

**PERSAMAAN HAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN
KERJA (PPPK) DAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DITINJAU DARI UU NO. 20 TAHUN 2023**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat

Mendapatkan Gelar Sarjana

Oleh

**Aji Sabra
2006200042**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id | rektor@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Kamis, Tanggal 29 Agustus 2024, Jam 08.30 WIB** sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : AJI SABRA
NPM : 2006200042
PRODI / BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERSAMAAN HAK PPPK DAN ASN DITINJAU DARI UNDANG - UNDANG NO.20 TAHUN 2023

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Sangat Baik**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam Bagian **Administrasi Negara**

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN : 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 0118047901

Anggota Penguji :

1. **Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H**
2. **Dr. Rahmat Ramadhani, S.H., M.H**
3. **Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana. H., S.H., M.Hum**

1.

2.

3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id>  rektor@umsu.ac.id  umsumedan  umsumedan  umsumedan  umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Kamis** tanggal **29 Agustus 2024**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : AJI SABRA
NPM : 2006200042
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : PERSAMAAN HAK PPPK DAN ASN DITINJAU DARI UNDANG -
UNDANG NO.20 TAHUN 2023

Penguji :

1. Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H	NIDN. 0118047901
2. Dr. Rahmat Ramadhani, S.H.,M.H	NIDN. 0111088002
3. Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana.H.,S.H.,M.Hum	NIDN. 0011066204

Lulus, dengan nilai A-, Predikat Sangat Baik

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (SH)**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H.,M.H
NIDN. 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PERSAMAAN HAK PPPK DAN ASN DITINJAU DARI
UNDANG - UNDANG NO.20 TAHUN 2023
Nama : AJI SABRA
NPM : 2006200042
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Administrasi Negara

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 29 Agustus 2024.

Dosen Penguji

		
<u>Assoc. Prof. Dr. Zainuddin,</u> <u>S.H., M.H</u> NIDN : 0118047901	<u>Dr. Rahmat Ramadhani,</u> <u>S.H.,M.H</u> NIDN : 0111088002	<u>Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana.H.,S.H.,M.Hum</u> NIDN: 0011066204

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) 📷 [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : **AJI SABRA**
NPM : **2006200042**
Prodi/Bagian : **HUKUM / HUKUM ADMINISTRASI NEGARA**
Judul skripsi : **PERSAMAAN HAK PPPK DAN ASN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 20 TAHUN 2023**
Dosen Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA., H. S.H.,M.Hum**
(NIDN. 0011066204)

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 22 Agustus 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar diartikan
Honor dan tanggapnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : AJI SABRA
NPM : 2006200042
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERSAMAAN HAK PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN
APARATUR SIPIL NEGARA DI TINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NO. 20 TAHUN 2023

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia ujian skripsi

Medan, Agustus 2024

Dosen Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Surya Perdana, H., S.H., M.Hum
NIDN : 0011066204



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/IAK KP/PT/XU/2022
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📄 umsumedan 📷 umsumedan 🌐 umsumedan 📺 umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama : AJI SABRA
NPM : 2006200042
Program Studi/Bagian : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : PERSAMAAN HAK PPPK DAN ASN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO.20 TAHUN 2023
Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum

TANGGAL	MATERI PEMBIMBINGAN	TANDA TANGAN
29 Maret 2024	perubahan judul skripsi	[Signature]
13 Juli 2024	pembahasan rumusan masalah	[Signature]
20 Juli 2024	penambahan treatment dan uu	[Signature]
26 Juli 2024	pembahasan abstrak	[Signature]
27 Juli 2024	pembimbingan	[Signature]
5 Agustus	pembahasan latar belakang	[Signature]
10 Agustus	membahas metode penelitian	[Signature]
13 Agustus	pengoreksan penulisan	[Signature]
16 Agustus 2024	Assesment dan uji tuntas	[Signature]

Diketahui,
a.n. Dekan Fakultas Hukum
[Signature]
Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing
[Signature]
Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, H., S.H., M.Hum
NIDN : 0011066204



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id umsunedan umsunedan umsunedan umsunedan

Bila menjabar surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : AJI SABRA
NPM : 2006200042
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERSAMAAN HAK 2 PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN APARATUR SIPIL NEGARA DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 20 TAHUN 2023

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, Agustus 2024
Saya yang menyatakan,



AJI SABRA
NPM. 2006200042

ABSTRAK

PERSAMAAN HAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DITINJAU DARI UU NO. 20 TAHUN 2023

AJI SABRA
NPM. 2006200042

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu regulasi terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk memperkuat sistem birokrasi di negara ini. Regulasi ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, efisiensi, dan efektivitas ASN dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan HAK PPPK dalam UU No. 20 Tahun 2023. Untuk mengetahui analisis bagi PPPK dalam mendapatkan hak pensiun dan Untuk mengetahui persamaan Hak PPPK dan ASN ditinjau dari UU No. 20 Tahun 2023.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normaif. Penelitian merupakan suatu rangkaian kegiatan ilmiah yang dalam proses pembuatannya sudah semestinya menggunakan metode-metode ilmiah untuk mengkaji dan memecahkan suatu permasalahan yang akan dibahas.

Hasil penelitian penerapan UU No 20 Tahun 2023 dan pencabutan UU ASN No 5 Tahun 2014, tidak lagi ada perbedaan dalam hal penghargaan yang diterima antara PNS dan PPPK. Kedua kelompok ini kini memperoleh hak-hak yang sama, mencerminkan semangat kesetaraan dalam sistem ASN. Perubahan ini tidak hanya merupakan langkah positif dalam menciptakan keadilan di antara PNS dan PPPK, tetapi juga memberikan dorongan positif bagi PPPK di Indonesia.

Kata Kunci : Undang-Undang No. 20 Tahun 2023, Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pertama-tama penulis sampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala rahmat dan karunianya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul “Persamaan Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dan Aparatur Sipil Negara (Asn) Ditinjau Dari UU No. 20 Tahun 2023”

Dengan petunjuk-Nya berbagai pihak berkenan memberikan bantuan, bimbingan dan kemudahan bagi penulis selama mengikuti studi, demikian juga dalam proses penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, yang kita sadari bimbingan dan penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis.

Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pihak lain pada umumnya. Selesaiannya skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu Bapak Dr. Faisal S.H., M.Hum. atas kesempatan menjadi mahasiswa

Fakults Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Wakil Dekan I, yaitu Bapak Dr. Zainuddin, S.H.,M.H. Wakil Dekan III, yaitu IbuAtikah Rahmi, S.H.,M.H.

2. Terima kasih juga yang secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda Zurkan daulay dan Ibunda Nur Alan Nasution yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi ini dengan skripsi yang telah selesai ini .
3. Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan dan pertemanan, terkhusus diucapkan juga kepada teman terdekat yang selalu menemani penulis dalam susah maupun senang, terimakasih kepada Mika Sartika dongoran Serta teman-teman seperjuangan penulis di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sedikit banyaknya berperan dalam penulisan skripsi ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan semuanya.

Akhir kata, terima kasih atas segalanya.Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis diberikan balasan setimpal oleh Allah SWT.Penulis sangat menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan yang jauh dari kata sempurna dalam penulisan skripsi ini, untuk itu diharapkan adanya masukan yang membangun untuk kesempurnaannya.

Semoga karya Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi banyak pihak manapun masyarakat. Aamiin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, April 2024

Penulis

Aji Sabra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
1. Rumusan Masalah	4
2. Tujuan Penelitian.....	4
3. Manfaat Penelitian	5
B. Defenisi Operational.....	5
C. Tinjauan Pustaka	5
D. Keaslian Penelitian	8
E. Metode Penelitian	13
1. Jenis Penelitian	13
2. Sifat Penelitian.....	13
3. Pendekatan Penelitian	14
4. Sumber Data	14
5. Alat Pengumpulan Data	15
6. Analisis Data	16
F. Jadwal Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	18

1. Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	18
2. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	20
3. Efektifitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang- Undangan	23
B. Aparatur Sipil Negara	34
1. Pengertian Aparatursipil Negara	34
2. Jenis Jenis Aparatur sipil Negara	37
3. Fungsi, Tugas dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara	38
4. Kewajiban Aparatur Sipil Negara	41
C. UU NO. 20 TAHUN 2023	46
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Pengaturan Hak PPPK dalam UUNo. 20 Tahun 2023	53
B. Analisis bagi PPK dalam Mendapatkan Hak Pensiun.....	58
C. Persamaan Hak PPPK dan ASN ditinjau dari UU No. 20 Tahun 2023.....	61
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan masyarakat yang dinamis tentunya akan terus memunculkan perkembangan dalam kehidupan yang juga tentunya dituntut untuk terus mengikuti zaman. Perubahan tersebut dipengaruhi oleh faktor yang berasal baik luar maupun dari dalam di suatu negara dan juga dalam berbagai aspek. Dengan semakin dinamis dan pesatnya perkembangan sosial masyarakat akan membuat hukum tertinggal di antara kondisi sosial tersebut. Hal ini sesuai dengan adagium dalam hukum yaitu “Het Recht Inackhter de Feiten Aan” yang artinya hukum selalu tertatih-tatih dan tertinggal di belakang kejadian atau peristiwa yang muncul di masyarakat nyatanya. (Atmasasmita 2014) Tentunya hukum harus selalu untuk menyesuaikan terhadap perkembangan zaman tentunya jika dikaitkandalam makalah ini adalah perkembangan terkait dengan hukum kepegawaian khususnya di Indonesia. (HAM 2021)

Dengan lahirnya undang-undang terkait kepegawaian maka dalam melakukan pekerjaan maupun kehidupan seorang pegawai negeri termasuk kesehariannya tidak dapat dilepaskan dari norma-norma dalam aturan yang mengaturnya. Hukumkepegawaian memang mengatur secara khusus bagi pegawai negeri dan memisahkannya dengan pegawai swasta. Sehingga tidak mengherankan apabila ada hak-hak dan larangan khusus bagi aparatur sipil negara. Hak, kewajiban, maupun larangan yang diberlakukan bagi ASN merupakan bentuk kekhususan karena perannya yang penting bagi negara.

Aparatur sipil negara memiliki peranan yang amat penting sebab ASN merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. (Marbun 2019)

Sejauh ini aturan terkait dengan hukum kepegawaian terdapat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut "UU ASN"). Namun jauh sebelum lahir Undang-undang tersebut, dasar hukum yang digunakan dalam hukum kepegawaian menggunakan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (selanjutnya disebut "UU Pokok Kepegawaian"). Kedua peraturan tersebut tentunya memiliki perbedaan dan persamaan mengikat diperbarunya UU ini juga merupakan hasil dari perkembangan hukum yang mengikuti kebutuhan masyarakat yang dinamis. Keduanya merupakan hasil dari tuntutan masyarakat atas pelayanan publik dari masyarakat dan adanya UU ASN khususnya merupakan bentuk dari jawaban atas kebutuhan masyarakat atas hal tersebut.

Pegawai ASN memiliki tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (cultural and political development) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (economic and social development) diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran

seluruh masyarakat.

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang perlu diatur secara menyeluruh dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur. Adapun manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sementara itu, manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN), Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaannya. Selain itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh jaminan sosial.

Pasal 21 Undang-Undang No 20 Tahun 2023 ini adalah Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel. 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
- g. Bantuan hukum.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya ke dalam skripsi yang berjudul **“Persamaan Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari UU No. 20 Tahun 2023”**

1. Rumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan berdasarkan uraian diatas dapat ditarik permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian, adapun rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Bagaimana pengaturan HAK PPPK dalam UU No. 20 Tahun 2023?
- b. Bagaimana hak bagi PPPK dalam mendapatkan hak pensiun?
- c. Bagaimana persamaan Hak PPPK dan ASN ditinjau dari UU No. 20 Tahun 2023?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam pelaksanaan penelitian ini tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan HAK PPPK dalam UU No. 20 Tahun 2023.
- b. Untuk mengetahui analisis bagi PPPK dalam mendapatkan hak pensiun.
- c. Untuk mengetahui persamaan Hak PPPK dan ASN ditinjau dari

No.Tahun 2023

3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan terhadap pemberian persamaan hak terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

b. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangan ilmu dan pikiran terkait pemberian persamaan hak terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

B. Defenisi Operational

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka Defenisi Operational dalam penelitian ini yaitu Prosedur dan mekanisme pemberian Hak kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

C. Tinjauan Pustaka

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa 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 pemerintahan.¹

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa 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 pemerintahan.²

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi.³

Menurut peraturan perundang-undangan digambarkan dengan jelas bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai pemerintah yang memakai perjanjian kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai profesional dimana Pegawai

¹ Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 4.

² Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pasal 1 ayat 4

³ Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 33

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bisa dikategorikan sama dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melalui pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kapabilitas dan kinerja yang terukur. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mendapatkan tunjangan sosial, remunerasi, kesejahteraan dan lain sebagainya yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sistem penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama dengan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hanya saja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Hal ini sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menyatakan bahwa PPPK berhak memperoleh: (a) gaji dan tunjangan; (b) cuti; (c) perlindungan; (d) pengembangan kompetensi.

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa 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 pemerintahan.⁴

⁴ Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 4

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai profesional dimana Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bisa dikategorikan sama dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melalui pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kapabilitas dan kinerja yang terukur

D. Keaslian Penelitian

Kajian pustaka yang penulis lakukan, penulis menemukan beberapa penelitian yang memiliki unsur yang berkaitan namun berbeda dari sisi ruang lingkup dan masalah yang diteliti, diantaranya sebagai berikut:

1. Jurnal yang berjudul “Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, ditulis oleh Dedy Suhendra pada tahun 2017 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan.⁵ Dalam skripsi ini penulis menjelaskan tentang pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

⁵ Dedy Suhendra, Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, (Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, 2017), Jurnal Ilmiah Muqodimah Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017

Kerja (PPPK). Dengan mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan. Perbedaan antara jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah pada jurnal ini dibahas mengenai rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah (PPPK) menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di mana di dalamnya membahas tentang Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jadi kajian jurnal ini membahas tentang rekrutmen dan pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri atas unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) walaupun tetap difokuskan pada pelaksanaan rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sedangkan di dalam pembahasan skripsi ini berpijak pada pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Artinya hanya membahas tentang prosedur dan mekanisme serta pelaksanaan pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) saja. Sedangkan persamaan antara jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama membahas tentang pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melakukan rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

2. Jurnal yang berjudul “Diskresi dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja”, ditulis oleh Henny Juliani pada tahun 2019 di Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.⁶ Dalam skripsi ini penulis menjelaskan tentang akibat hukum yang timbul dari diskresi Pejabat Pemerintahan dalam perekrutan pegawai tidak tetap/non-PNS (honorar/kontrak) setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Terdapat ketentuan tentang larangan perekrutan Pegawai tidak tetap/non-PNS untuk mengisi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintahan. Oleh karena itu diskresi tidak dapat lagi digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, namun dapat dilakukan melalui usul formasi CPNS/PPPK. Pegawai tidak tetap/nonPNS tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018. Perbedaan antara kajian jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah kalau jurnal ini membahas tentang akibat hukum yang timbul dari diskresi Pejabat Pemerintahan dalam perekrutan pegawai tidak tetap/non-PNS(honorar/kontrak) setelah berlakunya Peraturan

⁶ 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 ISSN. 2621-2781 Online. (<http://ejournal2.undip.ac.id/alj/article/view/3808>)

Pemerintah Republik Indonesia Nomor Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, sedangkan pembahasan skripsi ini mengkaji tentang pemenuhan kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan melakukan rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Persamaan jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama mengkaji tentang implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3. Jurnal yang berjudul “Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Instansi Perguruan Tinggi”, ditulis oleh Dwi Aryanti Ramadhani pada tahun 2020 di Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.⁷ Dalam skripsi ini penulis menjelaskan tentang adanya pegawai pemerintahan lain selain Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Apabila kita kaitkan dengan bentuk pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka secara tersirat kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah pegawai pemerintah yang memiliki kekuatan hukum pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja bagi

⁷ Dwi Aryanti Ramadhani, Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi”, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2020), Jurnal Yuridis Vol. 7 No. 1, Juni 2020: 1-26.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pengikat hubungan hukum antara pegawai pemerintahan Non-PNS dengan instansi pemerintah yang mempekerjakannya. Perjanjian kerja tersebut berakibat hukum lahirnya hubungan hukum keperdataan. Mengikatnya hubungan hukum keperdataan ditunjukkan melalui kesepakatan kedua pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian berimplikasi terhadap perlindungan hukum hak-hak pekerja. Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Perbedaan antara jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah kalau jurnal ini mengkaji tentang perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mana diawali dengan adanya kontrak dalam bentuk perjanjian kerja, sehingga dengan adanya perjanjian kerja ini berimplikasi terhadap perlindungan hukum terhadap hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sedangkan dalam pembahasan skripsi ini mengkaji tentang prosedur dan mekanisme serta proses pelaksanaan pemenuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Persamaan jurnal dengan pembahasan skripsi ini adalah sama-sama mengkaji tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian merupakan suatu rangkaian kegiatan ilmiah yang dalam proses pembuatannya sudah semestinya menggunakan metode-metode ilmiah untuk mengkaji dan memecahkan suatu permasalahan yang akan dibahas, atau untuk menemukan suatu kebenaran maupun fakta yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian tersebut dilakukan agar memperoleh hasil yang faktual.⁸ Dan dalam penelitian ini, penulis dalam mempersiapkan penelitian ini menggunakan metode yang dapat penulis uraikan sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis dan pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam proses melakukan penelitian ini ialah yuridis normatif, yang mana dalam hal penggunaan metode ini dipadukan bahan-bahan data sekunder yang mencakup kepustakaan terkait hukum.⁹

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dipilih adalah deskriptif analitis, adapun pengertian metode deskriptif analitis menurut Sugiono adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan

⁸ Ida Hanifah, dkk. 2018. Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan CV. Pustaka Prima. Hal 19

⁹ Ibid, hal 20

yang berlaku untuk umum. Dengan kata lain metode deskriptif analitik adalah metode dengan cara menguraikan sekaligus menganalisis.¹⁰

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebab sumber data maupun hasil penelitian dalam penelitian kepustakaan (library research) berupa deskripsi kata-kata. Lexy J. Moleong mengungkapkan karakteristik penelitian kualitatif, yaitu: berlatar alamiah, manusia sebagai alat (instrumen), menggunakan metode kualitatif, analisa data secara induktif, teori dari dasar/grounded theory (menuju pada arah penyusunan teori berdasarkan data), data bersifat deskriptif (data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka), lebih mementingkan proses dari pada hasil, adanya batas yang ditentukan oleh fokus, adanya kriteria khusus untuk keabsahan data, dan desain yang bersifat sementara (desain penelitian terus berkembang sesuai dengan kenyataan lapangan), hasil penelitian dirundingkan dan disepakati bersama antar peneliti dengan sumber data.¹¹

4. Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan atau library research karena sumber data bersifat kepustakaan atau berasal dari berbagai literatur, di antaranya buku, jurnal, surat kabar, dokumen pribadi dan lain sebagainya. Untuk lebih jelasnya, maka sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi sumber primer dan sumber sekunder, dengan uraian sebagai berikut:

¹⁰ Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2005), 29

¹¹ Lexy J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rodaskarya, 2013), 8-15.

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data pokok yang langsung dikumpulkan peneliti dari objek penelitian. Adapun sumber primer dalam penelitian ini adalah buku yang menjadi objek dalam penelitian ini, yakni Kebijakan Pensiun Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerjasama (PPPK) dalam pemberian Hak dalam UU No 20 Nomor 2023.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data tambahan yang menurut peneliti menunjang data pokok.¹² Adapun sumber sekunder pada penelitian ini adalah al-Qur'an, hadis, Undang-Undang Dasar 1945 dan buku-buku yang terkait Penerimaan Hak Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yaitu berupa cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menggali data yang bersumber dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Oleh karena sumber data berupa data data tertulis, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti catatan peristiwa yang sudah berlalu yang dapat berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.¹³ Dengan kata lain, dokumen adalah tulisan, gambar atau karya-karya yang monumental yang berisi suatu ide tertentu. Secara sederhana adalah suatu

¹² Ibid

¹³ Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2005), 329.

pikiran atau gagasan yang dituangkan dalam bentuk tulisan, gambar maupun dalam bentuk karya yang lain. Kemudian, teknik dokumentasi adalah suatu cara yang dilakukan dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.¹⁴ Teknik dokumentasi berarti cara menggali dan menuangkan suatu pemikiran, ide atau pun gagasan dalam bentuk tulisan atau dalam bentuk gambar maupun karya- karya yang lain. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara dokumentasi karena jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang sumber data empirik yang primer maupun sekunder berasal dari buku-buku, dokumen-dokumen, jurnal, atau literatur-literatur yang lain.

6. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis, selanjutnya dicari data lagi secara berulang-ulang hingga hipotesis diterima dan hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.¹⁵ Adapun analisis induktif disini dipakai setelah memahami Kebijakan Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

F. Jadwal Penelitian

Berdasarkan rencana pemikiran kedepannya terhadap jadwal penelitian

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 202.

¹⁵ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2005), 335.

dapat penulis uraikan sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan, yaitu mempersiapkan rencana skripsi yang mencakup judul, rumusan masalah, metode penelitian serta sumber data terkit yng kan diteliti yang dipersiapkan selama kurang lebih 2 minggu.
2. Tahap pengelolaan data dan pelaksanaan, serta diperolehnya data primer dari berbagai sumber data kemudian diolah secara kuantitatif dankemudian dideskripsikan menjadi bentuk sebuah penelitian yang dirancang selama kurang lebih 2-4 bulan.
3. Tahap penyelesaian, yang tahap akhir dimana sebuah hasil penelitian yang berbentuk skripsi telah melewati tahap seminar proposal dan sidang meja hijauyang kemudian dilakukan tahap penyempurnaan atas revisi revisi ataupun masukan dari akademis, baik dosen pembimbing maupun dosen penguji jika ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

1. Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa 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 pemerintahan. (2014 t.thn.)

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa 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 pemerintahan. (Pemerintah 2018)

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi. (Pemerintah 2018).

Menurut peraturan perundang-undangan digambarkan dengan jelas bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai pemerintah yang memakai perjanjian kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai profesional dimana Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bisa dikategorikan sama dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melalui pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kapabilitas dan kinerja yang terukur. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mendapatkan tunjangan sosial, remunerasi, kesejahteraan dan lain sebagainya yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sistem penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama dengan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hanya saja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak memperoleh jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Hal ini sesuai dengan Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menyatakan bahwa PPPK berhak memperoleh: (a) gaji dan tunjangan; (b) cuti; (c) perlindungan; (d) pengembangan kompetensi.

Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa 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 pemerintahan. (2014 t.thn.)

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa 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 pemerintahan. (Pemerintah 2018)

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi. (Pemerintah 2018)

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai profesional dimana Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bisa dikategorikan sama dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melalui pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kapabilitas dan kinerja yang terukur.

2. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja(PPPK)

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memiliki profesi dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, hak dan kewajiban, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Di dalam manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur mengenai kriteria dan jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, hak dan kewajiban, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk

menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. (Pemerintah 2018).

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen PPPK meliputi: (Pemerintah 2018)

- a. penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penilaian kinerja;
- d. penggajian dan tunjangan;
- e. pengembangan kompetensi;
- f. pemberian penghargaan;
- g. disiplin;
- h. pemutusan hubungan perjanjian kerja;
- i. perlindungan.

Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Perencanaan dilakukan dengan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan

publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

3. Efektifitas Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang- undangan.

Berdasarkan Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Sebagai suatu unsur Aparatur Negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Atas dasar itu, maka pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai:

1. Pelaksana kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina
2. Pelayan publik yang berkualitas dan profesional
3. Perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki peran strategis untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Dalam kelancaran pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan pegawai Aparatur Sipil Negara yang pada akhirnya menciptakan pemerintahan yang baik (Good Governance).

Dalam konteks hukum publik pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan

pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan yang ditaati oleh masyarakat. Sebagai abdi negara seorang pegawai Aparatur Sipil Negara juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kepada negara dan kepada pemerintahan. (Kansil 2017)

Sebelum mengenal PPPK , Indonesia sudah banyak mengenal istilah pegawai tidak tetap di birokrasi seperti pegawai outsourcing yang menangani permasalahan kebersihan dan keamanan lingkungan organisasi, lalu dikenal juga istilah seperti pegawai honorer dan pegawai tidak tetap yang tugasnya membantu pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan antara pegawai outsourcing dengan tenaga honorer terletak dari penanggungjawaban yang mana pegawai outsourcing tidak ditangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah sedangkan tenaga honorer ditangani langsung oleh birokrasi atau pemerintah itu sendiri. (Artisa 2015)

Lahirnya PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan suatu jawaban maupun langkah yang sangat berarti bagi para tenaga honorer, hadirnya PPPK yang menjadi bagian dari pegawai Aparatur Sipil Negara sejatinya merupakan bagian dari agenda reformasi birokrasi yang disinyalir mampu mengakomodir sumber daya manusia yang unggul dan profesional. (Faedulloh 2015)

Adapun yang mendasari lahirnya PPPK dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah Aparatur Sipil Negara itu sendiri sebagai profesi yang

memiliki kewajiban untuk mengelola dan mengembangkan diri serta mempertanggung jawabkan segala kinerja yang diberikan oleh instansi pemerintahan. Selain itu juga penerapan merit system dalam implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara yang tentu saja mensyaratkan adanya keahlian dan kemampuan khusus dalam bekerja. (Faedulloh 2015)

Hadirnya PPPK dalam cakrawala kepegawaian di Indonesia benar dipersiapkan bagi orang-orang terpilih dengan adanya regulasi yang terstruktur, ada kekhususan, keistimewaan, dan pengutamaan yang mengindikasikan bahwa PPPK bukan hanya sebagai wadah yang akan diisi secara otomatis oleh para pegawai tidak tetap atau tenaga honorer yang mana pada masa nya diangkat sesuai kebutuhan instansi daerah maupun pusat. Kendati demikian hadirnya PPPK ini tidak bisa dilepaskan dari berbagai permasalahan mulai dari lahirnya Undang-Undang itu sendiri maupun Peraturan Pemerintah. (Legina Nadhila Qomarani 2020)

Penjelasan umum tentang Pegawai Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK menyatakan bahwa untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, PPPK harus memiliki profesi dan manajemen PPPK yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pada Pasal 93 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ditentukan bahwa

manajemen PPPK meliputi :

1. Penetapan kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Penilaian kerja;
4. Penggajian dan tunjangan;
5. Pengembangan kompetensi
6. Pemberian penghargaan
7. Disiplin
8. Pemutusan hubungan perjanjian kerja;
9. Perlindungan.

Berdasarkan uraian tersebut pentingnya transformasi nilai-nilai baru ke dalam birokrasi, sehingga birokrasi pemerintah dapat berkinerja baik dalam penyelenggaraan pemerintahan nasional, maupun daerah dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. (Haning 2018) Maka pemerintah berharap dapat memperoleh pegawai PPPK yang profesional berdasarkan pada sistem merit melalui proses seleksi administrasi maupun seleksi kompetensi.

Secara garis besar PPPK bertujuan untuk membantu mengatasi kebutuhan akan pegawai yang kompeten dan profesional dalam rangka peningkatan kualitas mendaftarkan diri menjadi PPPK, yang mana perekrutan sering kali diwarnai motif politis (adanya kepentingan) dari pihak-pihak tertentu dan pengadaan juga seringkali dilakukan tanpa melalui seleksi yang ketat sehingga yang terpilih adalah orang-orang dengan kompetensi yang rendah dan profesionalitas yang minim 64 birokrasi dalam tubuh kepegawaian di Indonesia. Tujuan PPPK ini

banyak menimbulkan polemik di pandangan masyarakat yang ingin mendaftarkan diri menjadi PPPK, yang mana perekrutan sering kali diwarnai motif politis (adanya kepentingan) dari pihak-pihak tertentu dan pengadaan juga seringkali dilakukan tanpa melalui seleksi yang ketat sehingga yang terpilih adalah orang-orang dengan kompetensi yang rendah dan profesionalitas yang minim.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah berupaya untuk mengatasi persoalan tersebut dengan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Selain itu pada Pasal 97 ditentukan bahwa “penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan jabatan”. Ketentuan norma ini membuktikan bahwa Undang-Undang telah membangun fondasi bagi penerapan merit system dimana PPPK tidak diperkenankan secara otomatis direkrut dan diangkat melainkan harus mengikuti serangkaian proses seleksi, tidak ada yang mengatur pengangkatan tanpa adanya seleksi. (Sudarno 2018)

Tahapan dalam pengadaan calon PPPK sesuai dengan Undang-Undang ASN Pasal 95 ayat (2) ditentukan bahwa “tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK”. Setelah diangkat menjadi PPPK dan menjalankan tugasnya, dalam Pasal 99 menentukan bahwa “PPPK ini tidak serta merta dapat secara otomatis diangkat menjadi Calon PNS karena untuk itu PPPK harus mengikuti

semua proses seleksi Calon PNS seperti pada umumnya seleksi dilakukan”.

Hal ini mungkin tidak akan terlalu berpengaruh pada PPPK yang baru akan melamar tetapi bagaimana dengan pegawai tidak tetap yang sudah ada atau bekerja di instansi pemerintah sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini berlaku. Untuk mengatasinya, analisis yang menyeluruh terhadap keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dengan komposisi PPPK disertai pertimbangan anggaran yang benar-benar harus dipertimbangkan secara matang untuk menghasilkan PPPK yang memiliki kejelasan posisi dan fungsi dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Perlu juga dilakukan upaya sosialisasi aturan terbaru yang mengatur mengenai PPPK agar perubahan yang ada dapat dipahami dan dimaklumi oleh semua pihak.

Sebagai suatu instansi dipemerintahan PPPK juga memiliki tugas-tugas pemerintahan yang mensyaratkan kompetensi, keahlian dan keterampilan tertentu, kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut tidak tersedia atau terbatas dikalangan PNS dan diperlukan untuk percepatan organisasi. PPPK didesain untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan PNS, yaitu jabatan profesional dengan kompetensi khusus yang telah terbentuk untuk mempercepat kinerja pemerintahan. Dalam artian lain PPPK ini didesain untuk mengisi peran PNS dalam jabatan fungsional yang saat ini tidak ada atau belum bisa diisi secara maksimal yang sebagaimana dimaksud bahwa jabatan-jabatan yang dapat diisi oleh PPPK adalah jabatan fungsional tertentu, yang memang membutuhkan kompetensi dan keahlian dan keterampilan tertentu.

Apabila dilihat dalam perspektif masyarakat selama ini PPPK sering kali

disamakan dengan PTT atau tenaga honorer yang mana stigma masyarakat buruk terhadap adanya PTT atau tenaga honorer tersebut. Karena PTT atau tenaga honorer direkrut dan diseleksi tanpa mengutamakan prinsip profesionalisme dan lebih mengkedepankan praktik KKN. Karena hal itu akan berdampak pada kompetensi, kinerja dan profesionalisme mereka yang rendah dan cenderung hanya melaksanakan tugas sebagai administrasi atau melaksanakan tugas pembantu saja. (Putranto 2015)

Sebagaimana Konsep PPPK didalam suatu Peraturan Perundang-Undangan diharapkan dapat mengubah persepsi tersebut menjadi positif. Bahwa PPPK memiliki wewenang dalam penguasaan kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya dan meningkatkan teknik kompetensi yang mumpuni yang belum atau tidak dimiliki oleh PNS. Kemampuan ini bisa dilihat dari rekam jeaknya baik berupa rekam jejak jabatan maupun rekam jejak kinerjanya, kemampuan spesial yang dimiliki PPPK inilah yang diharapkan bisa mendorong akselerasi profesionalisme Aparatur Sipil Negara.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan dan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral maupun etika.⁶⁷ Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi menjadi sangat penting dan memiliki nilai-nilai yang amat strategis, tolok ukur kinerja aparatur dapat dilihat dari keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya.

Dalam mengefektifkan kinerja PPPK, maka Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengakomodasi aturan tentang adanya penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi bagi PPPK. Pasal 100 :

1. Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerjayang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
2. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
3. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
4. Penilaian kinerja PPPK berada dibawah kewenangan pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
5. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
6. Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
7. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
8. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
9. PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari

PPPK.

Hal ini adalah sebuah langkah yang tegas guna memastikan bahwa PPPK yang bekerja benar-benar menjaga profesionalitasnya dalam objektivitas penilaian kinerja. Harapan penilaian kinerja dapat menggambarkan kondisi sebenarnya sehingga hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan semana mestinya dan menutupi kekurangan pada Pegawai Tetap bahwa mereka memiliki kinerja yang rendah. Dengan adanya aturan yang tegas ini maka diperlukan komitmen dalam pelaksanaannya serta menjadi tantangan bagi pihak-pihak pengelola kepentingan untuk dapat mengatasi pelaksanaannya. (Artisa 2015)

Untuk PPPK yang telah dinilai kinerjanya namun tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati didalam perjanjian kerja maka akan diberhentikan dari PPPK. Dalam hal ini hanya akan melahirkan sistem kepegawaian yang diskriminatif dan tidak berdasar pada system merit yang sangat berbeda dengan tujuan dasarnya adalah menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja

Lalu hasil dari penilaian kinerja salah satunya dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi PPPK. Sesuai dengan Pasal 102 didalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK yang ditentukan bahwa diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi yang dilakukan melalui perencanaan oleh setiap instansi pemerintah setiap tahunnya. Namun pengembangan kompetensi yang dilakukan untuk PPPK ini tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karir yang dapat ditempuh oleh PPPK. (Artisa 2015) Pengembangan kompetensi ini hanya digunakan untuk

meningkatkan kemampuan PPPK terkait profesionalisme mereka dalam bekerja

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi PNS dan PPPK berbeda yang mana pengembangan kompetensi bagi PNS mungkin dapat dijadikan sebagai investasi dibidang SDM dengan harapan bisa berguna bagi suatu instansi mengingat status PNS yang bersifat tetap. Akan tetapi berbeda halnya dengan pengembangan kompetensi bagi PPPK yang sangat sulit untuk mengatakan bahwa hal tersebut merupakan investasi SDM mengingat status PPPK yang tidak tetap dan dapat berhenti dengan berakhirnya perjanjian kerja. Maka hasil dari pendidikan dan pelatihan yang merupakan bagian dari pengembangan kompetensi bagi PPPK hanya akan dibawa oleh yang bersangkutan ke instansi lain. (Legina Nadhila Qomarani 2020) Sebaik apapun kinerja seseorang PPPK tidak akan berpengaruh sama sekali terhadap jenjang karir dan kenaikan pangkatnya mengingat PPPK tidak berhak untuk itu.

Ketentuan umum PPPK :

1. Setiap WNI dapat melamar menjadi PPPK dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Usia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi 1 tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar
 - b. Tidak pernah dipidana penjara 2 tahun atau lebih
 - c. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai ASN, Prajurit TNI, anggota Kepolisian Negara RI, atau pegawai swasta

- d. Tidak menjadi anggota atau pengurus Parpol atau terlibat politik praktis
 - e. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan
 - f. Memiliki kompetensi di buktikan dengan sertifikasi keahlian atau keterampilan tertentu yang masih berlaku
 - g. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar
 - h. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian
 - i. Calon pelamar hanya dapat mendaftar pada 1 (satu) instansi dan 1(satu) formasi jabatan.
2. Persyaratan minimal 3 (tahun) berpengalaman di bidang kerja yang relevan dengan jabatan fungsional yang dilamar :
- A. Dibutuhkan dengan surat keterangan yang ditanda tangani oleh :
 - a. Minimal jabatan tinggi pratama untuk yang bekerja di instansi pemerintah
 - b. Minimal direktur atau kepala divisi yang membidangi SDM atau HRD diperusahaan swasta atau lembaga swadya non pemerintah atau yayasan.
 - B. Tidak boleh bertentangan dengan sistem merit.

Terkait aturan Peraturan Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi No. 29/2021 tentang Pengadaan PPPK untuk jabatanfungsional ini berlaku untuk semua yang menduduki jabatan fungsional kecuali untuk jabatan

fungsional Guru di daerah. Ketentuan umum untuk melamar pada seleksi PPPK jabatan fungsional adalah WNI dengan usia minimal 20 tahun dan maksimal 1 tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar. Calon pelamar juga harus memiliki pengalaman minimal 3 (tiga) tahun dibidangkerja yang relavan dengan jabatan fungsional yang dilamar.

B. Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Syari‘at Islam menganjurkan kepada kita untuk bekerja dan memberikan kebebasan kepada kita dalam memilih pekerjaan apa saja selagi pekerjaan tersebut halal. Demikian ditegaskan oleh Samahatus Syaikh Abdul Aziz bin Baz dan Syaikh Muhammad Nashiruddin Al-Albani.

عَمَلُ الرَّجُلِ : أَيُّ الْكَسْبِ أَطْيَبُ؟ قَالَ : عَنْ رِفَاعَةَ بْنِ رَافِعٍ أَنَّ النَّبِيَّ سُئِلَ

بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ

Dari Rifa‘ah bin Rafi‘ah bahwasanya Nabi pernah ditanya: pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab: “pekerjaan seorang dengan tangannya sendiri dan setiap perdagangan yang baik.”

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ : عَنِ الْمِقْدَامِ عَنِ النَّبِيِّ قَالَ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ

كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

Dari Miqdam dari Nabi bahwa beliau bersabda: “tidaklah seorang memakan makanan yang lebih baik daripada makanan dari hasil tangannya sendiri, dan adalah Nabiyullah Dawud makan dari hasil pekerjaannya sendiri.” (HR. Bukhari 2076)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Negara didefinisikan sebagai “alat kelengkapan negara”, terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari.

Dalam pengertian Aparatur Sipil Negara tidak terlepas dari Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau biasa disebut dengan UU ASN. Pasal 1 angka 1 menyebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah “profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Pasal 1 angka 2 UU ASN, menjelaskan mengenai pegawai ASN yang mempunyai pengertian bahwa pegawai ASN merupakan “pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa adanya perbedaan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Perbedaan tersebut yaitu PNS diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki suatu jabatan pemerintahan. Sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja yang dalam hal ini untuk jangka waktu tertentu dalam rangka untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

ASN pada dasarnya menjalankan jalannya pemerintahan secara langsung. ASN sesuai dengan bidangnya masing-masing menjalankan program-program

pemerintahan, baik dalam bidang pelayanan publik, politik, ekonomi, sosial, budaya dan lain sebagainya. Di luar kedinasan, ASN banyak berperan pula terutama dalam kegiatan-kegiatan sosial di masyarakat. Posisi ASN aktif dalam menjalankan birokrasi pemerintahan, namun karena menyandang label ASN, di luar kedinasan sering menjadi rujukan atau menjadi yang ditokohkan untuk menangani permasalahan yang ada didalam masyarakat. (Nuswantoro Setyadi 2019).

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugasnya berlandaskan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Nilai dasar
2. Kode etik dan kode perilaku
3. Komitmen, integritas moral, dan tanggungjawab
4. Pelayanan publik
5. Kompetensi
6. Kualifikasi akademik
7. Jaminan perlindungan hukum
8. Profesionalitas jabatan

Pegawai ASN harus menjunjung tinggi nilai-nilai dasar yang meliputi:

- i. Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- ii. Mentaati dan setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
- iii. Berjiwa semangat nasionalisme;
- iv. Selalu mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi

maupun golongan;

- v. Menghormati hak asasi manusia;
- vi. Tidak bersikap diskriminatif;
- vii. Bersikap profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi;
- viii. Semangat jiwa korps.

2. Jenis Jenis Aparatur Sipil Negara

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang menjelaskan jenis Pegawai ASN, terdiri dari:

a. PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut kamus besar bahasa Indonesia, “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan, kantor, dan sebagainya), sedangkan “negeri” berarti negara atau pemerintah. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai negeri sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) tercantum di dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dijelaskan bahwa yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu warga negara Indonesia yang dalam hal ini telah memenuhi syarat tertentu dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sebagai pegawai ASN untuk menduduki jabatan pemerintahan.

b. PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah 5warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yang diangkat

berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam hal ini untuk melaksanakan tugas pemerintahan.

3. Fungsi, Tugas, dan Peran Pegawai Aparatur Sipil Negara

a. Pegawai ASN berfungsi sebagai:

1. Pelaksana kebijakan Publik
2. Pelayan Publik
3. Perekat dan Pemersatu bangsa

b. Pegawai ASN bertugas:

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Dalam hal pelaksanaannya perlu dibangun seorang Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral-bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Jabatan ASN sendiri diisi dari Pegawai ASN sedangkan jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku

c. Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional

melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayan publik yang professional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang bertugas membantu Presiden sebagai Kepala Pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh setiap masyarakat. dalam melaksanakan Peraturan PerUndang-Undangan pada umumnya, Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat setiap Pegawai Negeri Sipil harus mampu melakukan kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan. Sebagai abdi Negara seorang pegawai negeri juga wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai filsafah dan ideologi Negara, UUD 1945, negara dan pemerintahan. Dalam hal ini pegawai negeri harus bersikap monoloyalitas, sehingga setiap Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Kesetiaan dan ketaatan penuh yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil sepenuhnya berada di bawah pimpinan pemerintahan dan sebagai abdi masyarakat. Pegawai negeri harus memberikan pelayanan yang sebaikbaiknya kepada masyarakat

Sehubungan dengan kedudukan pegawai negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dan sudah tentu disamping kewajiban baginya juga diberikan apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Sehingga untuk mencapai tujuan pembangunan, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Dengan penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Untuk keperluan tersebut, Pegawai Negeri Sipil harus bersatu padu bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan.

4. Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Adapun kewajiban ASN adalah sebagai berikut:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Negara Kesatuan RI, dan pemerintah yang sah
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa

3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan
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 kedinasan maupun di luar kedinasan
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam alinea ke-4 pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Aparatur sipil Negara (ASN) dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dalam upaya menjaga netralitas Aparatur sipil Negara (ASN) dari

pengaruh partai politik dan untuk menjamin keutuhan, kekompakan, dan persatuan Aparatur sipil Negara (ASN), serta dapat memusatkan segala perhatian, pikiran, dan tenaga pada tugas yang dibebankan. Pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) berhimpun dalam wadah korps profesi pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) Republik Indonesia untuk menyalurkan aspirasi dalam rangka pembinaan dan pengembangan profesi Aparatur sipil Negara (ASN), menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi Aparatur sipil Negara (ASN) serta mewujudkan jiwa korps Aparatur sipil Negara (ASN) sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Selain itu diperlukan sistem informasi Aparatur sipil Negara (ASN) yang merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi.

Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum
- b. profesionalitas
- c. proporsionalitas
- d. keterpaduan

- e. delegasi
- f. Netralitas
- g. Akuntabilitas efektif dan efisien
- h. Keterbukaan
- i. nondiskriminatif
- j. persatuan dan kesatuan
- k. keadilan dan kesetaraan
- l. kesejahteraan

Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. nilai dasar
- b. kode etik dan kode perilaku
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e. kualifikasi akademik
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas
- g. profesionalitas jabatan

Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik

Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah

- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak
- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur
- h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik
- i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah
- j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun
- k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi
- l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama
- m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai
- n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier

Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa :

- 1. Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.
- 2. Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN:
 - a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan

berintegritas tinggi

- b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
 - c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
 - d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan
 - e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan
 - f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara
 - g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
 - h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
 - i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
 - j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
 - k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN
 - l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin pegawai ASN.
3. Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Aparatur Sipil Negara yang lebih sering disebut ASN adalah adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

C. UU NO. 20 TAHUN 2023

Pada 31 Oktober 2023, Presiden Jokowi meresmikan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, mengakhiri masa berlaku Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. UU terbaru ini memberikan jaminan pensiun bagi semua Pegawai ASN, termasuk PPPK. (Vemiadi 2024)

1. Kesenjangan dan Penghargaan

Langkah signifikan UU ini adalah memberikan hak pensiun kepada PPPK, menghapuskan ketidakesetaraan dengan PNS. Selain itu, memberikan penghargaan dan fasilitas lainnya untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan Pegawai ASN.

2. Peran ASN yang Strategis

UU ini menegaskan peran penting Pegawai ASN sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Integritas, profesionalisme, dan

bebas dari praktik korupsi menjadi fokus utama

3. Inovasi dalam Pengaturan ASN

UU Nomor 20 Tahun 2023 mencakup penguatan pengawasan Sistem Merit, penataan kebutuhan PNS dan PPPK, serta digitalisasi Manajemen ASN untuk efisiensi.

4. Tantangan yang Dihadapi

UU ini menetapkan batas usia pensiun yang berbeda untuk jabatan manajerial dan nonmanajerial. Penataan tenaga honorer juga menjadi prioritas, dengan target penyelesaian pada Desember 2024.

5. Harapan untuk Masa Depan

Dengan langkah-langkah inovatif ini, UU Nomor 20 Tahun 2023 membuka jalan menuju masa depan yang lebih cerah bagi Pegawai ASN di Indonesia. Transformasi dalam pengelolaan ASN dan peningkatan kesejahteraan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memajukan setiap individu. UU ini bukan hanya perubahan hukum, tetapi juga sumber inspirasi bagi para pahlawan tanpa tanda jasa yang setiap hari bekerja keras demi kemajuan bangsa.

Beberapa hal baru yang perlu diketahui dalam aturan pasal-pasal UU Nomor 20 Tahun 2023 dapat penulis sampaikan sebagai berikut: (Rodani 2023)

1. UU ASN 2023 memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK Pada BAB VI UU No.20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan kepada PNS dan hak PPPK, karena pada pasal yang mengatur soal hak, langsung memakai kata “ASN” yang merupakan PNS dan PPPK;
2. Tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah UU ASN 2023 terdiri dari

14 bab dan 77 Pasal. Pada saat UU ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN. Jadi tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah.

3. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Demikian juga sebaliknya.

a. Pasal 19 menyatakan bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian RI, yang dilaksanakan dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.

b. Pasal 20 ayat 1 menyatakan Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

4. Hak Pegawai ASN

Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:

a. Penghasilan (gaji dan upah);

b. Penghargaan yang bersifat motivasi 9 finansial dan non finansial);

c. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu);

d. Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

e. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik);

- f. Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi); dan
 - g. Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).
5. Pegawai ASN dapat diberhentikan bila tidak berkinerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 3 huruf f.
6. Tidak diperkenankan mengangkat honorer
- Hal ini tertuang dalam Bab XIII Larangan Pasal 65 yaitu :
- a. Pejabat pembinaan kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non ASN untuk mengisi jabatan ASN;
 - b. Larangan berlaku juga bagi pejabat lain di instansi pemerintah melakukan pengangkatan pegawai non-ASN;
 - c. Pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Tidak ada lagi pegawai honorer dan non-ASN lainnya tahun 2025 di Pemerintahan Pegawai non ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-undang ini mulai berlaku, INstansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non- ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu regulasi terbaru yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia untuk memperkuat sistem birokrasi di negara ini. Regulasi ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, efisiensi, dan efektivitas ASN

dalam menjalankan tugasnya. Artikel ini akan membahas implementasi dari UU No. 20 Tahun 2023 dan pentingnya pengembangan kompetensi ASN sebagai bagian integral dari upaya reformasi birokrasi.

a. Tujuan UU No. 20 Tahun 2023

UU No. 20 Tahun 2023 memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik: Dengan meningkatkan kompetensi ASN, diharapkan pelayanan publik dapat berjalan lebih baik, lebih cepat, dan lebih efisien.
2. Profesionalisme ASN: Membentuk ASN yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik.
3. Transparansi dan Akuntabilitas: Meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan ASN.

b. Implementasi UU No. 20 Tahun 2023

1. Pembentukan Sistem Rekrutmen

UU No. 20 Tahun 2023 menekankan pentingnya transparansi dan meritokrasi dalam proses rekrutmen ASN. Rekrutmen berbasis kompetensi dan keahlian akan memastikan bahwa ASN yang terpilih memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Pengembangan Karir dan Kompetensi

Undang-undang ini juga mendorong pengembangan karir ASN melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Setiap ASN diwajibkan untuk mengikuti berbagai program pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi mereka.

3. Sistem Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Implementasi evaluasi kinerja yang objektif dan terukur menjadi bagian penting dari UU ini. Penilaian kinerja berbasis capaian dan hasil kerja akan menentukan promosi dan kenaikan pangkat ASN, sehingga dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

4. Penerapan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci dalam implementasi UU ini. Sistem manajemen ASN berbasis teknologi informasi akan memudahkan proses administrasi, penilaian kinerja, dan pengembangan kompetensi ASN.

c. Pengembangan Kompetensi ASN

1. Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Pengembangan kompetensi ASN tidak bisa lepas dari pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Program-program pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman, serta meliputi berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, manajerial, dan sosial.

2. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi menjadi penting untuk memastikan bahwa ASN memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diakui secara formal. Sertifikasi ini juga akan membantu dalam penempatan ASN pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.

3. Penggunaan Teknologi dalam Pelatihan

Pemanfaatan teknologi dalam pelatihan, seperti e-learning dan webinar, akan memungkinkan ASN untuk belajar dengan lebih fleksibel dan efisien.

Teknologi ini juga memungkinkan akses ke materi pelatihan yang lebih luas dan berkualitas.

4. Pengembangan Kompetensi Soft Skills

Selain keterampilan teknis, pengembangan kompetensi soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim juga sangat penting. Soft skills ini akan meningkatkan kemampuan ASN dalam berinteraksi dan bekerja secara efektif di lingkungan kerja.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaturan Hak PPPK Dalam UU No. 20 Tahun 2023

Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Menpan RB) telah sepakat mengesahkan UU No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). adanya UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN telah merombak perbedaan Pegawai Sipil Negara (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (Hasendra 2023)

Kedudukan hukum PPPK sebagai ASN diatur dalam UU ASN dan peraturan turunannya yaitu PP 11/2017, PP 49/2018 tentang Manajemen PPPK dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK. Manajemen PPPK sendiri merupakan kegiatan pengelolaan PPPK untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Presiden Joko Widodo (Jokowi) resmi menandatangani Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang tersebut mengatur tentang profesi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), termasuk hak dan kewajibannya. Nantinya, UU No 20 Tahun 2023 akan menggantikan peraturan sebelumnya, yaitu UU Nomor 5 Tahun 2014.

UU No 20 Tahun 2023 berlaku terhitung sejak diundangkan, yaitu pada 31

Oktober 2023. Mengacu UU No 20 Tahun 2023, ASN adalah profesi bagi PNS dan PPPK yang bekerja di instansi pemerintah. PPPK, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam jabatan pemerintahan.

HAK PPPK Dalam UU No. 20 Tahun 2023 adalah:

1. Penghasilan Dalam ayat (3) penghasilan PNS dan PPPK berupa gaji atau upah.
2. Penghargaan yang bersifat motivasi Pada ayat (4), PPPK berhak menerima penghargaan yang bersifat motivasi berupa finansial atau non-finansial.
3. Tunjangan dan fasilitas Selanjutnya, ayat (5) termaktub PPPK berhak menerima tunjangan dan fasilitas berupa fasilitas jabatan atau fasilitas individu.
4. Jaminan sosial Adapun hak jaminan sosial PPPK termaktub dalam ayat (6), yaitu:
 - a. Jaminan kesehatan
 - b. Jaminan kecelakaan kerja
 - c. Jaminan kematian
 - d. Jaminan pensiun yang dibayarkan setelah ASN berhenti
 - e. Jaminan hari tua.

Jaminan uang pensiun diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan orang tua sebagai hak dan penghargaan atas pengabdian.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional dan badan penyelenggara jaminan sosial.

Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran pegawai ASN yang bersangkutan.

5. Lingkungan kerja Hak lingkungan kerja PNS dan PPPK dapat berupa fisik dan nonfisik.
6. Pengembangan diri Adapun hak pengembangan diri bagi PNS dan PPPK adalah pengembangan talenta dan karier serta pengembangan kompetensi
7. Bantuan hukum Pada ayat (9). hak PPPK yang berupa bantuan hukum dapat berupa litigasi atau nonlitigasi.

Kewajiban PPPK sebagai ASN tertulis dalam Pasal 24 UU No 20 Tahun 2023, berikut di antaranya:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah.
2. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN.
3. Menjaga netralitas
4. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia dan perwakilan Indonesia yang berkedudukan di luar negeri.

Bagi pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban mereka, akan dikenai sanksi pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin. Instansi pemerintah juga wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap pegawai ASN.

Beberapa hal baru yang perlu diketahui dalam aturan pasal-pasal UUNomor 20 Tahun 2023 dapat penulis sampaikan sebagai berikut : (Rodani, Kemenkeu 2023)

1. UU ASN 2023 memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK

Pada BAB VI UU No.20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan kepada PNS dan hak PPPK, karena pada pasal yang mengatur soal hak, langsung memakai kata “ASN” yang merupakan PNS dan PPPK;

2. Tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah

UU ASN 2023 terdiri dari 14 bab dan 77 Pasal. Pada saat UU ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN. Jadi tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah.

3. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia. Demikian juga sebaliknya.

- a. Pasal 19 menyatakan bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian RI, yang dilaksanakan dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- b. Pasal 20 ayat 1 menyatakan Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di

lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

4. Hak Pegawai ASN

Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:

- a. Penghasilan (gaji dan upah);
- b. Penghargaan yang bersifat motivasi 9 finansial dan non finansial);
- c. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu):
- d. Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- e. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik);
- f. Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi); dan
- g. Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).

5. Pegawai ASN dapat diberhentikan bila tidak berkinerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 3 huruf f.

6. Tidak diperkenankan mengangkat honorer

Hal ini tertuang dalam Bab XIII Larangan Pasal 65 yaitu :

- a. Pejabat pembina kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non ASN untuk mengisi jabatan ASN;
- b. Larangan berlaku juga bagi pejabat lain di instansi pemerintah melakukan pengangkatan pegawai non-ASN;

- c. Pejabat Pembina kepegawaian dan pejabat lain yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Tidak ada lagi pegawai honorer dan non-ASN lainnya tahun 2025 di Pemerintahan

Pegawai non ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-undang ini mulai berlaku, INstansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non- ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN.

B. Analisis Bagi PPPK Dalam Mendapatkan Hak Pensiun

Pada 31 Oktober 2023, Presiden Jokowi meresmikan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, mengakhiri masa berlaku Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. UU terbaru ini memberikan jaminan pensiun bagi semua Pegawai ASN, termasuk PPPK.

1. Kesetaraan dan Penghargaan

Langkah signifikan UU ini adalah memberikan hak pensiun kepada PPPK, menghapuskan ketidaksetaraan dengan PNS. Selain itu memberikan penghargaan dan fasilitas lainnya untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan Pegawai ASN.

2. Peran ASN yang Strategis

UU ini menegaskan peran penting Pegawai ASN sebagai pelaksana tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Integritas, profesionalisme, dan bebas dari praktik korupsi menjadi fokus utama.

3. Inovasi dalam Pengaturan ASN

UU Nomor 20 Tahun 2023 mencakup penguatan pengawasan Sistem Merit, penataan kebutuhan PNS dan PPPK, serta digitalisasi Manajemen ASN untuk efisiensi.

4. Tantangan yang Dihadapi

UU ini menetapkan batas usia pensiun yang berbeda untuk jabatan manajerial dan nonmanajerial. Penataan tenaga honorer juga menjadi prioritas, dengan target penyelesaian pada Desember 2024.

5. Harapan untuk Masa Depan

Dengan langkah-langkah inovatif ini, UU Nomor 20 Tahun 2023 membuka jalan menuju masa depan yang lebih cerah bagi Pegawai ASN di Indonesia. Transformasi dalam pengelolaan ASN dan peningkatan kesejahteraan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memajukan setiap individu. UU ini bukan hanya perubahan hukum, tetapi juga sumber inspirasi bagi para pahlawan tanpa tanda jasa yang setiap hari bekerja keras demi kemajuan bangsa.

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri Sipil yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menjadi peserta dari suatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri Sipil, setelah menjalankan

tugasnya tidak dipekerjakan kembali sebagai Pegawai Negeri Sipil, berhak menerima pensiun pegawai apabila ia diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai negeri dan pada saat pemberhentiannya sebagai pegawai negeri ia telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan memiliki masa kerja untuk pensiun sekurang – kurangnya 10 Tahun. (Kemenkeu 2024)

Hak-hak Penerima Pensiun antara lain Pensiun Sendiri, Pensiun Janda/Duda, Pensiun Yatim Piatu, Pensiun Orang Tua, Pensiun Terusan, Uang Duka Wafat (UDW), dan Pengembalian Nilai tunai Iuran Pensiun, bagi peserta yang diberhentikan tanpa hak pensiun baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor: 139/PMK.02/2017 tentang Pengelolaan Akumulasi Iuran Pensiun Pegawai Negeri Sipil Dan Pejabat Negara menetapkan imbal jasa (fee) Pengelolaan Badan Penyelenggara Pensiun sebesar 6,7% dari hasil investasi dikurangi biaya investasi tahun berkenaan. Penggunaan dana APBN untuk pembayaran program pensiun PNS diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 82/PMK.02/2015 tentang Tata Cara Perhitungan, Penyediaan, Pencairan dan Pertanggungjawaban Dana Belanja Pensiun yang Dilaksanakan oleh PT TASPEN (PERSERO) dan PT ASABRI (PERSERO). (Taspen 2024)

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berstatus PPPK akan menerima tunjangan pensiun yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kepala Badan Kependidikan Daerah (BKD) NTB, Muhammad Nasir, menjelaskan pemberian gaji pensiun bagi PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

"Nantinya akan ada Peraturan Pemerintah yang mengatur teknis pemberian gaji pensiun sesuai dengan undang-undang tersebut," jelas Nasir, Jumat (5/4/2024).

Dalam pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 disebutkan Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non materiel. Komponen penghargaan bagi ASN, baik PNS maupun PPPK, antara lain adalah penghasilan, penghargaan motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum. Lebih lanjut dalam pasal 21 ayat (6), disebutkan bahwa jaminan sosial terdiri atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

Meski demikian, Nasir menegaskan tidak semua PPPK yang pensiun akan mendapatkan gaji pensiun setiap bulannya. Hanya PPPK yang telah bekerja di atas 16 tahun yang akan menerima pembayaran setiap bulan, sedangkan yang di bawah itu akan menerima pembayaran hanya sekali pada saat pensiun.

"Untuk PPPK pada angkatan pertama di mana pada saat itu aturan mengenai gaji pensiun PPPK belum diatur, mereka akan kembali didata untuk mendapatkan gaji pensiun yang layak," tegas Nasir. (Halwi 2024)

Dengan adanya kepastian ini, diharapkan PPPK dapat merasa lebih diakui dan didukung dalam kiprahnya sebagai tenaga kepegawaian yang turut berkontribusi dalam pembangunan daerah.

C. Persamaan Hak PPPK dan ASN ditinjau dari UU No. 20 Tahun 2023

Menurut Menpanrb Abdullah Azwar Anas, UU ASN Baru tahun 2023 yang

baru ini disahkan, Aparatur Sipil Negara (ASN), terdapat perbedaan yang mencolok antara PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Salah satu perbedaan utama yang muncul adalah dalam hal pemberian penghargaan kepada PNS dan PPPK. Penghargaan di sini mencakup hak yang diberikan oleh pemerintah sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh kedua kelompok tersebut.

Penting untuk mencatat bahwa menurut UU ASN No 5 Tahun 2014, terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal penghargaan antara PNS dan PPPK. PNS cenderung mendapatkan lebih banyak penghargaan dibandingkan dengan PPPK. Perbedaan ini dapat dilihat dari hak-hak seperti jaminan pensiun dan haritua yang diberikan kepada PNS, sedangkan PPPK tidak memperoleh hak-hak tersebut.

Namun, perubahan besar terjadi ketika UU No 20 Tahun 2023 diberlakukan, di mana PPPK juga diberikan penghargaan yang setara dengan PNS. Hal ini dapat dianggap sebagai langkah maju yang signifikan, terutama bagi PPPK di Indonesia. Dengan adanya perubahan ini, PPPK kini juga memiliki hak-hak yang sejajar dengan PNS, mencakup jaminan sosial, penghasilan, lingkungan kerja, tunjangan dan fasilitas, pengembangan diri, bantuan hukum, dan motivasi.

Seiring dengan penerapan UU No 20 Tahun 2023 dan pencabutan UU ASN No 5 Tahun 2014, tidak lagi ada perbedaan dalam hal penghargaan yang diterima antara PNS dan PPPK. Kedua kelompok ini kini memperoleh hak-hak yang sama, mencerminkan semangat kesetaraan dalam sistem ASN. Perubahan ini tidak hanya merupakan langkah positif dalam menciptakan keadilan di antara

PNS dan PPPK, tetapi juga memberikan dorongan positif bagi PPPK di Indonesia.

(Alinda Hardiantoro 2023)

Dirangkum dari UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN, berikut adalah persamaan PNS dan PPPK: (Syaihu 2024)

a. Jenis dan Kedudukan

Berkat pengesahan UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN, tidak ada perbedaan PNS dan PPPK dari segi jenis kedudukan. PNS dan PPPK sama-sama berkedudukan sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Selain itu, PNS dan PPPK juga sama-sama memiliki nomor induk pegawai.

b. Kewarganegaraan

Menurut UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN, PNS dan PPPK sama-sama merupakan warga negara Indonesia yang diangkat berdasarkan persyaratan tertentu.

c. Nilai Dasar

Para PNS dan PPPK juga memiliki kesamaan dari segi nilai dasar, kode etik dan kode perilaku. Nilai dasar Pegawai ASN yang dimaksud meliputi: Berorientasi, pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, dan Adaptif.

Dalam UU ASN No 20 tahun 2023 disebutkan 4 persamaan hak pegawai berstatus PNS dan PPPK. Sebagaimana diketahui Presiden Joko Widodo(Jokowi) bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) secara resmi telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (UU ASN No 20 tahun 2023).

Berikut adalah 4 persamaan status/hak PPPK dan PNS dalam UU ASN No 20 tahun 2023 yang perlu diketahui :

1. Memberikan hak yang sama bagi PNS dan PPPK

Pada Bab VI dalam UU ASN No 20 Tahun 2023 yang mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antarahak yang diberikan kepada PNS dan hak PPPK, sebab dalam pasal tersebut menggunakan kata ASN yang terdiri atas PNS dan PPPK.

2. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian Republik Indonesia, demikian juga sebaliknya.

a. Pasal 19 menyatakan bahwa Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Kepolisian RI, yang dilaksanakan dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam UU mengenai Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

b. Pasal 20 ayat 1 menyatakan Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan TNI dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

3. Hak Pegawai ASN (PNS dan PPPK) yang sama dalam hal gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Dalam pasal itu dijelaskan bahwa pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:

a. Penghasilan (gaji dan upah)

- b. Penghargaan yang bersifat motivasi (finansial dan non finansial)
 - c. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atautunjangan dan fasilitas individu)
 - d. Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
 - e. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik).
 - f. Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi).
 - g. Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).
4. Pegawai PNS dan PPPK dapat diberhentikan bila tidak berkinerja sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat 3 huruf f.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Presiden Joko Widodo (Jokowi) resmi menandatangani Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang tersebut mengatur tentang profesi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), termasuk hak dan kewajibannya. Nantinya, UU No 20 Tahun 2023 akan menggantikan peraturan sebelumnya, yaitu UU Nomor 5 Tahun 2014.
2. Dalam pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 disebutkan Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau nonmateriel. Komponen penghargaan bagi ASN, baik PNS maupun PPPK, antara lain adalah penghasilan, penghargaan motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum. Lebih lanjut dalam pasal 21 ayat (6), disebutkan bahwa jaminan sosial terdiri atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.
3. Penerapan UU No 20 Tahun 2023 dan pencabutan UU ASN No 5 Tahun 2014, tidak lagi ada perbedaan dalam hal penghargaan yang diterima antara PNS dan PPPK. Kedua kelompok ini kini memperoleh hak-hak yang sama, mencerminkan semangat kesetaraan dalam sistem ASN. Perubahan ini tidak hanya merupakan langkah positif dalam menciptakan keadilan di antara PNS dan PPPK, tetapi juga memberikan dorongan positif bagi PPPK di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran diantaranya:

1. Sebaiknya pemerintah mempunyai regulasi tetap sehingga ada kepastian hukum mengenai pemisahan pembayaran pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) pusat dan Pegawai Pemerintahan Perjanjian Kerja (PPPK) agar PPPK mendapatkan jaminan hari tua yang jelas.
2. Diharapkan Pensiunan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat memanfaatkan sebaik-baiknya pensiun pokok juga tunjangan keluarga dan tunjangan pangan per bulannya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup di masa pensiun.
3. Dalam membuat perjanjian sebaiknya sama sama harus mementingkan hak dan kewajiban kedua belah pihak agar perjanjian yang dibuat tidak hanya memberikan keuntungan terhadap sepihak seperti yang berkaitan dengan penggajian, perlindungan kerja, wanprestasi, dan sanksi hal tersebut sebagai bentuk penghargaan terhadap profesi pekerja dalam pemerintahan daerah

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Adriana Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Asri Wijayanti, Dasar Filsafat Prinsip dan Sejarah Hak Berserikat Buruh di Indonesia, Cet.1, Setara Press, Malang, 2018.

Atmasasmita, Romli. *Hukum Kejahatan Bisnis Teori dan Praktik di Era Globalisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.

Ida Hanifah, dkk. 2018. Pedoman Penullisan Tugas Akhir Mahasiswa. Medan :CV. Pustaka Prima.

Kansil, C.S.T. *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*. Jakarta: Pradnya Paramitha, 2017.

Lexy J Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: Remaja Rodaskarya, 2013).

Marbun, S.F. *Pokok-pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty, 2019.

Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2005).

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).

B. Jurnal

Artisa, Rike Anggun. "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Review Terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Pembangunan dan Kebijakan Publik* 6 (2015): 33-42-37.

Dedy Suhendra, Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, (Universitas Muhammadiyah Tapanuli Selatan, 2017), Jurnal Ilmiah Muqodimah Volume 1, Nomor 2, Agustus 2017

Dwi Aryanti Ramadhani, Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi”, (Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2020), Jurnal Yuridis Vol. 7 No. 1, Juni 2020: 1 -26.

Faedulloh, Dodi. “Kerja Dalam Kesetaraan Studi PPPK Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara Di Indonesia.” *Service*, 2015: 96-110.

Haning, M.T. “Reformasi Birokrasi di Indonesia Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik.” *Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik* , 2018: 25-37.

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 ISSN. 2621 – 2781 Online. (<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/3808>)

Lagina Nadhila Qomarani. “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia.” *Jurnal*

Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2020: 98.

Pemerintah, Peraturan. *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. 2018.

Putranto, Tri. “Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pengertian Dan Urgensinya.” *Kebijakan dan Manajemen PNS* , 2015: 2.

Sudarno, Wawanudin dan Rohidin. “Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Undang-Undang ASN, Wewenang KASN Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang KAS.” *Mozaik*, 2018: 32.

C. Internet

Firda Dwi Muliawati, “UU ASN 2023 Tetapkan PPPK Dapat Dana Pensiun, Ini Skemanya! “,<https://www.cnbcindonesia.com/news/20231015113748-4-480639/uu-asn-2023-tetapkan-pppk-dapat-dana-pensiun-ini-skemanya>, diakses pada tanggal 19 Desember 2023 Pukul 13:43 WIB.

Vemiadi. *Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. 11 Januari 2024. <https://bkpsdm.jogjakota.go.id> (diakses April 11, 2024).

Halwi, Muh. *RRI*. 05 April 2024.

[https://rri.co.id/ntb/daerah/624210/alhamdulillah-pppk-dapat-tunjangan-pensiun#:~:text=Aparatur%20Sipil%20Negara%20\(ASN\)%20yang,20%20Tahun%202023%20tentang%20ASN](https://rri.co.id/ntb/daerah/624210/alhamdulillah-pppk-dapat-tunjangan-pensiun#:~:text=Aparatur%20Sipil%20Negara%20(ASN)%20yang,20%20Tahun%202023%20tentang%20ASN). (diakses Mei 12, 2024)

Taspen. 12 Mei 2024. <https://www.taspen.co.id/layanan/detail-pensiun>.

HAM, Kementerian Hukum dan. *"Ilmu Hukum dalam Perspektif Ilmu Pengetahuan.* 2021.

http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=259:ilmuhukum-dalam-perspektif-ilmu-pengetahuan-modern&catid=108&Itemid=161 (diakses 04 20, 2024).

Hasendra, Yovy. *Metro Jambi.* 23 Desember 2023. <https://www.metrojambi.com/> (diakses Mei 25, 2023).

Rodani, Agus. *Kementrian Keuangan Republik Indonesia.* 11 November 2023. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/> (diakses April 15, 2024)

Kemenkeu. 12 Mei 2024.

<https://www.sdm.kemenkeu.go.id/manajemen.cfm?id=20>.

D. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 1 ayat 4.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 33.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1 ayat 4

Similarity 29% Flags

29% Overall Similarity

Filter

56 Exclusions →

Match Groups	Sources
--------------	---------

Show overlapping sources

1 Publication

Nurul fathana. "ISU-ISU STRATEGI MANAJEMEN PU... 1%

12 text blocks 146 matched words

2 Publication

Neneng Maria Kiptyah. "Menjadi Widyaiswara Pe... <1%

11 text blocks 94 matched words

3 Publication

Perdhana Ari Sudarno. "The Strategies Analysis of... <1%

14 text blocks 94 matched words

4 Publication

TELAH MELALUI PROSES PEMERIKSAAN PLAGIARISME
 Sesuai dengan ketentuan SK Dekan FH UMSU No: 1085.a/ KEP/13AU/UMSU-06/D/2019 Tentang Kewajiban Pemeriksaan Plagiarisme Terhadap Tugas Akhir
 Maridjo Maridjo: ANALISIS PENYELESAIAN SENG... <1%

3 text blocks 87 matched words

Nama : Aji sabra

NPM : 2006200042

5 Publication

Anggriani Alamsyah, Sosiawaty, Achmad Zulfikar... <1%

7 text blocks 84 matched words

PERSAMAAN HAK PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN APARATU NEGARA DI LUAR NEGERI

Direktorat Umum, Managemen Sistem

Universitas Murni

UMSU



UMSU

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MURNI MADIYAN SURABAYA

MEDAN

2024

ABSTRAK

Aji Sabra NPM 2006200042. Persamaan Hak Pegawai dan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Aparatur Negara Di Luar Negeri

Abstrak: Penelitian ini membahas mengenai hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hak pegawai dan perjanjian kerja (PPPK) dan aparaturnegara di luar negeri.

Kata Kunci: Hak Pegawai, Perjanjian Kerja, Aparatur Negara, Luar Negeri.



Page 1 of 72

116

WOR