

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN PP NO. 49 TAHUN 2018 TENTANG MANAJEMEN PPPK BERKEPASTIAN HUKUM

<sup>1</sup>Raden Yanuar Rasyid Hidayat

<sup>1</sup>Pascasarjana Universitas Pasundan,,Magister Ilmu Hukum ;

## Abstract

Reformasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan didalam kehidupan berbangsa dan bernegara, salah satu dampak positif yang di rasakan, terjadi pada sektor pelayanan publik. Pemerintah sebagai organisasi sektor di tuntutan untuk melakukan peningkatan dalam bidang pelayanan kepada Masyarakat, salah satunya melalui peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pemerintah sebagai organisasi sektor publik dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia di pemerintah sangatlah mendesak, hal tersebut dikarenakan banyaknya bidang pelayanan publik yang membutuhkan sumber daya manusia, selain kebutuhan akan SDM dari segi kuantitas dengan di bukanya lowongan pekerjaan bagi Masyarakat untuk bergabung menjadi pegawai pemerintahan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan, karena salah satu persyaratan dalam penerimaan tersebut adalah harus memiliki kemampuan di masing masing bidang pekerjaan, kualitas sumber daya manusia yang handal merupakan harapan yang ingin di capai dalam meningkatkan pelayanan publik ditengah Tengah penilaian Masyarakat atas kinerja aparatul pemerintah yang belum memberikan rasa kepuasan dalam bidang pelayanan. Salah satu Upaya yang di lakukan oleh pemerintah dalam dalam menjawab keresahana Masyarakat yang menyoroti tentang lemahnya pelayanan yang di berikan pemerintah terhadap Masyarakat, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada Masyarakat untuk menjadi abdin negara , melalu Rekrutment Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) , Indikator keberhasilan rekrutmen dan seleksi dalam perspektif manajemen SDM PNS, adalah bagaimana dapat menemukan calon yang terbaik, memenuhi syarat kualitas dan mengangkat sesuai dengan kebutuhan (*prospecting theory of recruitment*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum (yuridis Normatif) dengan pendekatan deskriptif analitis deskriptif analisis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan menggunakan Bahan hukum yang terdiri dari Bahan Hukum Primer, berupa peraturan perundangan-undangan yang berkaitan dengan judul penelitian yang di bahas, bahan hukum sekunder , berupa bahan hukum yang bersumber dari hasil penelitian terdahulu, buku buku hukum, Bahan hukum tersier meliputi bahan-bahan lain yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, yang memberikan informasi penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder, antara lain kamus, ensiklopedia, block law dictionary dalam bidang hukum maupun di luar bidang hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

Pengatur terkait dengan permasalahan Rekrutment PPPK, belum secara optimal di laksanakan karena masih adanya beberapa pasal dalam peraturan pemerintah yang belum memberikan perlindungan secara menyeluruh terhadap PPPK

**Keywords:** *Perlindungan Hukum , Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, berkepastian hukum*

## Pendahuluan

Sumber daya merupakan pilar utama dalam reformasi birokrasi, terutama yang berkaitan dengan tugas pemerintahan, baik buruknya pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh seorang aparatur pemerintah sangatlah di pengaruhi oleh kinerja dari pelaksana tugas tersebut (aparatur).[1] Undang-undang No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyebutkan bahwa Aparatur negara merupakan sebuah profesi, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tidak Tetap menurut Undang-undang yang lama, namun setelah disahkan UU No. 5 tahun 2014 tentang ASN, sebutan untuk pegawai tidak tetap di ganti namanya menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK), yang di tidaklanjuti dengan di terbitkan Peraturan Pemerintah No.49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang didalamnya mengatur manajemen kinerja berbasis *merit*. *Sistem Merit dalam PP* tersebut sistem manajemen yang lebih mengutamakan kepada kompetensi, kualifikasi dan kinerja sebagai indikator utama dalam melakukan penilaian terhadap calon pegawai [2], adapun tujuan recruitmen dengan menggunakan Sistem Merit, antara lain :

1. Merekrut ASN yang profesional dan berintegritas dan menempatkan mereka pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintah sesuai kompetensinya;
2. Mengembangkan kemampuan & kompetensi ASN;
3. Memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan;
4. Mengelola ASN secara efektif dan efisien;
5. Memberikan penghargaan bagi ASN yang adil dan layak sesuai kinerja.

PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat sebagai ASN untuk menduduki Jabatan tertentu di Lembaga-lembaga pemerintahan, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Keberadaan pengaturan PPPK inilah yang menggantikan pengaturan tentang pegawai tidak tetap. PPPK ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan pemerintah terhadap Masyarakat sehingga lebih efeeien dan akurat dalam mengambil setiap Keputusan, sehingga hal tersebut akan akan meningkatkan produktifitas kinerja yang nantinya akan berimbas meningkatnya kualitas pelayanan kepada masyarakat

Diberlakukannya UU tentang Aparatur sipil negara, dengan status pegawai honor, pengangkatan PPPK tidak secara otomatis dapat berubah begitu saja, namun pengangkatan PPPK disesuaikan dengan kebutuhan daripada instansi tersebut, selain itu untuk dapat mengisi posisi tersebut maka calon PPPK harus terlebih dahulu melalui seleksi yang bersifat terbuka untuk umum, jelas hal ini merugikan bagi tenaga honorer tersebut selain mereka harus memulai Kembali dari “NOL” mereka pun harus bersaing dengan para calon PPPK yang usianya relative lebih muda dan memiliki kemampuan dalam sisi keilmu dan penguasaan teknologi.

Saat ini jumlah pegawai tidak tetap atau tenaga honorer yang penulis dapat dari <https://www.cnbcindonesia.com> berdasarkan data rekap dari Badan Kepegawain Nasional (BKN) menyebutkan bahwa pada tahun 2022 jumlah tenaga honorer sebanyak 2.360.723 orang. Data tersebut didalamnya terdiri dari tenaga kependidikan, tenaga Kesehatan, tenaga penyuluhan dan tenaga administrasi[3]

PPPK atau yang sebelumnya disebut Pegawai Tidak Tetap (PTT) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tetapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja, sebagaimana hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 1 Ayat 4 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebutkan “ bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. Sementara itu dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK menyebutkan “ Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ( PPPK) adalah pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pelaksanaan rekrutmen PNS dan PPPK dilakukan menggunakan sistem Merit, dimana Sistem ini merujuk pada kondisi pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan

kecakapan, keahlian atau kompetensi yang di miliknya. sistem Merit diharapkan mampu menghasilkan PPPK yang dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan tertentu. Konsep pengaturan PPPK dalam kedua peraturan dimaksud menawarkan kesetaraan dalam kesempatan, peluang bekerja dengan aparatur yang berstatus sebagai PNS tentu dengan beberapa pengecualian yang sifatnya minor.

Secara konsep status hukum PNS dan PPPK sangat berbeda, hal tersebut terlihat bahwa PNS seseorang yang memiliki kekuatan hukum dalam mengambil kebijakan yang didasarkan pada kewenangan yang di miliknya, sedangkan PPPK sebagai pelaksana kebijakan yang di keluarkan oleh Pejabat publik dalam hal ini PNS (berdasarkan kewenangannya), sedangkan status hukum dari PPPK hanyalah keperdataan, dalam arti hubungan hukum tersebut hanya bersifat kontraktual. Tentu dalam kaitan dengan aturan main antara PNS dan PPPK pun harus di bedakan, karena aturan main untuk PNS bukan berarti berlaku juga bagi PPPK.

Apabila kita kaitan dengan bentuk pengangkatan PPPK yang didasari pada sebuah perjanjian kerja waktu tertentu maka kedudukan PPPK merupakan Pegawai pemerintah yang memiliki kekuatan hukum dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja bagi PPPK merupakan pengikat hubungan antara pegawai pemerintah non-PNS dengan institusi pemerintah sebagai pemberi kerja, maka hubungan tersebut termasuk kedalam hubungan keperdataan, hal tersebut dapat dilihat dari adanya kesepakatan kedua belah pihak yang saling mengikatkan diri dalam suatu perjanjian[4]

PPPK merupakan pegawai dengan perjanjian kerja, pengertian perjanjian kerja dapat di temui dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 50 yang menyebutkan “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dalam UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa jenis perjanjian kerja terdiri dari 2 (bentuk), yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau
  - e. produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Didalam hukum perdata dengan kenal dengan adanya syarat dalam sebuah perjanjian dimana hal tersebut dapat kita temui pada ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, Adapun ketentuan tersebut, berbunyi sebagai berikut :

1. Adanya Kesepakatan antara para pihak
2. Cakap dalam membuat perikatan
3. Mengenai suatu hal tertentu
4. Suatu Sebab yang Halal

Menurut *Communis Opinio Doctorum* (pendapat para ahli), Perjanjian, adalah suatu perbuatan hukum yang didasarkan adanya kesepakatan kedua belah pihak, yang menimbulkan adanya perbuatan hukum, hal tersebut sejalan dengan yang di sampaikan Prof Subekti, “bahwa perjanjian timbul karena adanya peristiwa hukum dimana, antara individu satu dengan individu lainnya saling mengikatkan diri pada sesuatu hal”[5]

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, dan di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu[6], didalam PP tersebut ada ketidak pastian yang menyangkut masa waktu kontrak bagi PPPK sebagaimana hal tersebut tercantum dalam Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang menyebutkan bahwa:

“ Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja”. Penggunaan kata “

dapat “ dalam ketentuan Pasal tersebut adanya ketidak konsistenan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap seseorang”

Dapat di pahami bahwa di dalam pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang di ikat dengan sebuah perjanjian kerja merupakan suatu bentuk kepastian hukum bagi PPPK tersebut , namun dengan adanya ketentuan yang di atur dalam Pasal 37 ayat (1) tersebut menurut hemat penulis, adanya ketidak tegasan dalam pasal tersebut terkait dengan masa hubungan kerja bagi PPPK tersebut, Dimana adanya kata Dapat dalam Isi Pasal tersebut sehingga makna nya menjadi kabur atau tidak jelas ,sehingga hal tersebut dapat di asumsikan bahwa pemerintah bisa memperjang masa hubungan kerja dan juga bisa tidak memperpanjangn hubungan kerja.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Asparatur Sipil tidak menyebutkan tentang batas hubungan kerja bagi PPPK, sedangkan dalam UU ASN ini mengatur masa kerja bagi ASN sebagai mana hal tersebut di tegaskan dalam Pasal 55 UU ASN, selain itu dalam PP No. 49 tahun 2018 Pasal 57 Ayat (1) menyebutkan “ bahwa Dalam hal terjadi perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) huruf d maka dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai PPPK”

Adanya Frasa kata “**Dapat** “ dalam ketentuan Pasal 37 ayat (1) tersebut pada prinsipnya adalah, bahwa Bahasa Peraturan Perundang–undangan pada dasarnya tunduk pada kaidah tata Bahasa Indonesia, baik pembentukan kata, penyusunan kalimat, teknik penulisan, maupun pengejaannya. Namun bahasa Peraturan Perundang-undangan mempunyai corak tersendiri yang bercirikan kejernihan atau kejelasan pengertian, kelugasan, kebakuan, keserasian, dan ketaatan asas sesuai dengan kebutuhan hukum baik dalam perumusan maupun cara penulisan , sehingga ketentuan Pasal 37 ayat (1) tersebut tidak memiliki kepastian hukum bagi PPPK, sedangkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) yang berkaitan adanya kebijakan perampingan dalam organisasi pemerintahan maka PPPK dapat dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai PPPK, disini PPPK yang merupakan pegawai non ASN tidak memiliki pilihan , selain menerima Keputusan tersebut, sehingga hal inilah yang menjadi pentingnya perlindungan hukum bagi PPPK manakala terjadi perampingan dalam organisasi pemerintahan.

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan hukum dalam rangka mewujudkan keadilan. Bentuk konkrit dari kepastian hukum ialah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu perbuatan tanpa memandang objek yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum, maka setiap orang di Indonesia dapat mempertanggungjawabkan seluruh perbuatannya. Kepastian hukum bertujuan untuk mewujudkan prinsip persamaan di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi[7]

Kepastian ialah nilai yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa adanya nilai kepastian akan tidak berarti apa-apa, tidak memiliki makna karena tidak dapat digunakan sebagai acuan dan pedoman bagi kehidupan setiap orang. Kepastian merupakan salah satu tujuan hukum yang berhubungan dengan pembentukan keteraturan masyarakat. Berlakunya hukum dalam Masyarakat harus tegas dan mengandung keterbukaan sehingga sehingga hukum dapat di maknai oleh Masyarakat dengan baik.

Bunyi Pasal 57 ayat (1) PP No.49 tahun 2018,tidak memberikan perlindungan hukum terhadap PPPK akan memberikan implikasi yang kurang baik terhadap PPPK, karena perlindungan tersebut akan menggambarkan berfungsinya hukum , Dimana hukum adapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian kemanfaatan dan kedamaian.[8]

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subekti, perlindungan kerja yang dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.[9] Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan bahwa yang termasuk dalam perlindungan pekerja yang menyangkut beberapa hal yang antara lain:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan dan jaminan sosial tenaga kerja.

Tujuan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/pengusaha, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh secara konstitusional dapat dilihat pada Alinea IV Pembukaan UUD 45, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1) dan (2). Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku. Negara sejatinya mempunyai tanggungjawab untuk menghadirkan kepastian hukum bagi seluruh warga negara termasuk di dalamnya PPPK, kepastian hukum bagi PPPK sebagai tolak ukur dalam menentukan masa kerja.

Pengaturan hak yang berhubungan dengan adanya pemutusan kerja yang dilakukan oleh pemerintah telah mengatur tentang hak dari pegawai PPPK namun belum mengatur perlindungan hukum secara menyeluruh sebagaimana yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, bahwa perlindungan tidak hanya sebatas perlindungan hukum secara ekonomis, sosial dan teknis namun perlindungan hukum juga harus diberikan dalam hal melakukan gugatan terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja, karena dalam peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah) belum mengatur hal tersebut, tentang hak PPPK dalam melakukan keberatan atas pemutusan kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait ketidakjelasan aturan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Adapun judul dalam penelitian yang penulis ambil adalah : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA BERKEPASTIAN HUKUM

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maksud dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian bersandar pada ciri-ciri keilmuan, yakni rasional, sistematis dan empiris. Spesifikasi dalam penelitian adalah pendekatan Deskriptif Analisis, adapun pengertian dari metode deskriptif analisis adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan menggunakan Bahan hukum yang terdiri dari Bahan Hukum Primer, berupa peraturan perundangan-undangan yang berkaitan dengan judul penelitian yang di bahas, bahan hukum sekunder, berupa bahan hukum yang bersumber dari hasil penelitian terdahulu, buku buku hukum, Bahan hukum tersier meliputi bahan-bahan lain yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, yang memberikan informasi penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder, antara lain kamus, ensiklopedia, block law dictionary dalam bidang hukum maupun di luar bidang hukum yang berkaitan dengan permasalahan yang dapat menunjang dan melengkapi data penelitian. Pendekatan yang di gunakan oleh penelitian adalah Yuridis Normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan mengadakan penelusuran terhadap peraturan peraturannya yang terkait permasalahan yang dibahas[10]

### **Hasil dan Pembahasan**

Ide lahirnya negara hukum dibangun dengan mengembangkan perangkat hukum itu sendiri sebagai suatu sistem yang fungsional dan berkeadilan, dikembangkan dengan menata supra struktur dan infra struktur kelembagaan politik, ekonomi dan social yang tertib dan teratur, serta dibina dengan membangun budaya dan kesadaran hukum yang rasional dan impersonal dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. sistem hukum itu perlu dibangun (*law making*) dan ditegakkan (*law enforcing*) sebagaimana mestinya, dimulai dengan konstitusi sebagai hukum yang paling tinggi kedudukannya. Untuk menjamin tegaknya konstitusi itu sebagai hukum dasar yang berkedudukan tertinggi (*the supreme law of the land*), dibentuk pula sebuah Mahkamah Konstitusi yang berfungsi

sebagai *'the guardian'* dan sekaligus *'the ultimate interpreter of the constitution'* [11]

Mengutip pendapat yang di sampaikan oleh Friedrich Julius Stahl, bahwa ciri dari negara yang menganut sistem negara hukum ada 4 (empat), antara lain : [12]

1. adanya perlindungan HAM,
2. adanya pemisahan atau pembagian kekuasaan,
3. adanya pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan (*wetmatigheid van bestuur*), dan
4. adanya peradilan yang bebas

Salah satu tujuan adanya hukum, adanya kepastian hukum sebagai salah satu cara untuk mengatur tingkah laku di masyarakat sehingga hukum dapat dimaknai sebagai rambu batasan orang untuk melakukan aktifitas di Tengah Tengah Masyarakat tanpa melanggar hukum. Kepastian hukum sebagai salah satu tujuan hukum dapat dikatakan sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan. Bentuk nyata dari kepastian hukum adalah pelaksanaan atau penegakan hukum terhadap suatu tindakan tanpa memandang siapa yang melakukan. Dengan adanya kepastian hukum setiap orang dapat memperkirakan apa yang akan dialami jika melakukan tindakan hukum tertentu. Kepastian diperlukan untuk mewujudkan prinsip persamaan dihadapan hukum tanpa diskriminasi. Dalam teori "Ajaran Prioritas Baku" baku yang di sampaikan oleh Gustaf Radbruch mengemukakan ada tiga ide dasar hukum atau tiga tujuan hukum adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Keadilan merupakan hal yang utama dari ketiga hal itu tetapi tidak berarti dua unsur yang lain dapat dengan serta merta diabaikan. Hukum yang baik adalah hukum yang mampu mensinergikan ketiga unsur tersebut demi kesejahteraan dan kemakmuran Masyarakat [13], kepastian hukum yang menghendaki bahwa hukum dapat berfungsi sebagai peraturan yang harus ditaati tentunya tidak hanya terhadap bagaimana peraturan tersebut dilaksanakan, akan tetapi bagaimana norma-norma atau materi muatan dalam peraturan tersebut memuat prinsip-prinsip dasar hukum.

Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum terutama untuk noma hukum tertulis. Menurut Fence M. Wantu, [14] "hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang. kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat. Hal agar tidak menimbulkan banyak salah tafsir.

Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna, hukum sebagai instrument yang keberadaannya sangat di butuhkan dan melekat pada setiap kehidupan social masyarakat, hukum diperlukan untuk menjaga tatanan kehidupan bersama dan harmonis, tanpa adanya aturan hukum maka kehidupan di masyarakat tidak akan tercapai ketertiban. dalam upaya untuk menjaga ketertiban kehidupan bermasyarakat maka hukum harus ditegakan.

Hukum hadir ditengah tengah masyarakat guna menintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut:

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut [15]
2. Menurut Philipus M. Hadjon hukum Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi) [16]

Bila kita kaitan dengan penelitian ini maka pendapat yang di sampaikan oleh Philipus M. Hadjon, baik pengusaha maupun pekerja harus senantiasa menjunjung tinggi hukum, karena sebagai sarana yang dapat di gunakan dalam melakukan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Pada hakekatnya hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah atau

norma. Menurut Philipus M. Hadjon, “perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kewenangan katau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya[16]

Perlindungan hukum terhadap PPPK merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi, sebagaimana yang diatur Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang berbunyi bahwa: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” Sementara itu, dalam ketentuan Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas dasar kekeluargaan Perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarga dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Dalam merumuskan prinsi-prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah negara. Konsepsi perlindungan hukum bagi rakyat di Barat bersumber pada konsep-konsep “*Rechtstart*” dan “*Rule of The Law*”. Dengan menggunakan konsepsi Barat sebagai kerangka berfikir dengan landasan pada Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila.

Soepomo membagi 3 (tiga) macam perlindungan terhadap pekerja, masing-masing:[17]

1. **Perlindungan ekonomis**, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
2. **Perlindungan sosial**, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan
3. **Perlindungan teknis**, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Sementara itu pengertian perlindungan hukum menurut Muchsin, Perlindungan Hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. **Perlindungan Hukum Preventif** Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.
2. **Perlindungan Hukum Represif** merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran

Reformasi telah membawa perubahan yang sangat signifikan didalam kehidupan berbangsa dan bernegara, salah satu dampak positif yang di rasakan, terjadi pada sektor pelayanan publik. Pemerintah sebagai organisasi sektor di tuntutan untuk melakukan peningkatan dalam bidang pelayanan kepada Masyarakat, salah satunya melalui peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu :[18]

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki

- organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
  3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Sumber daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi birokrasi, namun faktanya masih ada saja permasalahan yang dihadapi terkait dengan permasalahan SDM.[19], rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh aparatur merupakan faktor utama belum dapat ditingkatkan khususnya dalam memberikan pelayanan kepada Masyarakat, bukan hanya itu saja kurangnya SDM dalam segi jumlah pegawai juga menjadi salah satu faktor yang harus dilakukan dalam meningkatkan pelayanan public, salah satunya dengan membuka lowongan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan SDM di kantor-kantor pemerintahan.

Pemerintah sebagai organisasi sektor publik dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada Masyarakat. Pengertian sektor publik itu sendiri menurut Robbin dalam Fahmi (2013)[20], organisasi sektor publik dapat diartikan sebagai suatu tempat yang bisa melakukan banyak peran yang didirikan dengan tujuan mewujudkan keinginan semua pihak.

Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia di pemerintah sangatlah mendesak, hal tersebut dikarenakan banyaknya bidang pelayanan publik yang membutuhkan sumber daya manusia, selain kebutuhan akan SDM dari segi kuantitas dengan dibukanya lowongan pekerjaan bagi Masyarakat untuk bergabung menjadi pegawai pemerintahan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan, karena salah satu persyaratan dalam penerimaan tersebut adalah harus memiliki kemampuan di masing-masing bidang pekerjaan, kualitas sumber daya manusia yang handal merupakan harapan yang ingin dicapai dalam meningkatkan pelayanan publik ditengah Tengah penilaian Masyarakat atas kinerja aparatur pemerintah yang belum memberikan rasa kepuasan dalam bidang pelayanan.

Salah satu Upaya pemerintah dalam meningkatkan pelayanan publik dapat kita lihat setelah di sahkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Dimana Undang-Undang ASN tersebut memberikan warna perubahan terhadap kinerja para aparatur pemerintah, Dimana dalam Undang-Undang tersebut agenda utamanya melakukan reformasi dibidang birokrasi termasuk bidang SDM. Secara umum undang-undang tersebut mengupayakan adanya sebuah sistem yang dapat mengoptimalkan potensi SDM untuk pencapaian tujuan birokrasi.

Undang-Undang ASN menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan SDM di birokrasi, termasuk tentang pegawai tetap atau yang di dalam UU tersebut dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Dimana di dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa pegawai ASN dapat di kategorikan atas dua jenis yaitu PNS yang berstatus pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai dengan perjanjian kerja.

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

Dalam Rekrutmen pegawai pemerintahan baik Calon Pegawai Negeri Sipil maupun PPPK menggunakan sistem Merit, Sistem ini merujuk pada kondisi dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Dengan menerapkan sistem merit diharapkan PPPK ini dapat mendukung kinerja birokrasi, selain ini secara fakta dilapangan banyak aparatur yang ditempatkan di tingka dinas maupun kementerian yang menduduki poisis jabatan tidak sesuai dengan bidang atau keilmuan para pegawai tersebut, sehingga sistem merit dirasakan cocok untuk di teramkan dalam Rekrutmen pegawai pemerintahan baik Calon Pegawai Negeri Sipil maupun PPPK.

Manajemen ASN terbagi atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS diatur dalam PP No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sementara itu Manajemen PPPK diatur dalam PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Perbedaan keduanya pada akhirnya didasarkan pada beberapa aspek

kepengurusan PNS yang tidak tercakup dalam pengelolaan PPPK, yakni kepangkatan dan jabatan, pertumbuhan karir, pola karir, promosi, mutasi serta jaminan pensiun, dan hari tua. Calon PNS dapat menduduki sebuah jabatan serta jenjang karir berupa pangkat dan golongan, sedangkan untuk PPPK, tidak terdapat jenjang karir hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja. PPPK ialah pekerja didasarkan atas sebuah perjanjian yang terdapat masa kerjanya. Sehingga terkait jaminan pensiun maupun jaminan hari tua tak didapatkan ASN PPPK[21]

Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil dalam refeormasi birokrasi harus dimaknai sebagai paradigma baru dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good Government*) guna membangun visi yang baru sebagai suatu pilar aspirasi agar dapat menciptakan *shared vision* dalam pembinaan PNS pada setiap Instansi Pemerintahan. reformasi birokrasi yang berhasil adalah yang mempertimbangkan faktor manusianya, yaitu PNS sebagai subyek dan obyek perubahan. PNS sebagai pelaku operasional yang sangat strategis, karena pada akhirnya PNS-lah yang harus berubah dan yang akan melakukan perubahan, serta yang akan menghadapi perubahan[22]

Secara umum pembinaan manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban, kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah pegawai dilakukan oleh pemerintah pusat dan seluruh ketentuan terhadap seluruh aspek pembinaan manajemen tersebut telah terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku secara nasional.

Perencanaan kepegawaian adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi kebutuhan dan penyediaan SDM-PNS untuk masa mendatang. Untuk memperkirakan jumlah dan jenis kualifikasi yang dibutuhkan pada setiap periode waktu tertentu di masa mendatang. Oleh karena itu perencanaan kepegawaian dilaksanakan dengan tujuan untuk membantu proses rekrutmen dan seleksi, yang secara ekonomis untuk pemanfaatan SDM-PNS secara efektif dan efisien, untuk mengembangkan kualitas SDM yang memiliki kemampuan kerja dan kepuasan kerja, serta untuk mengembangkan sistem informasi SDM-PNS secara akurat[22]

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bahwa 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, ataupun kondisi kecacatan, bertujuan guna mewujudkan PNS yang profesional, netral, akuntabel, dan Sejahtera.

Sebagaimana hal tersebut yang di sampaikan Prpto Hadi (2006)[23] bahwa dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, peranan PNS sangatlah sangat penting. Untuk mewujudkan hal tersebut, manajemen PNS diarahkan untuk menciptakan sosok PNS yang profesional, netral, akuntabel, dan sejahtera. Profesional berarti bahwa setiap PNS diharapkan memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, kompeten dibidangnya, mempunyai jiwa berkompetisi atau bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi

Perencanaan kepegawaian adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi kebutuhan dan penyediaan SDM-PNS untuk masa mendatang. Untuk memperkirakan jumlah dan jenis kualifikasi yang dibutuhkan pada setiap periode waktu tertentu di masa mendatang. Oleh karena itu perencanaan kepegawaian dilaksanakan dengan tujuan untuk membantu proses rekrutmen dan seleksi, yang secara ekonomis untuk pemanfaatan SDM-PNS secara efektif dan efisien, untuk mengembangkan kualitas SDM yang memiliki kemampuan kerja dan kepuasan kerja, serta untuk mengembangkan sistem informasi SDM-PNS secara akurat<sup>1</sup>.

Dalam penjelasan Pasal 56 Undang-undang No.5 tahun 2014 tentang ASN bahwa Penyusunan kebutuhan PNS merupakan analisis kebutuhan jumlah, jenis, dan status PNS yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utama secara efektif dan efisien untuk mendukung beban kerja Instansi Pemerintah Indikator keberhasilan rekrutmen dan seleksi dalam perspektif manajemen SDMPNS, adalah bagaimana dapat menemukan calon yang terbaik, memenuhi syarat kualitas dan mengangkat sesuai dengan kebutuhan (*prospecting theory of recruitment*). Idealnya bukan hanya prospek organisasi saja,

tetapi juga prospek karier pelamar. Kedua belah pihak saling membutuhkan dan saling memperoleh kesesuaian serta kecocokan (*matching theory of recruitment*). Dengan demikian rekrutmen dan seleksi secara filosofis adalah komitmen organisasi untuk mencari dan mengangkat PNS yang berkualitas untuk mengisi formasi jabatan yang lowong, sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam manajemen PNS salah satu unsur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi adalah melalui analisis jabatan, hal tersebut dilakukan bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang jabatan dan informasi jabatan yang berkaitan dengan kualifikasi dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan, kualifikasi dan spesifikasi jabatan sebagai dasar dalam penentuan karakter dari keahlian guna memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam pengisian jabatan tersebut, karena hal tersebut berkaitan dengan keberlangsungan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab setelah dilaksanakannya pengangkatan PNS.

Saat ini dalam Upaya peningkatan pelayanan pemerintah terhadap Masyarakat, dengan cara melakukan rekrutmen pegawai pemerintah dimana pengaturan rekrutmen pegawai pemerintah mengacu kepada Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN.

Dalam negara hukum, hukum diposisikan sebagai aturan main dalam penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan masyarakat, dan tujuan hukum itu sendiri antara lain untuk menyelenggarakan masyarakat yang damai, adil, dan bermakna. Artinya, tujuan negara hukum adalah terciptanya keadilan, perdamaian, dan kemanfaatan atau tindakan pemerintah, dan masyarakat yang berdasarkan tujuan. Dalam negara hukum, keberadaan hukum dijadikan sebagai alat untuk mengatur kehidupan bernegara, pemerintahan, dan masyarakat.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ASN, yang dimaksud dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja adalah “warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam hal ini untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

Pengangkatan calon pegawai negeri sipil berdasarkan kontrak kerja dilakukan oleh instansi pemerintah melalui evaluasi yang objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi, dan persyaratan lain yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Kontrak kerja minimal satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan evaluasi kinerja, sebagaimana hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 37 Ayat (1) yang berbunyi : “ Masa Hubungan Perjanjian Kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja” .

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

Bentuk pengangkatan PPPK menunjukkan bahwa pegawai tersebut adalah pegawai pemerintah yang terikat kontrak kerja untuk waktu tertentu. Pegawai pemerintah non PNS terikat secara hukum dengan pemerintah yang memperkerjakannya dalam sebuah perjanjian kerja PPPK. 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 sejas-jelasnya mengenai akibat hukum, status hukum, dan konsekuensi yang lahir dari suatu perjanjian yang telah disepakati.[24]

Perjanjian kerja yang dimaksud dalam UU ASN ialah perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT). Pengangkatan PPPK secara permanen masih belum memungkinkan karena menurut UU ASN pada Pasal 1 angka 3, “pegawai ASN PPPK diangkat untuk menjadi pegawai sementara, yang tentu saja berbeda dengan PNS.” Kekuatan pengaturan PPPK yang dikukuhkan dari kontrak PKWT didasarkan oleh PKWT calon pegawai dengan instansi pemerintah yang memperkerjakannya.<sup>2</sup> PKWT tak dapat dilaksanakan bagi pekerjaan tetap, hanya dilakukan untuk beberapa pekerjaan mengikuti jenis, sifat,

atau kegiatan pekerjaan yang akan selesai dalam waktu yang dibatasi[25]

Terdapatnya PKWT dalam PPPK, memiliki peranan akan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut di atas. Perlindungan hukum digunakan sebagai contoh bagaimana hukum bekerja khususnya gagasan bahwa supremasi hukum dapat mewujudkan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian.

Merujuk pada ketentuan isi yang terdapat pada PP No. 49 tahun 2018 yang mengatur terkait dengan manajemen PPPK. Selain mengatur ketentuan yang menjelaskan mengenai manajemen PPPK, hal lain yang diatur adalah mengenai masa kerja pada pegawai PPPK. Ketentuan ini diatur pada Pasal 37, dijelaskan pada pasal ini bahwa masa kerja pegawai PPPK paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan ataupun pada penilaian kerja. Selain itu batas maksimal yang diperbolehkan pada masa kerja ini yaitu paling lama 5 tahun bagi pegawai PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama (JPT Utama) dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPT Madya). Menurut penulis dalam peraturan pemerintah ini sudah terdapat masa kerja pada pegawai PPPK, akan tetapi masih menimbulkan multitafsir karena pada Pasal 37 ayat (5) batas maksimal 5 tahun hanya disebutkan pada pegawai PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. Sedangkan PPPK tidak hanya menduduki dua jabatan tersebut melainkan ada jabatan lain yang dapat diduduki PPPK, namun tidak disebutkan batas maksimal masa kerja.[26]

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 selain adanya ketentuan tentang batas minimal masa kerja bagi PPPK , juga adanya aturan yang merugikan bagi tenaga honorer tersebut seperti pada Paragraf 4 Tata Cara Pemberhentian karena Perampangan Organisasi Pemerintah atau Kebijakan Pemerintah yang Mengakibatkan Pengurangan PPPK

Dalam hal PPPK yang mengalami pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (1), 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.

Pemutusan hubungan kerja bagi PPPK sangat dimungkinkan terjadi karena dalam PP No. 49 tahun 2018 PPPK yang diterima sebagai pegawai hanya diikat dengan perjanjian kerja minimal 1 (satu) tahun, dan hal juga sangat di mungkin PPPK menjadi pegawai Kontrak seumur hidupnya sepanjang kontrak yang bersangkutan terus diperpanjang karena tenaganya dibutuhkan.

Perlindungan hukum dalam konteks hukum administrasi negara merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan - tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan Peraturan Hukum. Perlindungan hukum dalam bidang publik tidak sekedar diberikan dalam bidang keperdataan saja. Dalam bidang public perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting dalam menjaga hubungan antara pemerintah dengan dengan Masyarakat (publik).

#### **A. Pengaturan Masa Kerja Bagi PPPK yang berkepastian Hukum Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi PPPK**

Peraturan Pemerintah No.49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK, Selain mengatur ketentuan yang menjelaskan mengenai manajemen PPPK juga mengatur adanya masa kerja bagi pegawai PPPK , sebagaimana hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 37 ayat (1) Dimana dalam ketentuan tersebut di

jelaskan bahwa masa kerja pegawai PPPK paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan ataupun pada penilaian kerja. adanya ketidak tegasan dalam pasal tersebut terkait dengan masa hubungan kerja bagi PPPK tersebut, Dimana adanya kata Dapat dalam Isi Pasal tersebut sehingga makna nya menjadi kabur atau tidak jelas ,sehingga hal tersebut dapat di asumsikan bahwa pemerintah bisa memperjang masa hubungan kerja dan juga bisa tidak memperpanjangn hubungan kerja. Selain itu batas maksimal yang diperbolehkan pada masa kerja ini yaitu paling lama 5 tahun bagi pegawai PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama (JPT Utama) dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPT Madya).

Pengaturan masa kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 37 ayat (1) menimbulkan multitafsir , karena pada ketentuan Pasal 37 ayat (5) batas maksimal 5 tahun hanya disebutkan pada pegawai PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. Sedangkan bagi PPPK tidak hanya menduduki dua jabatan tersebut melainkan ada jabatan lain yang dapat diduduki PPPK, namun tidak disebutkan batas maksimal masa kerjanya, sedangkan bagi PPPK dapat menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama maupun Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, namun tidak disebutkan masa kerjanya,hal ini yang menjadi pengaturan terkait masa kerja tidak berkepastian hukum karena tidak diaturnya masa kerja bagi PPPK secara jelas .

Sedangkan adanya penggunaan Frasa kata “ **Dapat** “ dalam peraturan perundang-undang hal tersebut, menjadi tidak jelas , karena dalam penyusunan produk hukum hendaknya mengacu pada kaidah Bahasa Indonesia yang baik dan benar sebagaimana hal tersebut yang disebutkan dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan , Angka 243 Lampiran II, antara lain :

Bahasa Peraturan Perundang–undangan pada dasarnya tunduk pada kaidah tata Bahasa Indonesia, baik pembentukan kata, penyusunan kalimat, teknik penulisan, maupun pengejaannya. Namun bahasa Peraturan Perundang-undangan mempunyai corak tersendiri yang bercirikan kejernihan atau kejelasan pengertian, kelugasan, kebakuan, keserasian, dan ketaatan asas sesuai dengan kebutuhan hukum baik dalam perumusan maupun cara penulisan.

Kepastian hukum merupakan bentuk kongkrit aturan hukum baik tertulis maupun tidak tertulis yang berisikan aturan aturan yang memiliki sifat umum yang di jadikan sebagai pedoman ,Sehingga kepastian hukum dapat membrikan Jaminan adanya perlindungan hukum kepada setiap orang dalam melakukan perbuatan tentunya hal tersebut sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku

## **B. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi PPPK**

Ketentuan pasal 27 ayat (2) UUD 1935 memberikan jaminan bagi seluruh rakyat Indonesia bahwa seluruh rakyat Indonesia memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan kehidupan yang layak.

Bunyi ketentuan pasal tersebut mengisyaratkan bahwa negara memberikan jamin dan perlindungan hukum bagi seluruh rakyat Indonesia untuk mencari dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan selama tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam kontek perlindungan hukum , hukum hadir ditengah tengah masyarakat guna menintegrasikan dan mengkordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain. Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Pada hakekatnya hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia, yang berbentuk kaidah atau norma.

Imam Soepomo, bahwa pemberian pelindungan pekerja meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu: pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, bidang kesehatan kerja, bidang keamanan kerja, bidang jaminan sosial buruh. Hadimya negara dalam kontek ketenagakerjaan semata mata untuk memberikan keamanan, kenyamanan dan ketertiban bagi seluruh rakyat, menurut Satjipto Rahardjo bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja bukan saja memberikan kepastian hukum tetapi dapat

mendatangkan juga kemanfaatan dan keadilan.

Pemutusan hubungan kerja bagi PPPK sangat dimungkinkan terjadi karena dalam PP No. 49 tahun 2018 PPPK yang diterima sebagai pegawai hanya diikat dengan perjanjian kerja minimal 1 (satu) tahun, dan hal juga sangat di mungkin PPPK menjadi pegawai Kontrak seumur hidupnya sepanjang kontrak yang bersangkutan terus diperpanjang karena tenaganya dibutuhkan.

Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil negara maupun Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan perjanjian Kerja telah mengakomodir adanya jaminan terhadap PPPK, seperti dalam UU ASN Pasal 106 ayat (1) yang berbunyi :

(1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a. jaminan hari tua;
- b. jaminan kesehatan;
- c. jaminan kecelakaan kerja;
- d. jaminan kematian; dan
- e. bantuan hukum.

Sementara itu dalam ketentuan Pasal 106 ayat (3) menyebutkan bahwa : Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya

Dalam konteks Hukum administrasi , perlindungan adalah perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun dalam bentuk yang bersifat represif (pemaksaan), Dalam bidang public perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya yang dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga keberadaan asas-asas umum pemerintahan yang layak memiliki peranan penting dalam menjaga hubungan antara pemerintah dengan dengan Masyarakat (publik).

Berkaitan dengan adanya ketentuan pada Paragraf 4 Tata Cara Pemberhentian karena Perampingan Organisasi Pemerintah atau Kebijakan Pemerintah yang Mengakibatkan Pengurangan PPPK. 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 selain adanya ketentuan tentang batas minimal masa kerja bagi PPPK , juga adanya aturan yang merugikan bagi tenaga honorer

Khusus terkait adanya perampingan Organisasi Pemerintah atau Kebijakan Pemerintah, maka pemerintah harus memperhatikan hal ini , karena menurut hemat penulis, hal tersebut mengisyaratkan harus tunduk terhadap ketentuan tersebut tanpa diberikan hak melakukan keberatan. Perlindungan hukum bukan saja berkaitan dengan masalah hak ekonomi namun perlindungan hukum menyangkut tentang keberlanjutan para PPPK tersebut setelah dilakukan pemutusan Hubungan kerja. Karena perlindungan hukum bagi pekerja menyangkut Perlindungan ekonomis, Perlindungan sosial, dan Perlindungan teknis. adanya perlindungan sosial bukan saja berkaitan dengan Kesehatan secara jasmani saja tetapi menyangkut Kesehatan Rohani, Dimana Kesehatan Rohani menyangkut mental seseorang . hal ini menjadi hal yang sangat penting karena dengan mental yang kuat maka pekerja memiliki keyakinan , bahwa setiap alumni PPPK dapat bekerja di mana pun berdasarkan rekomendasi dari pengalaman kerja mereka di pemerintahan

## **Simpulan**

1. Pengaturan masa kerja yang diatur dalam ketentuan Pasal 37 ayat (1) menimbulkan multitafsir , karena pada ketentuan Pasal 37 ayat (5) batas maksimal 5 tahun hanya disebutkan pada pegawai PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya. sedangkan bagi PPPK dapat menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama maupun Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, namun tidak disebutkan masa kerjanya, hal ini yang menjadi pengaturan terkait masa kerja tidak berkepastian hukum karena tidak diaturnya masa kerja bagi PPPK secara jelas

2. Perlindungan hukum bagi PPPK sebagaimana yang diatur dalam baik UU ASN maupun PP 49 tahun 2018 belum mengatur tentang perlindungan hukum bagi PPPK secara menyeluruh seperti mengajukan keberatan atas keputusan kerja sepihak tanpa di berikan kesempatan untuk menjawab atas keputusan kerja tersebut . UU ASN maupun PP 49 tahun 2018 hanya memberikan perlindungan dalam bentuk pendampingan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya,

## Referensi

- [1] S. H. Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, “ENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN IMPLIKASINYA TERHADAP HAK DAN KEWAJIBAN KEPEGAWAIAN,” *Soedirman Law Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–14, 2020, [Online]. Available: <http://journal.fh.unsoed.ac.id/index.php/SLR/article/view/20/28>
- [2] Meritopedia, “Sistem Merit dalam Manajemen ASN,” *Meritopedia*, 2023. <https://meritopedia.kasn.go.id/tentang-sistem-merit> (accessed Jun. 10, 2023).
- [3] C. I. Tim Redaksi, “BKN Kumpulkan Data Pegawai Honorer, Hasilnya Bikin Kaget,” *CNBC Indonesia*, 2022. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20221123082244-4-390369/bkn-kumpulkan-data-pegawai-honorer-hasilnya-bikin-kaget> (accessed Jun. 10, 2023).
- [4] I. E. J. Dwi Aryanti Ramadhani, “PERLINDUNGAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DALAM KONSEP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI INSTITUSI PERGURUAN TINGGI,” *J. Yuridis*, vol. 7, no. 1, pp. 1–26, 2020, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/495926-none-66c7b6ad.pdf>
- [5] Subekti, *pokok -pokok hukum perdata*, 1st ed., vol. 4, no. 2. Jakarta,: Intermedia, 2003. [Online]. Available: [https://www.academia.edu/8369184/1\\_Pokok\\_pokok\\_Hukum\\_Perdata](https://www.academia.edu/8369184/1_Pokok_pokok_Hukum_Perdata)
- [6] Peraturan Pemerintah, “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja,” *Peratur. Pemerintah Republik Indones.*, no. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pp. 1–64, 2018, [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/99181/pp-no-49-tahun-2018>
- [7] Jaka Mulyata, “Keadilan, Kepastian, dan Akibat Hukum Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor : 100/PUU-X/2012 Tentang Judicial Review Pasal 96 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta., 2015. [Online]. Available: <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/48396/Keadilan-Kepastian-dan-Akibat-Hukum-Putusan-Mahkamah-Konstitusi-Republik-Indonesia-Nomor-100PUU-X2012-Tentang-Judicial-Review-Pasal-96-Undang-Undang-Nomor-13-Tahun-2003-Tentang-Ketenagakerjaan>
- [8] D. A. Ramadhani and I. E. Joesoef, “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi,” *J. Yuridis*, vol. 7, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.35586/jyur.v7i1.1830.
- [9] A. Daya, D. I. Pt, S. Langit, and A. Hakim, “TENAGA KERJA DALAM SISTEM OUTSOURCING JURUSAN ILMU HUKUM,” 2013, [Online]. Available: [https://repository.uin-suska.ac.id/2944/1/2013\\_2013279IH.pdf](https://repository.uin-suska.ac.id/2944/1/2013_2013279IH.pdf)
- [10] Defri Liber Sonata, “METODE PENELITIAN HUKUM NORMATIF DAN EMPIRIS: KARAKTER KHAS DARI METODE MENELITI HUKUM,” *FIAT JUSTISIA J. Ilmu Huk.*, vol. 8, no. 1, pp. 15–35, 2014, doi: doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8no1.283.
- [11] A. Hamidi *et al.*, *POLITIK HUKUM ISLAM DI INDONESIA*, Pertama. Rejang Lebong – Bengkulu – Indonesia: Adhra Grafika, Curup, 2022. [Online]. Available: [www.andhrafika.com](http://www.andhrafika.com)
- [12] A. S. Maggalatung, “Indonesia Negara Hukum Demokratis Bukan Negara Kekuasaan Otoriter,” *SALAM J. Sos. dan Budaya Syar-i*, vol. 2, no. 2, 2015, doi: 10.15408/sjsbs.v2i2.2379.
- [13] R. T. Prayogo, “Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1

- Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang,” *J. Legis. Indones.*, vol. 13, no. 2, pp. 191–202, 2016, [Online]. Available: <https://ejournal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/151/pdf>
- [14] F. M. Wantu, “Antinomi Dalam Penegakan Hukum Oleh Hakim,” *J. Berk. Mimb. Huk.*, vol. 19, no. 3, p. 395, 2007, [Online]. Available: <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/19070/12335>
- [15] M. R. Dwidja Priyatno & Aridhayand, “Jurnal Mimb. Justitia,” *J. Huk. Mimb. Justitia*, vol. 2, no. 2, pp. 765–784, 2016, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/178378-ID-resensi-buku-book-review-satjipto-rahard.pdf>
- [16] dkk Philipus M. Hadjon, “Pengantar Hukum Administrasi Indonesia,” Surabaya: Bina Ilmu, 1987, p. 256. [Online]. Available: <https://balaiyanpus.jogjaprovo.go.id/opac/detail-opac?id=12369>
- [17] A. Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, 1st ed. Jakarta: Sinar Grafika, 2009. [Online]. Available: [https://repository.um-surabaya.ac.id/31118/1/1.\\_buku\\_hk\\_ketenagakerjaan\\_pasca\\_reformasi.pdf](https://repository.um-surabaya.ac.id/31118/1/1._buku_hk_ketenagakerjaan_pasca_reformasi.pdf)
- [18] M. M. J. Annetta Carolina Pardede, “Manajemen Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dalam Rangka,” *J. Public Policy Manag. Rev.*, vol. 6, 2017, [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/198120-manajemen-sumber-daya-manusia-pegawai-ne.pdf>
- [19] R. A. Artisa, “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk),” *J. Pembang. dan Kebijak. Publik*, vol. 06, no. 01, p. 33, 2015.
- [20] S. Asih, *ORGANISASI Teori , Kasus , dan Aplikasi Penelitian*, 1st ed. DENPASAR BALI: CV. SETIA BAKTI, 2018. [Online]. Available: <https://repository.unud.ac.id/protected/storage/upload/similarity/a16a05e13845ac6e253fda6888bb2a78.pdf>
- [21] K. Indra and N. Dewi, “Status Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Ditinjau Dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara,” *J. Kertha Negara*, vol. 11, no. 2, pp. 138–150, 2023.
- [22] Murgiyono, “Civil service management paradigm in bureaucratic reform,” *J. Kebijak. dan Manaj. PNS*, vol. 4, no. 1, pp. 60–71, 2010, [Online]. Available: <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/138>
- [23] Prapto Hadi, “Manajemen PNS\_NKRI\_Prapto Hadi.pdf,” *J. Intelejen dan Kontra Intel*, vol. 2, 2005, [Online]. Available: <http://library.stik-ptik.ac.id/file?file=digital/29079-Jik 9-06-008.pdf>
- [24] INCE NURAFFA ARFIANI, “Analisis terhadap status hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPP) Ditinjau dari undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,” *Leg. Opin.*, vol. 5, no. 4, pp. 1–20, 2017, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/publications/190567/analisis-terhadap-status-hukum-pegawai-pemerintah-dengan-perjanjian-kerja-pppk-d#cite>
- [25] T. El Rahman, R. A. A. Innaka, A. Hernawan, N. Darmini, and M. P. Dewi, “Asas Kebebasan Berkontrak Dan Asas Kepribadian Dalam Kontrak-Kontrak Outsourcing,” *Mimb. Huk. - Fak. Huk. Univ. Gadjah Mada*, vol. 23, no. 3, pp. 583–596, 2012, doi: 10.22146/jmh.16178.
- [26] A. D. Adyatma, “Analisis Yuridis Masa Kerja Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja,” *Mimb. Keadilan*, vol. 14, no. 2, pp. 149–159, 2021, doi: 10.30996/mk.v14i2.4940.