



**Jurnal Penegakan Hukum  
Indonesia (JPHI)**



**JPHI E-ISSN 2746-7406  
JPHI P-ISSN 2808-4896**

# **PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA YANG DIPUTUS HUBUNGAN KERJA OLEH PEMERINTAH**

**Yudit Aditiya Putra <sup>\*[1]</sup>; Yati Nurhayati <sup>[2]</sup> &  
Istiana Heriani<sup>[3]</sup>**

**Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan MAB**  
Jl. Adhyaksa No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin  
Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123  
E-mail: [Ydtptr27@gmail.com](mailto:Ydtptr27@gmail.com)<sup>[1]</sup>  
[Yn.fhuniska@gmail.com](mailto:Yn.fhuniska@gmail.com)<sup>[1]</sup>  
[ihheriani2579@gmail.com](mailto:ihheriani2579@gmail.com)<sup>[3]</sup>

Submitted : 05/04/2023  
Revised : 08/05/2023  
Accepted : 28/05/2023  
Published : 19/06/2023

**Editorial Office:**

Jl. Brigjen H. Hasan Basri  
Komplek Polsek Banjarmasin  
Utara Jalur 3, No. 9 Kota  
Banjarmasin; Provinsi  
Kalimantan Selatan; Republik  
Indonesia (70125).

**Email**

[jphi.scholarcenter@gmail.com](mailto:jphi.scholarcenter@gmail.com)

**Principal Contact**

+62 812 5681 2202

© 2021 by the authors.  
Submitted for open access  
publication in Jurnal  
Penegakan Hukum Indonesia  
(JPHI) under the terms and  
conditions of the Creative  
Commons Attribution  
NonCommercial-ShareAlike  
4.0 license (CC BY NC SA)

**Abstract**

*Demands for employee needs that can no longer be postponed became the basis for the formulation of Law no. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, where this law introduces a new position, namely Government Employees with Work Agreements. belonging to the ASN group. The state must provide certainty regarding matters that can be set as benchmarks to determine the period of service of PPPK. The research is focused on two problem formulations, namely how are the rights, obligations and legal protection for PPPK based on applicable regulations when compared to PNS; as well as whether PPPK can file an administrative lawsuit against the State Administrative Court if the government terminates employment based on applicable laws and regulations. This research is a normative research, which uses a statutory approach (Statute Approach), and a Conceptual Approach (Conceptual Approach). The types of legal materials used are primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. From this research it is known that PPPK and PNS have different rights, even though the obligations of PPPK and PNS are the same based on Law no. 5 of 2014 concerning ASN. The legal protection obtained by PPPK and civil servants is the same. However, civil servants and PPPK have different positions where civil servants have the legal power to make decisions based on their authority and clear career paths as permanent civil servants. Whereas PPPK is a government employee with special expertise whose job is to implement. PPPK can submit a lawsuit to the Administrative Court after first submitting administrative efforts, namely administrative appeals submitted to BPASN as stipulated in PP No. 79 of 2021 concerning Administrative Efforts and Advisory Board for the State*

<p>4.0). For more information visit (<a href="http://creativecommons.org">http://creativecommons.org</a>) Attribution-ShareAlike 4.0 International License</p>	<p><i>Civil Apparatus, precisely in Article 18.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>Legal Protection; Government Employees with Employment Agreements; Termination of Employment.</i></p> <p style="text-align: center;"><b>Abstrak</b></p> <p>Tuntutan kebutuhan pegawai yang tidak dapat lagi ditunda menjadi dasar disusunnya UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana undang-undang ini mengenalkan satu posisi baru yakni Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. yang termasuk ke dalam golongan ASN. Negara harus memberikan kepastian berkaitan dengan hal-hal yang bisa ditetapkan sebagai tolak ukur untuk menentukan masa kerja PPPK. Penelitian difokuskan pada dua rumusan masalah, yakni bagaimana hak, kewajiban dan perlindungan hukum untuk PPPK berdasarkan peraturan yang berlaku jika dibandingkan dengan PNS; serta apakah PPPK dapat mengajukan gugatan administrasi ke PTUN jika dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini merupakan penelitian normatif, yang menggunakan pendekatan undang-undang (Statute Approach), dan pendekatan Konseptual (Conceptual Approach). Jenis bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Dari penelitian ini diketahui bahwa PPPK dan PNS memiliki hak yang berbeda, padahal kewajiban PPPK dan PNS sama berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Perlindungan hukum yang didapatkan oleh PPPK dan PNS sama. Namun PNS dan PPPK mempunyai posisi yang berbeda dimana PNS memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang dimilikinya serta jenjang karir yang jelas sebagai pegawai negeri tetap. Sedangkan PPPK merupakan pegawai pemerintahan yang berkeahlian secara khusus yang tugasnya adalah pelaksana. PPPK dapat mengajukan gugatan ke PTUN setelah terlebih dahulu mengajukan upaya administratif yakni upaya banding administratif yang diajukan kepada BPASN sebagaimana diatur dalam PP No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, tepatnya dalam Pasal 18.</p> <p><b>Kata kunci:</b> Perlindungan Hukum; Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja.</p>
--	--

### PENDAHULUAN

SDM aparatur merupakan salah satu pilar utama untuk mereformasi birokrasi karena posisinya yang sangat penting untuk menggerakkan dan menyelenggarakan fungsi-fungsi pemerintahan. Kualitas dari pelayanan pemerintah sangat tergantung dan dapat dinilai dari performa serta kinerja pegawai aparatur. Sementara paramter untuk mengetahui bagaimana efektivitas pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan publik yang diberikan, bagaimana birokrasi, kemampuan pegawai dan ketanggapan SDM pada saat menghadapi permintaan situasi dari warga yang

mengharapkan adanya perbaikan dalam hal kualitas pelayanan. Penghormatan secara berlebihan dari seseorang membuat bawahannya menjadi terbiasa untuk mengerjakan tugasnya dengan didasarkan kepada aturan yang dibuat oleh pimpinan saja, serta tidak melihat bagaimana keinginan dan kepentingan masyarakat dimana hal inilah yang menjadi tugas utama mereka yakni melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.<sup>1</sup> SDM aparatur pada kenyataannya terkesan bertingkah sebagai pejabat yang diberikan pelayanan, bukannya memberikan pelayanan terbaik untuk warga. Hal ini akhirnya membuat kinerja mereka untuk melayani masyarakat tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Tuntutan kebutuhan tidak lagi dapat ditunda yakni menata SDM aparatur bersifat profesionalisme, tidak berpihak dalam hal perpolitikan, mempunyai kemampuan serta produktif, sekaligus memiliki integritas yang tinggi menjadi dasar dikeluarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. UU ini memberikan kesan bahwasannya aparatur negara adalah profesi yang menempatkan aparatur negara yang sebelumnya merupakan PNS dan pegawai honorer yang tak tetap, digantikan oleh UU No. 5 Tahun 2014 yakni terbagi menjadi 2 yaitu PNS dan PPPK. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 5 Tahun 2014, PNS merupakan WNI yang memenuhi persyaratan, menjabat di kursi pemerintahan secara tetap. Sementara PPPK berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 5 Tahun 2014, merupakan WNI dengan memenuhi persyaratan tertentu, ditunjuk atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu dengan tujuan menjalankan tugas pemerintahan. PPPK merupakan perubahan atas ketentuan tentang pegawai tidak tetap. Sebelum adanya konsep PPPK, pegawai tidak tetap diangkat atas pertimbangan seberapa butuh instansi terhadap pegawai tambahan, namun pegawai tidak tetap justru berjumlah lebih banyak daripada kebutuhan instansi sebab adanya alasan politis. Bahkan sering terjadi keadaan menarik pada beberapa instansi, dimana pegawai tidak tetap justru mempunyai

---

<sup>1</sup> Alfatih, (2004), Memberdayakan Aparatur Pemerintah Melalui Reformasi Birokrasi, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 2, hlm. 90.

beban kerja yang lebih banyak daripada PNS yang posisinya merupakan pegawai tetap dan pelaksana utama dalam berbirokrasi.<sup>2</sup>

PPPK diharapkan menjadi jalan keluar yang baru untuk tenaga tidak tetap yang telah bekerja di institusi pemerintahan sejak sebelum lahirnya UU No. 5 Tahun 2014, sekaligus untuk menarik tenaga profesional untuk melakukan pengabdian sebagai ASN tanpa khawatir terjadinya disparitas perlakuan dengan PNS. Adanya PPPK yang baru dihadirkan ini menghapus keberadaan tenaga honorer diprediksi dapat menghadirkan suatu perlindungan hukum serta sebagai jawaban terhadap kesemerawutan terhadap kemampuan, integritas serta profesionalitas pegawai pemerintahan.<sup>3</sup> Kedudukan hukum PPPK yakni sebagai salah satu unsur ASN yang terbebas dari campur tangan seluruh pihak. PPPK berkewajiban yang sama dengan PNS, tetapi PPPK dan PNS memiliki perbedaan hak. Perbedaan itu ada pada hak mendapatkan fasilitas, jaminan pensiun, serta jaminan hari tua yang tak didapatkan PPPK.<sup>4</sup>

Kemudian jika dihubungkan dengan jenis pengangkatan PPPK yaitu menggunakan sistem PKWT, sehingga dengan tidak langsung posisi PPPK merupakan pekerja pemerintahan yang mempunyai kekuatan hukumnya ada pada perjanjian kerjanya. Perjanjian kerja untuk PPPK adalah sebagai ikatan diantara pekerja dengan instansi tempatnya akan bekerja. Jika perjanjian kerja itu menjadi penghubung diantara pegawai non-PNS dengan instansi pemerintahan tempatnya bekerja, maka hubungan hukum diantara kedua pihak merupakan hubungan hukum perdata. Hubungan keperdataan dapat dilihat dari persetujuan diantara para pihak yang bersedia mengikatkan diri mereka pada sebuah kesepakatan. Pada saat PPPK telah menjalin kesepakatan dengan instansi pemerintah, maka saat itulah telah terjadi

---

<sup>2</sup> Rike Anggung Artisa, (2015), Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) :Review Terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, Vol. 6, No. 1, hlm. 36.

<sup>3</sup> Legina Nadhila Qomarani, (2020), Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Cakrawala Kepegawaian di Indonesia, *Jurnal Cepalo*, Vol. 4, No. 2, hlm. 83.

<sup>4</sup> Ida Ayu Putri Wulandari, Ibrahim R, I Ketut Suardita, (2018), Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Universitas Udayana*, Vol. 1, No. 2, hlm. 12.

perikatan yang berbentuk perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dimaksud oleh UU No. 5 Tahun 2014 yaitu PKWT.<sup>5</sup>

Banyak pendapat menyatakan bahwa PPPK sebenarnya tak lebih dari digantinya istilah Pegawai Tidak Tetap, Pegawai Honorer, ataupun Staf Kontrak yang tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan SDM tiap institusi pemerintahan, dan pergantian istilahnya adalah dengan PPPK. Tetapi ditambah dengan penjarangan yang ketat karena tujuan utamanya agar orang-orang dengan kualitas terbaiklah yang dapat lulus penjarangan dan ditetapkan menjadi PPPK. Pemikiran ini sebenarnya tidaklah salah karena salah satu alasan dilahirkannya sistem dalam PPPK ini yakni untuk menjawab tidak adanya pegawai selain PNS yang sistem penjaringannya tidak jelas. Tetapi meskipun begitu, terdapat perbedaan mendasar dari PPPK dengan sebutan-sebutan lainnya yang intinya adalah pegawai dengan perjanjian kerja, yakni dasar hukum dan hak-hak yang diterima diantaranya: gaji, penghargaan, tunjangan dan lainnya yang tidak diperoleh oleh pegawai honorer atau pegawai dengan perjanjian kerja.

Guna melengkapi pengaturan mengenai PPPK, maka dikeluarkan PP No. 49 Tahun 2018. Konsep pengaturan PPPK pada kedua peraturan itu mengatur jaminan kesetaraan yang berkaitan dengan kesempatan atau peluang kerja dengan PNS. Tetapi PP No. 49 Tahun 2018 dianggap belum memberikan kepastian berkaitan dengan jangka waktu PPPK untuk menduduki jabatan dalam pemerintahan itu. PP No. 49 Tahun 2018 hanya memberikan pengaturan mengenai parameter minimal masa perjanjian kerja yaitu 1 tahun, dimana ada kemungkinan PPPK menjadi ASN seumur hidupnya selama masa kerja tetap dilakukan perpanjangan oleh instansi tempatnya bekerja dengan alasan tenaganya masih diperlukan. Pada sisi lain, jika pemahamannya bersebrangan dengan kepala daerah terpilih dan menjabat dalam suatu waktu, maka kapan pun PPPK dapat dilakukan pemberhentian karena alasan yang dibuat seolah-olah memanglah kesalahan besar yang dilakukan oleh PPPK.

Negara sejatinya mempunyai tanggung jawab untuk menghadirkan kepastian hukum bagi seluruh warga negaranya, yang dalam hal ini PPPK pun membutuhkan

---

<sup>5</sup> Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef, (2020), Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Instansi Perguruan Tinggi, *Jurnal Yuridis*, Vol. 7, No. 1, hlm. 6-7-.

kepastian hukum berkaitan dengan hal-hal yang bisa ditetapkan sebagai tolak ukur untuk menentukan masa kerja PPPK. PPPK harus bersikap profesional dalam bekerja dan harus memiliki integritas yang tinggi, tetapi di sisi lainnya PPPK juga berhadapan dengan keadaan yang tidak pasti. Dimana apabila PPPK diputus hubungan kerjanya, maka bagaimanakah langkah hukum yang dapat dilakukan untuk membela haknya sebagaimana hak yang dimiliki oleh PNS, salah satunya adalah mengajukan gugatan ke PTUN. Dalam hal ini tidak ada batasan sejauh mana kinerja PPPK dapat dikatakan bagus atau tidak bagus, semua akan tergantung penilaian individual dari kepala daerah dan hal ini bersifat sangat subjektif.

Berangkat dari hal tersebutlah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dimana pembahasannya akan dipusatkan pada seputar perlindungan hukum untuk PPPK jika diputus hubungan kerjanya oleh pemerintah apakah dapat melakukan upaya hukum mengajukan gugatan ke PTUN. Disamping tugas dan kewajibannya yang sama dengan PNS, sudah sewajarnya PPPK juga memiliki hak dan jaminan perlindungan hukum yang sama dengan PNS.

### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah hak, kewajiban dan perlindungan hukum untuk PPPK berdasarkan peraturan yang berlaku jika dibandingkan dengan PNS?
2. Apakah PPPK dapat mengajukan gugatan administrasi ke PTUN jika dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah berdasarkan aturan yang berlaku?

### **TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui hak, kewajiban dan perlindungan hukum untuk PPPK berdasarkan peraturan yang berlaku jika dibandingkan dengan PNS.
2. Untuk mengetahui PPPK dapat mengajukan gugatan administrasi ke PTUN jika dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah berdasarkan aturan yang berlaku.

### **METODE PENELITIAN**

Hukum sebagai salah satu suatu cabang ilmu pengetahuan juga terikat pada paradigma sebagaimana ilmu pengetahuan umumnya.<sup>6</sup> Paradigma penelitian dalam ilmu hukum merupakan suatu hasil konstelasi dari kerangka pemikiran baik dalam bentuk kajian rasional secara normatif atau doktrinal yang bersifat deduktif maupun empiris yang bersifat induktif.<sup>7</sup> Jenis penelitian hukum ini merupakan penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang memperoleh bahan hukum dengan cara mengumpulkan dan menganalisa bahan-bahan hukum yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, oleh karena itulah, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know how* di dalam hukum. Hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan.<sup>8</sup> Menganalisis bagaimana konsep terbaik untuk menangkal perlawanan dari teroris yang seharusnya dilakukan oleh aparat hukum agar tidak melanggar asas praduga tak bersalah.

## PEMBAHASAN

### **Hak, Kewajiban Dan Perlindungan Hukum Untuk PPPK Berdasarkan Peraturan Yang Berlaku Jika Dibandingkan Dengan PNS**

Pembangunan nasional dilakukan untuk menciptakan SDM bangsa sepenuhnya dengan tujuan untuk menjadi bangsa yang sejaterah, dan berkeadilan secara merata yang didasarkan kepada Pancasila dan konstitusi.<sup>9</sup> Pancasila memiliki sifat apriori sebab sudah melebihi posisi hukum positif, yang tak bisa dikelompokkan sebagai bagian dari hukum positif. Kedudukannya yang begitu membuat nilai-nilai Pancasila seharusnya dipergunakan untuk menentukan validitas semua tata hukum positif maupun perundangan, yang harus sumbernya dari nilai-nilai Pancasila.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Yati Nurhayati, (2013), "Perdebatan Antara Metode Normatif Dengan Metode Empirik Dalam Penelitian Ilmu Hukum Ditinjau Dari Karakter, Fungsi, dan Tujuan Ilmu Hukum" *Jurnal Al Adl*, Vol 5, No 10, hlm.15

<sup>7</sup> Yati Nurhayati, Ifrani, & M. Yasir Said, (2021), "Metodologi Normatif dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum", *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, Vol. 2, No.1, Februari 2021, hlm.1-20

<sup>8</sup> Peter Mahmud Marzuki. (2015). *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Prenadamedia, hlm. 83.

<sup>9</sup> Barzah Laputomo, (2011), Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon, *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No. 3, hlm. 59.

<sup>10</sup> Luthfi Widagdo Eddyoono, (2019), Quo Vadis Pancasila sebagai Norma Konstitusi yang Tidak Dapat Diubah, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 16, No. 3, hlm. 602.



Dengan kemerdekaan yang diraih pada tahun 1945, membuat bangsa Indonesia memiliki kuasa untuk menjalankan kehidupan kenegaraan untuk mencapai cita-cita yang termuat di dalam ideologi Negara.<sup>11</sup>

Pasca dilakukannya amandemen konstitusi yakni UUD 1945, dan terjadinya perubahan kondisi pada bangsa Indonesia menyebabkan UU No. 8/1974 yang saat itu berlaku tidak lagi relevan untuk dijadikan dasar hukum untuk berbirokrasi dalam kepegawaian negara. Sehingga dalam rangka untuk mewujudkan tujuan pemerintahan yang baik. Asas-asas umum pemerintahan yang baik pada dasarnya merupakan petunjuk untuk para penyelenggaran negara untuk melaksanakan tugasnya. Petunjuk itu dibutuhkan agar perbuatan-perbuatan tetap sesuai dengan tujuan hukum sesungguhnya.<sup>12</sup> Maka dibutuhkan reformasi birokrasi khususnya di bagian kepegawaian yang diwujudkan pada sebuah perundangan. Disahkannya UU No. 5/2014 adalah bukti keseriusan dari pemerintah untuk melakukan reformasi birokrasi kepegawaian di Indonesia. Bagian Menimbang pada UU No. 5/2014 menyatakan bahwasannya undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan ASN yang berintegritas, profesionalitas, bersikap netral serta terbebas dari campur tangan politis, bersih dari praktik KKN, sekaligus dapat melaksanakan pelayanan untuk warga masarakat sesuai dengan dasar-dasar dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945.

Keberadaan PPPK adalah sebuah konsep baru dalam UU No. 5/2014, sekaligus merupakan hal yang membuat aturan ini berbeda dengan aturan yang mengatur hal serupa sebelumnya. UU No. 8 Tahun 1974 tidak memberikan ketentuan mengenai konsep PPPK, bahkan tidak mengatur tentang perjanjian kerja untuk pegawai pemerintah.<sup>13</sup> UU No. 8 Tahun 1974 hanya membedakan PNS menjadi 3 kelompok, yakni PNS Pusat, PNS Daerah, dan PNS lain yang ditetapkan dengan PP sebagaimana diatur pada Pasal 1 angka 2 UU No. 8/1974.

---

<sup>11</sup> Made Oka Cahyadi Wiguna, (2021), Pemikiran Hukum Progresif untuk Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Masyarakat, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 18, No. 1, hlm. 117.

<sup>12</sup> Bernat Panjaitan, (2015), Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara (TUN) Pada Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. 3, No. 2, hlm. 6.

<sup>13</sup> Maulida, Nuzlia, (2022), Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Unizar Recht Journal*, Vol. 1, No. 1, hlm. 32.



Apabila dilakukan penelusuran, PKWT adalah bentuk perjanjian kerja yang justru ketentuannya diakomodir di UU No. 13/2003, bukan dimuat aturan yang mengatur tentang kepegawaian. Fadhel Maulana berpendapat bahwasannya PPPK adalah upaya dari negara untuk menciptakan bermacam-macam inovasi dalam bidang birokrasi pemerintah dengan pertukaran kemampuan serta berbagi pengetahuan dan pengalaman diantara bidang publik dengan bidang swasta. Sehingga, adanya PPPK dapat menimbulkan terjadinya adrenalin birokrasi dalam rangka mempercepat penyelenggaraan ASN.<sup>14</sup> PPPK sendiri diangkat dengan PKWT, sehingga posisi PPPK secara tidak langsung pada dasarnya merupakan pegawai pemerintahan yang juga berkekuatan hukum. Perjanjian kerja untuk PPPK adalah pertalian hukum diantara pegawai pemerintah non-PNS dengan pemerintahan. Jika perjanjian kerja itu adalah ikatan pegawai non-PNS dengan instansi pemerintahan tempatnya bekerja, maka hubungan hukum diantara kedua belah pihak merupakan hubungan keperdataan. UUD 1945 memberikan amanat agar semua orang mempunyai kesamaan hak untuk mendapatkan pekerjaan serta mendapatkan upah dan diperlakukan dengan baik pada hubungan pekerjaan. Karena itulah, selanjutnya peneliti akan membandingkan kedudukan PNS dan PPPK beserta hak, kewajiban dan alasan pemberhentiannya.

PNS dan PPPK adalah bagian dari ASN yang perbedaannya adalah masa kerja. Selain itu, perbedaan diantara keduanya adalah dalam hal hak yang dimiliki selama menjabat. Ketentuan mengenai hak ASN ini dimuat pada Bab VI UU No. 5 Tahun 2014. Hak PNS ditentukan pada Pasal 21, sementara hak PPPK ditentukan pada Pasal 22. Berdasarkan Pasal 21 dan Pasal 22, diketahui bahwasannya PNS dan PPPK mempunyai perbedaan hak yakni PNS berhak mendapat fasilitas, sedangkan PPPK tidak memiliki hak tersebut; PNS berhak menerima jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sementara PPPK tidak berhak atas hal tersebut.

Berkaitan dengan hak untuk mendapatkan gaji dan tunjangan untuk PPPK, hal ini diatur dalam Perpres RI No. 98/2020. Pasal 5 Peraturan Presiden ini mengatur:

- (1) Gaji tunjangan untuk PPPK pada tingkat Pusat dibebankan kepada APBN.

---

<sup>14</sup> Fadhel Maulana Ramadhan. *Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN*. [https://jdih.bappenas.go.id/data/file/Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN \(Ulasan JDIH Revisi\).pdf](https://jdih.bappenas.go.id/data/file/Kepastian_Hukum_PPPK_dalam_Sistem_ASN_(Ulasan_JDIH_Review).pdf). Diakses tanggal 30 Juni 2023.

- (2) Gaji tunjangan untuk PPPK pada tingkat Daerah dibebankan kepada APBD.
- (3) Sumber gaji tersebut terlebih dahulu ditegaskan dalam UU No. 5/2014 Pasal 101 yang bunyinya sebagai berikut: Gaji PPPK yang bekerja di pusat menjadi beban APBN sedangkan PPPK yang bekerja di daerah menjadi beban APBD. Perbedaan hak yang dimiliki oleh PNS dan PPK dalam hal tunjangan masa tua, padahal kewajiban PPPK dan PNS mempunyai kesamaan. Kesamaan kewajiban yang dimiliki oleh PNS dan PPPK sesuai dengan yang diatur pada Pasal 23. Kewajiban yang dimiliki PPPK dan PNS tersebut, keduanya memiliki kewajiban yang sama. Pasal tersebut mengatur kewajiban untuk ASN tanpa dipisahkan antara PNS dan PPPK, namun hak yang mereka dapatkan berbeda sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Selain itu, proses seleksi untuk menjadi ASN pun sama sulitnya walaupun dengan persyaratan dan tahapan yang berbeda. Walaupun dengan perbedaan tahapan tersebut, namun peluang dan kesulitan untuk dapat lolos seleksi memiliki sama-sama sulit.

Peneliti sendiri menilai berdasarkan proses seleksi PPPK yang telah dilaksanakan, memang seleksi untuk PPPK lebih sulit dibandingkan dengan seleksi PNS karena angka *passing grade* pada seleksi PPPK terlalu tinggi. Dilansir dari CNN Indonesia, Menteri PAN RB melaporkan bahwa banyak peserta tes PPPK yang tidak lolos seleksi. Oleh karenanya Presiden memberkan perintah untuk mengkaji ulang standar perangkaan atau *passing grade* dalam penjaringan orang-orang untuk mendapatkan posisi PPPK.<sup>15</sup>

Selain hak dan kewajiban, mari kita bandingkan perlindungan yang didapatkan oleh PPPK dengan perlindungan yang didapatkan oleh PNS berdasarkan PP No. 49 Tahun 2018, Pasal 75 (1) yang mengatur:

- (1) Pemerintah memiliki kewajiban untuk memberi perlindungan dengan bentuk:
  - a. Jaminan hari tua;
  - b. Jaminan kesehatan;
  - c. Jaminan kecelakaan kerja;
  - d. Jaminan kematian; dan
  - e. Bantuan hukum.

Selanjutnya, pada PP No. 11/2017, Pasal 308 dijelaskan:

- (1) Pemerintah berkewajiban memberi perlindungan dengan bentuk:
  - a. Jaminan kesehatan;
  - b. Jaminan kecelakaan kerja; dan
  - c. Jaminan kematian

---

<sup>15</sup> Ramadhan Rizki Saputra. 12 Juni 2023. *Banyak PPPK Tak Lulus Passing Grade, Jokowi Perintahkan Cari Solusi*. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20230612150347-20-960760/banyak-pppk-tak-lulus-passing-grade-jokowi-perintahkan-cari-solusi>. Diakses pada 8 Juli 2023.

Secara sekilas, terlihat bahwa PPPK memiliki satu perlindungan dari pemerintah yang tidak dimiliki oleh PNS yakni jaminan hari tua. Namun, pada PP No. 11/2017, Pasal 304 ayat (2) disebutkan bahwasannya PNS memiliki hak atas masa tuanya, karena untuk menghargai pengabdian yang telah diberikan oleh PNS semasa mudanya. Sehingga perlindungan yang harus diberi oleh pemerintah kepada PPPK maupun PNS sama. Kemudian dalam hal pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja kepada PNS dan PPPK, peneliti juga melakukan perbandingan dimana pengaturang mengenai pemberhentian PPPK ditentukan pada PP No. 49/2018, yang terdiri dari beberapa pasal beserta alasan pemberhentiannya

Berdasarkan perbandingan alasan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian untuk PPPK dan PNS, diketahui bahwa PNS memiliki alasan yang lebih banyak dibandingkan PPPK. Beberapa alasan yang dimiliki oleh PNS untuk diberhentikan, yang tidak dimiliki oleh PPPK diantaranya: permintaan sendiri; mencapai usia pensiun; meninggal dunia, tewas, atau hilang; mencalonkan diri dalam pemilihan umum; tidak lagi menjabat sebagai pejabat negara; dan pemberhentian karena hal lain. Sedangkan alasan yang dimiliki oleh PPPK untuk diberhentikan, yang tidak dimiliki oleh PNS diantaranya: PHK karena tak mencapai target kerja; dan PHK karena menyeleweng terhadap nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.

Perbedaan paling mudah diketahui adalah dari istilah penamaannya, dimana PNS berkekuatan hukum untuk memutuskan kebijakan sesuai kewenangannya dan jenjang karir yang dimiliki PNS sangat jelas sebab kedudukannya yang sebagai pegawai negeri tetap. Sementara PPPK merupakan pegawai pemerintah yang mempunyai keahlian secara khusus yang menjalankan tugas sebagai unsur pelaksana. PNS mempunyai ikatan dinas serta mengharuskan mono loyalitas. Sedangkan PPPK mempunyai hubungan hukum bersifat perdata atau kontraktual. Dengan begitu, pembeda antara PNS dan PPPK yakni hubungan hukumnya. Dengan begitu, maka aturan yang diberlakukan untuk PNS bukan berarti serta merta dapat diberlakukan bagi PPPK.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Edi Siswadi, (2012), *Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Prima*. Bandung: Mutiara Press, hlm. 156.

## **Gugatan Administrasi Ke PTUN yang Diajukan PPPK Jika Dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku**

Semua institusi Pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan penyusunan terhadap kebutuhan jumlah serta formasi jabatan yang dapat diisi PPPK sesuai dengan analisis jabatan dan beban kerja, yang disusun dalam jangka waktu 5 tahun, kemudian dirincikan per 1 tahun sesuai dengan prioritas kebutuhan. Kebutuhan jumlah serta bagaimana jabatan yang akan diduduki PPPK harus diatur dalam Keputusan Menteri. Tetapi dalam hal ini yang menjadi ketidakjelasan yaitu batas keperluan yang dimaksud apakah pegawainya yang kurang ataukah tenaga ahlinya yang harus ditambah. Karena jika aturan yang dibentuk tidak jelas atau adanya kekaburan maka akan rentan terjadi ajang KKB oleh pihak yang mempunyai kuasa dan tidak bertanggungjawab.<sup>17</sup>

Konsep Perjanjian Kerja pada awalnya diperkenalkan dalam UU No. 13/2003, yang tujuannya yakni untuk mengikat hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja yang akan bekerja di perusahaan itu sebagaimana diatur dalam Pasal 50 UU No. 13/2003. Perjanjian kerja pada undang-undang ini terdiri dari 2 jenis, yakni Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana yang ditentukan pada Pasal 56.

Konsep itu selanjutnya dipergunakan oleh UU No. 5 Tahun 2014 untuk hubungan kerja dengan pegawai non-PNS yang kemudian dalam undang-undang ASN ini disebut dengan istilah PPPK. Dengan diangkatnya PPPK berdasarkan dengan konsep PKWT tentu memiliki akibat hukum yang berbeda dengan pengangkatan PNS, karena PNS sebagai Pegawai ASN yang tetap tidak seperti PPPK. Kekuatan hukum posisi PPPK akan tergantung kepada isi PKWT antara calon pegawai dengan institusi pemerintahan tempatnya akan bekerja.

Konsep PKWT berdasarkan Pasal 59 (1) UU No. 13 Tahun 2003 hanya bisa diterapkan untuk formasi-formasi tertentu berdasarkan jenisnya serta sifatnya

---

<sup>17</sup> Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, (2020), Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Reformasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 2, No. 5, hlm. 4.

ataupun kegiatannya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Kemudian dipertegas dengan Pasal 59 (2) yang menentukan bahwasannya PKWT tidak bisa diterapkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap. Sehingga jika dilakukan pengamatan dari konsep PKWT tersebut yang diterapkan pada PPPK, maka akan berakibat kepada perlindungan hak-hak PPPK. Perbedaan konsep PKWT dalam UU No. 13 Tahun 2003 dengan PKWT dalam UU No. 5 Tahun 2014 adalah pemberi kerja. Pemberi kerja dalam hukum ketenagakerjaan adalah perusahaan atau pengusaha dan yang diberi kerja adalah buruh atau pekerja. Sedangkan pemberi kerja untuk PPPK adalah instansi pemerintahan. Selain itu, ketentuan dasar-dasar kontrak PPPK diatur di dalam PP No. 49 Tahun 2018 yang artinya bersifat baku, sedangkan dalam hukum ketenagakerjaan ketentuan mengenai kontrak akan disepakati oleh pengusaha dan pekerja.

Perlindungan hukum berdasarkan penjelasan Philipus M. Hadjon, adalah perlindungan atas harkat martabat, dan pengakuan akan HAM yang dipunya oleh seluruh subyek hukum sesuai dengan ketentuan hukum dari tindakan kesewenang-wenangan. Perlindungan hukum terbagi menjadi 2 jenis, yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif tujuannya adalah sebagai pencegah terjadinya permasalahan dimana dengan adanya perlindungan hukum preventif, pemerintah akan berhati-hati dalam memutuskan yang didasarkan pada diskresi. Sementara perlindungan hukum represif tujuannya adalah menyelesaikan permasalahan yang dilakukan oleh badan peradilan. Prinsip perlindungan hukum untuk masyarakat dari tindakan pemerintah bersumber dari konsep mengenai pengakuan serta perlindungan terhadap HAM, sebab munculnya konsep mengenai pengakuan serta perlindungan atas HAM diarahkan kepada pembatasan serta meletakkan kewajiban warga maupun penguasa. Dihubungkan dengan pengakuan serta perlindungan HAM, pengakuan dan perlindungan HAM memperoleh posisi utama yang dihubungkan dengan tujuan negara hukum.<sup>18</sup>

Perlindungan hukum diberi oleh negara untuk setiap warga negaranya, termasuk PPPK yang bekerja dan mengabdikan diri untuk tugas-tugas pemerintahan. Sebagaimana yang sudah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya dimana

---

<sup>18</sup> Philipus M. Hadjon, (2007), *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu, hlm. 20.

hubungan hukum antara PPPK dengan institusi pemerintahan yang mempekerjakannya hanyalah sebatas hubungan secara perdata sehingga dibutuhkan kejelasan aturan dan kesepakatan semenjak pelaksanaan rekrutment hingga bagaimana hubungan kerja dapat berakhir. Disamping itu, juga perlu adanya penetapan dengan jelas sejak awal tentang jenis pekerjaan, hak maupun kewajibannya. Dengan begitu maka akan ada kepastian secara hukum untuk PPPK.<sup>19</sup>

Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dengan pemberi kerja karena perjanjian kerja, secara teoritis merupakan hak pemberi kerja dan hak pekerja untuk memulai maupun mengakhirinya.<sup>20</sup> Perpanjangan kontrak perjanjian kerja untuk PPPK akan disesuaikan dengan ketentuan dalam PP No. 49 Tahun 2018 dapat diberikan paling lama 5 (lima) tahun untuk PPPK yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) baik utama maupun madya. Tidak dijelaskan bagaimana nasib bagi PPPK yang tidak menduduki JPT dalam PP No. 49 Tahun 2018. Tidak adanya pengaturan perpanjangan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang tidak menduduki JPT dapat menyebabkan ketidakjelasan posisi pegawai PPPK pasca diperpanjangnya hubungan perjanjian kerja. Ketidakjelasan ini dapat dijadikan sebagai alasan untuk Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk memutuskan hubungan kerja dengan PPPK setelah masa hubungan perjanjian kerja berakhir.

PP tentang Manjaemen PPPK yang memberikan pengaturan mengenai alasan-alasan PPPK diberhentikan pada dasarnya telah memberikan perlindungan hukum secara preventif kepada PPPK. Dengan diaturnya alasan-alasan pemberhentian PPPK ini, diharapkan tidak akan terjadi kesewenang-wenangan dari institusi pemerintahan tempat PPPK bekerja untuk memberhentikan dengan sewenang-wenang tanpa alasan yang jelas, sehingga untuk bisa memberhentikan PPPK maka harus berdasarkan alasan yang telah diatur. Meskipun begitu, peneliti merasa ketentuan pemberhentian PPPK masih belum optimal dan masih dapat dijadikan bahan kesewenang-wenangan, seperti dalam hal pemberhentian karena dituduh telah melakukan pelanggaran disiplin berat atau karena tidak tercapainya target kinerja. Alasan-alasan itu bersifat subjektif dimana untuk menilainya tidak jelas sejauh mana

<sup>19</sup> Sri Hartini, (2014), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Cet-3. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 31.

<sup>20</sup> Andari Yurikosari, (2016), *Ambivalensi Status dan Kedudukan PPPK Berdasarkan UU ASN dan UU Ketenagakerjaan di Indonesia*. *Civil Service*, Vol. 10, No. 2, hlm. 4.

batasannya dan apa yang dijadikan sebagai bahan ukurnya. Kondisi ini bertentangan dengan keinginan konstitusi yang menghendaki semua pekerja diperlakukan dengan adil pada saat bekerja, serta bertentangan dengan asas keadilan dan kesetaraan yang dianut dalam penyelenggaraan dan manajemen ASN. Jika PPPK merasa keberatan atau tidak terima terhadap pemberhentiannya, maka negara harus memberikan perlindungan hukum secara represif yakni usaha yang bisa ditempuh oleh PPPK setelah menerima informasi bahwa dirinya diberhentikan dengan alasan yang tidak dapat ia terima.

Perlindungan hukum tidak cukup hanya diberikan secara preventif saja, harus ada upaya represif sebagai bentuk perlindungan yang nyata. Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap PPPK yang menimbulkan perselisihan karena PPPK merasa keputusan tersebut tidak dibuat sebagaimana seharusnya yang menyebabkan kerugian untuk PPPK akibat dari keputusan pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah. Perselisihan yang disebabkan karena adanya keputusan pemberhentian hubungan kerja ini merupakan bagian dari sengketa kepegawaian. Sengketa kepegawaian merupakan sengketa maupun perselisihan yang muncul karena adanya penetapan sebuah Keputusan Tata Usaha Negara pada bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang memiliki wewenang, kewajiban, hak dan pembinaan. Keputusan TUN tersebut banyak yang berbentuk Surat Keputusan (SK) yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.<sup>21</sup>

UU No. 5 Tahun 2014 mengatur bahwa sengketa pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif, yang diatur dalam Pasal 129 yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- (1) Sengketa kepegawaian ASN diproses dengan jalur administratif.
- (2) Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.
- (3) Keberatan administratif diajukan tertulis yang ditujukan kepada atasan pejabat yang memiliki wewenang untuk memberikan hukuman yang disertai dengan alasan yang tembusannya disampaikan pada pejabat yang memiliki wewenang untuk memberikan hukuman.
- (4) Banding administratif diajukan pada badan pertimbangan ASN.
- (5) Ketentuan lebih lanjut tentang upaya administratif dan badan pertimbangan ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah.

---

<sup>21</sup> Yemima Andria Hotmauli Simanjuntak, (2022), *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. Jurnal Syntax Transformation, Vol. 3, No. 4.



Ketentuan penyelesaian sengketa administratif dalam UU No. 5 Tahun 2014 sangat berbeda dengan penyelesaian sengketa administratif yang diatur dalam UU No. 8 Tahun 1974 yang dilakukan melalui peradilan TUN secara langsung. Pada Pasa 129 ayat (5) di atas dijelaskan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif diatur dalam Peraturan Pemerintah. Pada PP No. 11 Tahun 2017 atau pada PP No. 49 Tahun 2018 dengan Perjanjian Kerja, sama tidak mengatur mengenai upaya administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 129 ayat (5).

Ketentuan mengenai upaya administratif ini ditentukan dalam peraturan tersendiri dan khusus yakni dalam PP No. 79 Tahun 2021 dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara. Peraturan Pemerintah ini tidak hanya mengatur sebatas tentang PNS tetapi juga mengatur tentang PPPK, yang dibuktikan dengan pengertian Keberatan yang diatur dalam Pasal 1 angka 4, yakni: "Banding adalah upaya administratif yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK mengenai pemberhentian sebagai PNS atau pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK".

UU No. 30 Tahun 2014 mengatur bahwa terdapat 2 (dua) tingkatan upaya administratif yakni keberatan dan banding. Jika ada masyarakat yang merasa dirugikan atas keputusan atau tindakan dari pejabat yang berwenang maka harus terlebih dahulu mengajukan keberatan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang menetapkan keputusan atau melakukan tindakan tersebut. Selanjutnya apabila masyarakat masih merasa belum puas terhadap hasil dari pengajuan keberatan tersebut, maka masyarakat dapat mengajukan banding kepada atasan pejabat yang mengeluarkan keputusan TUN. Jika upaya administratif banding sudah dilakukan dan masyarakat masih tidak puas terhadap hasilnya, maka selanjutnya masyarakat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan yang dalam hal ini adalah PTUN.

PTUN merupakan salah satu sarana dalam mencapai tujuan keadilan dalam hukum, oleh karenanya organisasi berdasarkan hukum adalah wadah untuk aktivitas serta sinergi untuk mencapai tujuan utama.<sup>22</sup> Namun dalam hal pemberhentian untuk ASN hanya dapat dilakukan upaya banding administratif sesuai dengan amanat

---

<sup>22</sup> Erna Susanti, (2009), Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Sebagai Media Pengawasan Masyarakat Untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa, *Mulawarman Law Review*. Hlm.3

dari PP No. 79 Tahun 2021. Sedangkan upaya keberatan administratif hanya digunakan pada saat ASN merasa keberatan atas keputusan pejabat atau PPK selain pemberhentian sebagai ASN. Artinya, upaya keberatan tidak dapat digunakan untuk ASN yang diberhentikan.

Sehingga PPPK yang merasa keberatan terhadap PHK oleh pejabat yang memiliki kewenangan, maka PPPK tersebut bisa melakukan upaya banding administratif yang diajukan pada BPASN dengan menyertakan alasan serta bukti sanggahan, yang tembusannya ditujukan pada PPK. Upaya banding administratif ini diajukan kepada BPASN paling lama 14 hari kerja semenjak keputusan pejabat TUN diterima oleh PPPK. Jika tidak juga menemukan jawaban yang memuaskan perasaannya, maka PPPK bisa mengajukan upaya hukum dengan mengajukan gugatan ke PTUN. Dasar hukum mengenai upaya hukum tersebut ditentukan pada Pasal 18 PP No. 79 Tahun 2021 yang berbunyi: Pegawai ASN yang tidak puas atas keputusan BPASN, maka bisa melakukan upaya hukum yang diajukan pada Pengadilan Tinggi TUN.”

Menurut peneliti keadaan ini sesuai dengan ketentuan Pasal 48 UU No. 5 Tahun 1986 yang memberikan kewenangan kepada setiap orang untuk mengajukan gugatan ke PTUN dengan alasan sengketa kepegawaian yang diakibatkan keluarnya keputusan TUN yang ditujukan kepadanya. Adapun bunyi Pasal 48 tersebut pada pokoknya yakni:

- (1) Sebuah Badan/Pejabat TUN diberi kewenangan berdasarkan perundangan untuk menyelesaikan sengketa TUN tertentu secara administratif, maka batal atau tidak sah, dengan atau beserta ganti rugi administratif yang ada.
- (2) Pengadilan baru memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan, memutus dan melakukan penyelesaian sengketa TUN sebagaimana dimaksud ayat (1) apabila semua upaya administratif sudah ditempuh.

Bunyi dari Pasal 48, terutama pada ayat (2) memberikan kewenangan kepada PTUN untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa TUN yang telah dilakukan seluruh upaya administratif sebelumnya atas keberatan dikeluarkannya objek TUN oleh pihak yang berwenang. Artinya, PPPK termasuk pihak yang juga memiliki hak untuk mengajukan gugatan ke pengadilan TUN. Subjek dalam perkara

TUN terdiri dari penggugat dan tergugat, dimana tergugat merupakan pihak yang mengeluarkan keputusan TUN, dan penggugat merupakan perseorangan maupun badan hukum perdata yang merasakan kerugian atas keputusan TUN, sebagaimana dijelaskan pada Pasal 53 ayat (1) UU No. 9 Tahun 2004. Badan hukum yang dapat menjadi penggugat dalam perkara TUN merupakan badan hukum swasta yang berdasarkan pengertian dalam hukum perdata adalah perkumpulan yang berbadan hukum. Sehingga bukan lembaga hukum publik yang berstatus sebagai badan hukum seperti Provinsi, Kabupaten, Dinas, dan lainnya. Sehingga perseorangan maupun badan hukum perdata memiliki *legal standing* untuk mempertahankan kepentingan yang dirugikan oleh sebuah keputusan TUN dengan menggugatnya ke PTUN.

Dalam hal masa perjanjian kerja yang dimiliki oleh PPPK telah berakhir, maka perjanjian kerja tersebut bisa saja diperpanjang dengan memperhatikan bagaimana kinerja PPPK selama bertugas. Jika dinilai bagus dan berkompeten maka akan dilakukan perpanjangan. Namun jika dinilai kedisiplinan, kinerja atau kompetensi PPPK kurang bagus, maka akan dilakukan pemberhentian hubungan kerja, maka hubungan kerjanya akan putus. Hal inilah harus dapat dilindungi oleh negara, karena penilaian tersebut sangatlah subjektif dan tidak ada parameternya sejauh mana baik dan tidak baiknya kinerja dapat dinilai. Beruntungnya hal ini telah diakomodir oleh PP No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan ASN, sehingga PPPK yang tidak diperpanjang masa kerjanya dan merasa keberatan atas hal tersebut dapat melakukan upaya hukum berupa mengajukan banding administratif, dan jika tidak puas atas keputusan BPAS atas banding administratif tersebut maka bisa melakukan upaya hukum berupa gugatan yang diajukan kepada PTUN.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. PPPK dan PNS memiliki hak yang berbeda yakni PNS berhak untuk memperoleh fasilitas, sedangkan PPPK tidak; PNS berhak untuk menerima jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sedangkan PPPK tidak, padahal

kewajiban PPPK dan PNS sama berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014. Adapun perlindungan hukum yang didapatkan oleh PPPK dan PNS sama sesuai ketentuan hukum yang tertulis. Namun bagaimanapun PNS dan PPPK mempunyai posisi yang tidak sama dimana PNS mempunyai legalitas yang lebih kuat untuk memutuskan suatu kebijakan sesuai dengan wewenang yang dimiliki serta jenjang karir yang jelas sebagai pegawai negeri tetap. Sedangkan PPPK merupakan pegawai pemerintahan yang berkeahlian secara khusus yang tugasnya adalah pelaksana.

2. Dalam menentukan apakah kontrak PPPK akan diperpanjang atau tidak, instansi akan melakukan penilaian dan evaluasi kinerja sebagai bahan pertimbangannya. PPPK yang diputus hubungan kerjanya dapat mengajukan gugatan ke PTUN setelah terlebih dahulu mengajukan upaya administratif yakni upaya banding administratif yang diajukan kepada BPASN sesuai dengan yang diatur oleh PP No. 79 Tahun 2021, tepatnya dalam Pasal 18. Jika upaya banding administratif tidak memberikan kepuasan, maka PPPK bisa mengajukan upaya hukum lanjutan yakni mengajukan gugatan administrasi yang kepada PTUN.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat peneliti sarankan atas permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Karena PNS dan PPPK oleh undang-undang disebut memiliki kedudukan yang sama sebagai pegawai ASN, maka kesenjangan antara PPPK dengan PNS harus dihilangkan yakni dengan memberikan hak yang sama kepada PPPK. Hak tersebut adalah jaminan hak atas uang pensiun atau jaminan hak atas uang hari tua. Selain itu, PPPK harus diberikan hak yang sama untuk mengembangkan karir dan meraih kesejahteraan yang setara dengan PNS.
2. Saat melakukan evaluasi penilaian terhadap PPPK di akhir masa perjanjian kerja untuk menentukan apakah kontrak akan diperpanjang atau tidak, pemerintah pusat perlu membuat format penilaian yang isinya adalah kriteria apa saja yang dinilai dan kolom nilai berupa angka, misalnya bagaimana sikap kerja pegawai, bagaimana kedisiplinan pegawai, dan lain sebagainya dan

berlaku secara nasional. Sehingga diharapkan penilaian kepada PPPK bersifat objektif dan tidak ada pemerintah daerah yang mencurangi kedudukan PPPK berdasarkan penilaian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Hadjon, Philipus M. (2007), *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu
- Hartini, Sri. (2014). *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Cet-3. Jakarta: Sinar Grafika
- Marzuki, Peter Mahmud. (2015). *Penelitian Hukum Edisi Revisi*. Jakarta: Prenadamedia
- Siswadi, Edi. (2012). *Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Prima*. Bandung: Mutiara Press

### UNDANG-UNDANG

- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

### JURNAL & ARTIKEL

- Alfatih, (2004), *Memberdayakan Aparatur Pemerintah Melalui Reformasi Birokrasi*, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 4, No. 2, hlm. 90.

- Artisa, Rike Anggung. (2015), *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) :Review Terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 6, No. 1, hlm. 36.
- Eddyono, Luthfi Widagdo. (2019), *Quo Vadis Pancasila sebagai Norma Konstitusi yang Tidak Dapat Diubah*, Jurnal Konstitusi, Vol. 16, No. 3, hlm. 602.
- Laputomo, Barzah. (2011). *Perlindungan Hukum dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) di Kota Ambon*, *Jurnal Sasi*, Vol. 17, No. 3, hlm. 59.
- Mahaputra, Akbar Bram. I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, (2020), *Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Reformasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*, *Jurnal Kertha Semaya*, Vol. 2, No. 5, hlm. 4.
- Maulida, Nuzlia, (2022), *Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, *Unizar Recht Journal*, Vol. 1, No. 1, hlm. 32.
- Nurhayati, Yati. Ifrani, & M. Yasir Said, (2021), "Metodologi Normatif dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum", *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, Vol. 2, No.1, Februari 2021, hlm.1-20
- Nurhayati, Yati. (2013), "Perdebatan Antara Metode Normatif Dengan Metode Empirik Dalam Penelitian Ilmu Hukum Ditinjau Dari Karakter, Fungsi, dan Tujuan Ilmu Hukum" *Jurnal Al Adl*, Vol 5, No 10, hlm.15
- Panjaitan, Bernat. (2015), *Penyelesaian Sengketa Tata Usaha Negara (TUN) Pada Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN)*, *Jurnal Ilmiah Advokasi*, Vol. 3, No. 2, hlm. 6.
- Qomarani, Legina Nadhila. (2020). *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Cakrawala Kepegawaian di Indonesia*, *Jurnal Cepalo*, Vol. 4, No. 2, hlm. 83.
- Ramadhani, Dwi Aryanti dan Iwan Erar Joesoef, (2020), *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Instansi Perguruan Tinggi*, *Jurnal Yuridis*, Vol. 7, No. 1, hlm. 6-7-.
- Simanjuntak, Yemima Andria Hotmauli. (2022), *Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja*. *Jurnal Syntax Transformation*, Vol. 3, No. 4.
- Susanti, Erna. (2009), *Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Sebagai Media Pengawasan Masyarakat Untuk Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih dan Berwibawa*, *Mulawarman Law Review*. Hlm.3

- Wiguna, Made Oka Cahyadi. (2021). Pemikiran Hukum Progresif untuk Perlindungan Hukum dan Kesejahteraan Masyarakat, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 18, No. 1, hlm. 117.
- Wulandari, Ida Ayu Putri. Ibrahim R, I Ketut Suardita. (2018). Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Universitas Udayana*, Vol. 1, No. 2, hlm. 12.
- Yurikosari, Andari. (2016). Ambivalensi Status dan Kedudukan PPPK Berdasarkan UU ASN dan UU Ketenagakerjaan di Indonesia. *Civil Service*, Vol. 10, No. 2, hlm. 4.

#### **INTERNET**

- Fadhel Maulana Ramadhan. *Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN*.  
[https://jdih.bappenas.go.id/data/file/Kepastian\\_Hukum\\_PPPK\\_dalam\\_Sistem\\_ASN\\_\(Ulasan\\_JDIH\\_Revisi\).pdf](https://jdih.bappenas.go.id/data/file/Kepastian_Hukum_PPPK_dalam_Sistem_ASN_(Ulasan_JDIH_Revisi).pdf). Diakses tanggal 30 Juni 2023.
- Ramadhan Rizki Saputra. 12 Juni 2023. *Banyak PPPK Tak Lulus Passing Grade, Jokowi Perintahkan Cari Solusi*. CNN Indonesia.  
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20230612150347-20-960760/banyak-pppk-tak-lulus-passing-grade-jokowi-perintahkan-cari-solusi>. Diakses pada 8 Juli 2023.