

## ABSTRAK

### STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) TERHADAP PERJANJIAN KONTRAK KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Penelitian: Dinas Sosial Kota Medan)

Nabila Paramitha\*  
Dr. Siti Nurhayati, S.H, M.H \*\*  
Dr. Surya Nita, S.H, M.Hum \*\*

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan tenaga kerja yang diberdayakan oleh instansi pemerintah dimana pada Dinas Sosial Kota Medan sebagai pelaksana untuk membantu tugas-tugas dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Adanya pemberdayaan PPPK di instansi pemerintah dinas sosial kota medan mestinya mengutamakan hak, kewajiban, serta setatus hukum demi kelangsungan pekerjaan yang maksimal sebagai mana yang telah diatur pada Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah. Adapun permasalahannya yakni: Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Pejanjian Kerja, Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Medan, serta Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang berkerja di Dinas Sosial Kota Medan.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena dalam penelitian ini mencari dokumen yang diperlukan (*file research*) dan mencari jawaban melalui wawancara dengan bapak Lamo Mayjen Lbn Tobing selaku Pengadministrasian Rehabilitasi Masalah Sosial pada Dinas Sosial Kota Medan.

Dari hasil *riserch* dan wawancara bahwa kedudukan yang PPPk pada dinas sosial kota medan sebagai pelaksana administrasi dan pegawai lapangan, bentuk perlindungan terhadap PPPK mendapatkan perlindungan sama dengan PNS seperti mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, pengembangan kopetensi dan perjanjian kerjanya dapat diperpanjang, serta setatus hukum yang diberikan kepada PPPK dapat menduduki sebagai setaf pembantu baik pimpinan tinggi dan dalam pelayanan dan PPPK dapat diangkat menjadi ASN dengan melalui seleksi calon Pegawai Negeri Sipil yang diadakan oleh Pemerintah Pusat

Kesimpulan selanjutnya bahwa di Kantor Dinas Sosial Kota Medan akan memperluas atau menambah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat demi pembangunan sosial di Kota Medan.

**Kata Kunci: PPPK, Perjanjian dan Kontrak Kerja.**

---

\* Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB Medan

\*\* Dosen Fakultas Sosial Sains Program Studi Ilmu Hukum UNPAB, Dosen Pembimbing I & II.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik.

Adapun judul dari skripsi ini adalah: **“STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) TERHADAP PERJANJIAN KONTRAK KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (Studi Penelitian: Dinas Sosial Kota Medan)”** Penulisan skripsi ini didasari atas ketertarikan penulis terhadap status hukum bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Siti Nurhayati, S.H, M.H selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, didikan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Surya Nita, S.H, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh civitas Akademik Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Ayahanda Siswanto dan Ibunda Fitriani. Terimakasih atas semua kasih sayang yang tidak pernah hilang, doa, dukungan, motivasi, didikan dan semangat yang sangat berarti. Sehat selalu dan tetap tertawa bersama. Semoga Penulis dapat menjadi anak yang selalum memberikan kebahagiaan di sepanjang hidupnya.
8. Kepada Aji Prayetno Angger Waspodo terimakasih untuk semua dukungan, motivasi, semangat serta iringan doa yang yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk para senior BEM Fakultas Sosial Sains Arjuna Sembiring, Reyhan Parlindungan, Aji Ramadhan yang selalu memberikan masukan dan arahan untuk melengkapi dan menyelesaikan skripsi penulis.
10. Kepada Abangda Ari Akbar Ansari termakasih atas semua dukungan, doa serta bantuannya dalam pengumpulan data sehingga penulis dapat melengkapi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

11. Seluruh keluarga besar yang tidak bisa Penulis sebutkan satu persatu namanya.

Terima kasih atas semua kasih sayang, doa, dukungan, motivasi, dan semangat yang sangat berarti.

12. Seluruh pihak yang turut membantu dalam terlaksananya penyelesaian skripsi ini sampai akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhir kata Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada kita. Amin.

Medan, 15 Juni 2020  
Penulis

**Nabila Paramitha**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
F. Tinjauan Pustaka .....	12
G. Metode Penelitian.....	17
H. Sistematika Penulisan.....	19
<b>BAB II KEDUDUKAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PEJANJIAN KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG- UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA .....</b>	<b>22</b>
A. Perjanjian Kontrak Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang- Undangan di Indonesia.....	22
B. Kedudukan Pegawai Aparatur Sipil Negara.....	31
C. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	36
<b>BAB III BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.....</b>	<b>39</b>
A. Hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	39
B. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara dengan Perjanjian Kerja .....	43
C. Peran Dinas Sosial Kota Medan Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja .....	49

<b>BAB IV STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA YANG BERKERJA DI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN.....</b>	<b>57</b>
A. Posisi yang dapat ditempati oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Sosial Kota Medan.....	57
B. Batasan Perjanjian Kerja antara Dinas Sosial Kota Medan dengan pekerja Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja.....	59
C. Status Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Pekerja Di Dinas Sosisal Kota Medan .....	62
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Berdasarkan pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 mengatakan bahwa “Tiap-tiap warga Negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” yang dimana maksud dalam pasal ini negara mengakui adanya suatu jaminan bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan dengan tujuan untuk menciptakan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang perlu diperhatikan adalah penataan aparatur sipil negara. Kemampuan dalam dalam masyarakat atau seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.<sup>1</sup> Kualitas dari sumber daya itu sendiri akan sangat mempengaruhi dalam menggerakkan pembangunan di suatu bangsa dalam wujud pembangunan. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 angka 1 menyatakan “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”.

Selanjutnya, berdasarkan pasal 1 ayat 4 Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hal. 3.

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”.<sup>2</sup>

Perjanjian kerja merupakan salah satu bentuk perjanjian yang lahir dikarenakan adanya sistem keterbukaan pada buku tiga BW. Adapun perjanjian kerja yakni suatu perjanjian tertulis antara orang dan badan hukum, dalam hal ini instansi negara. Pada dasarnya seluruh perjanjian yang lahir tentu harus memberikan kejelasan yang sejelas-jelasnya mengenai akibat hukum, status hukum, dan konsekuensi yang lahir dari suatu perjanjian yang telah disepakati.

Tujuan dari perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas didalam syarat-syarat kerja. Lamanya perjanjian kerja ini berlaku terserah kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selamalamanya satu tahun. Sebaiknya masa berlakunya perjanjian kerja jangan terlalu pendek agar stabilitas terjamin dan sebaliknya jangan terlalu panjang agar dapat menyesuaikan dengan keadaan yang selalu berubah-ubah.<sup>3</sup>

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dikenal 2 macam jenis pekerjaan yaitu pertama Aparatur Sipil Negara (ASN) dan yang kedua Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Yang dimana ASN tersebut diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina dalam pelaksanaan perjanjian kerja maka harus memiliki identitas Kepegawaian dan nomor induk

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 4.

<sup>3</sup> Ahmadi Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hal.



pegawai secara nasional, sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dengan ketentuan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.<sup>4</sup>

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja dalam pasal 1 ayat (4) menjelaskan 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. Sedangkan dalam Pasal 1 ayat (3) mengatakan “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”.

Undang-undang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai berbagai hak dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri, misalnya mengenai penggajian dan tunjangan, pemberian kesempatan untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang

---

<sup>4</sup> Rike Anggun Artisa, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 06 No. 01, 2015, hal. 33.

Aparatur Sipil Negara juga mengatur mengenai penegakan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan mengenai pemutusan hubungan kerja antara instansi pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri.<sup>5</sup>

Pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bertujuan guna memberikan perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga untuk melaksanakan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan perlindungan pekerja atas dasar perjanjian kerja dalam KUH Perdata.

Namun didalam perjanjian kerja yang berdasar pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih banyak ketidak jelasan atas status hukum dari salah satu pihak yakni orang yang berstatus sebagai pegawai kontrak. Oleh karena itu, maka penulis dalam tulisan ini mencoba menganalisis status hukum

---

<sup>5</sup> Dicky Agus Saputro DKK, *Kedudukan perlindungan hukum Honorer*, file:///C:/Users/Galeri/Downloads/1021-1231-1-PB.pdf, di akses tanggal 24 Desember 2019, Pukul 13:20 WIB.

dari pegawai pemerintah yang mengadakan perjanjian kerja di tinjau dari perjanjian buku 3 KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.<sup>6</sup>

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, keberadaan tenaga kerja honorer ini kemudian dihapus karena istilah tenaga honorer tidak ada didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Tetapi, hal ini mengakibatkan ketidakadilan bagi tenaga kerja honorer yang telah bekerja selama bertahun-tahun dan berharap akan diangkat menjadi calon Aparatur Sipil Negara, namun karena adanya aturan yang baru menyebabkan tenaga kerja honorer dihapuskan.<sup>7</sup>

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan tenaga kerja yang diberdayakan oleh instansi pemerintah dalam hal ini pada Dinas Sosial Kota Medan sebagai pelaksana untuk membantu tugas-tugas dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Dimana pada Dinas Sosial Kota Medan memberdayakan pegawai non PNS (PPPK) kurang lebih 53 orang yang memiliki tugas sebagai staf fungsional (pegawai lapangan) serta melakukan pembinaan bagi masyarakat yang membutuhkan bantuan dari pemerintah.

Sehubungan dengan pekerjaan yang dijalankan Dinas Sosial Kota Medan harus memperhatikan status hukum bagi pegawai non PNS sebagaimana yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

---

<sup>6</sup> M. Busrizalti, *Hukum pemda Otonomi Daerah dan Impikasinya*, Total Media, Yogyakarta, 2013, hal 71.

<sup>7</sup> Anneahira, *Honorer*, <http://www.anneahira.com/honorer.htm> diakses pada tanggal 25 Desember 2019 pukul 14:35 WIB.

mengenai status hukum serta hak dan kewajiban, bahwasannya PPPK berhak mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi serta menjalankan kewajibannya sebagai pegawai yang membantu pada instansi pemerintahan. Berdasarkan ketentuan diatas, Dinas Sosial Kota Medan belum melaksanakan pemberian hak dan kewajiban bagi pegawai non PNS (PPPK) dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang bagaimana kedudukan hukum, hak dan kewajiban beserta perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan judul **“STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) TERHADAP PERJANJIAN KONTRAK KERJA DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI PENELITIAN DI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Medan?
2. Bagaimana Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Medan?

3. Bagaimana Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang berkerja di Dinas Sosial Kota Medan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Pejanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Medan.
2. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kota Medan.
3. Untuk mengetahui Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di Dinas Sosial Kota Medan.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademis**

Manfaat akademis merupakan syarat dalam menyelesaikan progam pendidikan Sarjanah Hukum di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis adalah hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) terhadap perjanjian kontrak kerja.

### 3. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi, masukan dan penjelasan yang mendalam bagi masyarakat yang berkecimpung dalam hal-hal yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu status hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (pppk) terhadap perjanjian kontrak kerja.

### E. Keaslian Penelitian

1. Fakultas Hukum Universitas Stikumbank, Semarang, 2011, **M.Nasir**<sup>8</sup>, dengan judul skripsi Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Sandang Asia Maju Abadi.

a. Rumusan masalah

- 1) Bagaimana Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu DI Perusahaan tekstil PT.Sandang Asia Maju Abadi Semarang?
- 2) Hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan solusi untuk mengatasinya pada perusahaan tekstil PT. Sandang Asia Maju Abadi ?

b. Kesimpulan

- 1) Dasar penetapan pekerjaan sehingga digolongkan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu di PT Sandang Asia Maju Abadi, pada

---

<sup>8</sup> M. Nasir, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Sandang Asia Maju Abadi*, diakses pada <http://eprints.unisbank.ac.id/1071/1/skripsi%20semua%20%2807.02.51.0049%29.pdf>, tanggal 20 Desember 2019 pukul 13:45 WIB.

dasarnya sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59 menyebutkan bahwa; pekerjaan waktu tertentu merupakan pekerjaan yang selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.

- 2) Hambatan yang terjadi saat ini di PT Sandang Asia Maju Abadi berupa masalah jadwal kerja kebanyakan pekerja meminta kerja sifit pagi dan hambatan masa kontrak/perjanjian habis pekerja yang ada kemampuan bekerja di bidang produksi, pekerja ingin langsung dipekerjakan di PT Sandang Asia Maju Abadi. Cara penyelesaiannya di PT Sandang Asia maju Abadi secara musyawarah. Hal ini sudah sesuai dengan UndangUndang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat 1 dan 2 pasal 136 Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

2. Fakultas Syari'ah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2016, **Hardika Sholeh Hafid**<sup>9</sup>, dengan judul skripsi Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Terentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri.

---

<sup>9</sup> Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri*, Diakses melalui [http://digilib.uin-suka.ac.id/21657/1/12340068\\_BAB-I\\_IV-atau-V\\_DAFTAR-PUSTAKA.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/21657/1/12340068_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf), tanggal 20 Desember 2019, pukul 14.54 WIB.

a. Rumusan masalah

- 1) Bagaimana bentuk pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bintang Asih Tekstil Industri berdasarkan asas perjanjian?
- 2) Apakah penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di PT Bintang Asih Tekstil Industri sudah sesuai dengan perundang-undangan ketenagakerjaan?

b. Kesimpulan

- 1) Bentuk perjanjian yang digunakan oleh PT Bintang Asih Tekstil dalam melakukan hubungan kerja menggunakan perjanjian waktu tertentu. Masih terdapat pekerja yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun namun dalam perjanjian tersebut pegawai yang telah bekerja ada PT Bintang Asih Tekstil tersebut belum memiliki status hukum yang dimana menjadi pegawai tetap pada perusahaan tersebut atau hanya sebagai tenaga kerja kontrak saja dan tenaga kerja dengan perjanjian kerja.
- 2) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 penempatan yang diterapkan oleh perusahaan bagian suatu pekerjaan tersebut tidak diisyaratkan boleh menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu sebagai hubungan hukum antara pekerja dengan PT.



3. Fakultas hukum, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2011, **Ince Nuraffa Arfiani**<sup>10</sup> dengan judul skripsi Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

a. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Pejanjian Kerja setelah berlakunya UndangUndang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
- 2) Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?

b. Kesimpulan

- 1) Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur pada (Pasal 8 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara). Sebagai unsur aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mesti melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga memiliki hak yaitu: gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

---

<sup>10</sup> Ince Nuraffa Arfiani, *P 1. Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*, diakses melalui: [https:// media. netiti. com /media/ publications /190567-ID-analisis-terhadap-status-hukum-pegawai-p.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/190567-ID-analisis-terhadap-status-hukum-pegawai-p.pdf) tanggal 20 Desember 2019, pada pukul 16:50 WIB.

- 2) Bentuk perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih terdapat kelemahan-kelemahan. Kelemahan yang pertama yakni dalam pemberian perlindungan yang berupa jaminan-jaminan masih bersifat represif, belum bersifat pencegahan agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhindar dari kecelakaan kerja. Kelemahan yang kedua berkaitan dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari hubungan hukum antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) secara khusus diatur pada peraturan pemerintah seperti yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
4. Perbedaan dari ketiga skripsi diatas dengan skripsi penulis yaitu skripsi pertama dan kedua membahas mengenai Pekerja Kontrak Waktu Tertentu (PKWT), skripsi yang ketiga membahas tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) namun hanya membahas status hukumnya saja sedangkan skripsi penulis lebih membahas mengenai hubungan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dengan perjanjian kontrak kerja.

## **F. Tinjauan Pustaka**

### **1. Pengertian Hukum**

Kedudukan hukum memiliki pemahaman bahwasannya dimana suatu subyek hukum ataupun obyek hukum berada. Dengan memiliki kedudukan,

subyek hukum ataupun obyek hukum dapat melakukan tindakan dan wewenang sebagaimana statusnya. Dalam istilah bahasa latin, kedudukan hukum disebut locus standi yang memiliki makna bahwa suatu keadaan ketika suatu subyek hukum atau obyek hukum dianggap memenuhi persyaratan untuk mengajukan permohonan penyelesaian suatu sengketa yang terjadi.

Hukum banyak sekali seginya dan luas sekali cakupannya karena hukum mengatur semua bidang kehidupan masyarakat, tidak hanya masyarakat suatu bangsa tetapi juga masyarakat dunia yang selalu mengalami perkembangan dan perubahan terus menerus.<sup>11</sup> Perkembangan sejarah kehidupan umat manusia senantiasa menyebabkan terjadinya perubahan tentang apa yang di maksud dengan hukum dari masa kemasa, sebelum manusia mengenal Undang-Undang hukum identik dengan kebiasaan dan tradisi yang menjadi pedoman dalam kehidupan.

Hukum adalah skema yang dibuat untuk menata (perilaku) manusia, tetapi manusia itu sendiri cenderung terjatuh diluar skema yang diperuntukkan baginya. Ini disebabkan faktor pengalaman, pendidikan, tradisi, dan lain-lain yang mempengaruhi dan membentuk perilakunya.<sup>12</sup>

Hukum merupakan perintah dari mereka yang memegang kekuasaan tertinggi atau dari yang memegang kedaulatan. Menurut Austin, hukum adalah

---

<sup>11</sup> Ahmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2008, hal. 12.

<sup>12</sup> Satjipto, Raharjo, *Membangun Polisi Sipil*, Jakarta Kompas, 2008, hal.4.

yang dibebankan untuk mengatur makhluk berpikir, perintah mana dilakukan oleh makhluk berpikir yang memegang dan mempunyai kekuasaan.<sup>13</sup>

## **2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai yang diangkat di dengan perjanjai jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan Atau biasa disebut sebagai pegawai tidak tetap. PPPK atau yang sebelumnya dikenal dengan (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap dan jangka waktu kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Hal itu dengan yang terdapat dalam Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang ASN bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Sebelum masuk pada bahasan tentang bagaimana UU ASN mengatur tentang PPPK dengan segala problematikanya, akan lebih baik jika kita memahami terlebih dulu konsep dan sejarah awal mula adanya istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. Banyak sebutan untuk jenis pekerja yang tidak tetap ini, diantaranya pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer, dan lain-lain namun tetap merujuk pada hal yang sama. Istilah pegawai tidak tetap atau temporary employee adalah pegawai atau pekerja

---

<sup>13</sup> Soekanto Soerjono, *Sosiologi suatu pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, 2008, Jakarta, hal. 34.

yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.<sup>14</sup>

### **3. Perjanjian Kontrak Kerja**

Berdasarkan pasal Nomor 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu, perjanjian kerja adalah pemberdayaan tenaga kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah dengan menggunakan perikatan kerja menggunakan pekerjaan dengan batas waktu tertentu dengan memberikan hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menurut Prinst adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan. Menurut pasal 1 angka (15) Undang-Undan Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdararkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ditinjau bedarasarkan pengertian diatas antara perjanjian kerja dengan hubungan kerja memiliki kaitan yang saling berhubungan, hal ini mengakibatkan adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh.<sup>15</sup>

### **4. Aparatur Sipil Negara (ASN)**

ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah pegawai pemerintah yang dimana dalam perekrutannya dengan cara sleksi yang di gunakan oleh instansi pemerintah

---

<sup>14</sup> Heathfield, Susan M, *What is Human Resource Management*, [online]. [http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr\\_management.htm](http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_management.htm),2020, di akses 6 Januari 2020, pkl 15.45 WIB.

<sup>15</sup> Hardijan Rusli, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undangan No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 88.

pusat serta mengabdikan pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Dalam melaksanakan tugas ASN bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam tugasnya memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah pusat dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Kepentingan pegawai pada umumnya terbatas pada kepentingan memperoleh gaji guna memenuhi kebutuhannya dan dipengaruhi oleh kepentingan lain yang berupa keserasian arahan kerja dari pimpinan organisasi, kesempatan mengembangkan diri sampai dengan adanya jaminan di hari tua. Adapun hak-hak pegawai ASN menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 21 bahwa ASN berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua

Pengembangan kompetensi ASN dalam melaksanakan tugas tugas birokrasi diharapkan mampu memberikan pelayanan publik serta pelayanan administratif. Disamping pelaksanaan tugas tersebut, ASN dituntut untuk mampu menjalankan tugas pemerintahan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintah yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian dan ketatalaksanaan dalam pembangunan nasional.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Sifat Penelitian**

Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis karena memberikan data yang seteliti mungkin tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, keadaan atau gejala lainnya dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara satu gejala dengan gejala lain mengenai PPPK pada Ninas Sosial Kota Medan.<sup>16</sup>

### **2. Tipe Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dapat diteliti secara kuantitas. Terkait

---

<sup>16</sup> Suratman-H.Philips Dillah, *Metode Penelitian Hukum & Penulisan Karya Ilmiah Bidang hukum*, Alfabeta, Bandung, 2013, Hal 47.

Status Hukum PPPK dengan permasalahan penelitian ini, serta data-data yang ingin dipaparkan atau di analisis dalam penelitian ini.

### **3. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian dalam penulisan skripsi ini diarahkan kepada penelitian yuridis empiris, penelitian yang melihat sesuatu kenyataan hukum yang terjadi diinstansi Pemerintah dengan melihat dari sudut pandang empiris.<sup>17</sup>

### **4. Metode Penelitian**

Penelitian Lapangan (*Field research*) Penelitian lapangan digunakan ketika calon peneliti mengunjungi lokasi penelitian pada kantor Kantor Dinas Sosial Kota Medan serta mendapatkan jawaban atas rumusan masalah dengan melakukan wawancara (*interview*) kepada pegawai atau staf yang dianggap mampu menjawab pernyataan, berkaitan dengan permasalahan yang diteliti guna mendapatka informan atau responden.

### **5. Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer yang dikaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan, Yaitu:

- 1) Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945,
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- 3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

---

<sup>17</sup> Amiruddin, H. Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT.Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hal. 25.



- 4) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja
- 5) Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial.

**b. Data Sekunder**

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer berupa keterangan, kajian, analisis tentang hukum positif, yakni : terdiri dari buku mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, jurnal Hukum, buku metode penelitian Hukum, dan buku-buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi.

**c. Data Tersier**

Data Tersier yang dimana pengkajian berdasarkan/bersumber dari bahan yang mendukung dan memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus-kamus, ensiklopedia tentang hukum.<sup>18</sup> Sedangkan data primer diperoleh melalui penelitian lapangan (wawancara dan data berbentuk file).

---

<sup>18</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT. Rajagrafindo Persad, Jakarta, 2013, hal.

## 6. Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, karena penelitian ini mencari kebenaran sejati, oleh sebab itu penelitian ini berusaha menemukan gejala - gejala hukum yang berkembang di suatu komunitas masyarakat. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif oleh karena penelitian ini bersifat deskriptif.

## H. Sistematika Penulisan

Dalam terdapat 5 (lima) Bab yang telah disusun untuk menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

**BAB I** Latar Belakang Penulisan Skripsi, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Tinjauan Kepustakaan, yang mengemukakan berbagai definisi, rumusan dan pengertian dari istilah yang terkait dengan judul untuk memberi batasan dan pembahasan mengenai istilah-istilah tersebut sebagai gambaran umum dari skripsi ini, metode penulisan dan terakhir dari bab ini diuraikan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II** Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Pejanjian Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Terdiri dari sub judul: Perjanjian kontrak kerja, kedudukan Pegawai Aparatur Sipil Negara, serta kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

**BAB III** Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Terdiri dari sub judul: Hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Bentuk Perlindungan Hukum bagi Aparatur Sipil Negara dengan Perjanjian Kerja, serta Peran Dinas Sosial Kota Medan Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

**BAB IV** Status Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di Dinas Sosial kota Medan. Terdiri dari sub judul: posisi yang dapat di tempati oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Sosial Kota Medan, Batas Perjanjian Kerja antara Dinaa Sosial Kota Medan dengan Pekerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, serta Status Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Sosial Kota Medan.

**BAB V** Kesimpulan dan Saran.

## **BAB II**

### **KEDUDUKAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PEJANJIAN KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

#### **A. Perjanjian Kontrak Kerja di Indonesia**

Perjanjian kontrak kerja berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia diatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian, tanggungjawab dalam melaksanakan suatu pekerjaan, serta hak dan kewajiban dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh suatu instansi pemerintah, berikut ketentuan hukum yang mengatur tentang perjanjian kerja terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

##### **1. Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)**

###### **a. Pasal 1601 a KUHPerdata**

Perjanjian kerja Secara khusus diatur dalam KUH Perdata tentang persetujuan dalam melakukan pekerjaan. Menurut (Pasal 1601 a) KUH Perdata, “Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sentosa Sembiring, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung, 2010, hal.17.

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas dapat disimpulkan, bahwa yang dinamakan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan sbagai berikut:<sup>2</sup>

#### 1) Adanya Pekerjaan

Prestasi yang harus dilakukan sendiri oleh pihak penerima kerja, dan tidak boleh dialihkan kepada pihak lain (bersifat individual). Di dalam suatu perjanjian kerja tersebut haruslah ada suatu pekerjaan yang diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian tersebut. Pekerjaan mana, yaitu yang dikerjakan oleh pekerja itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

#### 2) Adanya Unsur Dibawah Perintah

Bahwa dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan sebagai manifestasi adanya perjanjian tersebut, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain yaitu atasan.

Adanya ketentuan tersebut menunjukkan, bahwa si pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berada di bawah wibawa orang lain, yaitu atasan. Mengenai seberapa jauh unsur “di bawah perintah“ ini diartikan, tidak ada pendapat yang pasti tetapi bahwa dalam perjanjian kerja, unsur

---

<sup>2</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 28.

tersebut harus ada, apabila tidak ada sama sekali ketaatan kepada pemberi kerja, maka tidak ada perjanjian kerja.<sup>3</sup>

### 3) Adanya Upah Tertentu

Upah merupakan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pihak penerima kerja, yang dapat berbentuk uang atau bukan uang (*in natura*). Pemberian upah ini dapat dilihat dari segi nominal (jumlah yang diterima oleh pekerja) atau dari segi riil (kegunaan upah tersebut) dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup pekerja.

Oleh karena itu dikenal istilah “upah minimum”, yang biasanya ditentukan oleh pemerintah guna meninjau kemanfaatan upah dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup, dengan menentukan jumlah minimal tertentu yang harus diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem pemberian upah biasanya didasarkan atas waktu atau hasil pekerjaan, yang pada prinsipnya dengan mengacu pada hukum, ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau kebiasaan yang ada di masyarakat.<sup>4</sup>

#### b. Pasal 1320 KUH Perdata

Dalam suatu perjanjian yang dimana dalam suatu perjanjian kerja telah membuat perjanjian kerja memiliki suatu syarat dimana sebagai sahnya dari perjanjian/kontrak. Dengan memenuhi suatu syarat-syarat tersebut maka

---

<sup>3</sup> *Ibit.*

<sup>4</sup> Sentosa Sembiring, *Op.Cit*, hal. 37

suatu perjanjian berlaku dan sah, sebagai mana telah ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata dimana menjelaskan:

1) Kesepakatan Mereka Yang Mengikatkan Diri

Kesepakatan atau persetujuan hedak yang diberikan sifatnya harus bebas dan murni artinya benar-benar atas kemauan sendiri tidak ada paksaan dari pihak manapun serta dalam melakukan perjanjian tersebut tidak memiliki unsur penipuan.

2) Cakap Untuk Melakukan Suatu Perjanjian

Berdasarkan Pasal 1329 KUH Perdata menyebutkan bahwa setiap orang harus cakap dalam membuat suatu perikatan, jika dari Undang-Undang menyatakan tidak cakap berdasarkan Pasal 1330 KUH Perdata. Dalam pasal 1330 KUH Perdata menjelaskan orang yang tidak cakap dalam melaksanakan suatu perjanjian, yaitu:

- a) Orang-orang yang belum dewasa;
- b) Mereka yang ditaruh dibawah pengampunan; dan
- c) Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjianperjanjian tertentu.

3) Suatu Hal Tertentu

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan “hal tertentu” (*cenbepaald onderwer*), perlu kita lihat ketentuan yang terdapat dalam

Pasal 1313 KUH Perdata yang mengatakan bahwa: “Suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya”. Maksudnya adalah bahwa objek perjanjian harus tentu sekalipun masing-masing objek tidak harus secara individual tertentu.

#### 4) Suatu Sebab yang Halal

Perjanjian tanpa sebab yang halal akan berakibat bahwa perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Sedangkan pengertian sebab (*causa*) disini adalah tujuan dari perjanjian, apa yang menjadi isi, kehendak dibuatnya suatu perjanjian. KUH Perdata menetapkan bahwa untuk sahnyanya perjanjian, selain ada *causa* yang halal (*justa causa*), Undang-Undang tidak memberikan perumusan yang jelas.

## **2. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**

Sebelum masuk pada bahasan tentang bagaimana Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang PPPK dengan segala problematikanya, akan lebih baik jika kita memahami terlebih dulu konsep dan sejarah awal mula adanya istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. Banyak sebutan untuk jenis pekerja yang tidak tetap ini, diantaranya pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer, dan lain-lain namun tetap merujuk pada hal yang sama. Istilah pegawai tidak tetap atau



*temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.<sup>5</sup>

Pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian diperkerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas.<sup>6</sup> Dimana *temporary employee* adalah pegawai yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu dan tugas tertentu atau pegawai kontrak dengan jangka waktu tetap, pegawai yang berasal dari agen penyedia tenaga kerja, tenaga kerja lepas dan tenaga kerja untuk pekerjaan musiman. Dari beberapa pengertian dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan *temporary employee* adalah seseorang yang bekerja di dalam rentang waktu tertentu dan memiliki batasan yang telah disepakati sebelumnya serta dapat direkrut langsung oleh organisasi atau melalui agen penyalur pekerja.

Adanya pegawai tidak tetap tentu dilatarbelakangi oleh suatu sebab. Semula, *temporary employee* adalah sebuah pemberdayaan dari adanya kebutuhan organisasi/Instansi dalam memenuhi tuntutan perubahan. Organisasi/Instansi dihadapkan pada kondisi lingkungan yang makin berkembang dengan permasalahan yang juga makin kompleks. Hal itu menuntut adanya fleksibilitas dalam hubungan kerja sehingga dapat mengatasi segala masalah. Fleksibilitas ini dianggap menguntungkan karena organisasi

---

<sup>5</sup> Purwoko, Anang P, *Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, 2013 hal. 12.

<sup>6</sup> *Ibit*, hal. 15

tidak perlu mengeluarkan biaya rekrutment yang besar karena rekrutmen *temporary employee* cenderung dilakukan dengan sederhana. Selain itu beban kerja instansi juga dapat terselesaikan dan instansi tidak memiliki kewajiban untuk memberikan berbagai fasilitas junjangan hari tua dan tunjangan pnsiaun<sup>7</sup>

Adapun beberapa alasan dan tujuan digunakannya *temporary employee*, yaitu:

- a) Dibutuhkan pada saat terjadi peningkatan bisnis yang sifatnya sementara.
- b) Dengan memperkerjakan *temporary employee*, organisasi jauh lebih fleksibel jika sewaktu-waktu hendak mengurangi ataupun menambah tenaga kerja.
- c) *Temporary employee* dapat dipakai untuk mengisi dan menggantikan pegawai yang cuti sakit ataupun cuti panjang.
- d) *Temporary employee* direkrut untuk suatu proyek khusus yang berjangka waktu tertentu atau untuk kebutuhan akan tenaga kerja dengan kemampuan khusus yang tidak terdapat di organisasi tersebut.
- e) Perekrutan dengan status *temporary employee* menguntungkan sebagai alat penyaringan pegawai baru yang lebih efisien.<sup>8</sup>

Tujuan digunakannya *temporary employee* seperti yang dikemukakan diatas memang dapat menguntungkan organisasi yang menggunakan jasa

---

<sup>7</sup> Rike Anggun Arista, *Op. Cit*, hal. 35.

<sup>8</sup> Simanungkalit, *Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol. 7, No. 2, 2013, hal. 40.

pekerja, namun apakah keuntungan juga didapatkan oleh para pekerja tidak tetap ini. Berbagai masalah timbul seiring dengan penggunaan pegawai tidak tetap di birokrasi, misalnya bagaimana jaminan atas nasibnya setelah masa kerjanya berakhir, apakah akan diperpanjang atau tidak, dan jika tidak apakah akan langsung mendapatkan pekerjaan baru. Hal-hal itu yang mungkin menjadi topic-topik diskusi yang berkembang. Penggunaan *temporary employee* mungkin saja efektif bagi pegawai di perusahaan swasta, namun apakah hasil yang sama akan terjadi di organisasi publik.

### **3. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja**

Aparatur Sipil Negara yang dimana disingkat sebagai ASN yaitu “Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Berdasarkan hal tersebut, maka jenis pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK yang dimana diatur dalam (Pasal 6) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Hal tersebut berbeda dengan jenis pegawai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, Pasal 2 ayat (3) yang menjelaskan bahwa di samping pegawai negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat oleh birokrasi instansi yang membutuhkan pegawai dalam membantu pekerjaan pemerintah, dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi/instansi.

Pegawai tidak tetap sebagai mana yang telah dijelaskan pada halaman sebelumnya bahwa berkedudukannya yaitu sebagai pegawai pembantu dalam menjalankan tugas PNS. Diskresi yang digunakan oleh pejabat pemerintahan untuk mengangkat pegawai tidak tetap/honorer/kontrak tersebut dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pegawai yang bersifat mendesak agar fungsi pemerintahan bisa berjalan, karena apabila berharap pada ketersediaan pegawai negeri maka pelaksanaan fungsi pemerintahan akan terhambat. Penggunaan pegawai tidak tetap/ honorer/kontrak banyak tersebar di instansi pemerintahan baik di pusat maupun daerah dapat menjalankan tugas ASN dengan baik dan lancar.

Dimana mereka telah bekerja selama bertahun-tahun walaupun dengan berdasar pada kontrak yang diperbaharui setiap tahun, dengan beban kerja mereka yang relatif sama dengan PNS namun penghasilan mereka berbeda. Kebijakan pengaturan terhadap pegawai tidak tetap/honorer/kontrak tergantung pada diskresi pejabat pemerintahan.

## **B. Kedudukan Pegawai Aparatur Sipil Negara**

Indonesia sebagai negara hukum telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negaranya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana tertulis dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

bagi kemanusiaan”. Berdasarkan isi pasal tersebut bahwa untuk setiap harus menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari pekerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada Negara dengan menjadi Pegawai Negeri.

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintah. Arti dari pegawai sebagai sarana pemberdayaan dalam sarana pemerintah yang dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan Pegawai Negeri Sipil dimana mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai pembangunan Nasional. diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Tujuan nasional sebagaimana yang telah diungkapkan diatas dimana menjelaskan bahwa mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dan berkesinambungan materiil dan spiritual. Hal tersebut dapat dicapai salah satunya dengan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, Unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah.

E. Utrecht yang dikutip oleh Muchsan dalam bukunya, “Hukum Kepegawaian” menyatakan bahwa negara merupakan badan hukum yang terdiri dari persekutuan orang (*Gemeenschaap Van Merten*) yang ada karena perkembangan faktor-faktor sosial dan politik dalam sejarah.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa negara sebagai organisasi kekuasaan merupakan suatu badan yang berstatus hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban (subyek hukum). Negara akan mencapai tujuannya dengan menggunakan status badan hukum beserta hak dan kewajibannya tersebut. Hak dan kewajiban yang dilaksanakan oleh aparatur negara didistribusikan kepada jabatan-jabatan negara. Aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban negara yang disebut subyek hukum adalah Pegawai Negeri.

Pasal 1 (angka 1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Pemerintah dan diserahi tugas dalam jabatan negeri atau tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sementara dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut ASN, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat

sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, diperlukan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, sehingga fungsi pemerintahan berjalan dengan efektif. Demi memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut maka pemerintah dapat mengangkat langsung bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan nasional. Pengangkatan merupakan suatu proses mendudukan seseorang pada suatu posisi atau tempat yang lebih baik atau sama dari posisi sebelumnya. Pengangkatan pejabat struktural yaitu proses kegiatan mendudukan seseorang Pegawai Negeri Sipil pada jabatan tertentu, dengan mempertimbangkan kaedah rasional akademis. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan atau status jabatan PNS dalam sistem birokrasi selama ini dianggap belum sempurna untuk menciptakan birokrasi yang profesional. Untuk dapat membangun profesionalitas birokrasi, maka konsep yang dibangun dalam Undang-Undang ASN tersebut harus menggunakan sistem pengawasan. Berikut beberapa konsep yang ada dalam Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang ASN.

1. Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh Pemerintah untuk menduduki jabatan pemerintahan, dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
2. Pegawai ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Pegawai ASN dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik. Selain itu untuk menjauhkan birokrasi dari pengaruh partai politik, hal ini dimaksudkan untuk menjamin keutuhan, kekompakan dan persatuan ASN, serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran dan tenaga pada tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dalam pembinaan karir pegawai ASN, khususnya di daerah dilakukan oleh pejabat berwenang yaitu pejabat karir tertinggi.
3. Kedudukan ASN berada di pusat, daerah dan luar negeri. Namun demikian pegawai ASN merupakan kesatuan. Kesatuan bagi pegawai ASN sangat penting, mengingat dengan adanya desentralisasi dan



otonomi daerah, sering terjadinya isu putra daerah yang hampir terjadi dimana-mana sehingga perkembangan birokrasi menjadi stagnan di daerah-daerah. Kondisi tersebut merupakan ancaman bagi kesatuan bangsa.

Untuk menjalankan kedudukan pegawai ASN, maka pegawai ASN berfungsi dan bertugas sebagai berikut:<sup>9</sup>

1. Pelaksana kebijakan publik

Aparatur Sipil Negara berfungsi, bertugas dan berperan untuk melaksanakan kebijakan yang putusan oleh pemerintah atau instansi pusat sesuai dengan tugas fungsi yang di duduki dan ditentukan dari kementerian masing-masing. Untuk itu ASN harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat luas dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, serta harus mengutamakan pelayanan yang berorientasi pada kepentingan nasional.

2. Pelayan publik

Aparatur Sipil Negara berfungsi, bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. Pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas pejabat pemerintah, jasa dan/atau pelayanan administratif yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat.

---

<sup>9</sup> Wasisto Raharjo Jati, status, kedudukan, dan Pekerjaan Pegawai Tidak Tetap Dalam UU No. 5/2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Jurnal Borneo Administrator Vol 11 No. 1, 2015, hal. 30.

### 3. Perekat dan pemersatu bangsa

Aparatur Sipil Negara sebagai perekat dan pemersatu masyarakat yang sebagai pengabdian bangsa untuk mempererat persatuan dan kesatuan NKRI. ASN senantiasa setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD1945, negara dan pemerintah. ASN juga senantiasa menjunjung tinggi martabat serta mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan. Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa dalam penyelenggaraan dan kebijakan manajemen ASN, salah satu diantaranya adalah asas persatuan dan kesatuan.

### **C. 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).<sup>10</sup>

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).<sup>11</sup>

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,

---

<sup>10</sup> Edi Siswadi, *Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima*, Mutiara Press, Bandung, 2012, hal. 156.

<sup>11</sup> Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hal. 31.

yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> 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, hal. 3.

<sup>13</sup> <https://www.slideshare.net/lankaasmar/ke-du-kan-hukum-dan-peran-ja-batan-pppk-dalam-uu-no-5-tahun-2014>, diakses pada tgl 2 April 2020, pkl 20:30 WIB.

### **BAB III**

## **BENTUK PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA SETELAH BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

### **A. Hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja**

#### **1. Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja**

Hak adalah suatu kewenangan atau kekuasaan yang dimiliki PPPK yang diberikan oleh hukum, dalam suatu kepentingan yang diberikan oleh hukum, baik khusus maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima, agar dalam melaksanakan tugas dan atas pertanggungjawabannya dapat dipertanggungjawabkan dengan baik, sehingga meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan Masyarakat dan akuntabel, maka setiap PPPK diberikan hak. Hak PPPK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 tentang ASN yakni, “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh berupa gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi”.

Ketentuan lebih lanjut mengenai hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu mengenai Gaji, Tunjangan, dan fasilitas yang didapatkan oleh PPPK dimana terdapat pada Pasal 22 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Dimana Pegawai pemerintah dengan Perjanjian kerja mendapatkan imbalan atas pekerjaan dalam melaksanakan perkerjaan berupa “Gaji” adalah

kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan risiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Selain gaji, PPPK juga menerima tunjangan dalam melaksanakan pengabdianya. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan prestasinya. Tunjangan kinerja dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

Yang dimaksud dengan cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dan dikeluarkan/diberikan oleh pejabat yang berwenang seperti Pimpinan Kementerian Negara/Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Sekretariat Lembaga Negara dan pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden.

Cuti atau yang dalam bahasa Inggris disebut dengan "*leave*" adalah periode waktu ketika seseorang terbebas dari pekerjaan utamanya tetapi tidak kehilangan pekerjaannya tersebut. Sedangkan menurut Pasal 8 Undang-Undang Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu tertentu. Sedikit berbeda redaksinya, Undang-Undang ASN cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu tertentu.<sup>1</sup>

Penggajian dan tunjangan terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dimana diatur pada ketentuan Pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yaitu "pemerintah wajib membayar gaji yang adil kepada PPPK, diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko

---

<sup>1</sup> <http://wikipns.com/macam-macam-cuti-pns/> diakses tgl. 1 April 2020, pk1 15:00 WIB.

pekerjaan, penggajian dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah, serta PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Peraturan yang mengatur Cuti PPPK sampai saat ini masih menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976 Tentang Cuti PNS. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1976, cuti PNS terdiri dari: Cuti tahunan, Cuti besar, Cuti sakit, Cuti bersalin, Cuti karena alasan penting, dan Cuti diluar tanggungan Negara.<sup>2</sup>

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.<sup>3</sup>

Selain hak sebagaimana disebutkan di atas, berdasarkan pasal 70 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan bahwa setiap pegawai dengan Perjanjian Kerja memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Berdasarkan Pasal 92 pemerintah juga wajib memberikan perlindungan berupa:

---

<sup>2</sup> *Ibit.*

<sup>3</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghlmia Indonesia, Jakarta, 2010, hal.3.

- a) Jaminan kesehatan;
- b) Jaminan kecelakaan kerja;
- c) Jaminan kematian;
- d) Bantuan hukum.

Seta pengembangan Kompetensi juga sangat penting bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja, berdasarkan dari pengembangan Kompetensi yang didapat oleh PPPK dapan melanjutkan perjanjian kerja di instansi pemerintah. Sebagaimana yang diatur pada Pasal 102 Undang-Undnag Aparatur Sipil Negara menyatakan: “PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi, Kesempatan untuk pengembangan kompetensi, direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah, serta dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

## **2. Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Kewajiban yang harus dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil Negara (PNS) adalah segala sesuatu yang wajib dikerjakan atau bisa dikatakan dilakukan oleh setiap aparatur atau instansi jabatannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dimana Pasal 23 Undang-Undang ASN menjelaskan mengenai Kewajiban Pegawai Aparatur Sipil Negara, yaitu Sebagai Berikut:

- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara, Negara
- 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.

## **B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara dengan Perjanjian Kerja**

Perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja melalui pemberian hak-hak bagi PPPK. Hak-hak tersebut yakni pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Perlindungan yang diterima oleh PPPK mencakup pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum.<sup>4</sup>

### **1. Perlindungan Hukum Dalam Bidang Perdata**

---

<sup>4</sup> Muljadi Kartini dan Widjaja Gunawan, *Seri Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 20.

Kedudukan pemerintah yang serba khusus terutama karena sifats istimewa yang melekat padanya, yang tidak dimiliki oleh manusia biasa, telah menyebabkan perbedaan pendapat yang berkepanjangan dalam sejarah pemikiran hukum. Diambil dari asumsi bahwa negara sebagai suatu institusi memiliki tugas, yaitu sebagai badan hukum publik dan sebagai kumpulan jabatan (*complex van ambten*) atau lingkungan pekerjaan tetap. Baik sebagai pelaksana pemerintahan suatu negara maupun sebagai kumpulan jabatan, pemegang jabatan pemerintahan sebagai pelaksana dalam pembangunan sosial sebagai wakil pemerintah.<sup>5</sup>

Berkenaan dengan kedudukan pemerintah sebagai wakil dan badan hukum publik yang dapat melakukan tindakan-tindakan hukum dalam bidang keperdataan seperti jual-beli, sewa-menyewa, membuat perjanjian, dan sebagainya, maka dimungkinkan muncul tindakan pemerintah bertentangan dengan hukum

## **2. Perlindungan Hukum dalam bidang Publik**

Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya terugtrede *van de wetgever* atau langkah mundur pembuatan Undang-Undang, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara membuat Peraturan

---

<sup>5</sup> Ince Nuraffa Arfiani, *Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, Jurnal ilmiah Hukum vol. 2 No. 3, Jakarta, 2018, hal. 16.

Perundang-undangan. Suatu kewajiban bagi Pemerintah memberikan perlindungan hukum dalam bidang publik sebagai jaminan kepada masyarakat.<sup>6</sup>

Dalam penelitian ini dapat dikatakan Tindakan Pemerintah dalam Perlindungan Hukum dalam bidang publik yang perlu diperoleh pekerja terhadap tindakan instansi pemerintahan dalam hal ini Kantor Dinas Sosial Kotan Medan yang merupakan tindakan hukum sepihak yang dilakukan Pemerintah dan khusus melaksanakan tugas-tugas Pemerintahan berdasarkan wewenang yang luar biasa.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan adanya beberapa unsur yang terdapat dalam tindakan hukum Pemerintah dalam bidang hukum publik yang diberikan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Tindakan hukum

sebagai tindakan hukum, tindak administrasi negara melahirkan hak dan kewajiban.

b) Sepihak

tindakan itu harus mengatur dan memaksa, tindakan hukum administrasi dilaksanakan sepihak oleh Pemerintah dalam bentuk yang ditetapkan penanganannya oleh kekuatan hukum yang mengikatnya.

---

<sup>6</sup> Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pres, Jakarta, 2016, hal. 265.

c) Dibidang Pemerintahan

tidak dapat merambah ke dalam bidang lain (legislatif atau yudikatif), walaupun dalam praktek ketiga kekuasaan tersebut sulit untuk dipisahkan secara tegas; dan

d) berdasarkan wewenang luar biasa

kekuasaan yang diperoleh dari peraturan Perundang-Undang yang diberikan khusus/istimewa pada Pemerintah, tidak diberikan pada badan swasta.<sup>7</sup>

### **3. Perlindungan Hukum Kesehatan/Kecelakaan Kerja**

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan kehidupan bagi setiap pembuatnya (manusia). Agar kepentingan manusia terlindungi, maka penegakan hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum yang dilanggar yang dimana hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.<sup>8</sup>

Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan kepastian dari pekerjaan dan status untuk kedepannya usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan

---

<sup>7</sup> Indroharto, *Perbuatan Pemerintah Menurut Hukum Publik dan Hukum Perdata*, LPP-HAN, Jakarta, 2010, hal. 171.

<sup>8</sup> *Ibid*, hal. 290

oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerjaan yang tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar dari kehendaknya, maka perlindungan jenis ini bisa dikatakan sebagai jaminan sosial.<sup>9</sup>

Berdasarkan Pasal 92 ayat (1) Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pemerintah wajib memberikan suatu perlindungan berupa jaminan kesehatan maupun jaminan lainnya. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberi Jaminan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu, Hak atas Jaminan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, 2007, Jakarta, hal.78.

<sup>10</sup> *Ibid*, hal 79

Jaminan yang diberikan ke pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja seharusnya mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, dimana tenaga kerja yang mengalami hal yang tidak di inginkan dalam melaksanakan pekerjaan dimana resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara, PT. Taspen (Persero) ditetapkan sebagai pelaksana program Jaminan Kecelakaan Kerjadan Jaminan Kematian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN). Yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara dalam Peraturan Pemerintah ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Oleh sebab itu, Pemerintah sebagai pemberi kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, wajib mendaftarkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kepada PT. Taspen (Persero) untuk menjadi peserta Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.<sup>11</sup>

#### **4. Perlindungan Pengakuan dan Hak Asasi Manusia**

Berdasarkan prinsip perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja terhadap tindak pemerintah yang dimana bertumpun dan bersumber dari konsep tentang Pengakuan dan Hak-Hak Asasi Manusia, lahirnya konsep mengenai pengakuan dan hak asasi manusia yang diserahkan

---

<sup>11</sup> Jaminan sosial Indonesia URL: <http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/590> diakses tgl 5 April 2020, pkl 23:00 WIB.

kepada pembatasan dan peletakan kewajiban terhadap PPPK dan pemerintah.<sup>12</sup> Perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja di Instansi Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Pegawai Negeri Sipil (ASN) sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat preventif dan respresif.

Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan Pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi dan perlindungan yang resprensif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan. Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai sebagai negara hukum. Namun, seperti disebutkan Paulus Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan itu diberikan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 2008, hal. 38.

<sup>13</sup> Aria Alfons, *Implentasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang, hal. 18.

## **C. Peran Dinas Sosial Kota Medan Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja**

### **1. Struktural di Dinas Sosial Kota medan**

Dinas Sosial Kota medan merupakan dinas yang bergerak dibidang pengawasan ketenaga kerjaan baik tenaga kerja Aparatur Sipil Negara maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dinas Sosial Kota Medan yang dimana dipimpin oleh seorang kepala dinas dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Dan dinas sosial dan ketenaga kerjaan mempunyai tugas yang dimana meleksanakan tugas sebagai pembantu pemerintahan yang menentukan suatu pekerjaan dan pengawasan terhadap pegawai instansi atau PNS yang sesuai dengan tugasnya.<sup>14</sup>

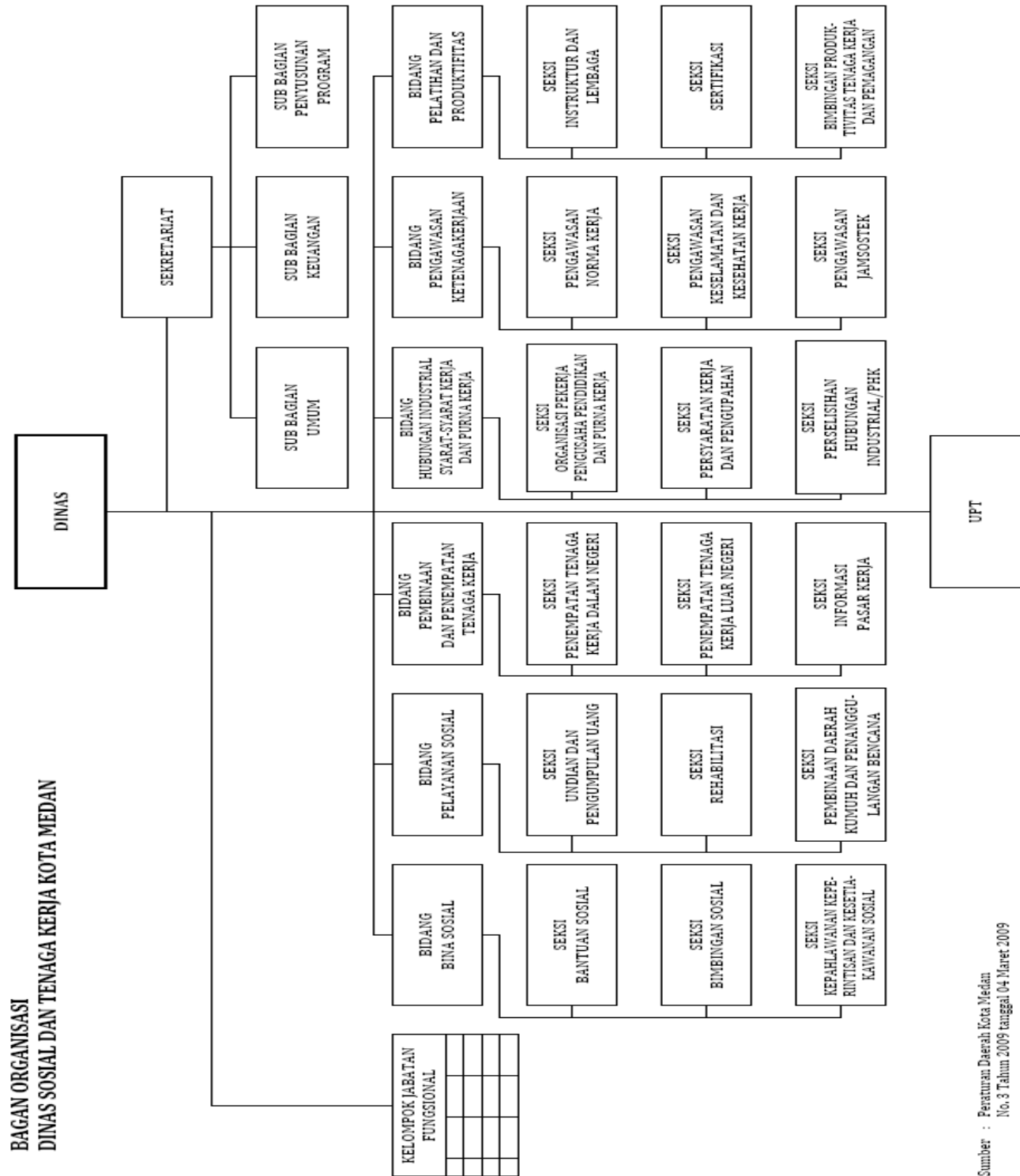
Dinas sosial dan tenaga kerja Kota Medan memiliki struktur Organisasi yang dimana berdasarkan Peraturan pemerintah Kota Medan Nomor 3 tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Perangkat Daerah Kota Medan. Berdasarkan peraturan Wali Kota Medan Nomor 12 Tahun 2010 tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Sesuai dengan struktur organisasinya, unsur-unsur yang melaksanakan penyelenggaraan pelayanan bidang sosial dan tenaga kerja berdasarkan rincian tugas pokok dan fungsi masing-masing. Struktur Organisasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dapat dilihat pada gambar berikut:

---

<sup>14</sup> Syarif Armansyah, *Dinas Sosial Kota Medan*, <https://pemkomedan.go.id/hal-dinas-sosial-dan-tenaga-kerja>, diakses tgl 10 April 2020.



**Tabel I: Bentuk strukur kepegawaian pada Dinas Sosial Kota Medan**



Sumber : Peraturan Daerah Kota Medan  
No. 3 Tahun 2009 tanggal 04 Maret 2009

## 2. Pelayan Publik Dalam Memenuhi Tuntutan Masyarakat

Pelayanan publik atau pelayanan umum dapat didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Karenanya birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan profesional.<sup>15</sup>

Dalam kondisi perkembangan masyarakat yang dinamis, birokrasi publik harus dapat memberikan pelayanan publik yang lebih profesional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri. Arah pembangunan kualitas manusia tadi adalah memberdayakan kapasitas manusia dalam arti menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya untuk mengatur dan menentukan masa depannya sendiri.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Herry Wibaya, [http://eprints.undip.ac.id/23914/1/HERRY\\_WIBAWA.pdf](http://eprints.undip.ac.id/23914/1/HERRY_WIBAWA.pdf), diakses tgl 23 April 2020 pk1 22 WIB.

<sup>16</sup> Akhmad Sukardi, *Participatory Governance dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010, hal. 31.

Untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dengan persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Presiden Republik Indonesia, maka pada tanggal 18 Juli 2009 Indonesia mensahkan Undang-Undang No 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.<sup>17</sup> Menurut Undang-Undang tersebut, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Dimana pekerjaan yang dilakukan oleh PPPK sebagai pelayan publik di Instansi Pemerintah Terutama bagian yang menjadi objek pelaksanaan pelayanan di Dinas Sosial Kota Medan, yaitu:<sup>18</sup>

- a. Pelaksanaan pelayanan;
- b. Pengelolaan pengaduan masyarakat;
- c. Pengelolaan informasi;
- d. Pengawasan internal;
- e. Penyuluhan kepada masyarakat; dan

---

<sup>17</sup> Ratminto dan Winarsih, *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hal. 10.

<sup>18</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Ari Akbar Ansari, jabatan Petugas Unit Reaksi Cepat Pada Bidang Rehabsos di Dinas Sosial Kota Medan tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

f. Pelayanan konsultasi.

Dalam pelaksanaan yang harus dilaksanakan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang disebut sebagai pelayan Publik, yaitu:<sup>19</sup>

- a. Menyusun dan menetapkan standar pelayanan
- b. Menyusun, menetapkan, dan memublikasikan maklumat pelayanan
- c. Menempatkan pelaksana yang kompeten
- d. Menyediakan sarana, prasarana, dan/atau fasilitas pelayanan publik yang mendukung terciptanya iklim pelayanan yang memadai
- e. Memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik
- f. Melaksanakan pelayanan sesuai dengan standard pelayanan
- g. Berpartisipasi aktif dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan publik
- h. Memberikan pertanggungjawaban terhadap pelayanan yang diselenggarakan
- i. Membantu masyarakat dalam memahami hak dan tanggung jawabnya
- j. Bertanggung jawab dalam pengelolaan organisasi penyelenggara pelayanan publik

---

<sup>19</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Ari Akbar Ansari, jabatan Petugas Unit Reaksi Cepat Pada Bidang Rehabsos di Dinas Sosial Kota Medan tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

- k. Memberikan pertanggungjawaban sesuai dengan hukum yang berlaku apabila mengundurkan diri atau melepaskan tanggung jawab atas posisi atau jabatan
- l. Memenuhi panggilan atau mewakili organisasi untuk hadir atau melaksanakan perintah suatu tindakan hukum atas permintaan pejabat yang berwenang dari lembaga negara atau instansi pemerintah yang berhak, berwenang, dan sah sesuai dengan peraturan perundangundangan

Pelayanan publik yang diberikan Kepada PPPK merupakan tanda dari kesadaran baru dari pemerintah atas tanggung jawab utama dalam mengelola pemerintahan dan memenuhi segala kebutuhan masyarakat agar pelayanan yang diberikan aparatur pemerintah dapat lebih memuaskan masyarakat pengguna layanan, maka perlu perubahan mindset dari seluruh aparatur pelaksana pelayanan publik sebagai langkah awal dalam memberikan pelayanan yang prima tersebut.

### **3. Pengadaan Sumber Daya Manusia PPPK**

Kualitas sebagai cocok/sesuai untuk digunakan (*fitness for use*), yang mengandung pengertian bahwa suatu produk atau jasa harus dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh pemakainya. Begitu juga dalam sistem pemerintahan

kualitas pegawai yang digunakan dalam pembangunan nasional harus memiliki pemikiran yang tinggi demimenjalankan tugas negara.<sup>20</sup>

Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa PPPK yang berperan dalam menjalankan pekerjaannya yang menilai baik atau buruknya kualitas yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selera atau harapan pegawai pemerintah pada suatu jasa atau barang selalu berubah dan disesuaikan dengan keinginan Pegawaiinya dengan melakukan perbaikan ke arah yang lebih baik. Selain itu, “mutu adalah tingkat kesempurnaan dari penampilan sesuatu yang sedang diminati”.<sup>21</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah “Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia”. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke waktu oleh Instansi yang memiliki sumber daya manusia tersebut. Dimana kemampuan Pegawai Pemerintah (ASN) masih kurang baik dibidang publik maupun dibidang istansinya. SDM yang dimiliki oleh setiap Aparatus Sipil Negara merupakan salah satu unsur terpenting yang menentukan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh instansi Pemerintah tersebut.

Bahwa Sumberdaya Manusia seutuhnya yang berkualitas adalah manusia-manusia pembangunan yang memiliki ciri-ciri, yaitu:

---

<sup>20</sup> M.N Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hal. 34.

<sup>21</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Ari Akbar Ansari, jabatan Petugas Unit Reaksi Cepat Pada Bidang Rehabsos di Dinas Sosial Kota Medan tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

- a) Mempunyai kepercayaan atas dirinya sendiri, tidak boleh rendah diri yang menimbulkan sikap pasrah atau menyerah pada nasib, sehingga ia menjadi pasif atau apatis terhadap kemungkinan untuk memperbaiki nasibnya
- b) Mempunyai keinginan yang kuat untuk memperbaiki nasibnya
- c) Mempunyai watak yang dinamis antara lain
- d) Memanfaatkan setiap kesempatan yang menguntungkan
- e) Mampu memecahkan persoalan hidup yang dihadapi
- f) Selalu siap menghadapi perubahan social budaya yang terjadi dalam masyarakat
- g) Bersedia dan mampu bekerja sama dengan pihak lain atas dasar pengertian dan penghormatan hak serta kewajiban masing-masing pihak
- h) Mempunyai watak yang bermoral tinggi, antara lain: jujur, menepati janji, dan peka hak dan kepentingan pihak lain.<sup>22</sup>

Bahwa konteks kualitas sumber daya aparatur di era otonomi adalah: Kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk kepada unsure staf dan pelaksana di lingkungan Pemerintah Daerah. Hal ini sangat diperlukan agar manajemen pemerintahan dalam otonomi daerah dapat berlagsug secara efektif dan efisien. Yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi juga kualitas para pegawai yang harus diukur dengan melihat latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan dan status kepegawaian.

---

<sup>22</sup> Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung, 2010, hal. 21.

## **BAB IV**

### **STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA YANG BERKERJA DI DINAS SOSIAL KOTA MEDAN**

#### **A. Posisi yang dapat ditempati oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Sosial Kota Medan**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada dinas Sosial masih perlu diperhatikan mengenai posisi dan jabatan apa yang dapat diberikan kepadanya sebagai mana status hukum yang diberikan dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai pemerintah yang bukan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang mengenai Jabatan yang boleh di duduki oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu sebagai staf pembantu di bagian fungsional dan pembantu pimpinan Tertinggi. Bagian fungsional maksudnya bagian-bagian staf yang dimana sebagai pemberdayaan pelaksanaan dan pelayan masyarakat yang berkaitan dengan instansi pemerintah serta pembantu pimpinan tinggi artinya bagi membantu tugas yang dibebankan kepada pimpinan tinggi pada dinas Sosial Kota Medan.<sup>1</sup>

Rudi Ripianto Parinduri menyatakan bahwa tenaga kerja yang diberdayakan di kantor Dinas Sosial Kota Medan masih menggunakan pegawai honorer atau sebagai pegawai harian lepas. Mengenai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Kota Medan masih belum ada, dimana pegawai Honorer tersebut masih menduduki posisi sebagai pegawai administrasi dan

---

<sup>1</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Lamo Mayjend Lbn Tobing sebagai Pengadministrasian Rehabilitas Masalah Sosial di Dinas Sosial Kota Medan, pada tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.



pegawai lapangan. Yang dimana posisi yang diberikan terhadap pegawai Honorer pada Dinas Sosial Kota Medan tersebut masih menjabat sebagai pembantu pelaksanaan pendataan dan sebagai pembantu pelayan masyarakat atau disebut sebagai pegawai lapangan.<sup>2</sup>

Di kota Medan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja masih diutamakan pada tenaga pendidik dan tenaga kesehatan (Medis) yang dimana sebagai pembantu menjalankan tugas pemerintah dalam bidang pendidikan dan bidang tenaga kesehatan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada (Pasal 2), mengenai jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat diduduki oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu:

1. Jabatan ASN yang dapat diisi oleh PPPK meliputi
  - a. Jabatan Fungsional
  - b. Jabatan Pimpinan Tinggi
2. Selain jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri dapat menetapkan jabatan lain yang dapat diisi oleh PPPK.
3. Jabatan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bukan merupakan Jabatan struktural tetapi menjalankan fungsi manajemen pada Instansi Pemerintah.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Rudi Ripianto Parinduri, SH sebagai Kasubbag Umum pada Dinas Sosial Kota Medan, pada tgl 09 Juni 2020 pkl 11.30 WIB.

<sup>3</sup> Ridwan H.R., *Op. Cit*, hal. 20.

Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK menyatakan bahwa untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, PPPK harus memiliki profesi dan manajemen PPPK yang berdasarkan pada sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Berdasarkan hal tersebut maka pemerintah berharap dapat memperoleh PPPK yang profesional berdasarkan pada sistem Merit melalui proses seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi yang meliputi seleksi manajerial, teknis, maupun sosial kultural.<sup>4</sup>

#### **B. Jangka Waktu Perjanjian Kerja antara Dinas Sosial Kota Medan dengan pekerja Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja**

Sebagai negara hukum yang dimana menempatkan semua tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan suatu pembangunan nasional maka dalam perjalanannya dan tanggungjawab negara dalam hukum positif. Dimana Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam kepegawaian sangat di butuhkan dan diperlukan pada suatu instansi pemerintahan yang ditentukan dengan sistem kepegawaian tunggal, yang maksudnya yaitu mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya sama harus memiliki status dan sistem kepegawaian yang sama.

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

Perbedaan status dan sistem kepegawaian hanya akan mengakibatkan kecemburuan dan perbedaan perlakuan perlakuan pada para pegawai yang sama-sama bekerja pada instansi pemerintah.

Untuk pegawai honor atau disebut juga dengan pegawai kontrak lepas itu memiliki kontrak kerja hanya setahun dan pada akhir tahun akan diseleksi lagi apakah layak ataupun berprestasi untuk diangkat pada tahun berikutnya, jadi kontraknya setiap tahun dengan bentuk surat keputusan dengan ditanda tangani oleh kepala dinas, artinya kontrak pegawai honorer dapat diperpanjang apabila pegawai tersebut masih layak, mampu dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga bisa untuk di pertahankan dalam menjalankan tugas pemerintahan.<sup>5</sup>

Masa hubungan perjanjian Kerja PPPK paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang. Dasar perpanjangan hubungan perjanjian kerja PPPK adalah pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan kebutuhan instansi. Perpanjangan hubungan perjanjian kerja tersebut harus mendapat persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian. Ketentuan khusus perpanjangan hubungan perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Perpanjangan bagi JPT yang berasal dari kalangan Non-PNS mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan KASN (Komisi Aparatur Sipil Negara)

---

<sup>5</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Lamo Mayjend Lbn Tobing sebagai Pengadministrasian Rehabilitas Masalah Sosial di Dinas Sosial Kota Medan pada tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

2. Perpanjangan bagi PPPK yang menduduki JPT utama dan JPT madya tertentu paling lama 5 tahun. Ketentuan lebih lanjut diatur dalam peraturan menteri.

Berdasarkan pendapat diatas PPPK hanya diperkenankan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap. Sistem manajemen PPPK tidak boleh menempatkan pegawai pada kondisi yang lebih buruk dibandingkan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Dengan demikian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanya bisa diberikan apa bila memenuhi syarat:<sup>6</sup>

1. Hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara, yaitu yang penyelesaiannya kurang dari 3 (tiga) tahun
2. hanya bisa berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun
3. Memiliki hak yang sama dengan pegawai yang tetap (PNS)

Maksud penjelasan yang diungkapkan oleh bapak **Lamo Mayjend Lbn Tobing** diatas bahwa setiap tenaga kerja yang dimana melangsungkan pekerjaannya di Instansi Pemerintah dengan Perjanjian Kerja apabila telah mencapai/ telah selesai waktu kerjanya dapat diperpanjang dengan kondisi yang

---

<sup>6</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Lamo Mayjend Lbn Tobing sebagai Pengadministrasian Rehabilitas Masalah Sosial di Dinas Sosial Kota Medan pada tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

dibuat sedemikian rupa dan memiliki prestasi yang dapat diandalkan dalam pelaksanaan pemerintahan pada Dinas Sosial Kota Medan.<sup>7</sup>

### C. Status Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang Pekerja Di Dinas Sosialis Kota Medan

Sebelum membahas dengan secara detail mengenai status Hukum bagi pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, kita bisa melihat terlebih dahulu unsur-unsur pegawai yang terdapat pada Undang-Undang yang berlaku di Indonesia mengenai Tenaga Kerja baik dari PNS maupun PPPK.

**Tabel II: Unsur-Unsur Pegawai di Birokrasi Pemerintahan**

UU Nomor. 8 Tahun 1974	UU Nomor. 43 Tahun 1999	UU Nomor 5 Tahun 2014
Pegawai Negeri terdiri dari : 1. Pegawai Negeri Sipil 2. Anggota ABRI	Pegawai Negeri terdiri dari : 1. Pegawai Negeri Sipil 2. Anggota TNI 3. Anggota Polri	Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari : 1. Pegawai Negeri Sipil 2. PPPK
Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. PNS lain yang ditetapkan oleh PP	Pegawai Negeri Sipil terdiri dari : 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. Pegawai Tidak Tetap	

**Sumber: Hidayat, Analisis Kebijakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014.**

Berdasarkan tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang sebagai

<sup>7</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Lamo Mayjend Lbn Tobing sebagai Pengadministrasian Rehabilitas Masalah Sosial di Dinas Sosial Kota Medan, pada tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

ketentuan Undang-Undang yang masih berlaku dibidang kepegawaian dan aparatur pemerintahan, dapat disimpulkan bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja itu sama. Dikarenakan dalam tabel tersebut menyatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil negara yang terdiri dari PNS dan PPPK.

Namun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur secara detile melalui manajemen pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang didalamnya 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 degan Perjajian Kerja.

Disisi lain adanya aturan 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 public yaitu oleh Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang akan di jabarkan kedalam peraturan pelaksanaan yang saat ini masih di formulasikan. Peraturan Pemerintah yang akan mengatur tentang Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja ini di harapkan dapat mengatur secara jelas dan tegas supaya tidak terjadi permasalahan di masa depan.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

Selanjutnya dalam pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang ditempatkan pada instansi pemerintah terutama pada Dinas Sosial Kota Medan, dimana apabila Gubernur, Bupati, Walikota akan melakukan pengangkatan Pegawai diluar Pegawai Negeri Sipil.<sup>10</sup> Adapun aturan yang mengatur tentang penerimaan PPPK yaitu sesuai Pasal 98 ayat (1) Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Dalam hal ini yang dinyatakan Pejabat Pembina Kepegawian adalah Gubernur, Bupati, Walikota dapat melakukan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan Ketentuan Pasal 93 sampai dengan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

---

<sup>8</sup> Wawancara dengan bapak Ari Akbar Ansari, sebagai Pegawai Honorer petugas Unit Reaksi Cepat pada kantor Dinas Sosial Kota Medan.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Lamo Mayjend Lbn Tobing sebagai Pengadministrasian Rehabilitas Masalah Sosial di Dinas Sosial Kota Medan pada tgl 04 Mei 2020 pkl 11.30 WIB.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu sebagai unsur aparatur negara yang dimana diatur pada pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang membantu tugas dari Aparatur Sipil Negara yang dimana dalam menjalankan tugas nya sebagai penjalankan tugas instansi pemerintah harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Serta kedudukan sebagai PPPK hanyalah sebagai pegawai dengan perjanjian kerja yang dimana dalam melaksanakan perkerjaan di suatu instansi memiliki batasan atau jangka waktu atau sebagai pegawai sementara dan tidak bisa menjadi pegawai tetap.
2. Perlindungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki beberapa jenis perlindungan seperti layaknya tenaga kerja yang dimana memiliki beberapa perlindungan hukum seperti, perlindungan ekonomis dimana perlindungan ini sebagai penghasilan pekerja sebagai penghasilan yang cukup guna keperluan sehari-hari, perlindungan hak kesehatan dimana hak atas Jaminan Kesehatan yang diberikan sesuai dengan penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional, serta jaminan kecelakaan kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan.



3. Status hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berkerja di Dinas Sosial Kota Medan, mengenai posisi yang dapat di tempati hanyalah sebagai pegawai administrasi dan pegawai lapangan yang dimana PPPK tersebut hanya sebagai pembantu dalam menjalankan tugas ASN pada Dinas Sosial Kota Medan, jangka waktu perjanjian kerja hanya sampai 1 (satu) tahun dan apabila PPPK tersebut dapat diperpanjang apabila memiliki kemampuan dan memiliki prestasi yang bagus maka dapat diperpanjang perjanjian kerjanya, serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanya diperkenankan untuk bekerja yang sifatnya tidak tetap. Sistem manajemennya tidak boleh diangkat menjadi pegawai tetap, jika Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ingin menjadi pegawai tetap maka harus melalui seleksi baik dari CPNS atau rekrutmen yang diadakan oleh pemerintah daerah.

## **B. Saran**

1. Disarankan kepada Istansi Pemerintah yang memberdayakan tenaga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dalam prakteknya dapat membuat kebijakan dengan secara tegas mengenai kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Pegawai Negeri Sipil memiliki kesetaraan sesuai dengan apa yang diatur pada Pasal 6 Undang-Undnag Aparatur Sipil Negara.
2. Diharapkan Dinas Sosial Kota Medan lebih menerapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan peraturan perundang-Undangan sehingga perlindungan yang mestinya didapatkan oleh PPPK dapat berjalan

dengan sebagaimana mestinya, dimana hak dan kewajiban PPPK maupun pegawai harian lepas bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan standarrisasi untuk menjalankan tugas sebagai pelayanan dan pengawasan kepada masyarakat khususnya di Dinas Sosial Kota Medan.

3. Dalam upaya memberikan keadilan dan kepastian hukum bagi PPPK dan tenaga honorer/pegawai tidak tetap yang selama ini telah mengabdikan kepada Pemerintah, diharapkan penyusunan dan pembahasan Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sebagaimana yang telah dikaji dalam naskah akademik ini dapat segera dilaksanakan antara Pemerintah dan DPR.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ali Ahmad, *Menguak Tabir Hukum*, 2008, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Alfons, Aria, 2014, *Implentasi PerlindunganIndikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Prespektif Hak kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang.
- Agustina Enny,2019, *Sengketa Kepegawaian Dalam Sistem Peradilan Tata Usaha Negara*, PT Raja Grafindo.
- Amiruddin, H. Zainal Asikin, 2008, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT.RajaGrafindo, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Busrizalti, M, 2013, *Hukum pemda Otonomi Daerah dan Impikasinya*, Total Media, Yogyakarta.
- Dillah -H.Philips Suratman, 2013, *Metode Penelitian Hukum & Penulisan Karya Ilmiah Bidang hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Djumadi, 2009, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fahmal, H.A. Muin, 2009, *Peran Asas-asas Umum Pemerintahan yang Layak dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, UII Press, Yogyakarta.
- Hartini, Sri, 2014, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Hakim Abdul, 2019, *Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Pengaturan Perusahaan dan Perjanjiam kerja Bersama (PKB)*, PT Citra Aditya Bakti, Jakarta.
- Hadjon, M, 2008*Perlindungan Hukumbagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, PT. Bina Ilmu, Surabaya.
- HR, Ridwan, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, Rajawali Pres, Jakarta.

- Ilmar Aminuddin, 2014, *Hukum Tata Pemerintahan*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Nasution, M.N, 2010, *Manajemen Mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ndroharto, 2010, *Perbuatan Pemerintah Menurut Hukum Publik dan Hukum Perdata*, LPP-HAN, Jakarta.
- Kartini, Muljadi dan Gunawan, Widjaja, 2009, *Seri Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kusuma Rahmawati, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Miru, Ahmadi, 2008, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghlmia Indonesia, Jakarta.
- Raharjo Satjipto, 2008, *Membangun Polisi Sipil*, Jakarta kompas.
- Sedarmayanti, 2010, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Mandar Maju, Bandung.
- Sembiring, Sentosa, 2010, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, CV. Nuansa Aulia, Bandung.
- Siswadi, Edi, 2012, *Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan Yang Efektif Dan Prima*, Mutiara Press, Bandung.
- Sukardi, Akhmad, 2010, *Participatory Governance dalam Pengelolaan Keuangan Daerah*, Laksbang Pressindo, Yogyakarta.
- Ratminto dan Winarsih, 2009, *Manajemen Pelayanan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rusli Hardijan, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.

Sri Hartini, 2008, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2008, *Sosiologi suatu pengantar*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Suratman, H.Philips Dillah, 2013, *Metode Penelitian Hukum & Penulisan Karya Ilmiah Bidang hukum*, Alfabeta, Bandung.

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi Sosial Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang di Lingkungan Direktorat Jenderal Rehabilitasi Sosial.

## **C. Jurnal**

Anggun, Artisa Rike, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 06 No. 01, 2015, hal. 33.

Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. International Journal of Law Reconstruction, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.

Aspan, H. (2017). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.

- Aspan, H. (2014). "Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik". *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Fikri, R. A. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Yang Dilakukan Oleh Anak Dibawah Umur Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Anak. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 158-168.
- Hananto, Prasetyo, *Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment*, *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Volume IV No. 1, 2017, Hal 65-66.
- Hasibuan, L. R. (2019). Hak Restitusi Terhadap Korban Anak Berdasarkan Undang Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak Di Belawan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 30-39.
- Hasibuan, L. R. (2019). Implementasi Peraturan Daerah Kota Medan No. 3 Tahun 2014 Tentang Kawasan Tanpa Asap Rokok Pada Kota Medan. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 96-101.
- Hasibuan, S. A. (2019). Kebijakan Kriminal (Criminal Policy) Terhadap Anak yang Melakukan Kekerasan dalam Rumah Tangga. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(2), 17-29.
- Hasibuan, S. A. (2019). KEBIJAKAN PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA DALAM RANGKA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI ANAK. *Jurnal Hukum Responsif*, 7(7), 169-175.
- Ince Nuraffa Arfiani, *Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Ditinjau Dari Undangundang Nomor 5 Tahun 2014*, *Jurnal ilmiah Hukum vol. 2 No. 3*, Jakarta, 2018, hal. 16.
- Ketaren, A. H. S. (2018). Analisis Yuridis Tindak Pidana Cybercrime dalam Perbuatan Pidana Pencemaran Nama Baik Ditinjau dari Undang-Undang No. 8 Tahun 2011 Tentang Informasi Transaksi dan Elektronik dan Hukum Pidana.
- Mahaputra, Akbar Bram, *Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) 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, h.3.
- Medaline, O. (2018). The Development of "Waqf" on the "Ulayat" Lands in West Sumatera, Indonesia. *Journal of Social Science Studies*, Microthink Institute, ISSN, 2329-9150.

- Nita, S. (2017). 34. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PADA HUBUNGAN KERJA DOSEN DENGAN YAYASAN DI INDONESIA1. Prosiding Konferensi ke, 2(P3HKI).
- Purwoko, Anang P, *Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, 2013 hal. 12.
- Rike Anggun, Artisa, 2015, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 06 No. 01, hal. 33.
- Saragih, Y. M., & Medaline, O. (2018, March). Elements of the corruption crime (element analysis of authority abuse and self-enrich and corporations in Indonesia). In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 126, No. 1, p. 012108). IOP Publishing.
- Sembiring, T. B. (2019). Problema Penegakan Hukum Lingkungan Di Desa Pantai Cermin Kecamatan Tanjung Pura Kabupaten Langkat. In PROSIDING SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN (Vol. 2, No. 2, pp. 1629-1634).
- Sendy, B. (2019). HAK YANG DIPEROLEH ANAK DARI PERKAWINAN TIDAK DICATAT. Jurnal Hukum Responsif, 7(7), 1-10.
- Setiawan, N., Tarigan, V. C. E., Sari, P. B., Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Siregar, I. (2018). Impact Of Cybercrime In E-Business And Trust. Int. J. Civ. Eng. Technol, 9(7), 652-656.
- Simanungkalit, *Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol. 7, No. 2, 2013, hal. 40
- Siregar, A. R. M. (2018). KEWENANGAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG TERHADAP UNDANG-UNDANG DASAR TAHUN 1945. Jurnal Hukum Responsif, 5(5), 100-108.
- Siregar, A. R. M. (2019). PENYELESAIAN TINDAK PIDANA DENGAN DELIK PIDANA ADAT DI KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA. Jurnal Hukum Responsif, 7(7), 137-144.
- Siregar, F. R. (2018). Analisis Yuridis Terhadap Moratorium Pemberian Remisi Kepada Narapidana Tindak Pidana Khusus.
- SITI, N. (2018). REKONSTRUKSI POLITIK HUKUM DALAM PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN HUKUM PROGRESIF (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

Syarif Armansyah, *Dinas Sosial Kota Medan*, <https://pemkomedan.go.id/hal-dinas-sosial-dan-tenaga-kerja>, diakses tgl 10 April 2020.

Tanjung, A. S. (2018). PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA YANGMENGAKIBATKAN MENINGGALNYA ORANG DALAM LINGKUP RUMAH TANGGA (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Tebing Tinggi Deli Nomor 486/Pid. B/2014/Pn. Tbt.). *Jurnal Hukum Responsif*, 5(5), 1-12.

Tanjung, I. U. (2018). Studi Komparative Pendirian Negara Khilafah Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Medan Agama*.

#### D. Internet

Anneahira, *Honorer*, <http://www.anneahira.com/honorer.htm> diakses pada tanggal 25 Desember 2019 pukul 14:35 WIB.

Dicky Agus Saputro DKK, *Kedudukan perlindungan hukum Honorer*, <file:///C:/Users/Galeri/Downloads/1021-1231-1-PB.pdf>, di akses tanggal 24 Desember 2019, Pukul 13:20 WIB.

Hardika Sholeh Hafid, *Tinjauan Yuridis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT Bintang Asahi Tekstil Industri*, Diakses melalui <http://digilib.uin-suka.ac.id/21657/1/12340068>, tanggal 20 Desember 2019, pukul 14.54 WIB.

<https://www.slideshare.net/lankaasmar/ke-du-kan-hukum-dan-peran-jabat-an-ppp-kdalam-uu-no-5-tahun-2014>, diakses pada tgl 2 April 2020, pkl 20:30 WIB.

<http://wikipns.com/macam-macam-cuti-pns/>diakses tgl. 1 April 2020, pkl 15:00 WIB.

Ince Nuraffa Arfiani, P 1. *Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*, Diakses melalui: [https:// media.neliti.com /media/ publications /190567-ID-analisis-terhadap-status-hukum-pegawai-p.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/190567-ID-analisis-terhadap-status-hukum-pegawai-p.pdf) tanggal 20 Desember 2019, pada pukul 16:50 WIB.

Jaminan sosial Indonesia URL: [http:// www. Jamsos indonesia. com/ cetak/printout/ 590](http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/590) diakses tgl 5 April 2020, pkl 23:00 WIB.

M.Nasir, *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Sandang Asia Maju Abadi*, diakses pada [http:// eprints. unisbank. ac.id/1071 /1/skripsi %20semua%20%2807.02.51.0049%29.pdf](http://eprints.unisbank.ac.id/1071/1/skripsi%20semua%20%2807.02.51.0049%29.pdf), tanggal 20 Desember 2019 pukul 13:45 WIB.

M Susan Heathfield, *What is Human Resource Management*, [online]. [http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr\\_management.htm,202](http://humanresources.about.com/od/glossaryh/f/hr_management.htm,202), di akses 6 Januari 2020, pkl 15.45 WIB.



Saputro Agus Dicky, *Kedudukan perlindungan hukum Honorer*, file:///C:/Users/Galeri/Downloads/1021-1231-1-PB.pdf, di akses tanggal 24 Desember 2019, Pukul 13:20 WIB.

Setiawan Wangsaatmaja, <https://www.menpan.go.id>, Berita terkini/ *Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB*, diakses tgl 20 April 2020 pkl 11.00 WIB