

PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DALAM PERPU CIPTA KERJA: *REVIEW* TERHADAP UNDANG-UNDANG NO. 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

Muhammad Amin Effendy *)
imeemae@gmail.com

Hendra Sukarman *)
hendrasukarman74@gmail.com

Meisha Poetri Perdana*)
meishapoetriperdana@gmail.com

Taopik Iskandar *)
taopika@gmail.com

(Diterima 09 Agustus 2023, disetujui 01 September 2023)

ABSTRACT

This study aims to review of the law. The law is a form of direction for the State to develop, or vice versa. The presence of the State in every problem of the nation is quite effective when a regulation is made to overcome every problem that occurs in society. The law No. 5 of 2012 is concerning the State Civil Servant and contains changes in the overall personnel system. One of the problems is a misunderstanding of the terms PPPK and PKWT in the human resource bureaucratic system of civil servants in Indonesia. PPPK is the State Civil Servant that brings the chance for human resources to reform the bureaucratic system in Indonesia. However, there is an overlap in understanding between PPPK and PKWT regulated in the Job Creation Regulation. The researcher limits the problems in this research with a descriptive qualitative design. Therefore, the implementation only explains PPPK in the State Civil Servant Law and PKWT in the Job Creation Regulation. The researcher starts with the problems behind the Law being formed and becoming a product of State law. The finding shows that there are similarities in the elements of PPPK and PKWT. Thus, it can be concluded that the two things are the same. In this case, the government's role in socializing the State Civil Servant Law should be optimized to minimize public misunderstanding of the terms PPPK and PKWT.

Keywords: *Government Employees With Employment Agreements, State Civil Servant, Certain Time Working Agreement, Employment*

*) Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh
*) Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh
*) Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh
*) Dosen Fakultas Hukum Universitas Galuh

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mereview undang-undang yang merupakan bentuk arah negara untuk berkembang atau sebaliknya. Kehadiran Negara dalam setiap persoalan bangsa cukup efektif ketika sebuah peraturan dibuat dapat mengatasi setiap permasalahan yang terjadi di masyarakat. Undang-Undang yang dimaksud adalah Undang-U 5 Tahun 2012 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memuat mengenai perubahan-perubahan dalam sistem kepegawaian secara keseluruhan. Adapun permasalahan tersebut salah satunya yaitu kesalahpahaman mengenai istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam system birokrasi Sumber Daya Manusia ASN di Indonesia. PPPK merupakan ASN yang membawa harapan reformasi SDM bagi sistem birokrasi di Indonesia. Namun demikian terjadi tumpang tindih pemahaman antara PPPK dengan PKWT yang diatur dalam Perpu Cipta Kerja. Pembatasan masalah pada makalah ini akan membatasi sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga dalam pelaksanaannya hanya memaparkan tentang PPPK dalam UU ASN, dan PKWT yang diatur dalam Perpu Cipta Kerja, penulis memulai penelitian dari persoalan yang melatarbelakangi UU tersebut dibentuk dan menjadi produk hukum Negara. Temuan/hasil dari penulisan ini adalah persamaan unsur dari PPPK dan PKWT, sehingga dapat disimpulkan dua hal tersebut adalah sama. Dalam hal ini peran pemerintah dalam mensosialisasikan UU ASN harus lebih di optimalkan lagi sehingga dapat meminimalisir kesalah pahaman masyarakat mengenai istilah PPPK dan PKWT.

Kata kunci: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Aparatur Sipil Negara, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ketenagakerjaan

I. Pendahuluan

Perjalanan birokrasi sebagai organisasi pemerintah cukup panjang. Banyak kelemahan yang ada di dalamnya menjadi masalah yang terus diperdebatkan dan dicari solusinya. Sampai saat ini, birokrasi masih dipandang negatif. Tidak tanpa alasan, kinerja birokrasi yang buruk dapat memengaruhi banyak aspek pembangunan. Ini juga menyebabkan kepercayaan masyarakat pada birokrasi menurun. Untuk mengembalikan kepercayaan publik, pemerintah harus melakukan perbaikan dalam upayanya untuk mereformasi birokrasi.

Untuk membuat birokrasi dapat memenuhi harapan publik, berbagai aspeknya diubah melalui reformasi birokrasi. Salah satu perubahan besar yang dilakukan adalah pada manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting yang mendukung operasi birokrasi, tetapi masih ada banyak masalah yang dihadapi, seperti tingkat kompetensi yang rendah, yang menyebabkan kinerja birokrasi yang buruk

secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemerintah harus segera mempertimbangkan reformasi manajemen sumber daya manusia.

Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah angin segar dalam upaya mereformasi SDM di birokrasi. Secara umum, undang-undang tersebut bertujuan untuk menciptakan sistem yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan birokrasi, dengan mendefinisikan peran manajemen sumber daya manusia. Undang-undang tersebut menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya manusia di birokrasi, termasuk tentang pegawai tidak tetap atau yang di dalam UU tersebut dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa ada dua jenis kategori ASN yaitu PNS yang berstatus pegawai tetap dan PPPK sebagai pegawai dengan perjanjian kerja. PPPK menarik untuk dibahas mengingat statusnya yang bukan pegawai tetap sehingga memang dibutuhkan aturan yang secara tegas mengatur masa depan PPPK ini. Selain itu, pegawai tidak tetap di organisasi pemerintah pusat maupun daerah saat ini jumlahnya cukup besarang pegawai, Provinsi Jawa Tengah sebanyak 54.586 orang pegawai, dan Provinsi Jawa Barat sebanyak 42.499 orang pegawai. Provinsi Irian Jaya Barat melakukan perekrutan paling sedikit, dengan hanya 337 orang pegawai. Di masa depan, jumlah pegawai tidak tetap ini akan dikaitkan dengan peran PPPK dalam meningkatkan kinerja birokrasi dan efisiensi organisasi dalam menggunakan anggaran untuk belanja pegawai.

PPPK sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa "PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan." Di dalam undang-undang tersebut juga disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan melalui sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi di mana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian, atau kompetensi

mereka. Diharapkan sistem ini akan membantu kinerja birokrasi. Hal yang mengundang rasa ingin tahu tentang bagaimana pengaturan PPPK dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan membandingkan PPPK dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Perpu Cipta Kerja. Tulisan ini ingin membahas tentang bagaimana perbandingan dari PPPK dan PKWT serta problematika apa yang diperkirakan dapat muncul terkait PPPK dengan diberlakukannya undang-undang tersebut.

II. Metode Penelitian

Guna menggapai tujuan dan manfaat tersebut, penulis menggunakan penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan meneliti data sekunder berupa bahan-bahan primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini disebut juga dengan penelitian perpustakaan atau studi dokumen, karena lebih banyak dilakukan terhadap data yang bersifat sekunder yang ada di perpustakaan. Menurut Soerjono Soekanto data sekunder antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya. Penelitian hukum normatif bertujuan untuk mengkaji aspek teoritis, filosofis, dan dogmatis dari hukum, serta untuk menemukan solusi hukum terhadap suatu masalah atau permasalahan hukum.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Konsep tentang Pegawai Tidak Tetap

Sebelum berbicara tentang bagaimana Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur PPPK dengan segala masalahnya, kita harus mengetahui konsep dan sejarah istilah "pegawai tidak tetap" sebelum memasuki bahasan tentang bagaimana undang-undang tersebut mengatur PPPK. Banyak istilah yang digunakan untuk menggambarkan jenis pekerja yang tidak tetap ini, seperti pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer, dan lain-lain, tetapi semuanya mengacu pada satu dan sama. Istilah pegawai tidak tetap atau temporary employee adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu (Heathfield, 2013 dalam Purwoko, 2013: 14). Kirk dan Belcovics (2008,

dalam Simanungkalit, 2013: 44) pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian diperkerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas. Purwoko (2013: 14) mengemukakan bahwa *temporary employee* adalah pegawai yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu dan tugas tertentu atau pegawai kontrak dengan jangka waktu tetap, pegawai yang berasal dari agen penyedia tenaga kerja, tenaga kerja lepas dan tenaga kerja untuk pekerjaan musiman. Dari beberapa pengertian dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan *temporary employee* adalah seseorang yang bekerja di dalam rentang waktu tertentu dan memiliki batasan yang telah disepakati sebelumnya serta dapat direkrut langsung oleh organisasi atau melalui agen penyalur pekerja.

Temporary employee diartikan berbeda-beda di setiap negara. Negara Jepang mengartikan istilah *temporary employee* sebagai pegawai kontrak dengan waktu tidak lebih dari satu tahun, pegawai proyek tertentu, pegawai lepas, pegawai musiman atau pegawai yang pekerjaannya kurang dari satu tahun. Di Kanada, *temporary employee* adalah pegawai yang bekerja pada pekerjaan temporer yang telah ditentukan masa berakhirnya berdasarkan kontrak ataupun waktu penyelesaian suatu proyek. Begitupun di Australia menyebutkan bahwa *temporary employee* adalah pegawai dengan sistem kontrak yang masa kerjanya tidak lebih dari satu tahun dan dapat direkrut kembali secara langsung atau melalui agen penyedia tenaga kerja. Dari beberapa pengertian di atas, *temporary employee* memiliki beberapa komponen, yaitu: hanya memiliki kontrak/masa kerja yang singkat dan tidak lebih dari 1 tahun; dan dapat direkrut kembali sesuai dengan kebutuhan. Pada awalnya, *temporary employee* (pekerja jangka pendek) adalah tanggapan terhadap kebutuhan perubahan dunia ketenagakerjaan yang menghadapi kondisi lingkungan yang terus berubah serta masalah yang semakin kompleks. Untuk mengatasi segala masalah, hubungan kerja harus fleksibel. Dengan fleksibilitas ini, sebuah organisasi tidak perlu mengeluarkan biaya rekrutmen yang besar karena rekrutmen karyawan sementara dipandang mudah. Selain itu, karena sifatnya yang sementara, beban kerja organisasi juga dapat diselesaikan, dan organisasi

tidak memiliki kewajiban untuk menyediakan fasilitas dan tunjangan seperti yang diberikan kepada karyawan tetap.

Gesteby dan Wennerhag, 2011 (dalam Puwoko, 2013:15) memaparkan beberapa alasan dan tujuan digunakannya *temporary employee*, yaitu:

1. *Temporary employee* dibutuhkan pada saat terjadi peningkatan bisnis yang sifatnya sementara.
2. Dengan memperkerjakan *temporary employee*, organisasi jauh lebih fleksibel jika sewaktu-waktu hendak mengurangi ataupun menambah tenaga kerja.
3. *Temporary employee* dapat dipakai untuk mengisi dan menggantikan pegawai yang cuti sakit ataupun cuti panjang.
4. *Temporary employee* direkrut untuk suatu proyek khusus yang berjangka waktu tertentu atau untuk kebutuhan akan tenaga kerja dengan kemampuan khusus yang tidak terdapat di organisasi tersebut.
5. Perekrutan dengan status *temporary employee* menguntungkan sebagai alat penyaringan pegawai baru yang lebih efisien.

Sementara penggunaan pekerja temporer seperti yang disebutkan di atas mungkin menguntungkan organisasi yang menggunakan mereka, tidak jelas apakah keuntungan ini juga dinikmati oleh pekerja tidak tetap. Penggunaan pegawai tidak tetap di birokrasi menimbulkan banyak masalah, seperti jaminan nasib mereka setelah masa kerja mereka berakhir, apakah mereka akan diberi perpanjangan, dan apakah mereka akan mendapatkan pekerjaan baru secara langsung. Itu mungkin menjadi topik yang sangat menarik untuk dapat didiskusikan lebih mendalam. Dalam beberapa penelitian penggunaan *temporary employee* disimpulkan sangat efektif bagi pegawai maupun perusahaan swasta, namun hal tersebut tidak dirasakan sama di organisasi publik.

Getsby dan Wennerhag, 2011 (dalam Purwoko, 2013:16), mereka menyimpulkan tentang *temporary employee*, diantaranya adalah:

1. *Temporary employee* cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih rendah dibandingkan pegawai permanen.

2. Menggunakan *temporary employee* dapat beresiko mengikis human capital organisasi karena tidak merasa terikat pada organisasi.
3. Terdapat kemungkinan terjadi konflik antara *temporary employee* dan pegawai permanen.

Pernyataan diatas menyimpulkan bahwa *temporary employee* cenderung memiliki komitmen yang rendah dalam bekerja sehingga menyebabkan hasil yang cenderung tidak optimal.

Salah satu temuan tambahan mengenai masalah *temporary employee* di birokrasi Indonesia adalah pandangan yang salah kaprah bahwa pengangkatan pegawai tidak tetap adalah cara pintas untuk mempekerjakan pegawai yang kemudian dapat diangkat sebagai pegawai tetap. Dengan mempertimbangkan konsep normatif pegawai tetap yang disebutkan sebelumnya, pegawai harus menyadari bahwa mereka akan diangkat menjadi pegawai tetap jika mereka tidak melakukannya. Kontrak satu tahun, yang dapat diperpanjang hingga tiga atau empat tahun, hanya memungkinkan pegawai untuk bekerja di perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Dalam situasi terburuk, ada orang yang rela bekerja menjadi pegawai tidak tetap selama bertahun-tahun dengan harapan menjadi pegawai tetap. Pandangan yang salah tentang pegawai tidak tetap dalam birokrasi Indonesia menjadi rumit dan menimbulkan pertanyaan besar tentang seberapa efektif sistem fleksibilitas tenaga kerja yang didasarkan pada norma ini dalam birokrasi.

Selain itu, telah disebutkan bahwa *temporary employee* diangkat berdasarkan kebutuhan organisasi. Namun, birokrasi Indonesia seringkali mengangkat pegawai karena alasan politis daripada kebutuhan organisasi. Selain itu, tidak dapat dipungkiri bahwa masalah seperti kinerja *temporary employee* dan rendahnya komitmen juga terjadi di Indonesia. Temuan lain yang menarik adalah bahwa *temporary employee* memikul tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan PNS yang berfungsi sebagai pegawai tetap dan pelaksana utama birokrasi.

Dari pemaparan di atas, jelas bahwa *temporary employee* secara konsep dan praktiknya mengalami banyak perubahan di Indonesia. Masalah yang dihadapi oleh pegawai birokrasi yang tidak tetap telah lama ada. Akibatnya, pemerintah membuat Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara untuk mengatur ulang pegawai tidak tetap (PPPK). Di dalam undang-undang tersebut ada aturan tentang manajemen PPPK, yang dapat digunakan sebagai landasan hukum untuk mengelola dan menata PPPK. Pada akhirnya, ini dapat membantu reformasi birokrasi berjalan dengan baik. Di bawah ini adalah penjelasan tentang bagaimana Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur manajemen PPPK.

3.2. Manajemen PPPK di dalam UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Indonesia sudah lama mengenal istilah "pegawai tidak tetap" di birokrasi, seperti pegawai *outsourcing* yang menangani masalah kebersihan dan keamanan lingkungan di perusahaan, sebelum adanya PPPK. Pegawai *outsourcing* ini membantu operasi organisasi, bukan dengan pekerjaan inti organisasi. Mereka juga dikenal sebagai tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT), yang ditugaskan untuk membantu PNS melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pegawai honorer atau PTT berbeda dari pegawai *outsourcing* karena disewa oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Sebaliknya, birokrasi atau pemerintah menangani pegawai honorer atau PTT langsung dari awal penerimaan hingga pemberhentian. Berikut perubahan unsur-unsur pegawai yang terdapat pada undang-undang yang pernah berlaku di Indonesia. Perubahan tersebut dapat kita lihat di dalam tabel di bawah ini:

Tabel Perubahan Unsur-unsur Pegawai di Birokrasi

UU No. 8 Tahun 1974	UU No. 43 Tahun 1999	UU No. 5 Tahun 2014
Pegawai Negeri terdiri dari: 1. PNS 2. Anggota ABRI PNS terdiri dari: 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. PNS lain yang ditetapkan dengan PP	Pegawai negeri terdiri dari: 1. PNS 2. Anggota TNI 3. Anggota Polri PNS terdiri dari: 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. Pegawai tidak tetap	Pegawai ASN terdiri dari: 1. PNS 2. PPPK

Sumber: Hidayat (2014:35)

Tabel diatas menyimpulkan bahwa ASN adalah PNS dan PPPK. Pengelolaan ASN sifatnya nasional yang berarti tidak ada lagi istilah

pegawai pusat atau pegawai daerah. ASN akan dikelola secara independen oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diharapkan dapat mendorong profesionalisme dan netralitas aparatur. PPPK diatur melalui manajemen PPPK yang memuat aturan tentang penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat diperoleh PPPK (Pasal 93).

3.3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) yang menyatakan “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.” Penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja merupakan suatu tanda semangat reformasi birokrasi di Indonesia. PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) selain Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan hukum PPPK diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan aturan turunannya pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam Aturan tersebut PPPK adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Tidak diragukan lagi, PPPK sangat membantu menyelesaikan pekerjaan PNS di birokrasi, tetapi mereka juga menyebabkan banyak masalah. Problem pengadaan PPPK telah dibahas secara singkat di bagian sebelumnya. Perekrutan dan pengadaan seringkali dilakukan tanpa seleksi yang ketat, sehingga orang-orang yang terpilih adalah mereka yang tidak memiliki kompetensi.

Untuk menyelesaikan masalah ini, Pasal 94 UU ASN menetapkan jumlah dan jenis jabatan PPPK dengan menggunakan analisis jabatan dan beban kerja yang dilakukan selama lima tahun, diperinci setiap tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Selain itu, instansi pemerintah menerima kandidat PPPK melalui penilaian yang objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi, dan persyaratan lainnya.

Dalam Pasal 99 UU ASN, tahapan pengadaan calon PPPK terdiri dari tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Setelah diangkat menjadi PPPK dan melaksanakan tugasnya, PPPK tidak dapat secara otomatis diangkat menjadi calon PNS karena PPPK harus mengikuti semua proses seleksi calon PNS seperti yang dilakukan pada umumnya. Meskipun hal di atas mungkin tidak akan berdampak signifikan pada PPPK yang baru saja melamar, itu akan berdampak pada pegawai tidak tetap yang sudah ada atau bekerja untuk pemerintah sebelum UU ini berlaku. Harus ada penataan kembali pegawai tidak tetap yang telah bekerja. Perlu juga ada penataan kembali pegawai tidak tetap yang telah bekerja sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan mereka. Selain itu, sosialisasi aturan terbaru yang mengatur PPPK merupakan hal yang sangat penting agar semua pihak memahami dan memahami perubahan yang ada.

3.4. Hubungan Hukum PPPK

Selanjutnya, hal yang perlu diperhatikan adalah hubungan hukum antara PPPK dan UU ASN. Meskipun keduanya menggunakan sistem perjanjian kerja waktu tertentu, PPPK tidak diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. PPPK akan diatur di tingkat publik oleh UU ASN, yang akan diterjemahkan ke dalam peraturan pelaksana yang sedang disusun. Agar tidak ada masalah di masa depan, Peraturan Pemerintah yang akan mengatur PPPK ini harus jelas dan tegas.

Secara konsep, PNS dan PPPK jelas berbeda secara hukum; PNS adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana. Hubungan dinas publik dimiliki oleh PNS, dan loyalitas satu-satunya diperlukan, menurut Ridwan (2013: 60). PPPK memiliki

hubungan hukum yang bersifat kontraktual atau keperdataan. Oleh karena itu, yang membedakan PNS dan PPPK adalah hubungan hukumnya. Karena perbedaan ini, aturan yang berlaku untuk PNS tidak berarti berlaku juga untuk PPPK. Untuk hubungan hukum PPPK yang sebatas secara perdata, diperlukan kejelasan aturan dan kesepakatan dari sejak perekrutan hingga akhir hubungan kerja. Jenis pekerjaan dan hak dan kewajibannya juga harus dijelaskan dari awal.

Menurut UU ASN ini, PNS yang sudah pensiun dapat pindah menjadi PPPK dengan syarat tertentu, seperti memiliki kompetensi yang diperlukan dan tidak melampaui usia maksimal. Prasajo (2014) juga menegaskan bahwa individu yang berusia di atas 60 tahun atau telah pensiun dapat menerima PPPK karena kemampuan mereka. Karena aturan seperti itu mempekerjakan hanya karyawan yang sama, ada kekhawatiran bahwa regenerasi organisasi akan terhambat. Apakah juga mempertimbangkan keadilan bagi PPPK, yang berarti ruang bagi masyarakat untuk menjadi PPPK akan terbatas karena PNS yang pindah menjadi PPPK.

3.5. PPPK dan PKWT

Meskipun peraturan menyatakan bahwa PNS dan PPPK memiliki kedudukan yang sama dengan ASN, ada perbedaan berdasarkan sifatnya. Sementara PPPK termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), PNS termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk memiliki hubungan kerja yang tetap. Karena itu, PPPK tidak termasuk dalam PKWTT tetapi merupakan bagian dari ASN.

Bentuk hubungan kerja yang dilakukan antara pemberi kerja dengan pekerja adalah melalui Perjanjian Kerja, yang kemudian akan melahirkan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha, menurut Lalu Husni "Bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha".

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai sebuah hubungan kerja, hanya untuk pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu atau pekerjaan tidak tetap. PKWT memberikan perlindungan untuk

kelangsungan bekerja dan perlindungan hak pekerja sampai pekerjaan selesai. Dijelaskan bahwa dalam skema batasan waktu kontrak akan diatur dalam regulasi turunan seperti Peraturan Pemerintah. Namun dalam pembahasannya masih akan mempertimbangkan masukan pengusaha dan serikat buruh. Dalam PWKT ini perusahaan hanya bisa melakukan kontrak kerja paling lama 3 Tahun.

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang merupakan batasan waktu untuk pekerja lepas yang disebutkan sebetulnya sudah efektif pekerja diberikan sebuah harapan batasan waktu, karena setiap pegawai memiliki hak untuk bekerja dalam rentang waktu tertentu bukan sebatas pengambilan keputusan sepihak, alasan pemerintah penghapusan pasal 59 agar dalam pelaksanaannya pekerja bisa lebih fleksibel. Hal ini yang menyebabkan sebuah miss dalam perusahaan swasta karena memiliki kewenangan secara utuh.

PNS diangkat sebagai Pegawai ASN oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. PPPK dikategorikan sebagai PKWT karena diangkat dengan perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 4 UU ASN dengan masa perjanjian kerja paling singkat 1 tahun, yang dapat diperpanjang sesuai kebutuhan, dan berdasarkan penilaian kinerja.

Ada 4 unsur dalam definisi PKWT: yaitu adanya perjanjian kerja, adanya pekerja/buruh dan pengusaha, adanya jangka waktu, dan untuk pekerjaan tertentu (Bastian & Gunadi, 2020 : 77). PPPK telah memenuhi unsur yang ada dalam PKWT, yaitu (1) dalam PPPK terdapat perjanjian kerja yang dijelaskan dalam Pasal 7 ayat (2) UU ASN "PPPK diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian," kemudian (2) adanya pekerja/buruh dan pengusaha, (3) adanya jangka waktu yang dijelaskan dalam Pasal 98 ayat (2) UU ASN bahwa "Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja," dan (4) untuk pekerjaan tertentu yang di maksud terdapat dalam pengertian PPPK itu sendiri yang mana harus melaksanakan tugas pemerintahan (Pasal 1 angka 4 UU ASN).

Jangka waktu perjanjian kerja pada PPPK juga ditegaskan dalam Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa “PKWT berdasarkan jangka waktu, dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun.” Apabila jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 tahun. Jadi, berdasarkan Pasal 98 ayat (2) UU ASN perpanjangan perjanjian dapat dilakukan sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja dengan tidak melebihi jangka waktu keseluruhan paling lama 5 tahun. Dari aturan diatas baik baik PKWT dan PPPK terdapat hal yang sama dalam pengaturan jangka waktu perjanjian kerja. Namun yang menjadi pertanyaan apakah PPPK bisa menjadi golongan PKWTT atau tidak.

Pemerintah tidak bisa mengangkat PPPK secara kolektif. Hal ini disebabkan karena perekrutan PPPK harus menyesuaikan dengan kebutuhan dan formasi. PPPK ini mempunyai kedudukan yang sama dengan PNS (Bastian & Gunadi, 2020 : 81). Dengan adanya kedudukan yang sama, untuk PPPK beralih ke PKWTT selayaknya PNS maka tidak dapat secara otomatis menjadi calon PNS, karena berdasarkan Pasal 99 ayat (2) UU ASN untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

IV. Kesimpulan

Tujuan utama PPPK dalam birokrasi adalah untuk membantu PNS dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja birokrasi dapat dioptimalkan. Akibatnya, PPPK ini dimaksudkan untuk menciptakan aparatur yang profesional dan kompetitif. Namun demikian, pegawai tidak tetap ini adalah hasil dari ketidakmampuan sistem untuk menghasilkan karyawan (tetap) yang mampu menanggung semua tanggung jawab organisasi. Walaupun dapat diakui bahwa PPPK ini dapat membantu mengurangi beban organisasi, masalah tetap ada. Bagaimana UU ASN ini dapat memastikan bahwa PPPK dapat membantu reformasi birokrasi, hal itu yang pasti kita semua harapkan.

Pemerintah harus secara jelas dan adil membagi jenis pekerjaan yang harus dilakukan baik oleh PNS maupun PPPK. Selain itu, pemerintah harus menetapkan kompensasi dan sanksi bagi PPPK untuk menjaga kinerjanya. Selain itu, manajemen PPPK memerlukan pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa kinerja birokrasi dapat ditingkatkan sehingga pembangunan dan pelayanan publik dapat dilaksanakan dengan baik.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa PPPK tergolong dalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) meskipun PPPK termasuk pegawai ASN yang diangkat dan dipekerjakan dengan perjanjian kerja namun terdapat jangka waktu yang ditetapkan. Sehingga, jika dalam jangka waktu perjanjian yang ditetapkan telah selesai, masa kerja PPPK bisa berakhir atau diperpanjang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi PKWTT atau menjadi calon PNS ketika waktu perjanjian kerja telah berakhir, jika ingin menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Daftar Pustaka

A. Buku

- Adian, Donny Gahral. 2010. *Demokrasi Substansial: Risalah Kebangkrutan Liberalisme*. Depok: Penerbit Koekoesan.
- Ali, Zainuddin. 2014. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Amiruddin dan Zainal Asikin. 2018. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Asshiddiqie, Jimly. 2012. *Hukum Acara Pengujian Undang-Undang*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Dirdjosisworo, Soedjono. 1983. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jalil, Abdul. 2008. *Teologi Buruh*. Yogyakarta: LKIS.
- Kartasapoetra, G., et. all. 1986. *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

B. Jurnal

- Hayat. 2013. Profesionalitas dan Proporsionalitas: Pegawai Tidak Tetap dalam Penilaian Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Volume 7 (2) : 24-39.
- Purwoko, Anang P. 2013. Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Volume 7 (2): 12-23.

- Ridwan. 2013. Kedudukan Hukum Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Volume 7 (2) : 54-65.
- Simanungkalit, JHUP. 2013. Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*. Volume 7 (2) : 40-43.

C. Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

D. Sumber Lain

<https://pdfs.semanticscholar.org/4139/542e9294c9fb5d0e9ed0644b8abec8da6aed.pdf>

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Termasuk PKWT atau PKWTT? | Persekutuan Perdata Doni Budiono & Rekan (pdb-lawfirm.id)