

## **PENGATURAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN**

**Jevon Adijenda Parkher, \*Dasril Radjab**

Mahasiswa Program Khusus Hukum Tata Negara Fakultas Hukum, Universitas Jambi

Handphone/Telepon. 081283593628

[jevon.adijenda19@gmail.com](mailto:jevon.adijenda19@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study aims to determine and analyze the arrangement of government employees with work agreements in the employment system based on statutory regulations. As for the formulation of the problem in writing this thesis, how is the arrangement of government employees with work agreements in the employment system based on statutory regulations? And how is the realization of legal protection for government employees with a work agreement (PPPK) in the employment system after the legislation. The type of research that is normative legal research is legal research conducted by conducting research on secondary data or literature study, by analyzing a legal problem through legislation, literature and other reference materials. In Law no. 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus, a new term has emerged, namely Government Employees with Work Agreements (PPPK). The existence of PPPK is not without reason, but as part of bureaucratic reform to improve professionalism and integrity in the personnel body in Indonesia, one of which is carried out by structuring the management system in terms of accelerating the performance of the State Civil Apparatus. However, the current legal protection provided by the Government for PPPK is still not optimal. Therefore, it is necessary to socialize the latest rules regarding PPPK so that changes can be made which can be understood and understood by all parties.*

***Keywords: Government Regulations, Government Employees with Work Agreements, Legal Protection***

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam sistem kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah bagaimana pengaturan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam sistem kepegawaian berdasarkan Peraturan perundang-undangan? Dan bagaimana realisasi perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian setelah adanya peraturan perundang-undangan. Tipe penelitian yaitu penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap data sekunder atau studi bahan kepustakaan, dengan menganalisis suatu permasalahan hukum melalui peraturan perundang-undangan, literatur-literatur dan bahan-bahan referensi lainnya. Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah muncul peristilahan baru, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adanya PPPK bukan tanpa alasan namun sebagai bagian dari reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalitas maupun integritas dalam tubuh kepegawaian di Indonesia yang salah satunya dilakukan dengan penataan sistem manajemen dalam hal mempercepat kinerja Aparatur Sipil Negara. Tetapi, perlindungan hukum yang diberikan Pemerintah untuk PPPK saat ini masih belum maksimal. Maka dari itu diperlukan upaya sosialisasi aturan terbaru mengenai PPPK agar dilakukan perubahan yang mana dapat dipahami dan dimaklumi oleh semua pihak.

**Kata Kunci : Pengaturan Pemerintah, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Perlindungan Hukum**

#### **I. Pendahuluan**

Penegakan Hak Asasi Manusia di Indonesia telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negara salah satunya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut, Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia. Manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk

menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari perkerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada Negara menjadi Pegawai Negeri.

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang dimaksud Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintahan.

Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara berperan sebagai perencana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik profesional bebas dari intervensi politik serta bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Sesuai dengan perannya Aparatur Sipil Negara harus memberikan hasil kerja (kinerja) yang baik dalam perannya sebagai perencana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional.<sup>1</sup>

Dalam hal ini Pegawai Negeri menjadi sangat penting sebab lancar dan tidak lancarnya pemerintahan dan pembangunan negara tidak terlepas dari peranan dan keikutsertaan Pegawai Negeri.<sup>2</sup> Oleh sebab itu, Pemerintah telah berupaya sungguh-sungguh untuk merumuskannya dalam suatu kerangka perundang-undangan yang hingga kini terus dilakukan upaya penyempurnaan.<sup>3</sup>

Upaya penyempurnaan tersebut ditandai dengan dilakukannya beberapa kali perubahan terhadap Peraturan perundang-undangan yang mengatur perihal Aparatur Negara. Setelah

---

<sup>1</sup>Taupik Rahman, “Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik”, eJournal Ilmu Pemerintahan Volume 5, Nomor 2, eJournal.ip.fsip-unmual.ac.id, 2017, hal. 62.

<sup>2</sup>Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ed. 2, Cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hal. 24.

<sup>3</sup>*Ibid.*, hal. 2.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, dewasa ini, lahirlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang substansinya mengubah paradigma pengaturan kepegawaian dan Pegawai ASN menjadi PNS dan PPPK. Selain itu, paradigma yang diutamakan dalam Undang-Undang ASN adalah pemberlakuan *merit system* untuk mewujudkan birokrasi yang profesional dan menghindari adanya politisasi dalam tubuh birokrasi.<sup>4</sup> Reformasi kepegawaian merupakan salah satu kegiatan penting dari keseluruhan rangkaian kegiatan reformasi birokrasi suatu pemerintahan.<sup>5</sup>

Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara atas inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) merupakan langkah dalam menanggapi atas realisasi terhadap reformasi birokrasi pemerintah. Pemerintah dan DPR melakukan penggantian Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menjadi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan dengan begitu tidak ada lagi istilah pegawai tidak tetap atau pegawai honorer.<sup>6</sup> Namun yang di ketahui ialah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 6 ditentukan bahwa pegawai ASN dapat dikategorikan atas dua jenis yaitu PNS yang berstatus pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai dengan perjanjian kerja. PPPK menarik untuk dibahas mengingat statusnya yang bukan pegawai tetap sehingga memang dibutuhkan aturan yang secara tegas mengatur masa depan PPPK ini.

Pasca lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak dikenal lagi istilah tenaga honor, namun diganti dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Seandainya tenaga honor tersebut diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan

---

<sup>4</sup>Leni Lohida, "Analisis Komparasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Paradigma Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara", Jurnal Civil Service 9, No. 2, 2015, hal. 45-47.

<sup>5</sup>Joko Tri Haryanto, "Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja", Jurnal Civil Service 9, No. 2, 2015, hal. 31-32.

<sup>6</sup>*Ibid.*, hal. 268.

Perjanjian Kerja tentunya jika ingin menjadi CPNS, mesti melalui proses seleksi Pasal 99 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Pasal 99 :

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

Ada enam poin penting yang di harapkan dengan keberadaan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara mengenai PPPK ini :

1. ASN adalah suatu profesi di pemerintahan, sehingga di perlukan persyaratan, kompetensi, dan tanggung jawab untuk ASN.
2. Fokus dari manajemen ASN adalah jabatan-jabatan, dimana jabatan untuk pimpinan tinggi suatu pemerintahan harus melalui proses seleksi yang berdasarkan rekam jejak yang bersangkutan, seperti dalam hal integritas, kepemimpinan, dan kepeloporan yang berdasarkan kode etik.
3. Percepatan reformasi, dimana yang sebelumnya PNS lebih ke arah regulationbased, maka saat, ini ASN di harapkan dapat menciptakan *High Performance Working System*, sehingga target 15 Tahun melakukan perubahan terhadap birokrasi dapat tercapai.
4. Perubahan sistem kepegawaian baru, hal ini di tandai dengan dimungkinkan keberadaan kontrak kerja (PPPK), yang pada awalnya dikhususkan untuk kegiatan pendidikan dan kesehatan, yang selanjutnya di implementasikan juga dalam pemerintahan.
5. Mendirikan Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mengawasi kode etik di lembaga negara, sebagai contoh dalam hal pengawasan penempatan suatu posisi dalam lembaga pemerintah.
6. Perubahan sistem penggajian dan pensiun.

Kehadiran PPPK dalam cakrawala kepegawaian di Indonesia secara perlahan menghapuskan eksistensi pegawai tidak tetap atau tenaga honorer yang dikenal dalam peraturan perundang-undangan dengan perihal aparatur negara. Kehadiran PPPK disinyalir bertujuan untuk lebih memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer atau pegawai tidak tetap dan

menjamin adanya integritas dan profesionalitas dalam tubuh kepegawaian di Indonesia, yaitu dengan rekrutmen yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) guna mewujudkan reformasi birokrasi.<sup>7</sup>Selaras memperkuat basis kompetensi dan profesionalitas dalam penyelenggaraan birokrasi. Dalam narasi yang lebih positif, hadirnya PPPK diharapkan dapat memberikan percepatan atau akselerasi dalam meningkatkan kompetensi dan menciptakan profesionalitas pegawai Aparatur Sipil Negara.<sup>8</sup>

Terakhir dilihat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, terdapat perbedaan antara manajemen PNS dan Manajemen PPPK, salah satunya tentang jaminan yang terkait dengan kesejahteraan. Jaminan PPPK dipandang hampir sama dengan PNS. Namun apabila dilihat dari beberapa perbedaan jaminan yang diterima oleh PPPK di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, berbeda dengan PNS yang berhak memperoleh Jaminan Pensiun, sedangkan PPPK tidak berhak atas Jaminan Pensiun, meskipun begitu PPPK memperoleh perlindungan berupa Jaminan Hari Tua. Melihat masih adanya perbedaan antara PPPK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menimbulkan pertanyaan mengenai Pengaturan hukum PPPK yang diatur oleh pemerintah dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Oleh karena itu dikhawatirkan akan berdampak pada pandangan skeptis warga negara atau tenaga honorer yang ingin mendaftar menjadi PPPK disamping itu akan dikhawatirkan berdampak pada kinerja PPPK tersebut, yang mana seharusnya lahirnya PPPK sangat penting, yang dipandang sebagai untuk mewujudkan adanya upaya reformasi birokrasi.

Melengkapi pengaturan PPPK dalam Undang-Undang, pada tahun 2018 diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di dalamnya mengatur mengenai manajemen berbasis sistem merit dan diharapkan mampu menghasilkan PPPK yang dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Konsep pengaturan PPPK dalam kedua peraturan

---

<sup>7</sup>Nurmalita Ayuningtyas Harahap, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Mewujudkan Reformasi Birokrasi*, Jurnal Hukum Justicia Et Pax Vol. 32, no. 2, 2016, hal. 13-31, 14.

<sup>8</sup>Tri Putranto, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pengertian Dan Urgensinya*, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS 9, no, 2, 2015, hal. 1-10, 2.

dimaksud menawarkan kesetaraan dalam kesempatan, peluang pekerja dengan aparatur yang berstatus sebagai PNS tentu dengan beberapa pengecualian yang sifatnya minor.

Dalam tataran praktik upaya penerapan Peraturan Pemerintahan dimaksud ternyata tidak berjalan mulus dan justru menimbulkan polemik dimana Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dianggap belum memberi kepastian serta perlindungan hukum pekerja terkait masa kerja PPPK. Dalam Peraturan Pemerintah hanya mengatur batas minimal masa perjanjian kerja yakni 1 (satu) tahun, dengan demikian sangat dimungkinkan seorang PPPK menjadi pegawai kontrak seumur hidupnya sepanjang kontrak yang bersangkutan terus diperpanjang karena tenaganya dibutuhkan. Sebaliknya bila besebrangan dengan kepala daerah sewaktu-waktu bisa diberhentikan dengan alasan yang dibuat seolah-olah memang kesalahan fatal.<sup>9</sup>

Jika seseorang PPPK di PHK pada usia yang sudah tidak memungkinkan ia melamar pekerjaan lagi namun belum memasuki usia pensiun, maka hal tersebut akan memberikan dampak ketidakadilan pada PPPK yang bersangkutan. Ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka peraturan Perundang-Undangan harus menjamin dan melindungi kelanjutan hidup karyawan yang sudah tidak memiliki pekerjaan. Hal ini sebagaimana juga diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28 H ayat (1) ditentukan bahwa “setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menghendaki agar penyelenggaraan ASN pada akhirnya akan mewujudkan peningkatan kualitas hidup pegawai ASN. Pada dasarnya prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia.<sup>10</sup>

PPPK berkedudukan layaknya pekerja *outsourcing* yang bisa dipecat kapan saja.<sup>11</sup> Keadaan yang demikian ini tentu bersebrangan dengan cita-cita pembentukan Undang-Undang Nomor 5

---

<sup>9</sup><https://www.jpnn.com/news/pppk-dari-honorer-k2-rawan-dipecat> diakses pada tanggal 25 November 2020 Pukul 12.15

<sup>10</sup>Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hal. 1.

<sup>11</sup><https://nasional.kompas.com/read/2018/12/10/08173131/pp-p3k-dinilai-jebak-tenaga-honorer> diakses pada tanggal 12 Januari 2021 Pukul 10.20

Tahun 2014 yang bertujuan mewujudkan Aparatur Sipil Negara termasuk di dalamnya PPPK yang berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut sehubungan dengan **“Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan”**.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif. Metode ini dilakukan dengan beberapa cara seperti melakukan pengkajian, mendeskripsikan, melakukan sistematisasi, interpretasi, serta menilai dan menganalisis hukum positif.<sup>12</sup> Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap data sekunder atau studi bahan kepustakaan, dengan menganalisis suatu permasalahan hukum melalui peraturan perundang-undangan, literatur-literatur dan bahan-bahan referensi lainnya. Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan pendekatan-pendekatan yang biasa digunakan dalam penelitian hukum normatif yaitu berupa pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan sejarah.

## **III. PEMBAHASAN**

### **A. Efektifitas Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan.**

Berdasarkan Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Atas dasar itu, maka pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai :

1. Pelaksana kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina;

---

<sup>12</sup> Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cet. 2, Mandar Maju, Bandung, 2016, hal. 80.

2. Pelayan publik yang berkualitas dan profesional;
3. Perekat dan pemersatu bangsa.

Dalam konteks hukum publik pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan yang ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi negara seorang pegawai Aparatur Sipil Negara juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kepada negara dan kepada pemerintahan.<sup>13</sup>

Sebelum mengenal PPPK, Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi seperti pegawai *outsourcing* yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi, lalu dikenal juga istilah seperti pegawai honorer dan pegawai tidak tetap yang tugasnya membantu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan antara pegawai *outsourcing* dengan tenaga honorer terletak dari penanggung jawaban yang mana pegawai *outsourcing* tidak ditangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah sedangkan tenaga honorer ditangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah itu sendiri.<sup>14</sup>

Lahirnya PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan suatu jawaban maupun langkah yang sangat berarti bagi para tenaga honorer, hadirnya PPPK yang menjadi bagian dari pegawai Aparatur Sipil Negara sejatinya merupakan bagian dari agenda reformasi birokrasi yang disinyalir mampu mengakomodir sumber daya manusia yang unggul dan profesional.<sup>15</sup> Adapun yang mendasari lahirnya PPPK dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah Aparatur Sipil Negara itu sendiri sebagai profesi yang memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan diri serta bertanggung jawabkan segala kinerja yang

---

<sup>13</sup>C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1979, hal. 38.

<sup>14</sup>Rike Anggun Artisa, “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Review Terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* Vol.6, No. 1, 2015, hal. 33-42, 37.

<sup>15</sup>Dodi Faedulloh, “Kerja Dalam Kesetaraan Studi PPPK Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara Di Indonesia”, *Jurnal Service* 9, No. 2, 2015, hal. 11-20, 13.

diberikan oleh instansi pemerintahan. Selain itu juga penerapan *merit system* dalam implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara yang tentu saja mensyaratkan adanya keahlian dan kemampuan khusus dalam bekerja.<sup>16</sup> Kendati demikian hadirnya PPPK ini tidak bisa dilepaskan dari berbagai permasalahan mulai dari lahirnya Undang-Undang itu sendiri maupun Peraturan Pemerintah.<sup>17</sup>

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 dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Seperti di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 93 ditentukan bahwa :  
Pasal 93 :

Manajemen PPPK meliputi :

- a. Penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Penilaian kerja;
- d. Penggajian dan tunjangan;
- e. Pengembangan kompetensi
- f. Pemberian penghargaan
- g. Disiplin
- h. Pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
- i. Perlindungan.

---

<sup>16</sup>*Ibid.*

<sup>17</sup>Legina Nadhila Qomarani, “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia”, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung Vol. 4, No. 2, 2020, hal. 95-110, 98.

Berdasarkan uraian tersebut pentingnya transformasi nilai-nilai baru ke dalam birokrasi, sehingga birokrasi pemerintah dapat berkinerja baik dalam penyelenggaraan pemerintahan nasional, maupun daerah dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.<sup>18</sup> Maka pemerintah berharap dapat memperoleh pegawai PPPK yang profesional berdasarkan pada sistem merit melalui proses seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi.

Tujuan PPPK ini banyak menimbulkan polemik di pandangan masyarakat yang ingin mendaftarkan diri menjadi PPPK, yang mana perekrutan sering kali diwarnai motif politis (adanya kepentingan) dari pihak-pihak tertentu dan pengadaan juga seringkali dilakukan tanpa melalui seleksi yang ketat sehingga yang terpilih adalah orang-orang dengan kompetensi yang rendah dan profesionalitas yang minim.<sup>19</sup>

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah berupaya untuk mengatasi persoalan tersebut dengan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Selain itu pada Pasal 97 ditentukan bahwa “penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan jabatan”. Ketentuan norma ini membuktikan bahwa Undang-Undang telah membangun fondasi bagi penerapan *merit system* dimana PPPK tidak diperkenankan secara otomatis direkrut dan diangkat melainkan harus mengikuti serangkaian proses seleksi, tidak ada yang mengatur pengangkatan tanpa adanya seleksi.<sup>20</sup>

Tahapan dalam pengadaan calon PPPK sesuai dengan Undang-Undang ASN Pasal 95 ayat (2) ditentukan bahwa “tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK”. Setelah diangkat menjadi PPPK dan menjalankan tugasnya, dalam Pasal 99 menentukan bahwa “PPPK ini tidak serta merta dapat

---

<sup>18</sup>M.T. Haning, “*Reformasi Birokrasi di Indonesia Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik*”, Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik Vol. 4, No.1, 2018, hal. 25-37.

<sup>19</sup>Joko Tri Haryanto, *Loc. Cit.*, hal. 42.

<sup>20</sup>Wawanudin dan Rohidin Sudarno, “*Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Undang-Undang ASN, Wewenang KASN Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang KASN*”, Jurnal Mozaik 10, No. 1, 2018, hal. 26-40, 32.

secara otomatis diangkat menjadi Calon PNS karena untuk itu PPPK harus mengikuti semua proses seleksi Calon PNS seperti pada umumnya seleksi dilakukan”.

Hal ini mungkin tidak akan terlalu berpengaruh pada PPPK yang baru akan melamar tetapi bagaimana dengan pegawai tidak tetap yang sudah ada atau bekerja di instansi pemerintah sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini berlaku. Untuk mengatasinya, analisis yang menyeluruh terhadap keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dengan komposisi PPPK disertai pertimbangan anggaran yang benar-benar harus dipertimbangkan secara matang untuk menghasilkan PPPK yang memiliki kejelasan posisi dan fungsi dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Apabila dilihat dalam perspektif masyarakat selama ini PPPK sering kali disamakan dengan PTT atau tenaga honorer yang mana stigma masyarakat buruk terhadap adanya PTT atau tenaga honorer tersebut. Karena PTT atau tenaga honorer direkrut dan diseleksi tanpa mengutamakan prinsip profesionalisme dan lebih mengkedepankan praktik KKN. Karena hal itu akan berdampak pada kompetensi, kinerja dan profesionalisme mereka yang rendah dan cenderung hanya melaksanakan tugas sebagai administrasi atau melaksanakan tugas pembantu saja.<sup>21</sup>

Sebagaimana Konsep PPPK didalam suatu Peraturan Perundang-Undangan diharapkan dapat mengubah persepsi tersebut menjadi positif. Bahwa PPPK memiliki wewenang dalam penguasaan kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya dan meningkatkan tehnik kompetensi yang mumpuni yang belum atau tidak dimiliki oleh PNS. Kemampuan ini bisa dilihat dari rekam jeaknya baik berupa rekam jejak jabatan maupun rekam jejak kerjanya, kemampuan spesial yang dimiliki PPPK inilah yang diharapkan bisa mendorong akselerasi profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan dan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral maupun etika.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup>Tri Putranto, *Op. Cit.*, hal. 1-9, 4.

<sup>22</sup>Prawiro Sentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2012, hal. 14.

Dalam mengefektifkan kinerja PPPK, maka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengakomodasi aturan tentang adanya penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi bagi PPPK.

Pasal 100 :

1. Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
2. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
3. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
4. Penilaian kinerja PPPK berada dibawah kewenangan pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
5. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
6. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
7. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
8. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
9. PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.

Hal ini adalah sebuah langkah yang tegas guna memastikan bahwa PPPK yang bekerja benar-benar menjaga profesionalitasnya dalam objektivitas penilain kinerja. Dengan adanya aturan yang tegas ini maka diperlukan komitmen dalam pelaksanaannya serta menjadi tantangan bagi pihak-pihak pengelola kepentingan untuk dapat mengatasi pelaksanaannya.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup>Rike Anggun Artisa, *Loc. Cit.*, hal. 39.

Untuk PPPK yang telah dinilai kinerjanya namun tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati didalam perjanjian kerja maka akan diberhentikan dari PPPK. Dalam hal ini hanya akan melahirkan sistem kepegawaian yang diskriminatif dan tidak berdasar pada *system merit* yang sangat berbeda dengan tujuan dasarnya adalah menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja.

Lalu hasil dari penilaian kinerja salah satunya dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi PPPK. Sesuai dengan Pasal 102 didalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK yang ditentukan bahwa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dilakukan melalui perencanaan oleh setiap instansi pemerintah setiap tahunnya. Namun pengembangan kompetensi yang dilakukan untuk PPPK ini tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karir yang dapat ditempuh oleh PPPK.<sup>24</sup> Pengembangan kompetensi ini hanya digunakan untuk meningkatkan kemampuan PPPK terkait profesionalisme mereka dalam bekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi PNS dan PPPK berbeda yang mana pengembangan kompetensi bagi PNS mungkin dapat dijadikan sebagai investasi dibidang SDM dengan harapan bisa berguna bagi suatu instansi mengingat status PNS yang bersifat tetap. Akan tetapi berbeda halnya dengan pengembangan kompetensi bagi PPPK yang sangat sulit untuk mengatakan bahwa hal tersebut merupakan investasi SDM mengingat status PPPK yang tidak tetap dan dapat berhenti dengan berakhirnya perjanjian kerja. Maka hasil dari pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan kompetensi bagi PPPK hanya akan dibawa oleh yang bersangkutan ke instansi lain.<sup>25</sup>

## **B. Realisasi Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setelah adanya Peraturan Perundang-undangan.**

PPPK merupakan pegawai yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atas dasar kebutuhan instansi sehingga dapat dikatakan PPPK diangkat berdasarkan kebutuhan instansi pemerintah dengan masa kerja yang telah ditentukan. Selama PPPK masih dibutuhkan dalam

---

<sup>24</sup>*Ibid.*

<sup>25</sup>Legina Nadhila Qomarani, *Loc. Cit.*, hal. 101.

instansi tersebut, dalam masa yang diperjanjikan seperti yang terdapat dalam Pasal 105 ayat (1) huruf a dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang ditentukan bahwa “jangka perjanjian kerja berakhir”, dan dapat memenuhi syarat atau target kinerja seperti yang terdapat pada Pasal 100 ayat (9) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara yang ditentukan bahwa “PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK”, maka selama itu pula PPPK yang bersangkutan masih dapat bekerja disuatu instansi. Namun sebaliknya PPPK tersebut harus mengalami pemutusan hubungan kerja, dimana pemutusan hubungan kerja tersebut diartikan dapat terjadi sewaktu-waktu apabila instansi tidak membutuhkan lagi ataupun target kinerja PPPK yang bersangkutan tidak tercapai.

Perlindungan terhadap hak-hak dasar tenaga honorer yang terkandung didalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK ini secara khusus harus diperhatikan lebih lanjut oleh pemerintahan karena adanya aturan yang merugikan bagi tenaga honorer tersebut seperti pada Pasal 105 ayat (1) huruf d ditentukan bahwa “perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK”. Hal ini harus diperhatikan kejelasannya, apakah semudah itu dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan sepihak, lalu kompensasi seperti apa yang akan diterima oleh PPPK apabila hal itu terjadi. Kerentanan status PPPK ini tentu menjadikan PPPK bukanlah sebuah posisi yang menarik bagi masyarakat mengingat akan adanya hal ini akan mempengaruhi daya tarik masyarakat untuk menjadi seorang PPPK dan juga mempengaruhi motivasi PPPK itu sendiri dalam bekerja.<sup>26</sup>

Setiap adanya perlindungan hukum selalu tidak lepas dari pemutusan hubungan kerja, jaminan dan gaji atau tunjangan. pemutusan hubungan kerja merupakan permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, permulaan dari berakhirnya kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya.<sup>27</sup> Keadaan ini berlaku juga

---

<sup>26</sup>Dwi Aryanti Ramadhani, “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi”, *Jurnal Yuridis* Vol. 7, No. 1, 2020, hal. 1-26, 23.

<sup>27</sup>Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. 5, Djambatan, Jakarta, 2004, hal. 115.

bagi PPPK meskipun mereka bekerja disuatu instansi pemerintahan yang kecil kemungkinan mengalami keadaan yang memaksakan pemberi kerja harus melakukan pemutusan hubungan kerja.

Pekerja berstatus PPPK, istilah yang dipergunakan bukanlah pemberhentian melainkan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja yang disebut sebagai PHPK. PPPK terbagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu pemutusan dengan hormat, pemutusan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan tidak hormat. Seseorang dapat diberhentikan dengan hormat seperti yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK pada Pasal 53 ayat (1).

Pasal 53 :

- (1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena :
  - a. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
  - b. Meninggal dunia;
  - c. Atas permintaan sendiri;
  - d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
  - e. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.

Setiap PPPK yang mengalami pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagaimana diatur dalam Pasal 53, sepanjang memenuhi persyaratan yang berkaitan dengan alasan pemutusannya, oleh peraturan Perundang-Undangan dijamin akan memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan Perundang-Undangan. Hanya saja tidak dijelaskan ruang lingkup hak dimaksud, mengingat pengaturan hak yang diberikan kepada PPPK dalam peraturan Perundang-Undangan adalah hak yang diberikan selama yang bersangkutan bekerja. PPPK tidak memiliki hak untuk mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana yang dimiliki PNS apabila diberhentikan dengan hormat.

Terhadap PPPK yang mengalami pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan tidak hormat, peraturan Perundang-Undangan mengatur bahwa yang bersangkutan akan diberi hak sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi. Hal ini tentu saja menimbulkan sengketa dalam

kepegawaian yang mana menimbulkan perselisihan yang timbul akibat Keputusan Tata Usaha Negara oleh badan atau pejabat yang berwenang mengenai pengaturan akan hak dan kewajiban pegawai aparatur sipil negara itu sendiri.<sup>28</sup>

Pengaturan pemutusan hubungan perjanjian kerja terhadap PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 pada dasarnya jauh lebih memberi perlindungan hukum dibandingkan dengan pengaturan dalam Undang-Undang terdahulu. Terdapat kejelasan mengenai jenis pemutusan hubungan kerja termasuk alasan yang mendasari pemutusan tersebut. Walaupun memang masih terdapat beberapa ketentuan yang belum optimal dalam memberi perlindungan hukum sehingga rawan terjadi kesewenangan pemerintah (instansi yang memperkerjakan PPPK) untuk memutuskan hubungan kerja PPPK.<sup>29</sup> Perlindungan hukum dapat dikaitkan pula dengan tindakan pemerintah yang bersifat preventif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, maka butuh kehati-hatian pemerintah dalam mengambil keputusan.<sup>30</sup>

Pengaturan dalam sumber penghasilan yang akan diterima oleh PPPK setelah tidak lagi bekerja pada pemerintahan adalah Jaminan Hari Tua (JHT) yang tentu berbeda dengan Jaminan Pensiun. Kondisi ini tentu bersebrangan dengan mandat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menghendaki setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka peraturan Perundang-Undangan harus menjamin dan melindungi kelanjutan hidup karyawan yang sudah tidak memiliki pekerjaan. Hal ini sebagaimana juga diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28 H ayat (1) ditentukan bahwa “setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menghendaki agar

---

<sup>28</sup>Soegeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, P.T. Abadi, Jakarta, 2002, hal. 12.

<sup>29</sup>Wulan Pri Handani, “*Problematika Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah*”, *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 17, No. 4, 2020, hal. 501-518, 512.

<sup>30</sup>Nurmalita Ayuningtyas Harahap, *Loc. Cit.*, hal. 32.

penyelenggaraan ASN pada akhirnya akan mewujudkan peningkatan kualitas hidup pegawai ASN. Pada dasarnya prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia.<sup>31</sup>

#### **IV. Penutup**

##### **A. Kesimpulan**

1. Hadirnya PPPK dalam cakrawala kepegawaian secara perlahan menghapus eksistensi pegawai tidak tetap atau tenaga honorer dan menciptakan integritas serta profesionalitas dalam tubuh kepegawaian di Indonesia. Dilihat dari kebutuhannya PPPK bertujuan untuk membantu PNS dalam mengerjakan tugasnya demi mengoptimalkan kinerja birokrasi.
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2019 tentang Manajemen PPPK, lebih memberi perlindungan hukum terhadap PPPK yang statusnya merupakan pegawai tidak tetap karena jangka waktu kerjanya tertentu atau dahulu dikenal dengan istilah pegawai non PNS/honorer/tidak tetap jika dibandingkan dengan UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999. Pemerintah tidak lagi dapat secara sepihak melakukan pemutusan hubungan kerja diluar alasan dimaksud walaupun memang masih terdapat beberapa pengaturan yang memiliki celah dan berpotensi merugikan PPPK.

##### **B. Saran**

1. Menurut penulis, disarankan kepada pemerintah yang menggunakan tenaga PPPK dalam praktiknya dapat membuat suatu kebijakan yang memberikan kesetaraan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan profesional. Serta pemerintah sebagai pembentuk legislasi dalam menetapkan suatu peraturan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan multitafsir.
2. Selain itu dapat dilakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dengan menambahkan hak yang dapat diperoleh oleh PPPK jika terjadi pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dengan formulasi yang dapat merujuk pada hak buruh perjanjian kerja waktu tertentu.

---

<sup>31</sup>Philipus M Hadjon, *Op. Cit.*, hal. 1.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### A. Buku-buku

- Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Cet. 2, Mandar Maju, Bandung, 2016.
- C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1979.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet. 5, Djambatan, Jakarta, 2004.
- Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Prawiro Sentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi, 2012.
- Soengeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, P.T. Abadi, Jakarta, 2002.
- Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Ed. 2, Cet. 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2017.

### B. Jurnal

- Taupik Rahman, “Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik”, *eJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5, No. 2, 2017.
- Leni Lohida, “Analisis Komparasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Paradigma Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Civil Service* 9, No. 2, 2015.
- Joko Tri Haryanto, “Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja”, *Jurnal Civil Service* 9, No. 2, 2015.
- Nurmalita Ayuningtyas Harahap, “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Mewujudkan Reformasi Birokrasi”, *Jurnal Hukum Justicia Et Pax*, Vol. 32, No. 2, 2016.
- Tri Putranto, “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pengertian Dan Urgensinya”, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 9, No. 2, 2015.

- Rike Anggun Artisa, “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Review Terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 6, No. 1, 2015.
- Dodi Faedulloh, “Kerja Dalam Kesetaraan Studi PPPK Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara Di Indonesia”, *Jurnal Service* 9, No. 2, 2015.
- Legina Nadhila Qomarani, “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung*, Vol. 4, No. 2, 2020.
- M.T. Haning, “Reformasi Birokrasi di Indonesia Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik”, *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik* Vol. 4, No.1, 2018.
- Wawanudin dan Rohidin Sudarno, “Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Undang-Undang ASN, Wewenang KASN Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang KASN”, *Jurnal Mozaik* 10, No. 1, 2018.
- Dwi Aryanti Ramadhani, “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi”, *Jurnal Yuridis* Vol. 7, No. 1, 2020.
- Wulan Pri Handani, “Problematika Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah”, *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 17, No. 4, 2020, hal. 501-518, 512.

### **C. Undang-undang**

*Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*

### **D. Sumber lain**

<https://www.jpnn.com/news/pppk-dari-honorar-k2-rawan-dipecat> diakses pada tanggal 25 November 2020 Pukul 12.15

<https://nasional.kompas.com/read/2018/12/10/08173131/pp-p3k-dinilai-jebak-tenaga-honorar> diakses pada tanggal 12 Januari 2021 Pukul 10.20

