
STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN ATURAN HUKUM YANG TERKAIT DALAM APARATUR SIPIL NEGARA

Muhammad Ilham¹⁾, M. Hendra Pratama Ginting²⁾.

¹⁾²⁾Universitas Deli Sumatera

¹⁾Muhammad.ilham.spt@unds.ac.id ²⁾m.hendraginting@unds.ac.id

ABSTRAK

Manajemen aparatur sipil negara diarahkan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa ASN (Aparatur Sipil Negara) terbagi menjadi 2 (dua) jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang yang berlaku. Pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempengaruhi kedudukan hukum bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara istilah tenaga honorer dihapus. Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tersebut membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang. Hal ini terjadi dikarenakan ketentuan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mendefinisikan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sehingga secara otomatis kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tenaga honorer itu berbeda dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) sebab pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) hanya sebagai pegawai kontrak dengan minimal kontrak 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kontrak kerjanya apabila kinerja dari pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) itu baik. Hal ini bertolak belakang dengan undang-undang sebelumnya yang memberikan jalan bagi tenaga honorer untuk otomatis diangkat menjadi CPNS apabila telah cukup lama mengabdikan di sebuah instansi pemerintah. Maka dapat disimpulkan bahwa pemerintah masih tidak serius dalam menangani permasalahan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan tenaga honorer.

Keywords: Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), kedudukan hukum.

PENDAHULUAN

Dasar pertimbangan pembentukan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, antara lain untuk mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, dimana ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

* Corresponding author



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Manajemen aparatur sipil negara diarahkan berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan system merit adalah, kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. (Sastra, Djatmika, 1990)

Dalam menjalankan kedudukannya tersebut, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik yg dibuat pejabat Pembina.
- b. Pelayan publik yang berkualitas dan profesional;
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Aparatur Sipil Negara itu terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah pegawai tetap.
- b. Pegawai Pemerintah adalah pegawai yang diangkat berdasarkan kontrak. Jenis pegawai ini dapat disebutkan seperti tenaga fungsional dan tenaga profesional. (Ahmad Ghufuron, 1990)

Dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa ASN (Aparatur Sipil Negara) terbagi menjadi 2 (dua) jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

Aparatur sipil negara sebagai pejabat yang berwenang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan kegiatan mengatur dan mengurus dalam rangka menyelenggarakan urusan pemerintahan (bestuurszorg). Kewenangan mengatur, diberikan kepada seorang Pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam bentuk regulasi (regeling) dalam rangka pelaksanaan undang-undang. Selanjutnya kewenangan mengurus, diberikan kepada seorang pejabat yang berwenang untuk membentuk kebijakan dalam bentuk penetapan (beschiking) dalam rangka merealisasi undang-undang menjadi nyata atau konkrit. (Sri Hartini, 2004).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintah tidak saja milik satu daerah melainkan sebuah aset pemerintah yang menjadi perekat Indonesia sebagai sebuah negara kesatuan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, dinyatakan bahwa seorang pegawai ASN akan memiliki jabatan dalam kedudukannya, baik dalam jabatan administrasi, jabatan fungsional atau jabatan pimpinan tinggi. Yang dimaksud dengan jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Jabatan administrasi terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana. Adapun yang dimaksud dengan jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan



tertentu. Jabatan fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian (terdiri dari: ahli utama, ahli madya, ahli muda dan ahli pratama) dan jabatan fungsional keterampilan (terdiri dari penyelia, mahir, terampil dan pemula). (Muchsana, 1982)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak memperoleh

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas.
2. Cuti.
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
4. Perlindungan.
5. Pengembangan kompetensi.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga berhak memperoleh:

1. Gaji dan tunjangan.
2. Cuti.
3. Perlindungan.
4. Pengembangan kompetensi. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara)

Kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah sebagai berikut:

1. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah.
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan.
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk menyelenggaraan kekuasaan dimaksud, Presiden mendelegasikan kepada: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN, dipimpin oleh seorang Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (C.S.T. Kansil, 1979)

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menyelenggarakan fungsi-fungsi:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
2. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (Moh, Kusnardi, 198)

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dibatasi sebagai berikut: Bagaimana perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebagai aparatur sipil negara?

KAJIAN TEORITIS

Fungsi teori dalam penelitian ini adalah untuk menstrukturisasikan penemuan-penemuan selama penelitian, membuat beberapa pemikiran, prediksi atas dasar penemuan dan menyajikannya dalam bentuk penjelasan-penjelasan dan pertanyaan-pertanyaan. Hal ini berarti teori bisa digunakan untuk menjelaskan fakta dan peristiwa hukum yang terjadi. Untuk itu, orang dapat meletakkan fungsi dan kegunaan teori dalam penelitian sebagai pisau analisis pembahasan tentang peristiwa atau fakta hukum yang diajukan dalam rumusan masalah adalah:

Teori Perlindungan Hukum

Awal mula muncul teori perlindungan hukum bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Aliran ini dipelopori oleh Plato, Aristoteles (murid Plato), dan Zeno (pendiri Aliran stoic). Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan Yang Maha Esa yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan. Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral. Menurut Von Thomas Aquinas menyatakan:

Bahwa teori perlindungan hukum atau yang dikenal dengan teori hukum alam adalah ketentuan akal yang bersumber dari Tuhan yang bertujuan untuk kebaikan dan dibuat oleh orang yang mengurus masyarakat untuk disebarluaskan.

Eksistensi dan konsep hukum alam selama ini, masih banyak dipertentangkan dan ditolak oleh sebagian besar filosof hukum, tetapi dalam kenyataannya justru tulisan-tulisan pakar yang menolak itu, banyak menggunakan paham hukum alam yang kemungkinan tidak disadarinya. Salah satu alasan yang mendasari penolakan sejumlah filosof hukum terhadap hukum alam, karena mereka masih menganggap pencarian terhadap sesuatu yang absolute dari hukum alam, hanya merupakan suatu perbuatan yang sia-sia dan tidak bermanfaat (Marwan, Mas, 2004)

Terjadi perbedaan pandangan para filosof tentang eksistensi teori perlindungan hukum, tetapi pada aspek yang lain juga menimbulkan sejumlah harapan bahwa pencarian pada yang absolut merupakan kerinduan manusia akan hakekat keadilan. Teori perlindungan hukum atau hukum alam sebagai kaidah yang bersifat universal, abadi, dan berlaku mutlak, ternyata dalam kehidupan modern sekalipun tetap akan eksis yang terbukti dengan semakin banyaknya orang membicarakan Hak Asasi Manusia (HAM) Menurut Von Thomas Aquinas menyatakan:

Bahwa teori perlindungan hukum adalah cerminan dari undang-undang abadi (lex Naturalis). Jauh sebelum lahirnya aliran sejarah hukum, ternyata aliran hukum alam tidak hanya disajikan sebagai ilmu pengetahuan, tetapi juga diterima sebagai prinsip-prinsip dasar dalam perundang-undangan.

Keseriusan umat manusia akan kerinduan terhadap keadilan, merupakan hal yang esensi yang berharap adanya suatu hukum yang lebih tinggi dari hukum positif. Teori perlindungan hukum telah menunjukkan bahwa sesungguhnya hakikat kebenaran dan keadilan merupakan suatu konsep yang mencakup banyak teori. Berbagai anggapan dan pendapat para filosof hukum bermunculan dari masa

ke masa. Pada abad ke-17, substansi hukum alam telah menempatkan suatu asas yang bersifat universal yang bisa disebut Hak Asasi Manusia.(Bernard L. Tanya, 1998).

Menurut Satjipto raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Patut dicatat bahwa upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum tentunya yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum, serta keadilan hukum, meskipun pada umumnya dalam praktek ketiga nilai dasar tersebut saling bertolak belakang, namun haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut sejalan. Fungsi primer hukum yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderikan hidup dari orang lain. Masyarakat maupun penguasa. Disamping itu berfungsi pula untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat. Perlindungan, keadilan, dan kesejahteraan tersebut ditujukan pada subjek hukum yaitu pendukung hak dan kewajiban, tidak terkecuali kaum wanita.(Sunaryati Hartono, 1991).

Setiap warga negara akan mendapat perlindungan dari negara hukum merupakan sarana untuk mewujudkannya sehingga muncul teori perlindungan hukum. Ini adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta hak-hak asasi manusia berdasarkan ketentuan hukum merupakan hak mutlak bagi setiap warga negara dan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah, mengingat Indonesia yang dikenal sebagai negara hukum. Terdapat beberapa teori perlindungan hukum yang diutarakan oleh para ahli, seperti Setiono yang menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan tindakan untuk melindungi masyarakat dari kesewenang-wenangan penguasa yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum.

Perlindungan hukum ini memiliki ketentuan-ketentuan dan ciri tersendiri dalam penerapannya. Pada perlindungan hukum preventif ini, subjek hukum mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan dan pendapatnya sebelum pemerintah memberikan hasil keputusan akhir. Perlindungan hukum ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berisi rambu-rambu dan batasan-batasan dalam melakukan sesuatu. Perlindungan ini diberikan oleh pemerintah untuk mencegah suatu pelanggaran atau permasalahan sebelum hal tersebut terjadi. Karena sifatnya yang lebih menekankan kepada pencegahan, pemerintah cenderung memiliki kebebasan dalam bertindak sehingga seharusnya mereka lebih berhati-hati dalam menerapkannya. Belum ada peraturan khusus yang mengatur lebih jauh tentang perlindungan hukum tersebut di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang menggambarkan, menelaah, menjelaskan serta menganalisa peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan pada tujuan penelitian ini. Tujuan dalam penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara gejala dan gejala lain dalam masyarakat.(Kontjaraningrat, 1997). Maksud utama analisis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan undang-undang secara konseptual, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum.(Johnny Ibrahim, 2008).



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mempengaruhi kedudukan hukum bagi tenaga honorer sebab dalam ketentuan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara istilah tenaga honorer dihapus. Dibandingkan dengan Undang-Undang kepegawaian sebelumnya yaitu Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 mengklarifikasikan pegawai Negeri sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 ayat (1) adalah:

- a) Pegawai Negeri Sipil.
- b) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- c) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Soewarna Handayaningrat, 1999)

Dalam penjelasan Undang-Undang tersebut pegawai tidak tetap (PTT) merupakan pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun pegawai tidak tetap (PTT), ini tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Penamaan pegawai tidak tetap (PTT) mempunyai arti sebagai pegawai diluar pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai lainnya (tenaga kerja), dimana merupakan salah satu bentuk antisipasi pemerintah terhadap banyaknya kebutuhan pegawai namun dibatasi oleh dana APBN dan APBD dalam penggajiannya. (Sri Hartini, 2004)

Terjadi perubahan jenis pegawai negeri pada Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu Pegawai ASN terdiri atas:

- a. Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tersebut membuat kedudukan tenaga honorer menjadi hilang. Hal ini terjadi dikarenakan ketentuan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mendefinisikan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sehingga secara otomatis kedudukan tenaga honorer menjadi hilang dan digantikan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Walaupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan tenaga honorer secara kedudukan hampir sama akan tetapi tidak secara otomatis tenaga honorer dapat langsung menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri berbeda dengan tenaga honorer sebab Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu memiliki kontrak perjanjian kerja yang jelas. Sehingga hal ini membedakan dengan tenaga honorer. Kemudian hal yang paling membedakan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, ini berbeda dengan tenaga honorer yang dapat diangkat secara otomatis setelah keluarnya Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2008 dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun.

Hal ini juga dilakukan pemerintah sebagai upaya untuk menaikkan integritas dan profesionalisme di dalam tubuh kepegawaian Indonesia. Sehingga tenaga honorer yang ingin menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memenuhi syarat administratif dan harus melaksanakan beberapa tes. Terkait dengan pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

(PPPK) itu sendiri seperti tertuang dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 1 ayat 4 yang berbunyi:

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

Terkait dengan manajemen Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri tertuang dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Pasal 94 yang terdiri atas:

- a. Penetapan kebutuhan.
- b. Pengadaan.
- c. Penilaian kinerja.
- d. Penggajian dan tunjangan.
- e. Pengembangan kompetensi.
- f. Pemberian penghargaan.
- g. Disiplin.
- h. Pemutusan hubungan kerja.
- i. Perlindungan Terkait dengan jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), hal itu diatur dengan peraturan presiden dan setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (Bagir, Manan, 2009)

Setelah berlakunya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN dan dapat diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Pengertian ini tidak jauh berbeda dengan pengertian sebagaimana yang terdapat dalam undang-undang sebelumnya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan Pegawai honorer memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dikarenakan secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. (Muhammad Erwin, 2012)

Perbedaan yang terlihat adalah bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) tidak dapat diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil, sedangkan pegawai honorer dapat diangkat secara langsung dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan masa kerja minimal satu (1) tahun. Pemberlakuan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak maka mau tidak mau pemerintah daerah harus menghapus keberadaan tenaga honorer sesuai dengan amanat Undang-Undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (Dicky A. Saputro, 2012)

2. Kepastian Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan Pegawai honorer memiliki kedudukan hampir sama, namun tidak serta secara otomatis bagi pegawai honorer sekarang dapat langsung menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dikarenakan secara prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer. (Muhammad Erwin, 2012)

Sebelum lahirnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pengaturan tentang tenaga honor mengacu kepada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga honorer dalam melakukan pekerjaan dilakukan dengan cara perjanjian kerja dan ada juga tenaga honorer yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan dari Pejabat Tata Usaha Negara. Baik tenaga honorer yang bekerja dengan adanya perjanjian maupun yang bekerja berdasarkan Surat Keputusan Pejabat Tata Usaha Negara, (Muhammad Erwin, 2012) upahnya harus sesuai dengan upah minimum. sesuai dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupah yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Upah minimum.
 - b. Upah kerja lembur.
 - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan.
 - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya.
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
 - g. Denda dan potongan upah.
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah.
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional.
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon.
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. (Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak memperoleh beberapa hal: Gaji dan tunjangan, Cuti, Perlindungan, Pengembangan kompetensi. (Muchsana, 1982)

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Gaji tersebut diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di instansi daerah.

KESIMPULAN

Status hukum pegawai pemerintah dalam perjanjian kerja berdasarkan aturan hukum yang terkait aparatur sipil negara (ASN) bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) statusnya semakin tidak jelas karena pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) hanya sebagai pegawai kontrak 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang kontrak kerjanya apabila kinerjanya baik. Hal ini bertolak belakang dengan undang-undang sebelumnya yang memberikan jalan bagi tenaga honorer untuk otomatis diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS) apabila tenaga honorer tersebut telah cukup lama mengabdikan di sebuah instansi pemerintahan, dan sebaliknya pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) tidak dapat langsung diangkat sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS) kecuali para PPPK mengikuti seleksi seperti para pelamar umum.

REFERENSI

A. Buku-buku

- Arief Mulyadi, 2005, Landasan dan Prinsip Hukum Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, Prestasi Pustaka, Jakarta
- Ahmad Ghufro, 1990, Hukum Kepegawaian Indonesia, Rienka Cipta, Jakarta.
- Bagir, Manan, 2009, Menegakan Hukum Suatu Pencarian, Jakarta, Asosiasi Advokat Indonesia, Jakarta.
- C.S.T. Kansil, 1979, Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia, Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Dicky A. Saputro, 2012, Tenaga Honorer dan Sumber Daya Manusia, PT. Rajawali, Jakarta,.
- Handyaningrat, 1999, Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional, Gunung Agung, Jakarta.
- Mukti Fajar, 2010, Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Muhammad Erwin, 2012, Filsafat Hukum Refleksi Kritis Terhadap Hukum, PT. Rajawali, Jakarta.
- Muchsan, 1982, Hukum Kepegawaian, Bina Aksara, Jakarta.
- Moh, Kusnardi, 1983, Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia, Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta,
- Sri Hartini, 2004, Diktat Hukum Kepegawaian, Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto.
- Sastra, Djatmika, 1990, Hukum Kepegawaian Indonesia, Cipta Aditya, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.