

**ANALISIS TERHADAP STATUS HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) DITINJAU DARI UNDANG-
UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL
NEGARA**

**INCE NURAFFA ARFIANI
D 101 13 418**

**PEMBIMBING I : NASRUM, S.H., M.H
PEMBIMBING II : NURUL MIQAT, S.H., M.Kn**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) ditinjau dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 serta mengetahui kedudukan dan perlindungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian normatif yang menitikberatkan pada penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder dari bahan-bahan hukum. Pendekatan normatif dilakukan dengan cara mengkaji ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara khusus, Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) tidak tunduk pada pengaturan tentang perjanjian kerja yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara sudah memberikan pengaturan secara khusus terkait Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP). Secara Umum, Pengaturan tentang Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPP) tetap tunduk pada pengaturan Burgerlijk Wetboek (BW)/ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), terutama yang menyangkut tentang syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1320 Burgerlijk Wetboek (BW)/ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Kata Kunci : Kedudukan, Perlindungan, Perjanjian Kerja, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP), Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hukum perdata merupakan salah satu sistem hukum yang berlaku bagi seluruh Wilayah di Indonesia. Berlakunya hukum perdata di Indonesia sebagaimana yang kita ketahui melalui hukum yang berlaku dari negara penjajah berdasarkan asas konkordansi. Dalam KUHPerdata / Burgerlijk Wetboek terdapat 4 buku, yakni antara lain:

Buku 1 tentang Orang

Buku 2 tentang Benda

Buku 3 tentang Perikatan dan

Buku 4 tentang Daluwarsa dan Pembuktian.

Hukum perdata merupakan hukum yang memasuki wilayah hukum privat, dimana hukum perdata hanya mengatur antara hubungan orang dengan orang atau badan hukum atau orang dengan badan hukum. Dalam penulisan ini penulis ingin membahas tentang buku 3 KUH Perdata yaitu mengenai perjanjian. Seperti yang kita ketahui bahwa buku 3 KUH Perdata menganut sistem terbuka yang mana setiap pihak boleh mengadakan perjanjian diluar dari ketentuan yang

terdapat didalam buku 3 KUH Perdata selama syarat sahnya perjanjian terpenuhi sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata. Dengan adanya sistem terbuka maka hal tersebut memberi manfaat bagi tiap orang maupun badan hukum yang ingin mengadakan perjanjian.

Secara yuridis, pengertian perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUH Perdata, yang berbunyi: "Perjanjian adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya". Selanjutnya pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Wirdjono Prodjodikoro sesuai Pasal 1601 huruf a menyebut tentang perjanjian perburuhan. Sedangkan Soebekti ada menyebut tentang Perjanjian Perburuhan yang sejati. Pengertian perjanjian kerja yang umum, dapat dilihat dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian

sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.¹

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.²

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.

Tenaga kerja di Indonesia dapat digolongkan kedalam dua kelompok besar yakni tenaga kerja formal dan tenaga kerja informal. Selain penggolongan tersebut, tenaga kerja formal masih bisa digolongkan lagi menjadi dua kelompok tenaga kerja, yakni tenaga kerja yang bekerja untuk sektor swasta yang biasa disebut dengan karyawan dan tenaga kerja yang bekerja untuk sektor pemerintah yang biasanya disebut sebagai pegawai.² Tenaga kerja dalam sektor formal tersebut biasanya dituntut untuk memenuhi kriteria-kriteria tertentu dan memiliki tingkat pendidikan yang

¹Wirjono Prodjodikno, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Cet. VII, Sumur-Bandung, 1981, hlm. 67.

²Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, , Penerbit CV. Pembimbing Masa, Cet. V Jakarta, 1960, hlm. 131.

² Hari Supriyanto, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*, Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2004, hlm. 73

dipersyaratkan sebelumnya. Sementara itu, tenaga kerja di sektor informal biasanya merupakan tenaga kerja yang tidak memerlukan persyaratan pendidikan tertentu yang harus dipenuhi. Baik pihak swasta/pengusaha maupun pemerintah memerlukan tenaga kerja guna mencapai tujuan dari perusahaan maupun pemerintah yang pada akhirnya akan ikut mempengaruhi pembangunan bangsa Indonesia.

Disini bukan hanya pengusaha maupun pemerintah saja yang membutuhkan tenaga kerja tapi juga pihak tenaga kerja membutuhkan pekerjaan yang diberikan/disediakan baik oleh perusahaan maupun oleh pemerintah sebagai pemberi kerja guna mendapatkan upah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.³ Jadi disini tampak adanya hubungan saling bergantung satu sama lain. Pada perkembangan selanjutnya, banyak hal berkenaan dengan ranah

tenaga kerja ini yang menimbulkan permasalahan, misalnya dalam hal jumlah lapangan kerja yang terbatas yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Juga permasalahan mengenai pemenuhan hak-hak dari pekerja yang seharusnya diberikan oleh pemberi kerja. Adanya kebutuhan akan pekerjaan yang mendesak membuat para pekerja sering mengabaikan hak-hak dasar yang seharusnya mereka peroleh meskipun sebenarnya mengenai hak-hak tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagai sebuah bentuk perlindungan hukum bagi para pekerja. Hal tersebut semakin diperparah dengan adanya sikap dari pemberi kerja yang memanfaatkan keadaan tersebut guna kepentingan dan keuntungannya sendiri dengan melakukan eksploitasi terhadap pekerja dengan tidak memberikan hak-hak dari pekerja itu sesuai yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan. Pemerintah sebagai sebuah organisasi yang memiliki tujuan tersendiri yang ingin dicapai juga membutuhkan tenaga kerja. Dari

³ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Liberty, Yogyakarta, 2002, hlm, 110.

jajaran pemerintah pusat hingga pemerintah daerah memerlukan tenaga kerja yang sangat besar jumlahnya. Kebutuhan akan tenaga kerja oleh pemerintah tersebut dipenuhi dengan melakukan proses rekrutmen pegawai yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan dalam periode tersebut.

Pengangkatan pegawai di pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya akan disebut sebagai UU ASN dalam penulisan ini) merupakan sebuah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara Pasal 1 angka 4 yang disebut pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (selanjutnya akan disebut sebagai PPPK dalam penulisan ini) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

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 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.

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 dari

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

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Pejanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang 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?

II PEMBAHASAN

A. Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

1. Perjanjian Kerja yang Sah Menurut Undang-Undang

Untuk pembuatan perjanjian ini ada syarat-syarat sah dari perjanjian. Dengan terpenuhinya syarat-syarat ini maka suatu perjanjian berlaku sah. Syarat ini terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata sebagai berikut:

1. Kesepakatan mereka yang mengikat diri

Perstujuan hendak yang diberikan sifatnya harus bebas dan murni artinya betul-betul atas kemauan sendiri tidak ada paksaan dari pihak manapun dalam persetujuan dan tidak ada kekhilafan dan penipuan.

2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian

Pasal 1329 KUH Perdata menyebutkan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perikatan, jika oleh Undang-Undang dikatakan tidak cakap.⁴ Mengenai

orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata, 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 perjanjian-perjanjian 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 R. Subekti, Op Cit, hlm. 31

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 sahnya perjanjian, selain ada causa yang hala l (justa causa), Undang-Undang tidak memberikan perumusan yang jelas.

Selanjutnya ada pula beberapa syarat perjanjian atau kontrak yang berlaku umum tetapi diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:

1. Harus dilakukan dengan itikad baik, artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian itu dengan suka rela dan tanpa ada paksaan, serta dengan itikad yang benar-benar mau melaksanakan isi perjanjian yang disepakati.
2. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya isi perjanjian itu tidak dibenarkan

bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat.

3. Kontrak harus dilakukan berdasarkan kepatutan, artinya perjanjian yang telah disepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.
4. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya kontrak yang dibuat tersebut tidak dibenarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.

2. Akibat Hukum dalam Perjanjian

Akibat timbulnya perjanjian, maka para pihak terkait didalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya Undang-Undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUH Perdata, yaitu:

1. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.
2. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang.
3. Perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik.

Ketentuan yang ada pada Pasal 1320 KUH Perdata memuat asas-asas dan prinsip kebebasan untuk memuat kontrak atau perjanjian. Dalam Hukum Perdata pada dasarnya setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundang-undangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (Pasal 1337 KUH Perdata). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri.

Selama ini kerap timbul permasalahan, bagaimana jika salah satu pihak tidak melaksanakan

ketentuan yang dinyatakan dalam perjanjian dan apa yang seharusnya dilakukan jika hal tersebut terjadi? Menurut KUH Perdata, bila salah satu pihak tidak menjalankan, tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian ataupun telah memenuhi kewajibannya namun tidak sebagaimana yang ditentukan, maka perbuatannya tersebut dikategorikan sebagai wanprestasi.

Perjanjian kerja itu sama halnya dengan kontrak, dimana ada hal-hal yang harus disepakati dan harus ditaati terkait dengan perjanjian tersebut, misalnya kedudukannya hanya sementara dan akan diperpanjang sesuai dengan peraturan, hanya saja sudah ada jaminan hukum yang mengaturnya. Misalnya perjanjian kerjanya ada jangka waktu yang telah ditentukan. Tetapi bisa diperpanjang kembali tergantung poin-poin dalam perjanjian tersebut dan dalam SK tersebut ada aturan yang tidak boleh dilanggar, kalau dilanggar akan dikenakan sanksi:

- a. Teguran tertulis; atau
- b. Peringatan; atau

- c. Pernyataan tidak puas; atau
- d. Pemberhentian sebagai PPPK.

3. Berlakunya Perjanjian

Menurut asas hukum perjanjian, berlakunya suatu perjanjian adalah bagi para pihak yang membuatnya. Hal tersebut dapat disimpulkan dari Pasal 1340 KUH Perdata. Sehingga pihak ketiga tidak bisa mendapatkan keuntungan atau manfaat dari adanya perjanjian tersebut dan sebaliknya. Maka, berlakunya perjanjian menurut KUH Perdata adalah bahwa (1) perjanjian berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian, (2) perjanjian berlaku bagi para ahli waris dan mereka yang memperoleh hak, dan (3) perjanjian berlaku bagi pihak ketiga.

4. Berakhirnya Perjanjian

Berakhirnya suatu perjanjian terkait dengan hal-hal berlakunya perjanjian, antara lain berlaku bagi para pihak, para ahli waris dan mereka yang memperoleh hak, dan bagi pihak ketiga. Ada beberapa jenis perjanjian dimana dalam perjanjiannya melekat sedemikian eratnya pada sifat-sifat dan kecakapan yang bersifat sangat pribadi (melekat pada diri/persoon

salah satu pihak) seperti pada perjanjian kerja (perjanjian perburuhan), maka perjanjian jenis ini berakhir dengan meninggalnya salah satu pihak.

Perjanjian jenis lainnya yang tidak berakhir dengan kematian salah satu atau kedua belah pihak. Jadi perjanjian berakhir apabila segala janji-janji (prestasi) telah dipenuhi oleh para pihak maupun pihak lain yang berkepentingan. Artinya, saat itu juga perikatan hukum diantara mereka telah putus/berakhir. Perjanjian jenis ini tidak hanya dipengaruhi oleh para pihak saja tetapi juga dipengaruhi ada tidaknya ahli waris, mereka yang memperoleh hak, atau pihak ketiga.⁵ Jadi Perjanjian kerja ini berakhir apabila:

- a. Selesai masa perjanjian kerja yang telah disepakati;
- b. Meninggal dunia;
- c. Diberhentikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

⁵ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 32-33.

⁶ Wirjono Prodjodikoro, *Op.Cit.*, hlm 14- 15

5. Jenis-jenis Perjanjian

Sistem Burgelijk Wetboek (KUH Perdata Indonesia) juga memungkinkan para pihak mengadakan persetujuan yang sama sekali tidak diatur dalam BW, W.v.K. atau Undang-Undang lain. Ilmu Pengetahuan Hukum Belanda menamakan “onbenoemde overeenkomsten” (persetujuan-persetujuan yang tidak disebutkan dalam Undang-Undang). Menurut Prof. Dr. Wirjono Prodjodikoro, S.H., untuk persetujuan-persetujuan tersebut berlakulah KUH Perdata Buku III Bab I-IV sepenuhnya ditambah dengan segala sesuatu yang disetujui oleh kedua belah pihak serta dalam hal ini yang penting adalah maksud sebenarnya dari para pihak.⁶

Jenis-jenis perjanjian di lihat dari pengaturan dalam KUH Perdata dapat dibagi menjadi dua yaitu perjanjian khusus atau perjanjian bernama atau perjanjian nominat yang telah diatur secara khusus dalam KUH Perdata dan perjanjian inominat yang timbul, tumbuh, dan berkembang dalam praktik diluar ketentuan KUH Perdata.

Perjanjian khusus atau perjanjian bernama adalah jenis perjanjian yang diatur dalam KUH Perdata dan oleh pembentuk Undang-Undang sudah diberikan namanya. Di dalam KUH Perdata diatur sebanyak 15 macam perjanjian yaitu (1) perjanjian jual beli, (2) perjanjian tukar-menukar, (3) perjanjian sewa-menyewa, (4) perjanjian untuk melakukan pekerjaan atau perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan, (5) perjanjian perseroan atau maatshap atau perjanjian perserikatan perdata atau perjanjian persekutuan, (6) perjanjian perkumpulan, (7) persetujuan pemberian (hibah), (8) perjanjian penitipan barang, (9) perjanjian pinjam pakai, (10) perjanjian pinjam mengganti, (11) perjanjian bunga tetap atau bunga abadi, (12) perjanjian utang-utangan, (13) perjanjian pemberian kuasa (last geving), (14) perjanjian penanggungan (borgtocht atau guarantee), (15) perjanjian perdamaian.

6. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara (Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Sebagai unsur aparatur sipil 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.⁶ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mempunyai hak-hak sebagai berikut (Pasal 22):

a. Gaji dan tunjangan

Memberikan penggajian dan tunjangan dijelaskan bahwa pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak (Pasal 101 Ayat 1). Gaji yang diberikan pemerintah diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko

pekerjaan. Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini tidak dijelaskan secara rinci mengenai tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun pada Pasal 101 Ayat (4) dijelaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menerima tunjangan sesuai Peraturan Perundang-Undangan.

b. Cuti

c. Perlindungan

Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah (Pasal 92 Ayat 1 UU ASN):

1. Jaminan kesehatan;
2. Jaminan kecelakaan kerja;
3. Jaminan kematian;
4. Bantuan hukum.

d. Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu dasar unruk perjanjian kerja selanjutnya (Pasal 102 Ayat 1,2 dan

⁶<https://www.slideshare.net/lankaasmar/keudukan-hukum-dan-peranjabatan-pppk-dalam-uu-no-5-tahun-2014>

3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara).

Pemutusan hubungan perjanjian kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang dikarenakan:

1. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir
2. Meninggal dunia
3. Atas permintaan sendiri
4. Perampangan organisasi
5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai PPPK
6. Melakukan tindak pidana
7. Pelanggaran disiplin berat PPPK.

Ketentuan lebih lanjut mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan diatur dalam Peraturan Pemerintah seperti syarat menjadi PPPK, Metode Seleksi PPPK, Besaran Gaji dan Tunjangan PPPK, serta hal-hal terkait Pegawai PPPK. Dalam memberikan penggajian dan tunjangan dijelaskan bahwa pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak (Pasal 101 Ayat 1). Gaji yang diberikan pemerintah diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung

jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini dijelaskan secara rinci mengenai tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun pada Pasal 101 Ayat (4) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menerima tunjangan sesuai peraturan perundang-undangan.

7. Proses Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintah.

Adapun proses pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi,

dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (Pasal 96 Ayat 2). Apabila PPPK telah lulus seleksi, maka pengangkatan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Masa perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja. Penilaian kerja dilakukan berdasarkan perjanjian kerja dan dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK dan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kerja disampaikan kepada tim penilai kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja melalui pemberian hak-hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hak-hak tersebut yakni pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Perlindungan yang diterima oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mencakup pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Namun dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat kelemahan-kelemahan. Kelemahan yang pertama yakni dalam pemberian perlindungan yang berupa jaminan-jaminan masih bersifat represif belum bersifat

pengecambahan agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhindar dari kecelakaan kerja. Kelemahan kedua berkaitan dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari hubungan hukum antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama sekali tidak diatur dalam UU ASN.

a. Pengertian dan Pengaturan Perlindungan Hukum

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “lindung” yaitu menempatkan diri dibawah, dibalik atau dibelakang, artinya mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan “perlindungan” berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun dan bungker.⁷

Pengertian perlindungan hukum dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk

memberikan rasa aman, baik secara fisik maupun secara mental. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar dapat mereka nikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.

Sedangkan, menurut Muktie A. Fadjar Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

b. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum akibat dari perbuatan pemerintah dibagi dalam dua bidang, yaitu:

⁷ Mitfah Toha, Op.cit, hlm. 19

⁸ Ibid, hlm, 19

⁹ www.Seputarpengertian.co.id/seputar-pengertian-perlindungan-hukum ditelusuri 28 Maret 2016, 14.45 wib

1. Perlindungan Hukum dalam Bidang Perdata

Kedudukan pemerintah yang serba khusus terutama karena sifat-sifat istimewa yang melekat padanya, yang tidak dimiliki oleh manusia biasa, telah menyebabkan perbedaan pendapat yang berkepanjangan dalam sejarah pemikiran hukum.⁸ Diambil dari asumsi bahwa negara sebagai suatu institusi memiliki dua kedudukan hukum, yaitu sebagai badan hukum publik dan sebagai kumpulan jabatan (*complex van ambten*) atau lingkungan pekerjaan tetap. Baik sebagai badan hukum maupun sebagai kumpulan jabatan, perbuatan hukum negara atau jabatan dilakukan melalui wakilnya yaitu pemerintah.

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.⁹

1. Perlindungan Hukum dalam Bidang Publik

Perlindungan hukum tidak sekedar diberikan dalam bidang keperdataan saja. Dalam bidang publik perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya,⁹ sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis.¹⁰ Dalam rangka perlindungan hukum, keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting sehubungan dengan adanya terugtred *van de wetgever* atau langkah mundur pembuatan undang-undang, yang memberikan kewenangan kepada administrasi negara membuat peraturan

⁸ www.Tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/ ditelusuri 28 Maret 2016, 15.30 wib

⁹ *Ibid*

¹⁰ Ridwan HR, *Op.Cit*, hlm.284

⁹ 29

Ibid, hlm. 285

30

Ibid, hlm. 286

³¹ Sjachan Basah dalam Ridwan. HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 290

perundang-undangan.¹¹ Suatu kewajiban bagi pemerintah memberikan perlindungan hukum dalam bidang publik sebagai jaminan kepada masyarakat.

III PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara (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 mempunyai hak-hak sebagai berikut yaitu: gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

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) sama sekali tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pemerintah dalam membuat peraturan pelaksana bagi Undang-Undang Aparatur Sipil Negara harus memperhatikan amanat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara terutama yang berkaitan dengan perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) supaya perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat dilaksanakan dengan baik. Pengaturan mengenai perlindungan terhadap kesehatan dan kecelakaan kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus dibuat secara lengkap bukan hanya yang bersifat represif tetapi juga yang kaitanya dengan upaya untuk mencegah dan meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam peraturan pelaksana dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara juga harus diatur mengenai syarat-syarat umum perjanjian kerja yang merupakan dasar hubungan hukum antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sehingga tercipta keseragaman dalam hal muatan

dan kekuatan hukum perjanjian kerja guna memperkuat perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Guna mengisi adanya kekosongan hukum dalam hal pengaturan mengenai perjanjian kerja antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat dilakukan dengan menggunakan pengaturan mengenai perjanjian kerja dalam KUH Perdata untuk mengatur mengenai perjanjian kerja antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sementara menunggu selesai dibuatnya peraturan pelaksana dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yang mengatur mengenai hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Miftah Thoha, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia, Jakarta: Kencana, 2014

Mertokusumo Sudikno, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar), Liberty, Yogyakarta, 2002

Marzuki. Mahmud Peter, Penelitian Hukum (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2010).

Muljadi Kartini dan Widjaja Gunawan, Seri Hukum Perikatan: Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)

Prodjodikno Wirjono, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-Persetujuan Tertentu*, Cet. VII, Sumur-Bandung, 1981

Soebekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Cet. V, Penerbit CV. Pembimbing Masa, Jakarta, 1960

Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara (edisi revisi) Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007

Supriyanto Hari, Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia), Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta, 2004

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

C. Website

<https://www.slideshare.net/lankaasmar/kedudukan-hukum-dan-peran-jabatan-pppk-dalam-uu-no-5-tahun-2014> diunduh Tanggal 24 Juni 2015

www.Seputarpengertian.co.id/seputar-pengertian-perlindungan-hukum ditelusuri 28 Maret 2016

BIODATA PENULIS



NAMA : INCE NURAFFA ARFIANI
TEMPAT TANGGAL LAHIR : GERESA, 06 MEI 1989
ALAMAT : BTN TINGGEDE BLOK B NO. 6
EMAIL : Incenurarfaarfiani@gmail.com
NOMOR TELEPON/HP : 082349406361