

**URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPPK) DALAM
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
OLEH PEMERINTAH**

Oleh: Parda Doni Andreas

**Program Kekhususan: Hukum Administrasi Negara
Pembimbing I: 11. Dr. Dodi Haryono, S.HI., SH., MH.
Pembimbing II: Zainul Akmal, SH., MH.**

**Alamat: Jl.Besar Parapat No 37 Pasar Baru,Dolok Tomuan,Kec Dolok Panribuan,Kab
Simalungun,Sumatera Utara.**

Email: pardasirait0608@gmail.com – Telepon: 082167988782

ABSTRACT

Government employees with a work agreement (PPPK) are Indonesian citizens who have met the requirements and are appointed based on the work needs of government agencies. Government employees with a work agreement are appointed by civil service development officials (PPK) with a work contract. If the maximum contract term limit is not strictly stipulated, it is feared that there will be potential politicization of the extension of the PPPK contract by irresponsible individuals and then termination of PPPK employment may also occur. because there is a downsizing of the organization or government policy which results in a reduction in PPPK, what compensation will PPPK receive when that happens and what are the legal remedies for termination of employment.

The purpose of writing this thesis is: first, to find out the legal protection for government employees with work agreements (PPPK) who are affected by termination of employment (PHK) by the government. Second, to find out the legal remedies that can be taken by government employees with work agreements (PPPK) who are affected by termination of employment (PHK) by the government. The research method in this thesis uses a normative juridical type of research, namely research that focuses on examining the application of the rules of law. rules or norms in positive law. The nature of this thesis research is researchdescriptivewhich systematically describes the facts and characteristics of the object being studied accurately. The data source used is the data sourcefirst, seconds andtertiary, The data collection method used in this research is firstly literature study, which is a technique for obtaining secondary data through documents related to the problem, objectives and benefits of the research, then after the data is collected it is then analyzed to draw conclusions.

Based on the research results, PPPK preventive legal protection, old age security, severance pay and legal assistance, then if there is a downsizing of government organizations, PPPK whose competence is still needed and the relevant regional contract has not yet ended will be transferred to a unit that needs it in accordance with its competence, repressive efforts as The form of protection is the State Civil Apparatus Advisory Body which has the authority to receive, examine and make decisions on Administrative Appeals, the two PPK's legal remedies in the First Layoff, through an objection mechanism which is submitted in writing to the superior official who has the authority to punish by including the reasons for the objection and a copy of which is submitted. to officials who have the authority to punish. Second, through an administrative appeal mechanism submitted to the State Civil Apparatus Advisory Body

Keywords: Officials, Government, Employment Agreement

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Berlakunya Undang – undang Aparatur Sipil Negara yang terbaru (UU ASN), Pengangkatan Pegawai Tidak Tetap yang diberlakukan dalam UU Kepegawaian sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, oleh karenanya pengangkatan kepegawai tidak tetap sudah tidak dapat dilakukan lagi. Sesuai UU ASN, Pengangkatan Pegawai Non PNS dimungkinkan melalui Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan ketentuan. PPPK yang di atur dalam UU ASN bukan merupakan tenaga kerja honorer dengan versi baru, karena untuk menjadi PPPK, pintu masuknya jelas, seperti halnya untuk CPNS, yakni harus melalui pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya juga terukur.

Instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya baik yang sifatnya fungsional maupun administratif membutuhkan dukungan dan kontribusi yang besar terutama berkaitan dengan sumber daya manusia, Keberadaan sumber daya manusia yang mampu untuk memberikan kontribusi secara memadai bagi instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya berbanding lurus dengan dana yang harus dikeluarkan guna pembiayaan pegawai. Menurut Logeman, pegawai adalah setiap pejabat yang mempunyai suatu hubungan dinas dengan negara. Menurut hubungan dinas itu mereka wajib melakukan jabatan – jabatan yang ditugaskan kepada mereka.¹

Sebagai mana kita tahu bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah warga Negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan dan diangkat berdasarkan kebutuhan kerja instansi pemerintah. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian (PPK) dengan suatu

kontrak kerja. Di mana masa kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) memiliki masa kerja 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan penilaian kinerja. Dari penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perjanjian kerja selanjutnya. Untuk besaran gaji PPPK didasarkan pada beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan dengan sumber gaji dari anggaran pendapatan dan belanja Negara untuk PPPK di instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di instansi daerah. Namun apabila pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang di PHK secara sepihak tidak memiliki hak-hak apapun setelah di PHK karena belum diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

Pegawai pemerintah yang didasarkan pada suatu kontrak kerja pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib memperhatikan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak.
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari keempat syarat yang memiliki kekuatan hukum ini dijadikan suatu dasar untuk mengadakan sesuatu kontrak kerja dimana pemerintah membuat suatu kontrak kerja dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) tersebut. Dari kontrak kerja tersebut harus memuat yang namanya hak dan kewajiban pekerja sehingga kontrak kerja dapat disepakati oleh kedua belah pihak. Jadi yang menjadi dasar hukum bagi pegawai pemerintah

¹ Ninik Maryanti dan Basri Salipi, 1988, *Perkembangan Sistem Penggajian Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: PT. Bina Aksara, Hal. 5

dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah kontrak kerja atau perjanjian kerja. Sehingga itulah yang membuat PPPK yang di PHK secara sepihak tidak bisa berbuat apa-apa setelah terkena PHK secara sepihak. Hanya saja PPPK dapat menuntut secara keperdataannya saja.

PPPK diangkat dan ditetapkan oleh keputusan pejabat Pembina kepegawaian yang masa kerjanya telah diatur paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Jadi PPPK dapat diberhentikan ketika sudah habis masa perjanjian kerjanya dan jika berdasarkan hasil penilaian kinerja PPPK tersebut menunjukan hasil yang kurang baik, batas minimal perjanjian kerja yaitu satu tahun dan dapat diperpanjang, namun tidak ada batas maksimal waktu perjanjian kerja. Hal ini tentu menimbulkan kekhawatiran tentang kejelasan masa kerja. Penting dalam memberikan ketegasan tentang batas maksimal kontrak seorang PPPK.

Jika batas maksimal waktu kontrak tidak ditetapkan secara tegas, dikhawatirkan akan timbul potensi politisasi pada perpanjangan kontrak PPPK oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Maka dari itu, potensi penyelewengan tersebut harus diatasi dengan penetapan batas maksimal kontrak kerja PPPK. Selain itu, pemutusan kerja PPPK juga dapat terjadi karena ada perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK. Hal ini juga perlu diperhatikan kejelasannya, apakah dengan kondisi seperti itu akan dilakukan pemutusan kerja sepihak. Lalu kompensasi apa yang akan diterima oleh PPPK ketika hal itu terjadi. Kerentanan status PPPK ini tentu menjadikan PPPK bukanlah sebuah posisi yang menarik bagi masyarakat. Lalu hal ini juga sedikit banyak akan mempengaruhi motivasi PPPK dalam bekerja. Hal-hal tersebut lah yang kemudian menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk dapat memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi PPPK.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Urgensi Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah”***

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemerintah?
2. Apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemerintah?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemerintah.
- b. Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat dilakukan oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemerintah.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai Penelitian yang mendalami dan mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para akademisi, sekaligus bahan perbandingan sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih bermanfaat lagi dan demi pengembangan pengetahuan hukum.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran bagi masyarakat luas, diharapkan masyarakat mengetahui tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

D. Kerangka teori

1. Teori Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)

Demokrasi *Welfare State* sendiri merupakan respon terhadap konsep “negara penjaga malam”. Pada negara penjaga malam, karakter dasarnya adalah kebebasan (*liberalism*), yang berkembang pada abad pertengahan hingga abad ke-18, terutama karena dorongan paham tentang Invisible Hands yang termuat dalam buku Adam Smith dan David Ricardo berjudul *The Wealth of Nations: An Inquiry into the Nature and Causes*. Dalam sistem liberal ini, peran negara sangat minim, sehingga sering dikatakan juga sebagai minimum state atau minarchism, yakni sebuah pandangan yang meyakini bahwa pemerintah tidak memiliki hak untuk menggunakan monopoli memaksakan atau mengatur hubungan atau transaksi antar warga negara. Dengan kata lain, pemerintah lebih mengedepankan pendekatan *laissez faire* dalam menciptakan kesejahteraan. Sebagai gantinya, mekanisme pasar mendapat porsi besar dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat.²

Negara Kesejahteraan atau welfare state disebut juga “negara hukum modern.” Tujuan pokoknya tidak saja terletak pada pelaksanaan hukum semata, tetapi juga mencapai keadilan sosial (*social gerechtigheid*) bagi seluruh rakyat. Konsepsi negara hukum modern menempatkan eksistensi dan peranan negara pada posisi kuat dan besar. Kemudian konsepsi negara demikian ini dalam berbagai literatur disebut dengan bermacam-macam istilah, antara lain: negara kesejahteraan (*welfare state*) atau negara memberi pelayanan kepada

masyarakat (*social service state*) atau negara melakukan tugas servis publik. Dengan demikian negara kesejahteraan merujuk pada sebuah model pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian peran yang lebih penting kepada negara dalam memberikan pelayanan sosial kepada warganya.

2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu:³

- a. Sarana Perlindungan Hukum Preventif Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi
- b. Sarana Perlindungan Hukum Represif; Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di

² Tri Widodo W Utomo, “Memahami Konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*)”, <http://triwidodoutomo.blogspot.nl/2013/07/mema>

hami-konsep-negarakesejahteraan.html, dikunjungi pada tanggal 10 Agustus 2022 Pukul 07.04.

³ *Ibid*, Hal.3-5

Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Jadi Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran.

E. Kerangka Konseptual

1. Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum⁴
2. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas jabatan pemerintahan.⁵
3. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁶
4. Perjanjian Kerja adalah hubungan antara seseorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.⁷

5. Pemerintah adalah segala bentuk kegiatan atau aktivitas penyelenggara Negara yang dilakukan oleh organ-organ Negara yang mempunyai otoritas atau kewenangan untuk menjalankan kekuasaan dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit adalah aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh fungsi eksekutif saja dalam hal ini yang dilakukan oleh presiden, menteri-menteri sampai birokrasi paling bawah.⁸

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian dalam metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.⁹ Yuridis Normatif, yaitu pendekatan yang menggunakan konsepsi *legis positivis*. Konsep ini memandang hukum identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga atau pejabat yang berwenang. Konsepsi ini memandang hukum sebagai suatu sistem normatif yang bersifat mandiri, tertutup dan terlepas dari kehidupan masyarakat yang nyata.¹⁰

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah,

⁴ Satjipto Rahardjo, Ilmu hukum, *Loc. Cit.*

⁵ Pasal 1 Angka 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah

⁶ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁷ Iman Soepono, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Djambatan, Jakarta, 1987, Hal. 55.

⁸ Nurmi Chatim, *Hukum Tata Negara*, Cendikia Insani, Pekanbaru, 2006, Hal. 46

⁹ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang, Bayumedia Publishing, 2006, Hal. 295.

¹⁰ Ronny Hanitijo Soemito, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, 1988, Ghalia Indonesia, Hal. 13-14.

tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain.

3. Analisis Data

Analisis ini lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan logika ilmiah yang akan diteliti, kemudian dengan menguraikan secara deskriptif dalam usaha menjawab pertanyaan penelitian melalui cara-cara berpikir formal dan argumentatif yang diperoleh. Analisis yang dilakukan secara kualitatif yaitu bertujuan untuk memahami, menginterpretasikan, dan mendeskripsikan suatu realitas. Penulis menarik suatu kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus, dimana kedua fakta tersebut dijumpai oleh teori-teori yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pembahasan tentang ASN merupakan bagian dari manajemen kepegawaian negara di bawah kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintah (Pasal 4 ayat 1 UUD NRI 1945). ASN adalah penyelenggara negara yang terdapat dalam semua lini pemerintah. pelaksanaan kegiatan administrasi negara dilaksanakan oleh ASN sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah.¹¹

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 21 ayat (1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel. Ayat (2) Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai

ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. penghasilan;
- b. penghargaan yang bersifat motivasi;
- c. tunjangan dan fasilitas;
- d. jaminan sosial;
- e. lingkungan kerja;
- f. pengembangan diri; dan bantuan hukum

Sedangkan kewajiban adalah suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual. Dengan kata lain kewajiban adalah sesuatu yang sepatutnya diberikan. Kewajiban pegawai ASN yang disebutkan dalam UU ASN adalah:¹²

- 1) setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- 2) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- 3) melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- 4) menaati ketentuan peraturan perundangundangan;
- 5) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- 7) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

¹¹ Sirajuddin, *Hukum Administrasi Pemerintah Daerah*, Setara Press, Malang, 2016, Hlm. 306

¹² Undang- undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

B. Tinjauan Umum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Faiq Tobroni menjelaskan bahwa PPPK adalah pekerjaan atau profesi bagi WNI yang memenuhi syarat tertentu sehingga diangkat oleh instansi pemerintah untuk berprofesi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diatur dalam perjanjian kerja dan memiliki jangka waktu tertentu.¹³

Pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan ihwal Aparatur Sipil Negara adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara tersebut adalah jenis pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹⁴

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak mengatur secara rinci terkait tata cara pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur secara jelas pada Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

PPPK juga diberi kewajiban yang harus dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kewajiban tersebut diatur Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai berikut:¹⁵

- a. Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan h. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.
- h.

¹³ Faiq Tobroni, 2020, Tinjauan HAM Dalam Regulasi PPPK Dengan Intertekstualitas Teks Hukum, *JURNAL HAM*, Volume 11, Nomor 2, Agustus 2020, Hal.136

¹⁴ M. Ikhwan Rays, Risno Mina, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya, *Jurnal*

Yustisiabel, Volume 6 Nomor 2 Oktober 2022, Hal. 155.

¹⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Oleh Pemerintah.

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 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.¹⁶

Pasal 52 ayat (1) Pemberhentian bagi Pegawai ASN meliputi:

- a. atas permintaan sendiri; dan
- b. tidak atas permintaan sendiri.

Ayat (2) Pemberhentian atas permintaan sendiri dilakukan apabila Pegawai ASN mengundurkan diri. Ayat (3) Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai ASN dilakukan apabila:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. meninggal dunia;
- c. mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja;
- d. terdampak perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;

- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban;
- f. tidak berkinerja;
- g. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
- h. dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun;
- i. dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; dan/ atau
- j. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Ayat (4) Pemberhentian Pegawai ASN karena sebab sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf g, huruf i, dan huruf j dikategorikan sebagai pemberhentian tidak dengan hormat.

Kemudian dalam ketentuan penutup Pasal 75 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan pemndang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Irnbaran Negara Republik Indonesia Nomor 54941, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini. Berdasarkan ketentuan ini maka Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerjamasih dianggap berlaku.

Kemudian Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 53

¹⁶ Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian di Indonesia. Cet-3*. Sinar Grafika, Jakarta, 2014, Hal. 31.

menyebutkan Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:

- a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. meninggal dunia;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 cukup memberikan perlindungan hukum bagi PPPK jika dibandingkan dengan peraturan dalam Undang-Undang sebelumnya, karena sudah ada aturan yang jelas ditegaskan mengenai jenis-jenis pemutusan hubungan perjanjian kerja dan juga termasuk alasan-alasan kenapa dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja tersebut. Akan tetapi masih terdapat beberapa ketentuan yang tidak cukup optimal dalam memberikan perlindungan hukum kepada PPPK khususnya yang terkait dengan alasan pemutusan hubungan perjanjian kerja karena batas waktu perjanjian habis dan perampangan organisasi, dengan demikian rawan terjadi kesewenang-wenangan bagi instansi-instansi pemerintahan yang mempekerjakan PPPK untuk melakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja kepada PPPK.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 54 ayat (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (1) huruf a yaitu termasuk telah mencapai batas usia tertentu dalam Jabatan yang diduduki. Kemudian ayat (2)

Batas usia tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu¹⁷:

- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional kategori keterampilan;
- b. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
- c. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PPPK yang memangku jabatan fungsional ahli utama.

Ayat (3) Batas usia tertentu bagi PPPK yang menduduki JF yang ditentukan dalam Undang-Undang, berlaku ketentuan sesuai dengan batas usia tertentu yang ditetapkan dalam Undang-Undang yang bersangkutan.

Berdasarkan penjelasan diatas sumber penghasilan yang mungkin diterima oleh PPPK setelah tidak lagi bekerja pada pemerintah adalah Jaminan Hari Tua (JHT) yang tentu berbeda dengan Jaminan Pensiun. Kondisi ini tentunya berseberangan dengan mandat UUD NRI Tahun 1945 yang menghendaki setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Persoalan lain yang mungkin muncul apabila PPPK tersebut diputus pada usia yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk melamar pekerjaan lagi, namun belum memasuki usia pensiun, maka hal tersebut akan memberikan dampak ketidakadilan pada PPPK yang bersangkutan.

Perlindungan hukum mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, hak kepemilikan, hak kekayaan intelektual, hak konsumen, hak pekerja, dan lain. Seharusnya pemerintah menambahkan perlindungan Jaminan Kehilangan pekerjaan (JKP) berupa uang tunai, kedua berupa akses informasi pasar kerja, dan ketiga pelatihan kerja merupakan bentuk

¹⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

jaminan sosial yang memberikan perlindungan kepada yang terpaksa kehilangan pekerjaan atau berkurang penghasilannya karena mengalami PHK. Pemerintah hadir memberikan perlindungan dan kepastian bagi para pekerja untuk mendapatkan hak-hak melalui program JKP sehingga pekerja dapat mempertahankan derajat hidup yang layak.

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Perampangan organisasi atau Kebijakan pemerintah yang Mengakibatkan Pengurangan PPPK Pasal 57 ayat (1) Dalam hal terjadi perampangan 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. Ayat (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja akibat perampangan organisasi diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Perlindungan hukum preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan diskresi.¹⁸ Pemutusan hubungan perjanjian kerja karena perampangan organisasi dan kebijakan pemerintah ini tidak ada penjelasan lebih lanjut bagaimana yang di maksud dalam perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang ada itu hanya prosedur PHK nya saja yang tertuang dalam PP, seharusnya penjelasan mengenai penjelasan mengenai Perampangan organisasi dan kebijakan pemerintah ini dalam Undang-Undang ASN supaya menjamin perlindungan hukum preventif bagi PPPK.

¹⁸ Soedjono Dirdjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 25

¹⁹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 75 (1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa¹⁹:

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

(2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial Nasional. (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka peraturan perundang-undangan harus menjamin dan melindungi kelanjutan hidup karyawan yang sudah tidak memiliki pekerjaan sebagaimana juga diamanatkan Pasal 28H ayat (1) bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, serta UU ASN yang menghendaki agar penyelenggaraan ASN pada akhirnya akan mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.²⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dalam hal pemutusan hubungan kerja karena perampangan organisasi pemerintah perlindungan hukum yang di dapat yaitu jaminan hari tua pasal 75 huruf a dan uang pesangon Pasal 68 ayat 3 sebagaimana yang tertulis dalam pasal yaitu program perlindungan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta

²⁰ Yemima Andria Hotmauli Simanjuntak, Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Syntax Transformation*, Vol. 3, No. 4, April 2022, Hal. 5

menerima uang tunai ketika memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia yang di laksanakan dengan dengan sistem jaminan sosial nasional. Masih ada kekosongan hukum mengenai pemberian uang pesangon karena sampai saat ini belum ada peraturan menteri yang mengatur tentang pemberian pesangon pad pegawai PPPK yang di PHK.

Masih ada kekosongan regulasi dalam melaksanakan Undang-Undang Jaminan Sosial Nasional terkait dengan pelaksanaan program jaminan sosial bagi pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pemerintah sudah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Pensiun, serta Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Hari Tua. Ketiga PP ini merupakan produk turunan dari UU SJSN. Namun, PP ini hanya mengatur program jaminan sosial bagi pekerja di luar pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. PP ini tidak mengatur jaminan sosial aparatur sipil negara (PNS dan PPPK).²¹

Perlindungan hukum preventif dalam pemutusan hubungan kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK yaitu jaminan hari tua dan perlindungan hukum masih lemah karena tidak ada aturan yang mengatur tentang pemberian jaminan pensiun dan uang pesangon.

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.²²

Menurut Philipus M. Hadjhon Perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa berdasarkan 3 lembaga yaitu pengadilan, pemerintah dan badan-badan khusus Ini berarti bahwa perlindungan hukum baru diberikan ketika masalah atau sengketa sudah terjadi, sehingga perlindungan hukum yang diberikan oleh Peradilan Umum bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.²³ Termasuk penanganannya di lembaga peradilan. Dalam hal ini adanya perampangan organisasi dan kebijakan pemerintah yang merupakan keputusan pemerintah hal yang dapat di lakukan adalah melakukan gugatan ke PTUN terhadap keputusan perampangan organisasi dan kebijakan pemerintah tersebut.

Urgensi dari adanya upaya administratif adalah untuk memulihkan kerukunan dan keserasian hubungan antara pemerintah dan aparatur yang menerima

²¹<https://m.mediaindonesia.com/opini/218232/polemik-pengelolaan-jaminan-sosial-pppk>, diakses pada tanggal 15 januari 2023, pukul 08.37

²² Yudit Aditiya Putra, Yati Nurhayati & Istiana Heriani, Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang

Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah, *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia (JPPI)*, Volume 4, Issue 2, Juni 2023, Hal. 182

²³ Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya, Bina Ilmu. Hal.14

perintah atau melaksanakan kebijakan.²⁴ UU ASN mengatur bahwa penyelesaian sengketa diselesaikan melalui upaya administratif melalui 2 (dua) mekanisme. Pertama, melalui mekanisme upaya keberatan yang diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Kedua, melalui mekanisme banding administratif yang diajukan kepada Badan Pertimbangan ASN (BPASN). UU ASN tersebut mengatur bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai hal tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 terentang ASN pasal 64 Penyelesaian Sengketa Pasal 64 ayat (1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif. Ayat (2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas keberatan dan banding administratif. Ayat (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah. Kemudian Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja tidak ada mengatur tentang penyelesaian sengketa yang terjadi pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, aturannya tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Nega

Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) adalah badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif yang di bentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan

Aparatur Sipil Nega untuk melaksanakan ketentuan dalam UU ASN. Jika PPPK tidak puas dengan hasil BPASN maka dapat diajukan gugatan pada PTUN Hal ini sesuai dengan Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Nega Pasal 18 Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

B. Faktor penghambat dan pendukung Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Desa Sukaramai Kabupaten Kampar dalam menjalankan tugas dan kewenangannya.

DPRD memegang tiga andil.

Pemutusan hubungan kerja karena perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPK dalam melakukan dapat melakukan upaya banding administratif. 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”.

Keberadaan upaya administratif dewasa ini baik secara keberatan atau bidang administrasi secara yuridis sejatinya telah diatur dalam beberapa ketentuan peraturan perundang-undangan, ketentuan yang berlaku

²⁴ Marbun, SF, *Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta, 2015, Hal.84

tentang penegakan disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil masih banyak ditemukan beberapa kendala dan problematik tersendiri, sehingga apabila upaya administratif tersebut dilaksanakan secara ketentuan yang ada, maka dirasakan belum maksimal dalam pelaksanaannya upaya administrasi merupakan prosedur yang ditentukan dalam suatu peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara (TUN) yang dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri (bukan oleh peradilan yang bebas) yang terdiri dari prosedur keberatan dan prosedur banding administrative.²⁵ Banding Administratif 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.

Tata Cara Penyelesaian Banding Administratif diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara Pasal 11, 12, 14, 15, dan kemudian Pasal 17 PPK yang tidak melaksanakan keputusan BPASN dijatuhi sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Pasal 18 Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Pasal 20 Ketentuan mengenai Upaya Administratif sebagaimana diatur dalam

Peraturan Pemerintah ini berlaku secara mutatis mutandis terhadap pengaduan dari Pegawai ASN yang tidak puas terhadap tindakan PPK/Pejabat yang tidak melaksanakan Keputusan PPK.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara Sebagai alat yang digunakan sebagai dasar legalitas bagi administrasi negara dalam Hal ini PPPK, hukum administrasi negara sudah saatnya dibumikan dengan trust dengan tidak mengutamakan aspek penal dan prejudice suspicion. Dengan demikian, hukum administrasi negara mampu hadir sebagai alat mewujudkan kesejahteraan sosial di tengah tuntutan zaman yang selalu berkembang dinamis.²⁶

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) merasa tidak puas atas hasil yang dicapai dari pengajuan keberatan, barulah yang bersangkutan diperkenankan oleh Undang-Undang untuk mengajukan banding kepada Atasan Pejabat. Setelah seluruh tahapan dalam upaya administratif ditempuh dan masyarakat masih tidak merasa puas maka Masyarakat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara.²⁷ Hal ini sesuai dengan Pasal 18 Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Alur bertahap ini sejalan dengan praktik peradilan sesuai dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2016 tentang

²⁵ Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*. Buku II, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 2003, Hal. 30.

²⁶ L.Lismanto, Yos Johan Utama, Membumikan Instrumen Hukum Administrasi Negara Sebagai Alat Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Perspektif Negara Demokrasi, *Jurnal*

Pembangunan Hukum Indonesia Volume 2, Nomor 3, Tahun 2020, Hal. 416-4

²⁷ Wulan Pri Handini & Danang Risdiarto, Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah, Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol 17 No. 4 - Desember 2020, Hal. 501-518.

Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2016 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (selanjutnya disebut SEMARI 4/2016), point E mengenai Rumusan Hukum Kamar Tata Usaha Negara, angka 1, huruf c. yang menentukan bahwa perubahan paradigma beracara di peradilan tata usaha negara pasca berlakunya UU 30/2014 menyatakan bahwa keputusan tata usaha negara yang sudah diperiksa dan diputus melalui upaya banding administrasi menjadi kewenangan pengadilan tata usaha Negara. Pasca berlakunya SEMARI 4/2016 tersebut, pengadilan tata usaha negara berwenang sebagai pengadilan tingkat pertama yang memeriksa, memutus dan mengadili sengketa tata usaha negara setelah upaya banding administratif dilakukan oleh warga masyarakat.²⁸

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum preventif dalam pemutusan hubungan kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja jangka waktu perjanjian kerja berakhir dan perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK yaitu jaminan hari tua dan perlindungan hukum masih lemah karena tidak ada aturan yang mengatur tentang pemberian jaminan pensiun dan uang pesangon, perlindungan hukum represif sebagai bentuk perlindungan adalah Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN) adalah badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif.
2. Dinamika hubungan antara Dewan Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pegawai pemerintah dengan

perjanjian kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah yaitu Pertama, melalui mekanisme upaya keberatan yang diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Kedua, melalui mekanisme banding administratif yang diajukan kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN), tidak puas terhadap keputusan keberatan dan banding, Pegawai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

B. Saran

1. Perlunya dilakukan revisi terhadap Pemerintah diharapkan terus memperhatikan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) baik dari segi perlindungan, upah dan hak-hak lainnya agar setiap pekerja dapat memenuhi kebutuhannya dirinya dan keluarganya. Sehingga kesejahteraan pekerja tetap dapat terjaga dengan baik. Secara khusus dalam hal pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mencapai kesejahteraan Pegawai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja sebagaimana dicitakan dalam konsepsi negara kesejahteraan, maka dibutuhkan instrumen yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan rakyat terutama pelayanan kesejahteraan masyarakat. Instrumen yang digunakan negara untuk mengelola pemerintahan dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat adalah aturan-aturan pelaksana di tingkat kementerian dan daerah untuk melindungi hak sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja.

²⁸*Ibid.*

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Chatim, Nurmi, 2006, Hukum Tata Negara, Cendikia Insani, Pekanbaru.
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat, 2017, Hukum Kepegawaian Di Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta.
- Hanitijo Soemitro, Ronny, 1988, Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Indroharto, 2003, Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Buku II, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Kertonegoro, Sentanoe, 1987 Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia. Cet. II. Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
- Komariah, Aan, 2011, Djam'an Satori, Metode Penelitian Kualitatif, Alfabeta, Bandung.
- Marbun, S. F. 2012, Hukum Administrasi Negara I, FH UII Press, Yogyakarta.
- Poggi, Gianfranco, 1992, The Development of the Modern State "Sociological Introduction, Standford University Press, California.
- Rahardjo, Satjipto, 2014, Ilmu hukum, Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-VIII, Bandung,
- Riawan Tjandra, W. 2000, Hukum Administrasi Negara, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta,
- Rudito, Bambang dkk, 2016, Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi, Kencana, Jakarta.
- Marbun, SF, Peradilan Administrasi Negara dan Upaya Administratif di Indonesia, FH UII Press, Yogyakarta, 2015
- S.T, Christine Kansil, 2011, Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutedi, Adrian 2011, Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik, Sinar Grafika, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2015, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Cet.4, Rajawali Pers, Jakarta

..

B. Jurnal

- Henny Juliani, Diskresi dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, (Universitas Diponegoro, 2019), *Administrative Law & Governance Journal*. Volume 2 Issue 2, June 2019
- L.Lismanto, Yos Johan Utama, Membumikan Instrumen Hukum Administrasi Negara Sebagai Alat Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Perspektif Negara Demokrasi, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2020
- Marilang, "Nilai Keadilan Sosial Dalam Pertambangan", Disertasi, di dalam Marilang, Ideologi Welfare State Konstitusi: Hak Menguasai Negara Atas Barang Tambang, *Jurnal Konstitusi*, Volume 9, Nomor 2, Juni 2012
- M. Ikhwan Rays, Risno Mina, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya, *Jurnal Yustisiabel*, Volume 6 Nomor 2 Oktober 2022
- Muhlizi, A, Reformasi Diskresi dalam Penataan Hukum Administrasi, *Jurnal Rechtsvinding*, Vol.1, (No.1), 2012
- C. Peraturan Perundang-undangan**
- UUD 1945
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 Tentang Upaya Administratif Dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja