berbagai perlawanan baik melalui pergerakan aktivis termasuk aktivis buruh, dan yang paling terkenal hingga saat ini adalah kasus terbunuhnya aktivis buruh Marsinah di Sidoarjo.

- c. Masa Pasca Reformasi

Munculnya krisis moneter pada tahun 1997, berakibat sistemik terhadap atmosfer politik yang ada, akhirnya berdampak pada dilengserkannya presiden Soeharto oleh rakyat Indonesia melalui reformasi. Pasca Reformasi beberapa elite berganti memimpin republik ini, dan memiliki cara yang berbeda dalam memberikan pandangan mereka kepada ketenagakerjaan.

Lengsernya presiden soeharto menyisahkan banyak masalah pelik mengenai pengakan Hak Asasi Manusia, karena sistem pemerintahan soeharto yang dinilai beberapa kalangan sangat korup dan otoriter, serta mengandalkan cara-cara militer dalam setiap penyelesaian masalah. Hal ini yang membuat citra Indonesia di mata dunia perlu didekontruksi kembali.

Menjadi tugas seorang B.J. Habibie yang pada waktu bertugas menggantikan soeharto menjadi kepala negara untuk mengembalikan citra Indonesia di mata dunia, khususnya para investor. Sampai-sampai hal yang dilakukan dinilai beberapa kalangan sangat dipaksakan, seperti ratifikasi *Convention No.182 Concerning the Immediate Action to Abolish an to Eliminate the Worst Forms of Child Labour* (penerapannya melalui UU No 1 Tahun 2000 tanggal 8 Maret 2000) yang merepresentasikan bahwa Indonesia merupakan negara yang dahulu sangat memberlakukan dan banyak memaki jasa pekerja di bawah umur.

Berbeda lagi pada pemerintahan Gus Dur (Abduhrahman Wahid). Gaya pemerintahannya yang menjunjung tinggi demokrasi (dengan diwujudkannya UU No.201 tahun 2000 tentang serikat pekerja) melalui kebebasan untuk menyampaikan aspirasi. Pada masa ini srikat buruh tumbuh subur dan banyak melakukan aksi. Dampaknya pada masa ini tercipta banyak ketegangan terhadap hubungan industrial (pengusaha dan buruh).

Pergantian sosok pemimpin Gus Dur ke Megawati, juga kurang memberikan gebrakan dalam peningkatan kesejahteraan buruh. Banyaknya regulasi yang mengambang dan kurang perhatian menjadi penyebab

utamannya. Seperti perhatian pemerintah terhadap pemulangan TKI di Malaysiaserta adanya revisi UU No. 25 Tahun 1997 yang berdasarkan UU No. 28 Tahun 2000 diundur masa berlakunya hingga 1 Oktober 2002 dan berakhir pada pengesahan No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tanggal 25 maret 2003.

Pada rezim pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono tidak banyak perubahan kebijakan, kebanyakan kebijakan yang dikeluarkannya dirasa kurang memberikan angin segar kepada buiruh. Seperti tumbuh subur nya *outsourcing* dengan UU No.13 Tahun 2003 memuat tentang pemborongan pekerjaan dan terintegrasi dalam Pasal 65 dan 66 UU 13 Tahun 2003, yang penerapannya menyimpang dari regulasi yang ada, hal ini juga terjadi pada UU No. 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial yang hingga dinilai mengalami banyak ambiguitas.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak dapat dilepasakan dari sosok elite yang berkuasa pada masa itu, berbagai kebijakan dipakai guna mensejahterahkan kehidupan para buruh. Namun yang banyak terjadi buruh kurang diikutsertakan dalam proses tersebut, sehingga menjadikan posisinya hanya menjadi objek dan tidak berdaya melakukan partisipasi untuk menentukan kesejahteraan mereka sendiri.

## 2. Tenaga Kerja

Faktor yang sangat vital dalam proses produksi salah satunya adalah tenaga kerja, karena melalui tenaga kerja faktor faktor produksi yang lain dapat

digerakkan untuk menghasilkan sebuah barang. Sehingga peran yang sangat penting tersebut membuat tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dalam perundangundangan/hukum kerja. Tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain (seperti : bersekolah dan mengurus rumah tangga); walaupun sedang tidak bekerja mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Secara praktis, pengertian tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk usia kerja.(Zaeni Asyhadie, 2008)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Sumarsono (2003) menyatakan tenaga kerja sebagai semua orang yang bersedia untuk bekerja. Pengertian tenaga kerja tersebut meliputi mereka yang bekerja untuk dirinya sendiri ataupun keluarga yang tidak menerima bayaran berupa upah; atau mereka yang bersedia bekerja dan mampu untuk bekerja namun tidak ada kesempatan kerja sehingga terpaksa menganggur.

Dumairy (1996), sebagaimana dikutip oleh Payaman J. Simanjuntak dalam, Pengantar Ekonomi Suber Daya Mahasiswa, mendefinisikan tenaga kerja adalah penduduk yang berusia dalam batas usia kerja. Sedangkan Badan Pusat Statistik mendefinisikan tenaga kerja (*manpower*) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun keatas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa.(Payaman J. Simanjuntak, 1995) Redefinisi juga silih berganti dalam

mengartikan tenaga kerja. Pada awalnya sejak diadakan Seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974, istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja. Usulan penggantian ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan.

Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh paham Marxisme, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan, Penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik. Oleh karena itu, kita harus kembali pada UUD 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah “pekerja” untuk mengganti penggunaan kata “buruh”. Oleh karena itu disepakati pengguna kata “pekerja” sebagai pengganti kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.(Hartono Widodo dan Judiantoro, 1992)

Namun kemudian, dengan diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/ buruh. Menurut undang-undang 13 Tahun 2003 pekerja/ buruh adalah: “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. (Zaeni Asyhadi, 2008) Definisi inilah yang sampai sekarang masih menjadi patokan dalam mendefinisikan pekerja/buruh di masyarakat secara luas.

Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk angkatan kerja terdiri atas orang yang bekerja dan menganggur. Jika ada saudara kalian yang sedang mencari pekerjaan, maka ia termasuk dalam angkatan kerja. Sedangkan golongan bukan angkatan kerja terdiri atas anak sekolah, ibu rumah tangga, dan pensiunan.

Golongan bukan angkatan kerja ini jika mereka mendapatkan pekerjaan maka termasuk angkatan kerja. Sehingga golongan bukan angkatan kerja disebut juga angkatan kerja potensial. Pembagian tenaga kerja jika digambarkan dalam bentuk bagan akan tampak seperti berikut :



adalah termasuk Pekerja (Tenaga Kerja).

### 3. Perkembangan Sistem Kepegawaian Di Indonesia

Secara historis, Sistem Kepegawaian Negara di Indonesia telah mengalami proses perkembangan yang cukup panjang hingga kini. Proses tersebut dibagi berdasarkan periode-periode sebagai berikut:

- a. Periode Tahun 1945-1974: Pemerintahan Orde Lama

Sistem Kepegawaian Negara di Indonesia terhitung sejak proklamasi kemerdekaan Indonesia hingga Tahun 1974. Sangat disayangkan, data-data pada saat itu tidak tercatat dan terdokumentasi dengan baik karena Pemerintah



Indonesia belum membentuk lembaga khusus yang bertanggung jawab dalam pengelolaan Kepegawaian Negara di Indonesia. Oleh karena itu, sangat sulit untuk mendeskripsikan perkembangan Kepegawaian Negara di Indonesia pada saat itu karena masih dihadapkan pada sejumlah persoalan transisi dari Pemerintahan Kolonial Belanda dan Jepang. (Janry Haposan U.P. Simanungkit, 2007)

Pegawai Negeri Sipil memiliki latar belakang yang cukup panjang sebelum pada akhirnya mendapatkan posisi yang istimewa dalam Kepegawaian Negara di Indonesia hingga saat ini. Latar belakang tersebut bahwa pada masa penjajahan kolonial Belanda, banyak pegawai pemerintah Hindia Belanda, yang berasal dari kaum bumi putera. Kedudukan pegawai merupakan pegawai kasar atau kelas bawah, karena pengadaannya didasarkan atas kebutuhan penjajah semata.

Pada saat beralihnya kekuasaan Belanda kepada Jepang, secara otomatis seluruh pegawai pemerintah eks Hindia Belanda dipekerjakan oleh pemerintah Jepang sebagai pegawai pemerintah. Setelah Jepang menyerah kepada Sekutu dan Bangsa Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945 maka secara otomatis seluruh pegawai Pemerintah dijadikan menjadi Pegawai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(<http://www.portalhr.com/> Komunitas/Opini/Sejarah-Panjang-Permasalahan-Pns/. Diakses 2 September 2021, Pukul 11:23 WIB., 2021)

Ketika Belanda mengakui kedaulatan RI pada tanggal 27 Desember 1949, Pegawai NKRI pun terbagi menjadi tiga kelompok besar, *pertama* Pegawai

Republik Indonesia yang berada di wilayah kekuasaan RI, *kedua*, Pegawai RI yang berada di daerah yang diduduki Belanda (Non Kolaborator) dan *ketiga*, pegawai pemerintah yang bersedia bekerjasama dengan Belanda (Kolaborator). (<http://www.portalhr.com/komunitas/opini/sejarah-panjang-permasalahan-pns/>. Diakses 2 September 2021, Pukul 11:23 WIB., 2021)

Setelah pengakuan kedaulatan RI tanggal 27 Desember 1949, seluruh pegawai RI, pegawai RI non Kolaborator, dan pegawai pemerintah Belanda dijadikan Pegawai RI Serikat. Era RIS, atau yang lebih dikenal dengan era pemerintahan parlementer diwarnai oleh jatuh banggunya kabinet. Sistem ketatanegaraan menganut sistem multi partai. Para politisi, tokoh partai mengganti dan memegang kendali pemerintahan, hingga memimpin berbagai departemen yang sekaligus menyeleksi pegawai negeri. Sehingga warna departemen sangat ditentukan oleh partai yang berkuasa saat itu dan dominasi partai dalam departemen terbukti sangat mengganggu pelayanan publik, karena PNS akhirnya terkotak-kotak. (<http://tni-au.mil.id/direktori/sejarah-korpri-tni>. Diakses 2 September 2021, Pukul 11:28 WIB., 2021) Dampak dari perubahan-perubahan tersebut maka prinsip penilaian prestasi atau karir pegawai negeri yang *fair* dan sehat sudah pasti hampir terabaikan. Kenaikan pangkat PNS misalnya dimungkinkan karena adanya loyalitas kepada partai atau pimpinan departemennya. Afiliasi pegawai pemerintah sangat kental diwarnai dari partai mana ia berasal. Kondisi ini terus berlangsung hingga dikeluarkannya Dekrit Presiden 5 Juli 1959. Dapat disimpulkan bahwa dari

awal berdirinya PNS yaitu pada era Orde Lama lebih banyak bersinggungan dengan berbagai kepentingan politik dan golongan dan jauh dari tujuan yang sesungguhnya sebagai fungsi pelayanan publik.

b. Periode Tahun 1974-1999: Pemerintahan Orde Baru

Pada periode pemerintahan Orde Baru merupakan kelanjutan dari pemerintahan sebelumnya yaitu Orde Lama. Pada periode ini ditandai dengan birokrasi yang tidak demokratis. Birokrasi pemerintahan pada saat itu sangat kuat, sentralistik, dan otoritarian. Selama periode tersebut, birokrasi pemerintah, termasuk PNS dibuat tidak netral dengan konsep monoloyalitas. Konsep tersebut dimanfaatkan untuk kepentingan satu golongan yang sedang memerintah (memihak pada kekuatan politik yang ada, yakni memihak kepada Golkar). Landasan manajemen Kepegawaian Negara di Indonesia pada periode ini adalah mengacu pada Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Salah satu ciri dominan dalam Sistem Manajemen PNS pada periode ini adalah sentralisasi pada hampir semua proses manajemen PNS, yaitu mulai dari proses rekrutmen dan seleksi sampai dengan pension.(Janry Haposan U.P. Simanungkit, 2007)

Pada periode ini telah dibentuk lembaga khusus pengelola PNS,yakni Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) yang sebelumnya bernama Kantor Urusan Kepegawaian (KUP) yang pertama kali berkedudukan di Yogyakarta.

c. Periode Tahun 1999-Sekarang: Pemerintahan Reformasi

Memasuki Era reformasi muncul keberanian mempertanyakan konsep monoloyalitas Korpri, sehingga sempat terjadi perdebatan tentang kiprah pegawai negeri dalam pembahasan RUU Politik di DPR. Akhirnya menghasilkan konsep dan disepakati bahwa Korpri harus netral secara politik. Bahkan ada pendapat dari beberapa pengurus dengan kondisi tersebut, sebaiknya Korpri dibubarkan saja, atau bahkan jika ingin berkiprah di kancah politik maka sebaiknya membentuk partai sendiri. Membentuk sosok pegawai negeri yang berorientasi pada tugas, pelayanan dan selalu senantiasa berpegang teguh pada profesionalisme. Senantiasa berpegang teguh pada Panca Prasetya Korpri.

([Http://Dih.Cianjurkab.Go.Id/.../NASKAH%20AKADEMIK%](http://Dih.Cianjurkab.Go.Id/.../NASKAH%20AKADEMIK%20), Diakses 2 September 2021, Pukul 11:28 WIB., 2021)

Peraturan Pemerintah Nomor 12 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 1999 muncul untuk mengatur keberadaan PNS yang ingin jadi anggota Parpol. Dengan adanya ketentuan di dalam PP ini membuat anggota Korpri tidak dimungkinkan untuk ikut dalam kancah partai politik apapun. Korpri hanya bertekad berjuang untuk menyukseskan tugas negara, terutama dalam melaksanakan pengabdian bagi masyarakat dan Negara.

Periode ini ditandai dengan pergantian sistem pemerintahan dari sistem pemerintahan dari yang bersifat sentralistis ke desentralisasi yang dikenal dengan era Otonomi Daerah. Manajemen PNS melalui penerapan UU No.43 tahun 1999 sebagai pengganti UU No. 8 Tahun 1974, dimana manajemen PNS

di daerah menjadi wewenang daerah masing-masing. Ditetapkannya UU No. 43 Tahun 1999 tersebut, secara prinsip terdapat perubahan paradigma dalam bidang kepegawaian di Indonesia, yaitu dari pendekatan tata usaha kepegawaian menjadi Pegawai Negeri Sipil yang berbasis kompetensi dasar dan prestasi kerja dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (*United System*). Sehubungan dengan itu, konsep yang dianut dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia meliputi : (Hadi, P, 2007)

- 1) Sumber wewenang, peranan, dan tanggung jawab penyelenggaraan Pemerintahan berada pada Presiden sebagai Kepala Pemerintahan.
- 2) Perumusan kebijakan nasional berupa norma, standar dan prosedur ditetapkan dan diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat (*UnifiedSystem*).
- 3) Manajemen operasional diselenggarakan di Daerah sesuai kewenangan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat (*DecentralizedSystem*).
- 4) Pengawasan dan pengendalian dilakukan oleh Pemerintah Pusat.

Pada periode ini, lembaga pengelola PNS yang sebelumnya bernama BAKN berganti menjadi BKN (Badan Kepegawaian Negara). Dalam pelaksanaan tugasnya, BKN berada di bawah koordinasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN). Sejalan dengan implementasi kebijakan desentralisasi, di daerah juga dibentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD, yang memiliki untuk mengelola administrasi kepegawaian Pemerintah Daerah yang sebelumnya adalah Biro Kepegawaian. (Janry Haposan U.P. Simanungkit, 2007)

#### 4. Pegawai Tidak Tetap Pemerintahan

Instansi pemerintahan sebagai lembaga yang bekerja untuk melayani kepentingan publik, dituntut untuk tanggap dan tepat dalam setiap proses birokratis yang mereka lakukan. Konsekuensinya, dibutuhkan SDM dalam bentuk manusia-manusia yang siap bekerja secara professional untuk menjalankan alur birokrasi yang ada. Disini peran dari pegawai pemerintahan setempat paling mendapat perhatian. Kebutuhan akan pegawai dirasakan semakin bertambah mengingat efektifitas proses birokratis ada di tangan mereka, sehingga langkah yang mayoritas ditempuh adalah dengan menambah personil pegawai agar mempercepat proses tersebut. Meskipun konsekuensinya akan menimbulkan pembengkakan anggaran untuk menggaji para pegawai.

Hal ini yang memunculkan sebuah solusi alternatif untuk menambah personil pegawai pemerintahan namun tetap dapat meng-efisiensikan biaya/anggaran yang ada, salah satu cara yang ditempuh birokrasi pemerintahan adalah mempekerjakan pegawai dengan sistem kontrak. Sistem ini merupakan salah satu fenomena perubahan menyeluruh yang banyak dilakukan oleh organisasi pada era ini, termasuk juga dilakukan oleh organisasi-organisasi pemerintahan di Indonesia.

Demikian juga yang terjadi Pemerintahan Kota Tarakan, untuk menghemat pengeluaran, banyak digunakan pegawai kontrak. Bukan hanya di Sekretariat Daerah tetapi juga di beberapa Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) Kota Tarakan. Bahkan terkadang pegawai kontrak yang bekerja di di beberapa Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) tidak terdaftar di Badan Kepegawaian

Daerah (BKD) dikarenakan mereka dipekerjakan atas inisiatif Satuan Kerja Perangkat daerah (SKPD) itu sendiri dan tidak melalui BKD.

Pemilihan tenaga kontrak sebagai tambahan pegawai lebih dikarenakan kurangnya tenaga untuk pekerjaan teknis yang membutuhkan keterampilan khusus, sehingga akan lebih murah dan praktis untuk mempekerjakan pegawai guna menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan sistem kontrak. Oleh karena itu, pegawai kontrak yang dipekerjakan di Pemerintahan Kota Tarakan rata-rata ditempatkan di bagian teknis, seperti petugas Pemadam Kebakaran, petugas Satuan Polisi Pamong Praja, Polisi Kehutanan, Dokter, Perawat dan beberapa diantaranya yang dianggap cukup kompeten ditempatkan di bagian tata usaha dan administrasi di berbagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Kota Tarakan.

#### **5. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara**

##### **a. Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Menurut kamus Umum bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Pegawai disebut juga pekerja atau karyawan. Menurut Wikipedia, buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau

majikan. (<https://id.wikipedia.org/wiki/Buruh>, *Oxford Dictionaries*, Diakses 2 September 2021, Pukul 11:41 WIB., 2021)

Sedangkan Perjanjin Kerja menurut pasal 1601a KUHPperdata yakni adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama jangka waktu tertentu. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak. „Perjanjian Kerja” merupakan syarat/dasar terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian Kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan azas-azas hukum perikatan. (Asri Wijayanti, 2010)

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa :

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Lebih lanjut dijelaskan juga pengertian Pihak Pemberi Kerja adalah Instansi Pemerintah sebagaimana disebutkan pada Pasal 1 angka (1) dan (2) UU Nomor 5/2014 tentang ASN bahwa : (Tim Visi Yustisia, 2016)

- (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.



- (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Lebih lanjut dijelaskan tentang pengertian pejabat yang berwenang mewakili Instansi Pemerintah sebagai Pihak Pemberi Pekerjaan pada pasal 1 angka (13) dan (14) adalah : (Tim Visi Yustisia, 2016)

13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Status dan Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai ASN terdiri atas : (a) PNS dan (b) PPPK, dimana Status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) didasarkan pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 7 ayat (2) : PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana disebutkan pada pasal 8 Undang-Undang ASN bahwa PPPK sebagai Pegawai

ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara, dan pada pasal 9 ayat (1) dan (2) disebutkan pula kedudukan PPPK yakni :

- (1) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.
  - (2) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.
- c. Fungsi, Tugas, Peran dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- 1) Fungsi PPPK (Pasal 10) : Pegawai ASN berfungsi sebagai :
    - a) pelaksana kebijakan publik;
    - b) pelayan publik; dan
    - c) perekat dan pemersatu bangsa.
  - 2) Tugas PPPK (pasal 11) : Pegawai ASN bertugas:
    - a) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
    - b) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan;
    - c) memperlerat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
  - 3) Peran dan kewajiban PPPK (pasal 23) : Pegawai ASN wajib:
    - a) setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
    - b) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
    - c) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
    - d) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - e) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

- f) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

d. Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Selanjutnya menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terkait dengan hak PPPK disebutkan dalam Pasal 22 : “PPPK berhak memperoleh : a.gaji dan tunjangan; b.cutu; c.perlindungan; dan d. pengembangan kompetensi.

Selanjutnya menurut Pasal 24 Ketentuan lebih lanjut mengenai hak PNS, hak PPPK, dan kewajiban Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

e. Manajemen ASN

Sementara itu berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk Manajemen PPPK meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada beberapa asas, salah satunya menurut pasal 2 huruf 1 : “keadilan dan kesetaraan. Dimana dalam penjelasan pasal 2 huruf 1 : yang dimaksud dengan “asas keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus

mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.

Disebutkan pula pada pasal 51 bahwa Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, dan pasal 52 dinyatakan juga Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Lebih lanjut Pasal 93 menguraikan Manajemen PPPK meliputi:

- (a) penetapan kebutuhan;
- (b) pengadaan;
- (c) penilaian kinerja;
- (d) penggajian dan tunjangan;
- (e) pengembangan kompetensi;
- (f) pemberian penghargaan,
- (g) disiplin;
- (h) pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
- (i) perlindungan.

Manajemen PPPK dapat diuraikn sebagai berikut :

- (a) Penetapan kebutuhan PPPK berdasarkan pada Pasal 94 :
  - (1) Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
  - (2) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
  - (3) Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
  - (4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (b) Pengadaan PPPK berdasarkan pada Pasal 95 : “Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan”.

Dan pada Pasal 96 ayat (1) dan (2) disebutkan :

- (1) Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Lebih lanjut diuraikan pada Pasal 97 bahwa :

“Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan”.

Pejabat yang berwenang mengangkat dijabarkan pada Pasal 98 ayat (1)

dan (2) :

- (1) Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Untuk perubahan status PPPK menjadi CPNS/PNS diatur pada Pasal 99 ayat (1) dan (2) bahwa :

- (1) PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.
- (2) Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(c) Penilaian kinerja PPPK Pasal 100 ayat (1) s/d (9) bahwa :

- (1) Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
- (2) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan

- tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
  - (4) Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
  - (5) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
  - (6) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
  - (7) Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
  - (8) Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
  - (9) PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.
- (d) Pola pemberian gaji dan tunjangan diatur pada Pasal 101 :
- (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
  - (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
  - (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.
  - (4) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (e) Pola pengembangan kompetensi diatur dalam Pasal 102 :
- (1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.

- (2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
  - (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.
- (f) Sistem pemberian penghargaan diatur pada Pasal 103 :
- (1) PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
  - (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
    - a. tanda kehormatan;
    - b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
    - c. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
  - (3) PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.
- (g) Penegakan disiplin diatur pada Pasal 104 :
- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
  - (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
  - (3) PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (h) Pemutusan hubungan perjanjian kerja; diatur pada Pasal 105
- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena :
    - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
    - b. meninggal dunia;

- c. atas permintaan sendiri;
- d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

(2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena :

- a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
- b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
- c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

(3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena :

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

(i) Upaya perlindungan PPPK dilakukan sesuai dengan pasal Pasal 106 :

(1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa :

- a. jaminan hari tua;
- b. jaminan kesehatan;
- c. jaminan kecelakaan kerja;
- d. jaminan kematian; dan



- e. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan system jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.
- (4) Pasal 107 : “Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 106 diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

## **B. Konsep Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

### **1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dikaitkan dengan syarat sahnya perjanjian kerja menurut pasal 1320 KUHPerdato**

Konsep Pegawai Pmerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara adalah sebuah perjanjian perdata. Dengan mengetahui apakah yang dimaksud dengan perjanjian perdata itu, syarat sahnya suatu perjanjian dan asas-asas yang berlaku dalam hukum perjanjian maka dapat kita lihat Konstruksi hukum dari Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Pemerintah.

#### **a. Pengertian Hukum**

Menurut pasal 1313 KUHPerdato suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diriterhadap satu orang lain atau lebih. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Indonesia *Legal Center Publishing*, Jakarta, 2011) Subekti memberikan defenisi “Perjanjian” adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji pada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk mlaksanakan sesuatu.(Agus Yudho Hernoko, 2011) Defenisi pasal 1313 BW mengalami perubahan dalam *Nieuw Burgerlijk Wetbook* (NBW),

sebagaimana diatur dalam buku 6 bab 5 pasal 6 : 213, yaitu : “*a contractin the sense of this title is a multilateral juridicalact whereby one or more parties assume an obligation toward one or more other parties.*” Menurut NBW kontrak merupakan perbuatan hukum yang bertimbal balik, dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.(Agus Yudho Hermoko, 2011) Yang dimaksud dengan perjanjian adalah suatu lembaga hukum yang terbentuk dari:

- 1) bertemunya dua kehendak (*overeenkomst van willen*) menjadi satu kehendak bersama; atau
- 2) bertemunya kehendak dan kepercayaan (*overeenkomst van wil en vertrouw*); atau
- 3) bertemunya penawaran dan penerimaan atas penawaran (*overeenkomst van aanbod en aanvaarding*)

Sehingga setelah seseorang mengikatkan diri dengan seseorang lain dalam suatu perjanjian atau persetujuan yang terjadi karena hal tersebut di atas maka para pihak dalam perjanjian terikat pada seluruh kewajiban yang telah mereka atur sendiri dalam perjanjian yang mereka buat. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan hukum antara dua orang itu yang dinamakan perikatan.

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (1320 KUHPerduta), yaitu :

- 1) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya,
- 2) kecakapan untuk membuat suatu perjanjian,
- 3) suatu hal tertentu,dan

4) suatu sebab yang halal.

#### b. Analisis Hukum

Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat (1320KUHPperdata), yaitu:

- a) sepakat mereka yang mengikatkan dirinya,
- b) kecakapan untuk membuat suatu perjanjian,
- c) suatu hal tertentu, dan
- d) suatu sebab yang halal.

Dua syarat yang pertama dinamakan syarat subjektif, karena mengenai subjeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat objektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau objeknya dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.

- a) Sepakat

Untuk adanya perjanjian harus ada dua kehendak yang mencapai kata sepakat atau consensus. Tanpa kata sepakat tidak mungkin ada perjanjian. Para pihak yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu adalah juga yang dikehendaki oleh pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

Dalam pasal 1321 KUHPperdata disebutkan bahwa perjanjian tidak sah jika didasarkan pada kekhilafan, atau karena paksaan atau penipuan. Yang dimaksud dengan kekhilafan adalah kekeliruan mengenai suatu hal dalam perjanjian misalnya keliru akan pihak yang membuat perjanjian (*error in*

*persona*) atau keliru mengenai objek atau hakekat barangnya dalam perjanjian (*error in substantia*). Yang dimaksud dengan paksaan disini adalah paksaan secara *psychis* atau ancaman yang menimbulkan ketakutan pada diri lawan (lihat pasal 1324 KUHPerdara). Sebab perjanjian yang diberikan karena paksaan secara *physic* berarti pihak yang dipaksa sebenarnya dalam keadaan tidak memberikan persetujuannya.

Jika kesepakatan didasarkan pada penipuan oleh KUHPerdara ditegaskan harus dibuktikan terlebih dahulu. Penipuan termasuk ke dalam tindak pidana dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana. Jadi dalam hal penipuan harus mendapat putusan dari pengadilan mengenai adanya tindak pidana penipuan (lihat pasal 1328 KUHPerdara).

Dalam konteks Perjanjian Kerja antara Warga Negara Indonesia (yang cakap dan memenuhi syarat tertentu) (*Pasal 4 Angka 1 UU No. 4 Tahun 2014 Tentang ASN, 2014*) yang kemudian disebut PPPK dengan instansi pemerintah sebagaimana disebutkan dalam UU ASN juga mempersyaratkan unsur kesepakatan dalam mengikat diri dalam perjanjian kerja.

b) Cakap

Orang yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum. Dewasa menurut Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah telah mencapai usia 21 tahun atau pernah menikah (Pasal 330 KUHPerdara) atau telah mendapat penetapan dari Presiden mengenai kedewasaan (420 KUHPerdara). Dalam pasal 1330 KUHPerdara disebutkan

sebagai orang-orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa dan mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (vide Bab ke tujuh belas buku I).

Dari sudut keadilan orang yang membuat perjanjian, dan nantinya akan terikat oleh perjanjian itu, mempunyai cukup kemampuan untuk bertanggung jawab atas perbuatannya itu. Sedangkan dari sudut ketertiban hukum, karena perjanjian berkaitan dengan harta kekayaan, orang tersebut harus berwenang atau berhak berbuat bebas terhadap harta kekayaannya.

Berdasarkan UU ASN, Perjanjian Kerja dilakukan oleh :

- 1) Pihak Pemberi Kerja, yakni Instansi Pemerintah yang diwakili oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat yang berwenang. 72 Pejabat Pembina Kepegawaian
  - 2) Pihak Penerima Kerja, yakni PPPK. PPPK adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu.
- c) Hal Tertentu

Sebagai syarat ketiga disebutkan bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu (1333 KUHPerdara) dan objek tertentu itu dapat berupa barang yang akan ada (1334 KUHPerdara) kecuali dalam hal warisan yang belum dibuka tidak diperbolehkan sebagai objek dalam perjanjian. Hal tertentu ini berarti apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak jika timbul suatu perselisihan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Bahwa barang itu sudah ada atau sudah berada di tangannya si berhutang pada waktu perjanjian dibuat

tidak diharuskan oleh undang-undang. Juga jumlahnya tidak perlu disebutkan asal saja kemudian dapat dihitung atau ditetapkan.

d) Sebab yang halal

Makna dari kata “sebab” (bahasa Belanda “*oorzaak*”, bahasa latin “*causa*”) disini adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Hukum pada azasnya tidak menghiraukan apa yang berada dalam gagasan seorang atas apa yang dicitacitakan seorang. Yang diperhatikan oleh hukum atau undang-undang hanyalah tindakan-tindakan orang-orang dalam masyarakat. Jadi undang-undang hanya melihat apakah isi perjanjian tersebut adalah mengenai suatu hal yang halal atau tidak. Hakimlah yang berwenang menilai apakah suatu sebab adalah “halal” atau tidak.

Yang dimaksud dengan halal adalah tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan ataupun ketertiban umum (lihat 1337KUHPperdata). Dalam halnya suatu syarat Objektif tidak dipenuhi maka perjanjian itu adalah batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut, yaitu melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Dengan demikian tidak ada dasar untuk saling menuntut di muka Hakim (*null and void*).

Berdasarkan UU ASN, kedua pihak sepakat terhadap pekerjaan yang diperjanjikan yakni :

- 1) Perjanjian kerja untuk melaksanakan tugas pemerintahan dalam jangka waktu tertentu bagi PPPK.

2) PPPK diangkat (oleh pejabat pembina kepegawaian) dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3) PPPK berfungsi ;

- a. pelaksana kebijakan public;
- b. pelayanan public; dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

4) bertugas ;

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan;
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam halnya suatu syarat subjektif tidak dipenuhi maka perjanjian tersebut dapat dimintakan pembatalan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan persetujuannya secara tidak bebas. Jadi perjanjian tersebut tetap mengikat selama tidak dimintakan pembatalannya.

Berdasarkan uraian di atas, bagaimana konstruksi hukum tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terhadap suatu perjanjian (perdata)? Pada pembahasan

awal telah ditekankan bahwa dengan diundangkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menjadi suatu alasan yuridis akan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) selain Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Selain syarat materiel, perjanjian juga dapat dipersyaratkan secara formal. Persyaratan formal, pada umumnya ditentukan sendiri oleh para pihak atau ditentukan oleh undang-undang (misalnya bentuk perjanjian, bahasa yang digunakan baku atau tidak baku, boleh tertulis atau tidak tertulis, atau dengan akte otentik; (untuk Pejabat Pembuat Akta Tanah selain syarat materiel, harus juga memenuhi syarat formal sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1960, dalam bentuk pendaftaran untuk setiap hak). Syarat formil ini terbatas pada perjanjian tertentu untuk tujuan tertentu. Untuk mengetahui akibat hukum dari tidak dipatuhinya pasal ini marilah kita hubungkan dengan syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 KUHPerdota.

a. Melanggar Syarat Klausul yang Halal

Sudah menjadi pengetahuan hukum yang umum bahwa jika syarat objektif perjanjian dalam pasal 1320 KUHPerdota tidak dipenuhi berakibat perjanjian tersebut Batal Demi Hukum. Hal ini sudah ditentukan oleh KUHPerdota sendiri dalam pasal 1335 yang berbunyi: *“Suatu persetujuan tanpa sebab, atau yang telah dibuat karena sesuatu causa yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”*.

Pengertian *Causa* bukanlah sebab seperti dalam pengertian Hukum Pidana. *Causa* dalam hukum perjanjian adalah isi dari perjanjian.. Hal ini



dikarenakan apa yang menjadi motif atau alasan seseorang untuk membuat perjanjian tidak diperhatikan oleh undang-undang. (Mariam Darius Badruzaman, 1993) Pada kenyataannya yang berwenang untuk menguji apakah isi dari suatu perjanjian tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan adalah hakim.

Jadi yang dilarang oleh Pasal 1320 KUHPerdara adalah jika isi perjanjian yang dibuat bertentangan dengan undang-undang tertentu. Dengan demikian perjanjian kerja yang ada dalam ketentuan UU ASN tidak otomatis melanggar syarat sahnya perjanjian kecuali jika isinya bertentangan dengan undang-undang tertentu yang berlaku pada waktu tertentu, misalnya isi perjanjiannya adalah melakukan penyalahgunaan jabatan dimana jelas-jelas penyalahgunaan jabatan dilarang oleh Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Jadi kesimpulannya jika penyusunan Perjanjian Kerja antara PPPK dengan Instansi Pemerintah, yang mengacu pada norma yang terkandung dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mengatur tentang PPPK, tidak melanggar syarat objektif sahnya suatu perjanjian yaitu *causa* yang halal sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara, maka Perjanjian Kerja antara PPPK dengan Instansi Pemerintah adalah Sah.

b. Melanggar Syarat Sepakat (dalam keadaan Khilaf)

Persetujuan kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus diberikan secara bebas. Yang dimaksud dalam keadaan bebas dalam hukum perjanjian adalah tidak dalam keadaan paksaan, kekhilafan, dan penipuan. (R. Subekti, 2005) Dalam pasal 1321 KUHPerdara ditegaskan: “*Tiada sepakat yang sah*

*apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”.*

Kekhilafan atau kekeliruan terjadi apabila salah satu pihak khilaf *tentang hal-hal yang pokok dari apa yang diperjanjikan atau tentang sifat-sifat yang penting dari barang yang menjadi objek perjanjian, ataupun mengenai orang dengan siapa diadakan perjanjian itu.* (R. Subekti, 2005) Kekhilafan tersebut harus sedemikian rupa, hingga seandainya orang itu tidak khilaf mengenai hal-hal tertentu ia tidak akan memberikan persetujuannya. (R. Subekti, 2005) Pihak lawan harus mengetahui adanya kekhilafan tersebut dan dengan itikad tidak baik ia membiarkan terjadinya kekhilafan demi tercapainya kesepakatan mengenai hal tertentu.

Dengan demikian maka para pihak yang membuat perjanjian kerja tidak dapat menggunakan alasan bahwa dia menyepakati perjanjian dalam keadaan khilaf karena tidak memahami bahasa yang digunakan dalam perjanjian. kecuali dapat dibuktikan bahwa ada kekhilafan mengenai hal-hal yang pokok dari apa yang diperjanjikan atau tentang sifat-sifat yang penting dari barang yang menjadi objek perjanjian, ataupun mengenai orang dengan siapa diadakan perjanjian itu.

## **2. Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa :

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang

diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”,

Mengacu dengan rumusan PPPK di atas, dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka konsep Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sangat mirip dengan rumusan PKWT pada Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, hal ini sesuai dengan definisi PKWT pada Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

PKWT sebagaimana tersebut diatas merupakan salah satu perjanjian kerja yang harus dibuat secara tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia dan ditulis dengan huruf latin, hal ini termaktub dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai ketentuan PKWT yang mengharuskan ditulis dalam bahasa Indonesia tidak boleh dilanggar, jika terjadi pelanggaran ketentuan tersebut maka akan berakibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan jika PKWT yang dibuat dalam bahasa asing (selain bahasa Indonesia) dan bahasa Indonesia apabila dikemudian hari ditemukan perbedaan penafsiran antara kedua bahasa tersebut, maka yang berlaku adalah PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia. (Pasal 57

Ayat (2) Dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

Selain ketentuan yang terdapat dalam substansi PKWT sebagaimana tersebut diatas, masih ada ketentuan lain dalam pelaksanaan PKWT yaitu dalam PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan bagi pekerja, jika dalam PKWT disyaratkan suatu masa percobaan, maka masa percobaan yang disyaratkan tersebut batal demi hukum.(Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dilakukan atas dasar adanya jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu, ketentuan ini diatur dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kedua dasar sebagaimana tersebut diatas, sesuai Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diimplementasikan ke dalam 4 (empat) jenis kegiatan pekerjaan yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, maksudnya PKWT dapat dilakukan untuk jenis pekerjaan yang didasarkan atas selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pada dasarnya PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan,

namun, dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu diatur jenis-jenis pekerjaan yang dapat dilakukan perpanjangan atau pembaruan yaitu sebagai berikut:

- 
- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya dapat dilakukan perpanjangan atau pembaruan dengan alasan karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan.
  - b. Dengan alasan yang sama yaitu karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan jenis pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun juga dapat dilakukan perpanjangan atau pembaruan. Sedangkan jenis pekerjaan yang bersifat musiman dan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan hanya diperbolehkan untuk dilakukan perpanjangan PKWT dan tidak diperbolehkan dilakukan pembaruan PKWT, hal ini sesuai dengan Pasal 7 Keputusan Menakertrans Nomor KEP.100/ MEN/VI/2004.

Dalam Pasal 59 ayat (4) diatur mengenai jangka waktu PKWT dan Perpanjangan PKWT yaitu PKWT dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan Perpanjangan PKWT hanya dapat dilakukan 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa PKWT

diadakan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan kemudian jika diadakan perpanjangan PKWT, dilangsungkan dengan jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Untuk mekanisme dilakukannya perpanjangan PKWT oleh pengusaha diatur dalam Pasal 59 ayat (5) yang mensyaratkan bahwa pengusaha yang bermaksud untuk melakukan perpanjangan PKWT maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum jangka waktu PKWT berakhir telah memberitahukan maksud perusahaan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan bahwa perusahaan bermaksud mengajukan perpanjangan PKWT. Jadi jelas bahwa jika akan melakukan perpanjangan PKWT, pengusaha wajib untuk memberitahukan terlebih dahulu secara tertulis kepada pekerja.

Mengenai pembaruan PKWT, sesuai dengan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan hanya dapat dilaksanakan 1 (satu) kali dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, sedangkan mekanismenya, pembaruan PKWT diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya PKWT yang sebelumnya (bisa PKWT atau Perpanjangan PKWT). Oleh karena masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana diatur dalam pasal tersebut diatas dapat dinilai merugikan pihak pemberi kerja, maka untuk menyiasati adanya masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana tersebut diatas, dalam Pasal 8 Keputusan Menakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 memberikan celah hukum dengan dapat diadakan suatu kesepakatan antara pihak pemberi kerja dengan pekerja melalui perjanjian tertulis yang menyempangi adanya masa tenggang waktu 30

(tiga puluh) hari tersebut. Ketentuan Pasal 8 Keputusan Menakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 mengatur sebagai berikut: “Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian”.

Para pihak disini maksudnya adalah pemberi kerja dan pekerja dapat mengatur lain dalam suatu perjanjian tertulis terkait ketentuan dalam Pasal 5 dan 6 Keputusan Menakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 yaitu terkait: Pasal 5: Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT dan Pasal 6: Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

Jadi pemberi kerja dan pekerja dapat membuat suatu perjanjian diluar PKWT yang isinya menyimpangi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum diadakannya pembaruan PKWT, oleh karena dinilai pengusaha dan atau pekerja akan merasa dirugikan karena selama 30 (tiga puluh) hari tidak boleh ada hubungan kerja antara pengusaha dengan buruh alias tidak bekerja. Sehingga pengusaha akan rugi biaya operasional dan pekerja tidak mendapatkan upah.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, hal ini sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam penjelasannya, Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut mengartikan bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari

suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu” mengatur mengenai ketentuan-ketentuan yang tidak dipenuhi dalam pelaksanaan PKWT yang akan berakibat pada PKWT batal demi hukum dan PKWT berubah menjadi PKWTT.

Berdasarkan UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tak Tertentu (PKWTT) dengan beberapa syarat dan kondisi sebagai berikut :

- 1) Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika PKWT diadakan pada jenis pekerjaan selain sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan maka demi hukum PKWT yang dibuat berubah menjadi PKWTT.
- 2) Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika PKWT diadakan ada pekerjaan yang bersifat tetap, maka demi hukum PKWT tersebut berubah menjadi PKWTT.
- 3) Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika PKWT diadakan lebih dari 2 (dua) tahun,



atau diperpanjang lebih dari 2 (dua) kali, atau jangka waktu perpanjangan lebih dari 1 (satu) tahun, maka akan berakibat PKWT yang dibuat tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.

- 4) Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika pengusaha yang bermaksud melakukan perpanjangan PKWT tidak memberitahukan atau terlambat memberitahukan sampai paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum PKWT berakhir, maka akan berakibat pada PKWT yang dibuat demi hukum berubah menjadi PKWTT.
- 5) Ketentuan dalam Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, jika pengusaha dan pekerja tidak mematuhi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tanpa hubungan kerja sebelum dilangsungkannya pembaruan PKWT atau pengusaha dan pekerja tidak membuat perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Keputusan Menakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, maka demi hukum PKWT yang dibuat berubah menjadi PKWTT. Ketentuan berakhirnya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan pekerja dapat terjadi karena beberapa alasan sebagaimana diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 61 ayat (1) undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terdapat ketentuan bahwa sebelum berakhirnya PKWT salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja bukan karena ketentuan berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam

Pasal 61 ayat (1), maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti kerugian kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas akhir jangka waktu perjanjian kerja (PKWT), ketentuan ini diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

### c. Tinjauan Yuridis

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada hakekatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum UU Ketenagakerjaan. Dalam konsiderans huruf a sampai dengan huruf c UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang normanya memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Bila dibandingkan antara status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan status tenaga kontrak pada instansi/perusahaan swasta tidak jauh berbeda, baik dari mekanisme penerimaan, hak-hak dan kewajiban tenaga kontrak tersebut. Status hukum tenaga kontrak pada instansi/perusahaan swasta telah jelas diatur pada UU Ketenagakerjaan. Selain itu juga, pada UU Ketenagakerjaan telah menjelaskan pada ketentuan pasal 1 angka 14 UU No 13 Tahun 2003, hubungan kerja merupakan hubungan yang didasarkan oleh perjanjian kerja yang disepakati oleh dua pihak, yaitu pemberi kerja dan

pekerja/buruh. Dimana buruh akan menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada pemberi kerja dan pemberi kerja menyatakan kesanggupannya untuk membayar upah para buruh tersebut.(Zainal Azikin, 2004)

Tidak hanya pada hal hubungan kerja saja, tetapi juga pada unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah :(Asri Wijayanti, 2010)

1. Adanya pekerja (*arbeid*);
2. Dibawah perintah/ *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. Adanya upah tertentu/ *loon*;
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/ pension atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerja (*arbeid*), yaitu pekerja itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan dan ketertiban umum.(Asri Wijayanti, 2010)

Unsur kedua, yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat

*subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).(Asri Wijayanti, 2010)

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loan*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/ buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan.(Asri Wijayanti, 2010)

Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya. Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/ minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataanya lembur yang terjadi di dalam praktik melebihi batas maksimal tersebut<sup>90</sup>. Untuk waktu tertentu yang dikenal dengan istilah kontrak kerja dan pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan pekerja tetap.

Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) dan untuk waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, hal ini sesuai dengan definisi PKWT pada Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

PKWT sebagaimana tersebut diatas merupakan salah satu perjanjian kerja yang harus dibuat secara tertulis, harus menggunakan bahasa Indonesia dan ditulis dengan huruf latin, hal ini termaktub dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Mengenai ketentuan PKWT yang mengharuskan ditulis dalam bahasa Indonesia tidak boleh dilanggar, jika terjadi pelanggaran ketentuan tersebut maka akan berakibat hukum perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan jika PKWT yang dibuat dalam bahasa asing (selain bahasa Indonesia) dan bahasa Indonesia apabila dikemudian hari ditemukan perbedaan penafsiran antara kedua bahasa tersebut, maka yang berlaku adalah PKWT yang dibuat dalam bahasa Indonesia. (Pasal 57 Ayat (2) Dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003)

Bila melihat hukum yang mengatur mengenai status tenaga kontrak pada instansi/perusahaan swasta memang sangat jelas dan terdapat landasan secara yuridis dan mendapatkan perlindungan hukum. Berbeda dengan tenaga kontrak pemerintahan yang belum mempunyai sebuah kepastian hukum, karena belum terdapat perundang-undangan yang mengatur mengenai hal itu. Pasca munculnya PP No. 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS

mengakibatkan penjelasan yang bias dan diskriminatif terhadap keberadaan tenaga kontrak pemerintahan.

Tinjauan lain dari tenaga kontrak pemerintah bahwa status dan mekanisme perjanjian kerja yang dibuat dapat dikatakan bahwa hal itu mengadopsi mekanisme tenaga kontrak di instansi/perusahaan swasta. Dapat ditemukan di beberapa daerah, misalkan pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta No.33 Tahun 2007 tentang Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja Yang Menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Definisi Pegawai Non Pegawai Negeri diantaranya yaitu tenaga kontrak. Pembentukan Peraturan Gubernur tersebut tidak mengacu pada UU No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tapi dasar menimbanginya salah satunya mengacu pada UU No. 13 tahun 2000 tentang Ketenagakerjaan di mana isi pasal yang mengatur tentang tenaga kontrak dalam Pergub Ibukota Jakarta No.3 Tahun 2007 terlihat sangat mengadopsi tenaga kontrak di instansi/perusahaan swasta yang berlandaskan pada UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

### **C. Konstruksi Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Undang-undang Aparatur Sipil Negara.**

#### **a. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS juga berada dalam satu naungan berdasarkan dalam ketentuan pada Pasal 126 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014. Secara konsep, status hukum PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

(PPPK) sudah jelas berbeda, Pegawai Negeri Sipil (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 status hukumnya. Dengan adanya perbedaan status hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (Edi Siswadi, 2012)

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. 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 (PPPK). (Sri Hartini, 2010)

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 Undang-

Undang Nomor. 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.(Akbar Bram Mahaputra, 2015)

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur pembantu aparatur sipil negara sebagaimana diatur pada Pasal 8 Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014. Sebagai unsur pembantu aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus melaksanakan kewajibannya dengan melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi tempat dia melangsungkan pekerjaan dengan perjanjian kerja. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja juga berkedudukan sebagai pelaksana dalam pembinaan sosial yang berkaitan dengan instansi.

**b. Rumusan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK**

Pengertian Pegawai Negeri Menurut UU No. 43 tahun 1999 : “Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Pegawai Negeri Sipil bertugas menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai negeri adalah pekerja di sektor publik yang bekerja untuk pemerintah



suatu negara. Pekerja di badan publik non-departemen kadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri.

Bahwa kemudian muncul terminology baru yakni Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disingkat PPPK. Yang dimaksud PPPK sebelumnya dalam naskah akedemis RUU ASN disebutkan Pegawai Tidak Tetap Pemerintah dengan defenisi sebagai berikut : (Akbar Bram Mahaputra, 2015)

“Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap Pemerintah yang diangkat oleh pejabat yang berwenang secara kompetitif berdasarkan asas merit, dan disertai tugas untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas pembangunan negara, profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta digaji berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Selanjutnya Pegawai Tidak Tetap Pemerintah berubah menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Pemerintah dalam UU ASN. Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam UU ASN adalah pada pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa :

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Berdasarkan dari defenisi PPPK dalam UU ASN di atas, dapat diabarkan unsur-unsur dari pasal 1 angka 1 sebagai berikut :

- a. Penjelasan unsur “Pegawai Pemerintah”

Dalam naskah akedemik bab III Materi Muatan RUU ASN huruf B. Materi khusus no. 2 Manaemen ASN huruf c. objek pengaturan disebutkan bahwa :

“Yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara dengan status pegawai tidak tetap dengan perjanjian kerja untuk menjalankan pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu untuk masa kerja tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

b. Penjelasan unsur “adalah warga Negara Indonesia”

Menurut pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan Republik Indonesia, yang dimaksud dengan warga negara adalah adalah warga suatu negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut disebutkan bahwa : yang menjadi Warga Negara Indonesia adalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara (pasal 2)” dimana Kewarganegaraan Republik Indonesia hanya dapat diperoleh berdasarkan persyaratan yang ditentukan dalam Undang-Undang ini (pasal 3).

Lebih lanjut dijabarkan dalam pasal 4 bahwa warga-negara Republik Indonesia ialah :

- a) orang-orang yang berdasarkan perundang-undangan dan/atau perjanjian-perjanjian dan/atau peraturan-peraturan yang berlaku sejak proklamasi 17 Agustus 1945 sudah warga-negara Republik Indonesia;
- b) setiap orang yang berdasarkan peraturan perundang-undangan dan/atau berdasarkan perjanjian Pemerintah Republik Indonesia dengan negara lain sebelum Undang-Undang ini berlaku sudah menjadi Warga Negara Indonesia;

- 
- c) anak yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ayah dan ibu Warga Negara Indonesia;
  - d) anak yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ayah Warga Negara Indonesia dan ibu warga negara asing;
  - e) anak yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ayah warga negara asing dan ibu Warga Negara Indonesia;
  - f) Anak yang lahir dari perkawinan yang sah dari seorang ibu Warga Negara Indonesia, tetapi ayahnya tidak mempunyai kewarganegaraan atau hukum negara asal ayahnya tidak memberikan kewarganegaraan kepada anak tersebut;
  - g) anak yang lahir dalam tenggang waktu 300 (tiga ratus) hari setelah ayahnya meninggal dunia dari perkawinan yang sah dan ayahnya Warga Negara Indonesia;
  - h) anak yang lahir di luar perkawinan yang sah dari seorang ibu Warga Negara Indonesia;
  - i) anak yang lahir di luar perkawinan yang sah dari seorang ibu warga negara asing yang diakui oleh seorang ayah Warga Negara Indonesia sebagai anaknya dan pengakuan itu dilakukan sebelum anak tersebut berusia 18 (delapan belas) tahun atau belum kawin;
  - j) anak yang lahir di wilayah negara Republik Indonesia yang pada waktu lahir tidak jelas status kewarganegaraan ayah dan ibunya;
  - k) anak yang baru lahir yang ditemukan di wilayah negara Republik Indonesia selama ayah dan ibunya tidak diketahui;

- l) anak yang lahir di wilayah negara Republik Indonesia apabila ayah dan ibunya tidak mempunyai kewarganegaraan atau tidak diketahui keberadaannya;
- m) anak yang dilahirkan di luar wilayah negara Republik Indonesia dari seorang ayah dan ibu Warga Negara Indonesia yang karena ketentuan dari negara tempat anak tersebut dilahirkan memberikan kewarganegaraan kepada anak yang bersangkutan; anak dari seorang ayah atau ibu yang telah dikabulkan permohonan kewarganegaraannya, kemudian ayah atau ibunya meninggal dunia sebelum mengucapkan sumpah atau menyatakan janji setia.

Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dapat diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanyalah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga Negara Indonesia.

c. Penjelasan unsur “yang memenuhi syarat tertentu”

Yang dimaksud dengan “memenuhi syarat tertentu” adalah sebagaimana yang disebutkan dalam UU ASN bahwa “Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan”.

Dalam naskah akademis RUU ASN disebutkan bahwa seleksi calon pegawai dalam pengadaan dilakukan dengan menerapkan prinsip merit melalui perbandingan obyektif antara kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan untuk setiap jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh calon.

Prinsip dasar yang harus dipegang teguh dalam pengadaan PNS dan PTTP baru menurut rumusan Naskah Akademis RUU ASN adalah:

- 1) Kebijakan tentang pengadaan tidak boleh menguntungkan sekelompok orang atau pribadi tertentu.
- 2) Seluruh proses pengadaan harus dilakukan secara transparan.
- 3) Semua calon memiliki hak yang sama dalam proses pengadaan.
- 4) Semua calon yang memenuhi syarat kualifikasi dan kompetensi memiliki hak yang sama untuk diterima sebagai calon pegawai ASN.
- 5) Tidak diskriminatif baik terhadap suku, agama, ras, gender, dan tempat tinggal.
- 6) Tim penilai harus berlaku adil dan dibuktikan dengan sumpah.

Lebih lanjut dijelaskan pada Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 2016 tentang Pengangkatan Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru pada pasal 4 ayat (1) Untuk dapat diangkat sebagai PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) harus memenuhi persyaratan :

- 1) telah terdaftar sebagai Dosen atau Tenaga Kependidikan pada PTN yang baru didirikan;
- 2) terdaftar sebagai Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam berita acara serah terima sumber daya manusia dari badan penyelenggara perguruan tinggi swasta kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan telah mengabdikan paling sedikit 2 (dua) tahun pada saat Peraturan Presiden ini berlaku bagi Dosen dan Tenaga Kependidikan pada PTN Baru yang berasal dari Perguruan Tinggi Swasta;

- 3) bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - 4) setia pada Pancasila sebagai dasar Negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
  - 5) sehat jasmani dan rohani;
  - 6) tidak terikat sebagai pegawai tetap pada lembaga lain yang dibuktikan dengan pernyataan tertulis; dan
  - 7) tidak pernah dipidana dengan pidana penjarakarena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Penjelasan unsur “yang diangkat” :

Dijelaskan pada Pasal 2 UU ASN bahwa :

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan :

- a. pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya; dan
- b. pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya, kecuali yang tewas atau cacat karena dinas.

(2) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mendelegasikan wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya.

Dan pada Pasal 3 “

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi atau Kabupaten/Kota menetapkan :

- a. pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungannya;
- b. pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungannya, kecuali yang tewas atau cacat karena dinas.

(2) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mendelegasikan wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya.

PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Dalam naskah akademik : “Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam bidang tertentu, pimpinan Instansi dapat mengangkat pekerja sementara untuk jangka waktu paling singkat dari 12 (dua belas) bulan. Pekerja sementara dimaksud tidak berstatus sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara dari Instansi bersangkutan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan pekerja sementara diatur dengan Peraturan Menteri”.

Perjanjian Kerja bagi PPPK haruslah memenuhi syarat-syarat Sahnya Perjanjian sebagaimana yang disyaratkan oleh pasal 1320 BW dan sesuai dengan unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sebagaimana disyaratkan pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1

angka (4) serta pasal 56 ayat 1 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

e. Penjelasan unsur “berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu”

Dalam Naskah Akademis : Pegawai Pemerintah dengan status pegawai tidak tetap merupakan pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu paling singkat 12 (dua belas) bulan guna melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan pada Instansi dan Perwakilan. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pengangkatan Pegawai Pemerintah diatur dengan Peraturan Menteri.

f. Penjelasan unsur “dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Dalam naskah akademis RUU ASN disebutkan bahwa :

“... pengadaan PNS dan PTTP perlu dilakukan pemilahan yang tegas antara pegawai ASN yang menjalankan tugas dan fungsi manajemen kebijakan pemerintahan Negara dengan pegawai yang menjalankan fungsi pelayanan publik dasar seperti pendidikan, pelayanan kesehatan, serta fungsi pendukung manajemen kebijakan pemerintahan. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menjalankan fungsi manajemen kebijakan pemerintahan Negara dalam RUU ini disebut Pegawai Sipil Negara. Pegawai ASN yang menjalankan fungsi pelayanan publik dalam RUU ini disebut Pegawai Tidak Tetap Pemerintah...”.

Kewajiban Pegawai Negeri Kewajiban PNS adalah segala sesuatu yang wajib dikerjakan atau boleh dilakukan oleh setiap PNS berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun kewajiban kewajiban PNS tersebut dapat dirinci sebagai berikut: 1.Kewajiban yang berhubungan dengan tugas di dalam jabatan : Kewajiban ini terkait dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja masing masing PNS 2.Kewajiban yang berhubungan dengan kedudukan PNS pada umumnya : kewajiban ini terkait dengan PNS sebagai unsur aparatur



Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat dapat dirinci sebagai berikut : a) Kewajiban yang ditetapkan dalam UU no 8 tahun 1974 b) Kewajiban menurut Peraturan Disiplin Pegawai c) Kewajiban menurut Peraturan Tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS; d) Kewajiban mentaati jam kerja kantor dan pemberitahuan jika tidak masuk kerja e) Kewajiban menjaga keamanan negara dan menyimpan surat-surat rahasia f) Kewajiban mentaati ketentuan tentang pola hidup sederhana dan larangan penerimaan pemberian hadiah g) Kewajiban sebagai anggota KORPRI; h) Kewajiban mentaati larangan bekerja dalam lapangan swasta dan usaha-usaha/kegiatan-kegiatan yang wajib mendapat ijin; i) Kewajiban mentaati larangan menurut kitab UU hukum pidana; j) Kewajiban mentaati peraturan tentang larangan korupsi; k) Kewajiban mentaati peraturan tentang larangan mengerjakan judi; l) Kewajiban mentaati peraturan tentang keanggotaan partai politik; 3. Kewajiban PNS yang tidak berhubungan dengan tugas dalam jabatan dan tidak berhubungan dengan kedudukan sebagai PNS pada umumnya. Kewajiban ini terkait dalam pasal 5 , 28 , 29 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

### BAB III

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020.

Pada awalnya alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan kecil-kecilan atau massif. Hal ini juga didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada dasar hukum pegawai honor daerah diakui secara formal dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) yang berbunyi : “disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Ayat 2, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak serta diimpelentasikan dalam struktur sumber daya aparatur Indonesia, yang berfungsi membantu pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan pada masyarakat khususnya di daerah.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 bahwa yang dapat mengangkat pegawai honor adalah Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain dalam

pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Belanja Daerah.

Didalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 menyatakan bahwa sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat Lain di lingkungan Instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau sejenisnya, kecuali ditetapkan Pemerintah. Maka tidak diperbolehkan adanya lagi pengangkatan pegawai honor di pemerintah daerah. Berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apartur Sipil Negara membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang. Hal ini terjadi karenakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mendefenisikan istilah Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sehingga secara otomatis kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan oleh PPPK.

Walaupun PPPK dengan tenaga honorer secara kedudukan hampir sama akan tetapi tidak secara otomatis tenaga honorer dapat langsung menjadi PPPK. Hal ini dikarenakan PPPK berbeda dengan tenaga honorer sebab PPPK itu sendiri mrmiliki kontrak perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini membedakan dengan tenaga honorer. Kemudian hal yang paling membedakan adalah PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis setelah keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 dengan masa kerja minimal satu tahun. Hal ini juga dilakukan pemerintah sebagai upaya untuk menaikkan integritas dan profesionalisme di dalam tubuh kepegawaian

Indonesia. Sehingga tenaga honorer yang ingin menjadi PPPK harus memenuhi syarat administratif dan harus melaksanakan beberapa tes. Terkait dengan pengertian PPPK itu sendiri seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (4) yang berbunyi “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

Adapun parameter pengukuran efektivitas pemerintahan ini antara lain menyangkut kualitas pelayanan publik, kualitas birokrasi, kompetensi aparat pemerintah dan kegagalan SDM aparatur menghadapi tuntutan perubahan masyarakat yang menghendaki perbaikan kinerja. Pengkulturan individu menyebabkan bawahan terbiasa bekerja dengan aturan yang diberikan pimpinan saja, dengan tidak memperhatikan kepentingan masyarakat yang seharusnya dilayani. SDM aparatur terbiasa bersikap sebagai pejabat yang dilayani dan bukan melayani sehingga pelayanan prima terhadap masyarakat belum maksimal. Kultur organisasi masa lampau yang masih meninggalkan residu-residu ini cukup kondusif untuk melahirkan mentalitas yang buruk. Menurut Bayer dkk, kultur organisasi dapat menunjukkan gaya kepemimpinan, sikap pegawai, hubungan antar pribadi, dan struktur organisasi. (Akbar Bram Mahaputra, 2015) Sesungguhnya merupakan upaya untuk meningkatkan kekuatan dan kemampuan SDM Aparatur Negara secara sistematis dan terencana, agar terbangun Birokrasi Publik yang mampu

menyelenggarakan pelayanan publik bermutu, untuk mendukung pemerintahan yang demokratis. (Santoso, 2019)

Terkait dengan Manajemen PPPK itu sendiri tertuang dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 terdiri atas: Penetapan Kebutuhan, Pengadaan, Penilaian Kerja, Pengujian dan tunjangan, Pengembangan Kompetensi, Pemberian Penghargaan Kompetensi, Pemberian Penghargaan, Disiplin, Pemutusan Hubungan Kerja, Perlindungan. Terkait dengan jabatan yang dapat di isi oleh PPPK.

Hal itu diatur dengan Peraturan Presiden dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja serta tertuang dalam Pasal 94 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Terkait dengan penggajian dan tunjangan, PPPK berhak menerima gaji dan tunjangan dari pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Untuk beban anggaran gaji PPPK dibebankan pada anggaran APBN/APBD sesuai dengan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ini juga yang menjadi perbedaan antara PPPK dengan pegawai honor Karena PPPK memiliki landasan hukum yang kuat sedangkan pegawai honor tidak memiliki landasan hukum yang kuat. Perbedaan lainnya ditandai dengan adanya tunjangan dan penggajian yang diberikan kepada PPPK sedangkan pegawai honor hanya mendapat upah.

Berdasarkan hasil wawancara penulis mengenai Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan Undang

Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kampar, saya meneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar. Menurut Bapak Riki Saputra, selaku Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian dan Informasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar menegaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) merupakan salah satu jabatan yang banyak di nanti oleh masyarakat. Sejak pengumuman pembukaan rekrutmen pada penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil ( CPNS ) 2017, seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tetap belum dilaksanakan meskipun kuota dari pemerintah telah di sediakan yaitu sebanyak 35 ribu lowongan. Alasan utama belum dilaksanakan seleksi adalah karena belum adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur tata cara rekrutmen Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.(Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Riki Saputra, ST., Selaku Kepala Bidang Pengadaan Dan Pemberhentian Dan Informasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pada Tanggal 17 Juli 2021, 2021)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (selanjutnya disebut UU ASN) memiliki paradigma bahwa aparatur Negara merupakan sebuah profesi. Aparatur Negara yang semula terdiri dari PNS dan pegawai tidak tetap berdasar undang-undang lama, oleh Undang-Undang ASN diubah pengkategorianya menjadi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK). PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi

syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.(Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014) Sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Keberadaan pengaturan PPPK inilah yang menggantikan pengaturan tentang pegawai tidak tetap.(Pasal 1 Angka 4 UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014)

PPPK digadang-gadang menjadi solusi baru baik bagi tenaga tidak tetap yang telah bekerja pada pemerintah sebelum adanya undang-undang ini maupun untuk menarik minat tenaga profesional untuk mengabdikan menjadi ASN tanpa perlu mengkhawatirkan adanya kesenjangan perlakuan dengan aparatur yang berstatus PNS. Melengkapi pengaturan PPPK dalam undang-undang, pada tahun 2018 Pemerintah akhirnya diterbitkan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di dalamnya mengatur mengenai manajemen berbasis sistem merit dan diharapkan mampu menghasilkan PPPK yang dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Konsep pengaturan PPPK dalam kedua peraturan dimaksud menawarkan kesetaraan dalam kesempatan, peluang bekerja dengan aparatur yang berstatus sebagai PNS tentu dengan beberapa pengecualian yang sifatnya minor.

Menurut Bapak Riki Pratama selaku Kepala Bidang Bagian Pengadaan Badan Kepegawaian di Kabupaten Kampar bahwa Pegawai Negeri Sipil ( PNS ) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) merupakan salah satu cara penyelesaian kepegawaian yang saat ini tengah di hadapi oleh pemerintah. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga menjadi persiapan birokrasi dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia. Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di tujukan untuk pelamar yang memiliki kemampuan serta professional yang tinggi, namun bukan untuk menampung honorer K2. Tidak menutup kemungkinan bagi honorer K2 yang memenuhi syarat tertentu bisa di akomodir untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja . Tidak ada yang berbeda antara Pegawai Negeri Sipil ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja semuanya adalah sama baik dari segi hak dan kewajibannya, hanya saja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak menerima Pensiunan seperti Pegawai Negeri Sipil.

Untuk tahun 2020 nasib Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mendapatkan titik terang, dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( UU ASN PPPK ) telah di atur secara jelas di tambah juga dengan di tetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Kepala Bidang Pengadaan dan Pemberhentian dan Informasi pada Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Bapak Riky Saputra menegaskan, pegawai kontrak pemerintah ini



bukan peralihan dari status tenaga honorer yang sudah ada, jadi ini bukan honorer, namun berbeda. Tetap harus juga mengikuti seleksi seperti seleksi CPNS ungapnya. (Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Riki Saputra, ST., Selaku Kepala Bidang Pengadaan Dan Pemberhentian Dan Informasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pada Tanggal 17 Juli 2021, 2021)

Indonesia adalah Negara yang berdasarkan atas hukum, Negara Hukum secara sederhana ialah negara yang menetapkan hukum sebagai dasar kekuasaan negara dan penyelenggaraan kekuasaan tersebut dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum sebagai negara hukum, setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan haruslah berdasarkan pada hukum yang berlaku. Dalam Penelitian ini penulis menggunakan Data sekunder, untuk masalah kepegawaian, termasuk mengenai pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pemerintah berpedoman pada :

- a. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah di ganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Negeri Sipil

- d. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Keberadaan konsentrasi pengelolaan kepegawaian ini secara filosofis adalah untuk melayani masyarakat dan meningkatkan pembangunan negara. Pemerintah dalam memenuhi pelayanan masyarakat secara menyeluruh sangat di akui kekurangannya sehingga pemerintah memberikan beberapa ruang kebijakan khusus dalam mengantisipasi keterbatasannya, misalnya dengan terbatasnya jumlah Pegawai Negeri Sipil maka pemerintah memberikan kewenangan untuk memperbantukan masyarakat yang memenuhi kualifikasi untuk diangkat menjadi pegawai tidak tetap.

Sebagai dasar kostitusional lahirnya kebijakan tersebut berdasarkan Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 bahwa ;

- (1) Segala Warga Negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada terkecualian.
- (2) Tiap Tiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Hal ini dapat dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal (3) yang berbunyi : “

Selain Pegawai Negeri Sipil, Pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. ” Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menganut sistem karir dan sistem prestasi kerja. Hal tersebut merupakan perubahan praktek-praktek masa lampau dimana terdapat *spoil system* dan nepotisme yang tidak sesuai dengan jiwa Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Pada sistem pemerintahan yang relative stabil, pengelolaan sistem ekonomi nasional yang masih tertutup dan belum banyak persaingan, sistem administrasi kepegawaian seperti yang di tetapkan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 relatif masih cukup memadai. Namu pada sistem pemerintahan negara yang semakin demokratis, semakin desentralistis, dan ekonomi yang semakin terbuka, personalia yang di kelola dengan pendekatan administrasi pegawai terasa tidak lagi mampu mendukung sistem politik, sistem sosial, dan sistem ekonomi yang telah mengalami perubahan fundamental sejak gelombang Reformasi melanda Indonesia pada tahun 1998. Oleh karena itu, pemerintah merasa bahwa perlu mengganti sistem tersebut karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. (Anang P Purwoko, 2017)

Sebagaimana di ketahui saat ini, pemerintah sedang melaksanakan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Salah satunya bidang yang direformasi yaitu penataan Sumber Daya Manusia Aparatur meliputi penataan jumlah dan kualitas serta distribusi Pegawai Negeri Sipil. Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara ( UU ASN )

yang berlaku sejak tanggal di undangkannya yaitu 15 Januari 2014 menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menetapkan sistem manajemen kepegawaian berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang seperti :

- a. Politik
- b. Ras
- c. Kulit
- d. Agama
- e. Asal usul
- f. Jenis Kelamin
- g. Status Pernikahan
- h. Umur
- i. Dan Kondisi Kecacatan.

Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah salah satu upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak ada pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.(Hayat, 2017)

Ketentuan mengenai pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah di tetapkan di dalam Pasal 95 Undang Undang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa: “ Setiap warga negara Indonesia

mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah memenuhi syarat tertentu.”

Untuk Proses Pengangkatan Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Kampar di tetapkan dengan keputusan Bupati Kampar Nomor : SK.815/PPPK-BKPSDM-PPI/51 tanggal 28 Januari 2021 tentang Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) formasi tahun 2020 dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar. Menurut Ibu Neni Lusiana, bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ataupun Pegawai Negeri Sipil sama saja yang membedakan hanyalah pada pensiunan, Pegawai Negeri Sipil mendapatkan Pensiunan sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mendapatkan pensiunan. Sedangkan jika di bandingkan dengan honorer tentu saja jauh berbeda. (Hasil Wawancara Penulis Dengan Ibu Neni Lusiana., Amd., Selaku Kepala Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pada Tanggqal 17 Juli 2021, 2021)

Menurut Ibu Neni Lusiana sebagian Pegawai Tidak Tetap atau Honorer di Kabupaten Kampar berharap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah solusi bagi permasalahan tenaga honorer seperti guru honorer agar mereka mendapat upah yang layak, tuturnya.(Hasil Wawancara Penulis Dengan Ibu Neni Lusiana., Amd., Selaku Kepala Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pada Tanggqal 17 Juli 2021, 2021)

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Kampar sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya pegawai *outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi. Pegawai *outsourcing* ini tidak berhubungan langsung dengan pekerja inti organisasi namun sebagai pendukung kegiatan operasional. Selain itu juga, di kenal tenaga honorer atau pegawai tidak tetap yang di sebut (PTT) yang tugasnya membantu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas. Perbedaan antara pegawai *outsourcing* dengan honorer atau (PTT) tadi terletak dari penanggung jawabnya. Pegawai *outsourcing* tidak ditangani langsung oleh birokrasi karena penyediaannya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, sedangkan tenaga honorer atau (PTT) di tangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah dari mulai rekrutmen, penggajian sampai pada pemberentiannya. (Dedy Suhendra, 2017)

Sebelum lebih jauh membahas bagaimana manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di atur dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara ini, kita bisa melihat terlebih dahulu perubahan unsur-unsur pegawai yang terdapat pada Undang-Undang yang pernah berlaku di Indonesia. Pengelolaan Aparatur Sipil Negara sifatnya nasional yang berarti tidak ada lagi istilah pegawai pusat atau daerah. Aparatur Sipil Negara akan dikelola secara indenpenden oleh komite Aparatur Sipil Negara ( KASN ) yang di harapkan dapat mendorong profesionalisme dan netralitas aparatur. (Rike Anggun Artisa, 2015)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di atur melalui manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di dalamnya memuat aturan tentang Penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat di peroleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Untuk itu Penulis akan menguraikan isi dari PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

- a. Jenis jabatan yang dapat di isi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK ) diatur dengan Peraturan Presiden. Selanjutnya, setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- b. Penyusunan Kebutuhan jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud di lakukan untuk jangka waktu minimal 5 ( Lima ) tahun yang diperinci per 1 ( Satu ) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan, dan di tetapkan dengan keputusan Menteri.
- c. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah memenuhi syarat.
- d. Pengadaan Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud, dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun penerimaan yang dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratanlain yang dibutuhkan dalam jabatan

- e. Pengangkatan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian, dengan masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjangsesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja
- f. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil. Untuk diangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon pegawai Negeri Sipil, dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.
- g. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Selain gaji, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- h. Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dilakukan dengan hormat karena :
  - a. Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir
  - b. Meninggal Dunia
  - c. Atas Permintaan Sendiri
  - d. Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang



mengakibatkan pengurangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang di sepakati.

- i. Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena : a. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 ( Dua ) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana b. Melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tingkat berat atau tidak memenuhi target kinerja yang telah di sepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- j. Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan tidak dengan hormat karena : a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang Undang 1945 b. Dihukum penjara atau di kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, dan d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (

Dua ) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

- k. Pemerintah wajib memberikan perlindungan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berupa ; a. Jaminan hari tua b. Jaminan kesehatan c. Jaminankecelakaan kerja d. Jaminan kematian e. Bantuan hukum
- l. Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan social nasional.
- m. Sementara bantuan hukum sebagaimana dimaksud berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Hubungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di sisi lain, Bapak Riki Pratama selaku Kepala Bidang Bagian Pengadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Kampar menuturkan adanya aturan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak di atur dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walau sama sama menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan di atur dalam ranah publik yaitu oleh Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang akan di jabarkan kedalam peraturan pelaksanaan yang saat ini masih di formulasikan. (Hasil Wawancara

Penulis Dengan Bapak Riki Saputra, ST., Selaku Kepala Bidang Pengadaan Dan Pemberhentian Dan Informasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pada Tanggal 17 Juli 2021, 2021)

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini di harapkan dapat mengatur secara jelas dan tegas agar nantinya tidak menimbulkan persoalan dimasa depan, ungapnya. Secara konsep, status hukum Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sudah jelas berbeda, Pegawai Negeri Sipil adalah Seseorang yang memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana.

Menurut Bapak Riki Pratama selaku Kepala Bidang Pengadaan pada Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar memaparkan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki hubungan dinas publik dan mensyaratkan adanya kewajiban. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual. Dengan demikian yang membedakan antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah hubungan kerjanya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan hukum yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja. (Hasil Wawancara Penulis Dengan Bapak Riki Saputra, ST., Selaku Kepala Bidang Pengadaan Dan Pemberhentian Dan Informasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar, Pada Tanggal 17 Juli 2021, 2021)

Sehubungan dengan hubungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari dari sejak pengadaan sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu juga di tetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu ada kepastian secara hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini ternyata dimungkinkan juga bagi Pegawai Negeri Sipil yang sudah pensiun untuk pindah menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan syarat tertentu seperti memiliki kompetensi yang di butuhkan dan tidak melampaui batas usia maksimal.(Rike Anggun Artisa, 2015)

Hal ini juga bahwa orang yang sudah diatas 60 tahun atau sudah pensiun bisa menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja karena kemampuannya. Adanya aturan seperti itu menimbulkan kekhawatiran tentang terhambatnya regenerasi pada organisasi karena yang bekerja di tempat tersebut hanya orang orang yang sama. Apakah hal itu juga telah memperhatikan keadilan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berartiruang bagi masyarakat untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja akan berkurang karena terisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang pindah menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

#### **B. Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014**

Pelindungan hukum merupakan segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemeberian restribuasi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. (Soerjono Soekanto, 2014)

Pegawai Honor yang ditempatkan di daerah berdasarkan Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang perkembangannya menjadi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) semenjak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuat Kedudukan tenaga honor semakin tidak jelas karena dalam Undang-Undang menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan tidak adanya Perlindungan Hukum yang jelas yang diberikan kepada Pegawai Honor karena baik dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, maupun peraturan daerah secara eksplisit mengatur tentang hal terkait dengan Pegawai honor ataupun tenaga honorer. Padahal tenaga honorer memiliki peran vital terutama di instansi pemerintah di daerah.

Maka dalam menghadapi masalah hukum seperti ini maka diperlukan penyelesaian dengan menggunakan asas-asas prevensi yang meliputi :

- a. *Lex superiori derogat legi inferior* artinya, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya mengenyampingkan berlakunya peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tingkatannya.
- b. *Lex specialis derogat legi generali* artinya, peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus (special) mengenyampingkan belakunya peraturan perundang-undangan yang bersifat umum (general).
- c. *Lex posterior derogat legi priori* artinya, peraturan perundang-undangan yang baru mengenyampingkan berlakunya peraturan perundang-undangan yang lama. (Sudikno Mertokusumo, 2007)

Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Walikota maupun Kepala Instansi di Daerah secara jelas melanggar dan bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, sehingga pada teori perjenjangan norma ini yang dipergunakan adalah *lex superior derogat legi inferiori* yang artinya dengan sistem piramida, peraturan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan peraturan yang lebih rendah.

Tindakan yang dilakukan pemerintah dengan mengangkat pegawai diluar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tidak dapat digugat walaupun menimbulkan kerugian bagi pegawai yang diangkat karena disatu sisi tenaga mereka dibutuhkan untuk bekerja di instansi pemerintah tetapi tidak ada jaminan hari tua maupun jaminan kesejahteraan kerja. Dalam negara hukum, setiap tindakan harus berdasarkan atas hukum, karena dalam negara terdapat prinsip *wetmatighid van bestuur* atau legalitas. Asas ini

menentukan bahwa tanpa adanya dasar wewenang yang diberikan oleh suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka segala macam aparat pemerintah tidak akan memiliki wewenang yang dapat mempengaruhi atau merubah keadaan atau posisi hukum warga masyarakatnya. Tindakan pemerintah yang menimbulkan akibat hukum khususnya dalam hal menimbulkan kerugian kepada masyarakat dibutuhkan adanya suatu tanggung jawab oleh pemerintah.

Dari pemahaman terkait dapat disimpulkan walaupun banyak hal dalam Perjanjian Kerja yang dibuat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetapi atas dasar yang melekat dan dilindungi konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kepentingan insatansi terkait dengan pegawai honor. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja baik Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dari itu, dapat

disimpulkan bahwa tidak ada kejelasan terhadap perlindungan hukum untuk pegawai honor.

Kebebasan berkontrak secara implisit memberikn panduan bahwa dalam membuat perjanjian para pihak diasumsikan mempunyai kedudukan yang seimbang bagi para pihak. Namun, dalam prakteknya masih banyak ditemukan perjanjian-perjanjian yang berpotensi mengandung cacat kehendak, yakni penyalahgunaan keadaan, yang cenderung dianggap berat sebelah, tidak seimbang, tidak adil. Perjanjian dimana dua pihak yang tidak seimbang saling berhadapan, antara pihak yang mempunyai bargaining position kuat (baik karena penguasaan modal/dana, teknologi, maupun kemampuan) dengan pihak yang mempunyai bargaining position lemah. Dengan demikian, pihak yang lemah bargaining position-nya hanya bisa sekedar menerima segala isi perjanjian dengan terpaksa (*taken for granted*) sebab apabila ia mencoba menawar dengan alternatif lain kemungkinan besar akan menerima konsekuensi kehilangan apa yang dibutuhkan. (Agus Yudho Hernoko, 2011)

Apabila dikemudian hari terjadi perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja antara pegawai honor dengan pemerintah daerah maupun pelaksanaannya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah mengatur penyelesaian perselisihan atau sengketa. Perselisihan menurut Pasal 1 Angka (22) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti: “Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat



pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Ada beberapa materi pokok yang dimuat didalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai jenis perselisihan hubungan industrial, sebagai berikut :

- a. Perselisihan hak, yaitu timbul karena tidak dipenuhinya hak, sebagai akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama. artinya perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pendapat tentang pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama perselisihan hak sering disebut juga sebagai perselisihan yang bersifat normative, yaitu perselisihan terhadap permasalahan yang sudah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syara-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Riki Pratama selaku Kepala Bidang Pengadaan, Mutasi dan Informasi (Kepegawaian Daerah) Kabupaten Kampar maupun hasil wawancara didapati bahwa tidak pernah adanya sengketa yang terjadi dengan Pegawai Honor yang bekerja di Kabupaten Kampar. Maka dalam rangka penyelesaian sengketa antara pegawai honor dengan Organisasi Perangkat Daerah dilakukan dengan dua cara :

- a. Penyelesaian melalui jalur litigasi (*in court settlement*)

Penyelesaian sengketa perdata di pengadilan pada umumnya didasarkan pada dua pola dasar, yakni :(Agus Yudho Hernoko, 2011)

- 1) Adanya wanprestasi atau ingkar janji salah satu pihak, di mana untuk gugatan ini harus didasarkan pada adanya hubungan kontraktual (*privity of contract*) di antara para pihak (penggugat atau tergugat);
- 2) Adanya perbuatan melanggar hukum (*onrechmatige daad*), dimana didalam gugatan berdasarkan perbuatan melanggar hukum tidak perlu didahului adanya hubungan kontraktual di antara para pihak, namun paling elementer adalah adanya perbuatan yang merugikan pihak lain

serta terdapat hubungan kausal antara perbuatan dengan kerugian yang ditimbulkan sebagai akibat kesalahannya.

Adapun yang menjadi landasan mengapa penyelesaian sengketa antara tenaga honor dengan pemerintah daerah merupakan penyelesaian sengketa perdata dan bukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang dibentuk khusus karena sengketa tersebut bukanlah merupakan hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Melainkan hubungan kerja yang dibentuk atas kesepakatan antara Organisasi Perangkat Daerah sebagai pemberi kerja dan Tenaga Honorer sebagai Penerima kerja.

Dapat disimpulkan bahwa dalam Pengadilan Umum pemerintah sebagai pihak yang aktif karena pihak yang memiliki kesepakatan sedangkan didalam PHI pemerintah bersifat pasif. Sudah menjadi pendapat umum, khususnya di Indonesia, mengenai tidak efektif dan efisiensinya proses penyelesaian sengketa melalui proses litigasi.

Secara umum dapat dikemukakan berbagai kritikan terhadap penyelesaian sengketa melalui pengadilan, yaitu : (Ahmad Miru, 2011)

- 1) Penyelesaian sengketa melalui pengadilan sangat lambat. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan yang pada umumnya lambat atau disebut buang waktu diakibatkan oleh proses pemeriksaan yang sangat formalistik dan sangat teknis. Di samping itu, arus perkara yang semakin deras mengakibatkan pengadilan dibebani dengan beban yang terlampau.

- 2) Biaya perkara yang mahal Biaya perkara dalam proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan dirasakan sangat mahal, lebih-lebih jika dikaitkan dengan lamanya penyelesaian sengketa, karena semakin lama penyelesaian sengketa semakin banyak pula biaya yang harus dikeluarkan. Biaya ini akan semakin bertambah jika diperhitungkan biaya pengacara yang juga tidak sedikit.
- 3) Pengadilan pada umumnya tidak responsif Tidak responsif atau tidak tanggapnya pengadilan dapat dilihat dari kurang tanggapnya pengadilan dalam membela dan melindungi kepentingan umum. Demikian pula pengadilan dianggap sering berlaku tidak adil, karena hanya memberi pelayanan dan kesempatan serta keleluasaan kepada “lembaga besar” ataupun “orang kaya”. Dengan demikian, timbul kritikan yang menyatakan bahwa “hukum menindas orang miskin, tetapi orang berduit mengatur.”
- 4) Putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah Putusan pengadilan dianggap tidak menyelesaikan masalah bahkan dianggap semakin memperumit masalah karena objektif putusan pengadilan tidak mampu memuaskan serta tidak mampu memberukan kedamaian dan ketentraman kepada para pihak.
- 5) Kemampuan para hakim yang bersifat generalis Para hakim dianggap mempunyai kemampuan terbatas, terutama dalam abad IPTEK dan globalisasi sekarang karena pengetahuan yang dimiliki hanya di bidang hukum, sedangkan di luar itu pengetahuannya bersifat umum

bahkan awam. Dengan demikian, sangat mustahil mampu menyelesaikan sengketa yang mengandung kompleksitas berbagai bidang.

Berdasarkan berbagai kekurangan penyelesaian sengketa menyelesaikan sengketa melalui pengadilan itulah sehingga dalam dunia bisnis pihak yang bersengketa dapat lebih memilih menyelesaikan sengketa yang dihadapi di luar pengadilan. (Ahmad Miru, 2011) Meskipun dasarnya beracara itu “sederhana, cepat, dan biaya ringan”. Seperti halnya dalam penyusunan kontrak yang menekankan konsep *winwin solution*, maka dalam hal yang terjadi sengketa tentu diupayakan penyelesaian sengketa yang cepat, efektif dan efisien. (Agus Yudho Hernoko, 2011) Sedangkan didalam jalur litigasi menghasilkan win-lose solution dimana ada pihak yang memenangkan perkara dan ada pula pihak yang kalah dalam perkara perdata dalam pengadilan.

b. Penyelesaian melalui jalur nonlitigasi (*out of court settlement*)

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan atau yang lebih dikenal dengan *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dapat ditempuh dengan berbagai cara. Penyelesaian perkara diluar pengadilan ini diakui dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. Dalam Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakukam disebutkan “Penyelesaian perkara diluar pengadilan, terdiri atas dasar perdamaian atau arbitrase tetap diperbolehkan”. Sementara itu, dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif

Penyelesaian Sengketa, arbitrase dibedakan dari alternatif penyelesaian sengketa karena yang termasuk dalam alternatif penyelesaian sengketa hanya konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, dan para ahli.

#### 1) Bipartit

Salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non ajudikasi adalah melalui forum bipartite, yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial tanpa melibatkan pihak lain. Musyawarah semacam ini merupakan cara yang terbaik untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kepada belah pihak. Di samping itu penyelesaian secara bipartite dapat menekankan biaya menghemat waktu. Atas dasar itulah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menentukan bahwa dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial terlebih dahulu bipartit tersebut berhasil, maka dibuat perjanjian bersama dan dilaporkan kepada Kantor Dinas Tenaga Kerja. Apabila cara bipartite gagal menemukan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha maka hal tersebut dicatat dalam berita acara dan dicatikan pula ke Kantor Disnaker setempat untuk selanjutnya ditingkatkan penyelesaiannya ke perundingan berikutnya.

#### 2) Mediasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh orang yang bertugas menegahi, yaitu melalui mediator netral yang tidak berpihak kepada siapapun. Adapun yang bertindak menjadi mediator

adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Kewajiban mediator hanyalah memberikan anjuran dalam batas-batas kewenangannya guna membantu para pihak untuk mencari format penyelesaian perselisihan dan anjuran tersebut bukan merupakan suatu keputusan yang bersifat mengikat para pihak yang bersengketa.

Mediasi dapat dilakukan terhadap semua jenis perselisihan apabila penyelesaian secara bipartite tidak berhasil. Demikian pula jika mediasi tidak membawa hasil maka bisa dilanjutkan dengan penyelesaian secara konsiliasi. Namun apabila konsiliasi juga gagal setelah mendapatkan anjuran dan oara pihal menolak maka bisa dilanjutkan dengan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Apabila penyelesaian secara mediasi tersebut berhasil, maka dibuatkanlah kesepakatan secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak yang mana kesepakatan tersebut bersifat final dan mempunyai kekuatan eksekutorial setelah terdaftar di kantor kepaniteraan pengadilan hubungan industrial setempat. Jika mediasi tersebut tidak berhasil maka para pihak dapat mengajukan perselesaian hubungan industrial melalui konsiliasi atau ke lembaga arbitrase ataupun langsung mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

### 3) Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan oleh seorang penengah yang disebut konsiliasi dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara

damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Konsoliasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan perkara perselisihan kepentingannya, perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan dan tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan perkara perselisihan Hak. (R. Subekti, 2005)

Berbeda dengan mediator, konsiliator penyelesaian perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga diluar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang diandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator, kemudian didaftarkan ke pengadilan umum agar supaya mempunyai kekuatan eksekutorial. Sebaliknya apabila konsiliasi tidak membuahkan hasil atau ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka pihak yang menolak tersebut dapat mengajukan gugatan ke pengadilan umum secara perdata. (R. Subekti, 2005)

#### 4) Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter. Arbitrase merupakan cara penyelesaian sengketa diluar pengadilan, akan tetapi proses pemeriksaan perkaranya dilakukan melalui persidangan seperti biasa dilakukan oleh pengadilan. Demikian pula penjatuhan putusan sama seperti yang dilakukan oleh hakim dalam



memeriksa perkara perdata. Kepala putusan arbitrase juga diberi titel aksekutorial berupa irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa “.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase secara umum telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Menurut ketentuan tersebut yang disebut dengan arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang berdasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sedangkan Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan asas *lex specialis derogai lex generalis*. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan ketenagakerjaan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat yang sama dengan putusan pengadilan dan merupakan putusan yang bersifat final dan tetap. Agar putusan arbitrase dapat dieksekusi maka putusan tersebut harus didaftarkan di pengadilan umum secara perdata.

## BAB IV PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan, maka dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) upaya pemerintahan dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak ada pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.
2. Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuat Kedudukan tenaga honor semakin tidak jelas karena dalam Undang-Undang menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan tidak adanya Perlindungan Hukum yang jelas yang diberikan kepada Pegawai Honor karena baik dalam Undang-

Undang, Peraturan Pemerintah, maupun peraturan daerah secara eksplisit mengatur tentang hal terkait dengan Pegawai honor ataupun tenaga honorer. Padahal tenaga honorer memiliki peran vital terutama di instansi pemerintah di daerah.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada Bab Pembahasan, adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut :

1. Seharusnya Pemerintah dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga untuk pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Dengan adanya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tidak ada pegawai honorer atau pegawai tidak tetap, yang di kenal dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
2. Seharusnya Pemerintah memberikan Perlindungan Hukum kepada Tenaga Honorer sesuai dengan peraturan hukum yang ada, karena Tenaga Honorer memiliki peran vital dalam Instansi pemerintah di daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- Edi Siswadi, *Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima*, Mujiara Press, Bandung, 2012.
- Hadi Setia Tunggal, *Pokok-pokok Kepegawaian*, Harvarindo, Jakarta, 2005.
- HAW. Widjaya, *Administrasi Kepegawaian*, Rajawali Press, Jakarta, 2006
- Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa, Bandung, 2010
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mas Agung, Jakarta, 2001
- Markum Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMA, Surabaya, 2000
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Yogyakarta, 1987
- Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Gunung Agung, Jakarta, 1983
- Philipus M. Hadjon, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gaja Mada Press, Yogyakarta, 2005
- , *Pengertian-Pengertian Dasar Tentang Tindak Pemerintahan (Bestuurshandeling)*, Djumali, Surabaya, 2005
- , *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2001

-----, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987

-----, *Tentang Wewenang*, Makalah, Universitas Airlangga, Surabaya, 1998

Prajudi Atmosudirdjo, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1981

Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

SF. Marbun dan Moh. Mahfud MD, *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 2006

SF. Marbun, Dkk, *Dimensi-dimensi Pemikiran Hukum Adminitrasi Negara*, UI Press, Yogyakarta, 2001

Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Alumni, Bandung, 2006

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pres, Jakarta, 2010

Sastra Djadmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1979

Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010

Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Universitas Padjajaran, Bandung, 2006

Victor Situmorang, *Pokok-pokok Peradilan Tata Usaha Negara*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000

Victor M. Situmorang, dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*, Yogyakarta, Rineka Cipta, 2014

## B. Jurnal

Agustinus Sulisty Tri Putranto, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, vol.9 No.2, November 2015.

Akbar Bram Mahaputra, *Pengadaan 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, 2015.

Harry Susan Pujiraharjo, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Solusi Dalam Rekrutmen Pegawai Dari Pegawai Non Pns Asn*, *Jurnal Civil Service*, Vol. 9, No.2, November 2015.

Dodi Faedlulloh, "Kerja Dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, vol.9 No.2, November 2015

## C. Internet

Zulfi Suhendra, *Siap-siap, Pemerintah Buka Lowongan 60.000 PNS dan 40.000 PPPK*, *finance.detik.com*, 11/05/2014, diunduh tanggal 5 Februari 2021

## D. Undang-Undang

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan  
Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang/Jasa  
Pemerintah.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**