

**OPTIMALISASI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PPPK YANG TERKENA PHK
KETIKA MASIH DALAM PERIODE KONTRAK****Anggi Ardhanariswari, Hudha Bagus Setyadi**

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

e-mail : anggiardhana@students.unnes.ac.id, hudhabagussetyadi@students.unnes.ac.id**ABSTRAK**

Kategori yang diperbarui dalam UU ASN, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi suatu hal yang menuai polemik khususnya pada persoalan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Yang dalam hal ini menimbulkan aspek-aspek yang diperhadapkan mulai dari profesionalisme kerja hingga bagaimana perlindungan hukum yang menaunginya. Dalam artikel ini akan dibahas terkait kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, seperti apa perlindungan hukum yang memayungi PPPK apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dan bagaimana ikhtiar hukum yang dapat ditempuh atas keberatan dengan adanya PHK yang terjadi. Sesuai dengan uraian latar belakang dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa kedudukan PPPK sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai kebutuhan instansi pemerintah yang juga memiliki hak-hak yang hampir sama dengan PNS. Akan tetapi, perlindungan hukum PPPK masih dalam tahap pengembangan, sehingga perlu adanya perbaikan dan pengembangan lebih lanjut untuk meningkatkan perlindungan hukum bagi PPPK dan memastikan hak-hak mereka terlindungi secara optimal. Hal ini selaras dengan status PPPK masih bersifat kontrakual sehingga hak nya pun belum sekuat hak pegawai negeri tetap. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk memperkuat perlindungan hukum bagi PPPK guna meningkatkan kesejahteraan dan stabilitas kerja PPPK serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan jaminan kepastian kerja yang lebih jelas bagi PPPK, serta memberikan perlindungan hukum yang setara dengan pegawai negeri tetap. Dengan adanya kepastian hukum yang menjamin dan teroptimalisasi, tentunya hal ini juga selaras dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

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

ABSTRACT

The updated category in the ASN Law, namely Government Employees with Work Agreements, is a matter of controversy, especially on the issue of Termination of Employment (PHK). Which in this case raises aspects that are confronted starting from the professionalism of work to how the legal protection covers it. In this

article, we will discuss the position of government employees with work agreements, what kind of legal protection covers PPPK in the event of termination of employment, and what legal steps can be taken to object to layoffs. In accordance with the description of the background and discussion, it can be concluded that the position of the PPPK as an employee of the State Civil Apparatus who is appointed as a Personnel Supervisor Officer according to the needs of government agencies who also have almost the same rights as civil servants. However, PPPK's legal protection is still in the development stage, so there is a need for further improvement and development to increase legal protection for PPPK and ensure that their rights are optimally protected. This is in line with PPPK's status which is still contractual so that its rights are not as strong as those of permanent civil servants. Therefore, efforts are needed to strengthen legal protection for PPPK in order to improve the welfare and work stability of PPPK and improve the quality of public services. One effort that can be done is to provide clearer job security guarantees for PPPK, as well as provide equal legal protection to permanent civil servants. With legal certainty that guarantees and optimizes this, of course this is also in line with good governance.

Keywords : Government Employee with Employment Agreement, Legal Protection, Termination of Employment

PENDAHULUAN

Sebuah pekerjaan memiliki dinamika yang tinggi atas kontribusinya terhadap ketimpangan ekonomi di suatu negara, tak terkecuali Indonesia. Pembangunan nasional, khususnya di bidang sumber daya manusia, diarahkan sebesar-besar untuk kesejahteraan masyarakat secara aktif. Sehingga, hukum terkait perburuhan atau kepegawaian harus ada jaminan kepastian hukum, asas manfaat, keadilan, ketertiban, penegakan serta perlindungan hukum. Seiring dengan perkembangan di bidang sumber daya manusia, banyak individu yang berbenah setelah krisis ekonomi dan moneter dalam upaya keluar dari mimpi buruk, serta diterpa krisis keuangan global yang menerpa, di mana Indonesia tidak

dapat dipisahkan dari gelombang ini. Pemerintah dalam upaya menyelesaikan permasalahan ekonomi global dengan masyarakat adalah bentuk alasan utama menstabilkan ekonomi dan menjaga *equality* moneter juga menghindari gulung tikar sebagian besar perusahaan yang berdampak pada sebagian besar nasib pegawai yang berujung pada PHK. PHK menjadi salah satu jenis perselisihan hubungan industrial yang sering timbul dalam pekerjaan.¹ Hal ini ditinjau dari data yang dipaparkan oleh Asosiasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (ASPEK) yang menyebutkan awal tahun 2019-Agustus 2019 telah terjadi PHK sebanyak tiga ribu pekerja.² Ditinjau dari berbagai aspek yang

¹ Gaffar, Salahuddin et al. "The concept of procedural law regarding the implementation of collective agreements with legal certainty in termination of employment in

Indonesia." *Heliyon* vol. 7,4 e06690. 5 Apr. 2021, doi:10.1016/j.heliyon.2021.e06690

² Kontan.co.id, 2020. Serikat Pekerja: Ada 3.000 Pekerja Kena PHK Sejak Awak Tahun,Tanpa

menyangkut hubungan antara pekerjaan, ekonomi, kemiskinan, hingga hak asasi manusia, pengangguran memiliki konsekuensi finansial yang mampu menghancurkan bagi individu, keluarga, dan komunitas. Pekerjaan kembali sulit diperoleh tetapi penting untuk pulih dari pengangguran dan keluar dari kemiskinan. Selain itu, faktor sistemik dan sosial, seperti bias ketenagakerjaan dan kesenjangan dalam hukum ketenagakerjaan, membentuk dan membatasi proses ketenagakerjaan bagi individu dan organisasi. Sifat ketenagakerjaan pun berubah karena kemajuan teknologi, pertumbuhan angkatan kerja kontingen, dan hubungan bisnis global yang menimbulkan kekhawatiran baru akan proses setengah pengangguran, pengangguran, dan pekerjaan kembali bagi individu. Dengan adanya pemetaan arah, penting untuk masa depan yang mampu menggambarkan intervensi yang menjanjikan bagi setiap orang.³

Kebutuhan kepegawaian di Indonesia saat ini sangat beragam tergantung dari sektor dan bidang usaha yang dijalankan. Namun secara umum, beberapa sektor dan bidang usaha yang membutuhkan banyak tenaga kerja antara lain sektor pertanian, manufaktur, konstruksi, pariwisata, perbankan dan keuangan, serta pegawai pemerintahan itu sendiri. Di sisi lain, lapangan pekerjaan dengan tingginya angka usia produktif yang membutuhkan pekerjaan justru tidak selaras sehingga

mengakibatkan Indonesia masih berkecimpung dalam menghadapi masalah tingginya tingkat pengangguran dan kurangnya keterampilan tenaga kerja yang memadai. Melihat pada kondisi yang demikian, pemerintah Indonesia memperbaharui kebijakan terkait kepegawaian salah satunya yaitu merubah kategori aparatur negara menjadi PPPK dan PNS ke dalam UU No.5/2014 dan dilakukan penerbitan PP No. 49/2018 yang memuat aturan manajemen dengan basisnya sistem *merit* dalam Manajemen PPPK.⁴ Akan tetapi, hal tersebut justru menimbulkan perdebatan terkhusus soal PHK bagi PPPK. Yang dalam hal ini tentunya ada aspek-aspek yang diperhadapkan, seperti halnya profesionalisme kerja hingga adanya ketidakpastian hukum.

Setelah dipaparkan peristiwa di atas, dalam penulisan ini membahas terkait kedudukan PPPK, seperti apa payung hukum bagi PPPK apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, dan bagaimana ikhtiar dalam hukum yang dapat ditempuh atas keberatan dengan adanya PHK yang terjadi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dilakukan dengan metode *statute approach*. Dalam hal ini cara yang dilakukan dengan telaah regulasi terkait yang relevan dengan topik bahasan. Selanjutnya untuk perolehan data dilakukan dengan studi kepustakaan melalui karya

Pembekalan.
<https://nasional.kontan.co.id/news/serikat-pekerja-ada-3000-perkeja-kena-phk-sejak-awal-tahun-tanpa-pembekalan>. (Accessed 1 September 2020)

³ Thompson, Mindi N, and Jason J Dahling. "Employment and poverty: Why work matters in understanding poverty." *The American*

psychologist vol. 74,6 (2019): 673-684.
doi:10.1037/amp0000468

⁴ Handini, Wulan Pri. "Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17.4 (2020): 501-518.

ilmiah serta buku dengan sumber dan jenis data yang didapat berdasarkan kajian hasil penelitian atau kajian yang ilmiah.

PEMBAHASAN

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

PPPK dalam kedudukannya di UU ASN Pasal 6 huruf b adalah pegawai Aparatur Sipil Negara yang diangkat Pejabat Pembina Kepegawaian sebagai PPPK sesuai ketentuan UU tersebut dan kebutuhan instansi pemerintah. Selanjutnya pada Pasal 22 juga diterangkan jika PPPK memiliki hak untuk mendapatkan gaji, cuti, tunjangan, pengembangan kompetensi, hingga perlindungan. Meskipun demikian, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak serta merta secara otomatis dilakukan pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Hal ini sesuai dengan Pasal 99 UU ASN yang menjelaskan bahwasanya PPPK secara otomatis tidak dapat diangkat sebagai calon PNS dan harus bersaing menempuh serangkaian proses dalam seleksi calon PNS serta sesuai peraturan perundang-undangan jika ingin menjadi calon PNS. Sehingga dalam artian lain *chance* PPPK dapat dibidang sangat kecil untuk diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Berdasarkan hal yang dijelaskan sebelumnya, kedudukan PPPK dan PNS tentunya berbeda walaupun sama-sama termasuk dalam pengkategorian pegawai ASN.⁵

PPPK dianggap sebagai solusi guna mengatasi kekurangan pegawai negeri yang berkualitas dalam pelayanan publik.⁶ Selain itu, PPPK dapat menjadi alternatif bagi instansi pemerintah yang tidak memiliki anggaran yang cukup untuk mempekerjakan pegawai negeri tetap. Keunggulan PPPK sendiri dapat mencakup berbagai aspek, seperti aspek kualitas, efisiensi, dan fleksibilitas.⁷ Hal ini dapat dilihat bahwa PPPK dapat diangkat untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah, diangkat berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah, serta menjadi jalan keluar bagi instansi pemerintah yang tidak memiliki anggaran yang cukup untuk mempekerjakan pegawai negeri tetap. Di samping keunggulan yang dimiliki, adanya PPPK juga memiliki kerancuan di antaranya pada PPPK hanya diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan tidak menjamin kepastian kerja pada jangka panjang, tentunya hal ini menjadi salah satu aspek ketidakpastian. Selain itu, PPK kurang mendapatkan perlindungan karena tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pegawai negeri tetap, seperti jaminan kesehatan dan pensiun. PPPK juga memiliki sistem evaluasi yang dinilai belum matang sehingga evaluasi kinerja dan pengangkatan ulang masih perlu diperbaiki agar dapat melahirkan pegawai yang berkualitas.

⁵ Pranoto, A. (2019). PNS atau PPPK: Pilihan Karier di Pemerintahan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

⁶ Rismayani, N., & Masruroh, A. (2021). Implementasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Pelayanan Publik di

Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 10(1), 59-68.

⁷ Sugiyanto, A., & Pratama, B. (2021). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 9(1), 76-87.

PPPK dalam kewajiban serta haknya yang diatur dalam UU Ciptakerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020) memiliki hak yang dilindungi hukum seperti:

- a. Hak mendapatkan upah dan tunjangan: PPPK berhak menerima upah dan tunjangan yang sudah diterangkan dalam peraturan perundang-undangan
- b. Hak mendapatkan jaminan sosial: PPPK berhak mendapatkan jamsos, yaitu jaminan untuk kesehatan dan pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- c. Hak atas perlindungan hukum: PPPK memiliki hak untuk dilindungi oleh hukum dan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan jika hak-haknya dirugikan
- d. Hak atas pelatihan dan pengembangan: PPPK berhak mendapatkan fasilitas latihan dan pengembangan yang berkaitan dengan tupoksi

Meskipun hak-haknya telah diregulasikan dalam perundang-undangan, dikarenakan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini masih bersifat kontraktual, hak-hak perlindungan hukum yang dimiliki oleh PPPK belum sekuat hak-hak pegawai negeri tetap.⁸ Oleh karenanya harus ada upaya menguatkan perlindungan hukum bagi PPPK agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan stabilitas kerja PPPK serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Contoh kiat yang dapat

diterapkan yaitu memberikan jaminan kepastian kerja yang pasti bagi PPPK, serta memberikan perlindungan hukum yang setara dengan pegawai negara, terutama ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa kontraknya.

Melanjutkan terkait polemik hak PPPK di atas, manajemen PPPK seperti mekanisme soal pemenuhan kebutuhan, penilaian kinerja, tunjangan dan penggajian, pengadaan, pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, perlindungan, hingga pemutusan kontrak (hubungan perjanjian pekerjaan) yang telah tertuang dalam UU ASN tersebut nyatanya juga masih memiliki celah.⁹ Hal yang demikian dirasa pemberian perlindungan hukum masih kurang memadai kepada PPPK, yang mana salah satunya adalah mengenai PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)¹⁰.

Perlindungan Hukum yang Memayungi PPPK Atas Pemutusan Hubungan Kerja

Pegawai pemerintah adalah WNI yang lolos kualifikasi dan disahkan dalam perjanjian (PPPK) diangkat atas dasar kebutuhan kerja instansi pemerintah. pegawai di sahkan oleh pejabat kepegawaian dan diberikan satu kontrak kerja. Dalam masa kepegawaian diberikan waktu kontrak dengan tenggang waktu selama satu tahun dan dalam periode tersebut diberikan penilaian dan evaluasi untuk bahan perjanjian kerja di masa mendatang.¹¹

⁸ Ramadhani, Dwi Aryanti, and Iwan Erar Joesoef. "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi." *Jurnal Yuridis* 7.1 (2020): 1-26.

⁹ Irawan, E., & Hadisuwito, S. (2018). *PPPK, Kontrak Kerja Layaknya PNS*. Jakarta: Grasindo.

¹⁰ Ardianto, H., & Pratama, B. (2021). Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 47-60.

¹¹ Rofiq, A., & Cahyono, A. D. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior

Gaji yang didapat oleh pegawai PPK berdasarkan oleh beban pekerjaan berdasarkan tanggung jawab dan besar kecilnya resiko yang didapat dalam melakukan pekerjaan sebanding sumber gaji yang didapatkan melalui APBN untuk mereka yang berada di wilayah pusat dan menggunakan APBD untuk merka yang berada di wilayah daerah.

Ada problematika dalam PPPK yang sering tetrjadi adalah pemecatan secara sepihak, dan mereka tidak mendapatkan hak yang seharusnya pasca PHK karena tidak dijelaskan dalam UU No.5/2014 mengenai ASN dibutuhkan campur tangan pemerintah dalam penerbitan regulasi/kebijakan yang ditimbulkan oleh masalah ini. Pegawai pemerintah dianggap sah dalam suatu perjanjian kontrak harus mengikuti peraturan yang termaktub dalam ketentuan Pasal 52 UU No.13/2003 terkait Ketenagakerjaan yang berisi :

- e. Terdapat kemufakatan/kesepakatan di antara dua pihak
- f. Meempunyai kecakapan dan kapabilitas dalam melangsungkan perbuatan hukum
- g. Adanya objek yang diperjanjikan
- h. Tidak ada unsur melanggar ketertiban umum¹²

Dari keempat persyaratan tersebut menjadi dasar dalam pengadaan kontrak kerja ketika pemerintah membentuk kontrak kerja dengan perjanjian kerjatersebut di

dalamnya wajib adanya hubungan hukum yaitu hak dan kewajiban pekerja hingga kontrak tersebut bisa diakui bersama.¹³

Dewasa ini sering terjadi pemecatan dan pemutusan hubungan secara sepihak, yang hal itu menjadi sesuatu yang tidak mengenakan. Prof. Imam Soepomo dalam bukunya menerangkan adanya pemutusan hubungan kerja berdampak pada hidup seseorang, baik dalam keadaan mereka yang kehilangan pekerjaan, tidak mampu membiayai kehidupan, dan ketidakmampuan biaya seseorang dalam menyekolahkan anak-anak.¹⁴ Dalam konteks ASN juga hal demikian berlaku walaupun dalam lingkup instansi yang kecil.

Dalam Undang-Undang ASN pekerja dengan status PNS hanya bisa diberhentikan dengan hormat ketika meninggal dunia; kebijakan pemerintah dalam rangka perampingan mengakibatkan pensiun dini; atas kemauan pribadi; sudah dalam batas pensiun; tidak berkecakapan secara fisik dan mental dalam melangsungkan tugasnya sebagai pegawai pemerintah.¹⁵

Akan tetapi PNS juga bisa diberhentikan secara hormat bukan atas kemauan sendiri apabila pegawai melanggar disiplin PNS level berat. Pekerjaan yang statusnya adalah sebagai PPPK pemberhentian diistilahkan dengan

Karyawan Kontrak. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 104-112.

¹² UU No.13 Tahun 2003

¹³Rizki Hidayatullah. 2019. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK

BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA dalam <https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/RIZKI-H-D1A013340.pdf>

¹⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Cet V, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 115-116.

¹⁵ UU No.5 tahun 2014

Pemutusan Hubungan Pekerjaan yang dibagi atas 3 jenis:

- i. Pemutusan dengan hormat pasal 53 ayat (1) PP no 49/ 2018; tenggang waktu perjanjian sudah dalam tenggat; mati; atas kemauan dan permintaan pribadi; perampangan; tidak cakap fisik/jasmani maupun rohani/mental
- j. Pemutusan dengan hormat bukan permintaan sendiri pasal 53 ayat (2) PP No 49/2018 yang isinya diantaranya adalah; dihukum penjara; melakukan pelanggaran berat terhadap disiplin PPPK; tidak sesuai kualifikasi yang sudah ditargetkan
- k. Pemutusan tidak hormat
 - Penyelewengan terhadap Pancasila juga UUD NRI 1945
 - TP penyelewengan
 - Masuk dalam keanggotaan parpol

Dengan adanya peraturan-peraturan tersebut pemerintah tidak bisa asal-asalan dalam mengambil keputusan, pemerintah harus melihat alasan-alasan yang jelas dalam melakukan pemberhentian terhadap pegawai PPPK. Disebabkan atas pelanggaran disiplin berat bagi PPPK karena sekali terkena pelanggaran ini maka kemungkinan besar yang akan terjadi adalah PHK. Peraturan ini berbeda dengan peraturan yang diberlakukan pada pegawai ASN karena masih terklasifikasi dalam golongan ringan, sedang, dan berat.

Ditempuhnya Upaya Hukum Atas Keberatan PHK yang Terjadi dalam Masa Kontrak

Pemerintah ketika melakukan pemberhentian hubungan perjanjian kerja/PHPK dengan PPPK, sangat memungkinkan terjadi sengketa antara PPPK dalam *governance* itu sendiri karena

merasa keputusan tersebut tidak ada alasan yang konkret terhadap pemutusan PPPK tersebut. Perselisihan yang timbul ini bentuk dari akibat perbuatan pemerintah dalam mengeluarkan SK hubungan kerja adalah bentuk konkret sengketa kepegawaian. Menurut Sugeng Prijodmiyanto, sengketa tersebut disebabkan karena ketetapan keputusan TUN di bidang *employee* oleh badan yang memiliki kewenangan.

Sengketa kepegawaian sering terjadi musabab munculnya surat keputusan TUN (*Beschiking*) dalam urusan *employee* di lapangan sering disebut dengan Surat Keputusan yang ditetapkan oleh pejabat tertentu.

Dalam sengketa kepegawaian upaya hukum yang sifatnya represif atau penyelesaian sengketa dikonkritkan melalui Pasal 129 Ayat 1-2 Undang-Undang ASN yang menyatakan penyelesaian dari sengketa ini adalah upaya administrasi yang meliputi banding administrative atas keberatan.

Penyelesaian ini berbeda dengan UU No. 8/1974 terkait Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa pokok permasalahan diselesaikan di PTUN. Keberatan diajukan secara tertulis kepada pejabat yang mempunyai kewenangan menghukum dan berisi alasan keberatan disampaikan dengan bentuk tertulis yang berisi alasan kepada pejabat yang mempunyai kewenangan mengadili. Banding administrative dilakukan dengan cara pengajuan kepada badan pertimbangan ASN.

Namun terdapat kekurangan dalam peraturan ini dikarenakan tidak ada aturan

mengenai tata cara administrative itu sendiri sehingga sangat berbeda dengan PNS yang bisa langsung melakukan banding yang diajukan kepada BPAEK yang diatur didalam PP NO/24/2011. Berbeda dengan PPPK karena tidak ada peraturan peralihan yang mengatur dan menerangkan untuk PPPK mengajukan kepada BPAEK sehingga munculah ketidakpastian hukum oleh LPS/Lembaga Penyelesaian Sengketa.

Hal ini justru terjadi permasalahan dan potensi sengketa baru dalam pembuatan UU ASN. M, Hadjono menerangkan seharusnya hukum itu untuk menyelesaikan sengketa, bukan menimbulkan sengketa baru. Ditambah berlakunya asas Lex Posterior Derogat Lex Priori, yaitu PPPK yang dulunya di UU yang lama bisa melakukan penyelesaian sengketa secara langsung di peradilan, di UU ASN peraturanya berubah dan UU ASN adalah produk hukum baru.

PENUTUP

Kesimpulan

PPPK dapat diangkat untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah, serta menjadi jalan keluar bagi instansi pemerintah yang tidak memiliki anggaran yang cukup untuk mempekerjakan pegawai negeri tetap.

PPPK dalam hak dan kewajibannya diatur dalam UU Ciptakerja (Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020) memiliki hak yang dilindungi hukum seperti hak mendapatkan upah serta tunjangan, mendapatkan jaminan sosial, hak dalam perlindungan hukum, serta hak atas pelatihan dan pengembangan.

Saran

Untuk mengoptimalkan kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, salah satu yang dikiatkan adalah dengan memberi jaminan kepastian kerja yang jelas bagi PPPK, serta memberikan perlindungan hukum yang setara dengan pegawai negara, terutama ketika terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam masa kontraknya. Dengan adanya kepastian hukum yang menjamin dan teroptimalkan, tentunya hal ini juga selaras dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Imam Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Cet V, (Jakarta: Djambatan, 1983), hlm. 115-116.
- Irawan, E., & Hadisuwito, S. (2018). PPPK, Kontrak Kerja Layaknya PNS. Jakarta: Grasindo.
- Pranoto, A. (2019). PNS atau PPPK: Pilihan Karier di Pemerintahan. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Perundang-undangan

- UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- PP Nomor 49 Tahun 2018 Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Jurnal

- Ardianto, H., & Pratama, B. (2021). Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil

- Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 47-60.
- Gaffar, Salahuddin et al. "The concept of procedural law regarding the implementation of collective agreements with legal certainty in termination of employment in Indonesia." *Heliyon* vol. 7,4 e06690. 5 Apr. 2021, doi:10.1016/j.heliyon.2021.e06690
- Handini, Wulan Pri. "Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah." *Jurnal Legislasi Indonesia* 17.4 (2020): 501-518.
- Kontan.co.id, 2020. Serikat Pekerja: Ada 3.000 Pekerja Kena PHK Sejak Awal Tahun, Tanpa Pembekalan. <https://nasional.kontan.co.id/news/serikat-pekerja-ada-3000-perkeja-kena-phk-sejak-awal-tahun-tanpa-pembekalan>. (Accessed 1 September 2020)
- Ramadhani, Dwi Aryanti, and Iwan Erar Joesoef. "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi." *Jurnal Yuridis* 7.1 (2020): 1-26.
- Rismayani, N., & Masruroh, A. (2021). Implementasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 10(1), 59-68.
- Rofiq, A., & Cahyono, A. D. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Kontrak. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 104-112.
- Sugiyanto, A., & Pratama, B. (2021). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 9(1), 76-87.
- Thompson, Mindi N, and Jason J Dahling. "Employment and poverty: Why work matters in understanding poverty." *The American psychologist* vol. 74,6 (2019): 673-684. doi:10.1037/amp0000468
- Website**
- H., Rizki. 2019. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) YANG DI PHK DALAM MASA KONTRAK BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA dalam <https://fh.unram.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/RIZKI-H-D1A013340.pdf>