

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Administrasi Kepegawaian Negara (*Public Personal Administration*), merupakan salah satu cabang dari administrasi negara yang membahas secara khusus mengenai persoalan pegawai negara dan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Definisi Administrasi Kepegawaian menurut Henry:

“Administrasi kepegawaian negara adalah pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah.”<sup>1</sup>

Adapun menurut Arifin Abdurachman: “Salah satu cabang dari pada Administrasi Negara yang bersangkutan dengan segala persoalan pegawai negara”<sup>2</sup>

Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) atas inisiatif DPR merupakan langkah dalam menanggapi realisasi terhadap reformasi birokrasi pemerintah. Sejak

---

<sup>1</sup> Seperti dikutip dalam buku Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2016) cetakan ketujuh Agustus 2016, h.151

<sup>2</sup> Seperti dikutip dalam buku Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2016), cetakan Ketujuh Agustus 2016, h.151

proklamasi, sebelum adanya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN Pemerintah membuat UU perihal Pegawai Negeri. Yang diatur perihal proses administrasi kepegawaian, seperti proses pengangkatan, penerimaan, penempatan, promosi dan pemberhentian atau pensiun pegawai negeri beserta hak dan kewajibannya.<sup>3</sup> Pemerintah dan DPR melakukan penggantian UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menjadi UU No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN dan dengan begitu tidak ada lagi istilah pegawai tidak tetap atau pegawai honorer, namun yang di ketahui ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Pasal 6 UU ASN).

Sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sofian Effendi mengatakan ada enam poin penting yang di harapkan dengan keberadaan UU ASN ini. *Pertama*, ASN adalah suatu profesi di pemerintahan, sehingga di perlukan persyaratan, kompetensi, dan tanggung jawab untuk ASN. *Kedua*, focus dari manajemen ASN adalah jabatan-jabatan, dimana jabatan untuk pimpinan tinggi suatu pemerintahan harus melalui proses seleksi yang berasaskan rekam jejak yang bersangkutan, seperti dalam hal integritas, kepemimpinan, dan kepeloporan yang berdasarkan kode etik. *Ketiga*, percepatan reformasi, dimana yang sebelumnya PNS lebih ke arah regulation based, maka saat ini ASN di

---

<sup>3</sup> Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2005), h. 267

harapkan dapat menciptakan High Performance Working System, sehingga target 15 Tahun melakukan perubahan terhadap birokrasi dapat tercapai. *Keempat*, perubahan sistem kepegawaian baru, hal ini di tandai dengan dimungkinkan keberadaan kontrak kerja (PPPK), yang pada awalnya dikhususkan untuk kegiatan pendidikan dan kesehatan, yang selanjutnya di implementasikan juga dalam pemerintahan. *Kelima*, mendirikan Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mengawasi kode etik di lembaga negara, sebagai contoh dalam hal pengawasan penempatan suatu posisi dalam lembaga pemerintah. Dan *keenam*, perubahan sistem penggajian dan pensiun<sup>4</sup>.

Implementasi kebijakan Sistem kepegawaian yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah mulai dilaksanakan setelah di informasikannya persiapan pembukaan lowongan bagi 60.000 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40.000 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) oleh Wakil Menteri PAN (Penertiban Aparatur Negara) dan RB (Reformasi Birokrasi).<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Seperti di kutip dalam buku Bambang Rudito, dkk, *Aparatur Sipil Negara*, (Jakarta:Kencana, 2016), hlm. 14

<sup>5</sup> Ondang Surjana, *Institutional repositories &Scientific journals; Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)* (Skripsi Fakultas Hukum Universitas Pasundan 2016. hal. 12 )

PPPK atau yang sebelumnya disebut Pegawai Tidak Tetap (PTT) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tetapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja, hal itu sesuai dengan yang terdapat di dalam Pasal 1 Ayat 4 UU ASN bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pada Pasal 1 PP nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK berbunyi:

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Didalam UU No. 5 Tahun 2014 tersebut juga disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan menggunakan sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi dimana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian atau kompetensi yang di milikinya. Pembentukan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk memberikan perlindungan jaminan bagi pegawai pemerintah, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan

memberikan hak-hak kepada PPPK sebagaimana mestinya. Perlindungan ini diberikan juga bertujuan untuk melaksanakan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang di perlukan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji **Perlindungan Jaminan dan Hak-Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan jaminan PPPK dalam PP No. 49 tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK?
2. Bagaimana hak-hak PPPK dalam PP No. 49 Tahun 2018 ?

## **C. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui perlindungan jaminan PPPK dalam PP No. 49 tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK.
2. Untuk mengetahui hak-hak PPPK dalam PP No. 49 Tahun 2018.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adanya penelitian tentang Perlindungan Jaminan dan Hak-hak Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam PP

No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK, baik dari dimensi teoritis maupun dari dimensi praktis:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis ialah manfaat dari penulisan ini berkaitan dengan Hukum Tata Negara. Manfaat penulisan ini di harapkan:

- 1) Dapat bermanfaat di bidang Hukum Tata Negara.
- 2) Dapat memperkaya referensi dan literature dalam dunia kepustakaan tentang Perlindungan jaminan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK. Penulisan ini pun bisa di jadikan acuan terhadap penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

- 1) Menjadi wahana bagi peneliti untuk mengembangkan penalaran dan membentuk pola pikir sekaligus
- 2) untuk mengetahui kemampuan peneliti dalam menerapkan ilmu yang di peroleh
- 3) Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu memberi masukan kepada semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait dengan permasalahan yang di teliti dan dapat di pakai sebagai sarana yang efektif dan memadai dalam memahami Hukum Tata Negara dalam menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan menganalisis

terhadap kenyataan PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK.

### **E. Metode Penelitian**

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan penelitian kualitatif perlu di lakukan analisis dekriptif. Metode analisis deskriptif memberikan keterangan dan gambaran secara jelas, objektif, sistematis, dan kritis mengenai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja setelah berlakunya UU No. 5 Tahun 2014. Penulis ingin memberikan penjelasan tentang perlindungan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Metode kualitatif yang di dasarkan pada langkah awal yang di tempuh dengan mengumpulkan data-data yang di butuhkan, kemudian di klasifikasi dan deksripsi.

#### **1. Bentuk penelitian**

Bentuk Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan atau metode “Library Research” yaitu suatu cara pengumpulan data dengan meneliti buku-buku yang ada hubungannya dengan pembahasan skripsi di beberapa perpustakaan di antaranya: Perpustakaan Universitas Islam Negeri “Sultan Maulana Hasanuddin” Banten, Perpustakaan daerah Provinsi Banten serta buku koleksi

pribadi. Penelitian ini juga penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat analisis deskriptif.

## 2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan ini ialah penelitian Normatif biasa di sebut sebagai penelitian doktriner atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian perpustakaan di karenakan penelitian ini ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data bersifat sekunder pada perpustakaan. Penelitian jenis normatif ini menggunakan analisis kualitatif yakni dengan menjelaskan data-data yang ada dengan kata-kata atau pernyataan bukan dengan angka<sup>6</sup>. Penelitian Hukum Normatif dengan cara mengkaji hukum tertulis yang bersifat mengikat dari segala aspek yang kaitannya dengan pokok bahasan yang di teliti.

## 3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Undang-Undang. Pendekatan Undang-undang ialah menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu

---

<sup>6</sup> <https://idtesis.com/pengertian-penelitian-hukum-normatif-adalah/>  
di akses tanggal 5/12



hukum yang sedang di kaji.<sup>7</sup> Berhubung karena judul yang di ajukan oleh saya yaitu Perlindungan jaminan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK yang menjadi acuan dari dibuatnya UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara maka penulis akan melakukan penelitian dengan membaca Undang-undang dan Pearturan Pemerintah terkait, serta data dari buku, jurnal dan penelitian hukum yang terkait dengan judul tersebut.

#### 4. Sumber Data Penelitian

##### a. Data Primer

Data primer yang peneliti gunakan merupakan bahan pustaka yaitu terdiri dari perundang-undangan UU No. 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Data ini diperoleh melalui undang-undang, jurnal hukum dan buku-buku teks.

##### b. Data Sekunder

Data sekunder yang peneliti gunakan berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Seperti hasil-hasil penelitian tentang

---

<sup>7</sup> Peter Muhammad, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2011, Edisi Pertama Cetakan Ke-7, hlm 93

PPPK, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya yang berkaitan dengan skripsi.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dalam penelitian ini tentunya berhubungan pada ketentuan analisa.

Adapun teknik pengumpulan data yang akan di lakukan adalah:

- a. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK dan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Teknik Analisis Data

Data yang di peroleh melalui observasi kepustakaan kemudian di analisis, di kelompokkan dan di tafsirkan secara sistematis. Sehingga menghasilkan penelitian deskriptif, kemudian di sajikan dalam skripsi ini sehingga menjadi informasi serta terbentuknya tulisan skripsi ini.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 1 UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang

selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan PNS juga berada dalam satu naungan yaitu Korps Profesi Pegawai ASN Republik Indonesia berdasarkan ketentuan Pasal 126 ayat (2) UU No.5 Tahun 2014. Secara konsep, status Hukum PNS dan PPPK berbeda, PNS adalah seseorang yang memiliki kedudukan hukum yang tetap dan memiliki kekuatan hukum untuk mengambil kebijakan berdasarkan kewenangan yang di milikinya. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki keahlian khusus dan bertugas sebagai pelaksana dan memiliki batas waktu kerja<sup>8</sup>.

Hubungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak rekrutment sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu juga di tetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu adanya kepastian hukum secara

---

<sup>8</sup> Rike Anggun Artisa, “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, Jurnal Pembangunan dan kebijakan public, Vol. 06, No. 01, 2015, hal. 34

hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur di dalam sebuah peraturan pemerintah sebagai konsekuensi perintah langsung dari Pasal 94 sampai 107 UU No.5 Tahun 2014.<sup>9</sup> Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara sebagaimana diatur dalam pasal 8 UU No. 5 Tahun 2014. Sebagai unsure aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai pegawai ASN juga tidak boleh terlibat dengan praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara sendiri tidak menjelaskan secara eksplisit disebutkan bahwa gaji PPPK harus sesuai dengan upah minimum. Berdasarkan Pasal 70 ayat (1) Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa setiap Pegawai

---

<sup>9</sup> Ida Ayu Putri Wulandari, Ibrahim R,I Ketut Suaradita, *Kedudukan pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, program kekhususan Hukum Administrasi Negara, Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum 7(1), 1-15,2019. h. 5

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pengembangan kompetensi tersebut terintegrasi untuk membangun integritas moral dan kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Febri Kartika Sari," *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara Pemerintah Daerah dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) studi di Kantor DPRD Lombok Barat dan sekretaris Derah Lombok Barat, Jurnal Ilmiah, 2018,h. 9.*

### G. Penelitian Terdahulu yang relevan

Nama	PT/ Tahun	Masalah	Kesimpulan
Rodhi Hibatullah Alamsyah	Universitas Lampung/ 2019	Bagaimana pelaksanaan perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian terhadap ASN oleh PT Taspen Cabang Bandar Lampung?	Pelaksanaan perlindungan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian terhadap ASN oleh PT Taspen dengan dasar hukum PP no. 66 Tahun 2017 tentang jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi aparatur sipil negara, ASN yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. Sedangkan jaminan kematian ahli waris dari peserta mendapatkan

			santunan sekaligus, uang duka, wafat, biaya pemakaman dan bantuan beasiswa.
Perlindungan Hukum Bagi Perawa Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang praktik di Puskesmas Kabupaten Morowali	Universitas Katolik Soegijapranata/2019	Bagaimana pengaturan dan pelaksanaan perlindungan hukum bagi perawat pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja	Perwujudan hak perlindungan dan hak lain perawat diatur dalam Peraturan Daerah Sulawesi Tengah Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pengembangan dan Pemberdayaan tenaga kesehatan keputusan bupati morowali nomor 188.4.45/ KEP.0091/DINKES/ 2015 tentang pengangkatan pegawai tidak tetap daerah dinas kesehatan daerah

			<p>kabupaten morowali nomor 440/43.14/DINKES DA/2015 tentang penempatan pengangkatan pegawai tidak tetap kesehatan daerah kabupaten Morowali. Pelaksanaannya peraturan daerah tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang kepegawaian.</p>
--	--	--	---



Anis Iwan Setiono	Universitas Gadjah Mada/2014	Bagaimana pengaturan hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja dalam undang-undang aparatur sipil negara	Hak PPPK mendapatkan gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sedangkan kewajiban PPPK merupakan beban yang harus dilakukan akan dikenakan sanksi sebagaimana yang diterapkan kepada pegawai negeri sipil.
----------------------	---------------------------------	---	---

## H. Sistematika penulisan

**BAB I Pendahuluan** bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka berfikir, metodologi penellitian, study kajian skripsi terdahulu, dan sistematika penulisan.

**BAB II Kajian Teoritis**, bab ini akan membahas tentang pengertian PPPK, kedudukan, peran, pengadaan, pengangkatan, kewajiban PPPK, pemutusan hubungan kerja dan pemutusan

hubungan kerja. Untuk menunjang dan memperkuat landasan penulisan sangatlah diperlukan adanya pendapat atau definisi dan para ahli yang berkaitan dengan pembahasan ini, yang berhubungan dengan PPPK .

**BAB III Administrasi Kepegawaian Negara**, dalam bab ini akan membahas administrasi kepegawaian, hukum kepegawaian, dan manajemen yang berhubungan dengan kepegawaian

**BAB IV Perlindungan Jaminan dan Hak-Hak PPPK dalam PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK**, bab ini akan membahas perlindungan jaminan dan hak-hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK. Dalam bab ini peneliti menjelaskan tentang pembahasan dan hasil penelitian yang merupakan jawaban masalah yaitu Perlindungan Jaminan dan Hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam PP No. 49 Tahun 2018.

**BAB V PENUTUP**, dalam bab terakhir ini peneliti menarik kesimpulan dan mengemukakan saran-saran pembahasan. Kesimpulan ditulis sebagai temuan hasil penelitian berdasarkan fakta dan data selama proses penelitian, dan diakhiri dengan saran sebagai rekomendasi berdasarkan hasil temuan penelitian.