

**PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA<sup>1</sup>**

**Oleh : Christofel Turang<sup>2</sup>**

Josepus J. Pinori<sup>3</sup>

Grace M. F. Karwur<sup>4</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan apa akibat hukum pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dengan menggunakan metode penelitian hukum normatif disimpulkan: 1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah ketentuan dan hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja antara seorang sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan pejabat instansi pemerintah tertentu untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam jangka atau masa tertentu atau bersifat sementara/temporer. Berbeda dari Pegawai Negeri Sipil yang masanya tidak dibatasi walaupun Aparatur Sipil Negara itu sendiri terdiri dari Unsur Pegawai Negeri Sipil dan unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, namun hak, tugas dan kewenangannya berbeda. 2. Perjanjian kerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah ikatan hukum yang menempatkan posisinya pada posisi lemah dan tidak berdaya berhadapan dengan penilaian kinerja, kompetensi dan lain sebagainya dalam rangka dapat-tidak diperpanjangnya perjanjian kerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Kata kunci: aparatur sipil negara; pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur dan membedakan antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

Kerja, yang keduanya adalah sama-sama merupakan Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merumuskan bahwa "Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah." Berdasarkan pengertian ASN tersebut, jelaslah bahwa dalam ASN terdapat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Masa perjanjian kerja dibuat paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.<sup>5</sup>

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara dihadapkan pada tantangan besar dan berat dalam melayani masyarakat, sehingga penilaian kinerja akan dapat menunjang peluang diperpanjang bahkan diterima sebagai Pegawai Negeri secara permanen. Tata kelola PPPK terkait erat dengan fungsi manajemen PPPK itu sendiri yang bertolak dari manajemen. Menurut Malayu S.P. Hasibuan,<sup>6</sup> pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian), sedangkan kebutuhannya tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggungjawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerjasama dan keterkaitan formal dalam suatu organisasi.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 17071101167

<sup>3</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum

<sup>4</sup> Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>5</sup> Joko Tri Haryanto, 2015. *Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta, hlm. 35

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, 2017. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 3

2. Apa akibat hukum pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja?

### C. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur adanya 2 (dua) perbedaan mendasar antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yaitu pertama terkait statusnya. Pegawai Negeri Sipil berstatus sebagai pegawai tetap sementara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berstatus sebagai pegawai tidak tetap, diangkat dalam jangka waktu tertentu yang tertuang dalam perjanjian kerja. Kedua terkait penugasannya. Pegawai Negeri Sipil ditugaskan untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditugaskan dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>7</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, diatur pelbagai aspek mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang secara konseptual, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja awalnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, di mana ada klausul mengenai Pegawai Non PNS atau didalam UU Kepegawaian disebut dengan Pegawai Tidak Tetap Pemerintah (PTTP).<sup>8</sup>

Konsep PTT atau lazimnya disingkat Pegawai Tidak Tetap (PTT) dalam praktiknya sering pula disebut sebagai Pegawai Honorer, yakni pegawai yang hanya mendapatkan honorarium yang diartikan sebagai upah atau imbalan jasa; atau upah diluar gaji.<sup>9</sup> Pegawai honorer adalah

pegawai yang diberikan upah, bukan gaji sebagaimana lazimnya diberikan dan diterima oleh Pegawai Negeri Sipil. Sementara dibahas dari aspek rekrutmen dan penempatannya, Pegawai honorer ini umumnya banyak yang direkrut hanya untuk kepentingan sesaat dari pejabat pemerintah, khususnya pada Kabupaten/Kota.

Banyaknya jumlah Pegawai Honorer tentunya tidak selamanya dibarengi dengan kualitas, oleh karena sebagian besar hanyalah lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). Banyak pula yang sudah puluhan tahun mengabdikan akan tetapi tidak lulus dalam pengajuan dan rekrutmen untuk menjadi Pegawai Tetap. Permasalahan yang terjadi ialah akan membebani anggaran dalam pemberian honorarium sedangkan kenyataannya banyak yang tidak kompeten. Atas dasar itulah maka Komisi II DPR RI, Kementerian PAN-RB, dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) sepakat untuk secara bertahap menghapuskan jenis-jenis pegawai seperti tenaga honorer.<sup>10</sup>

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak mengatur tentang Pegawai Honorer, namun yang mirip ialah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 21 dan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, mengatur hak baik hak Pegawai Negeri Sipil maupun hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang tidak sama. Dalam Pasal 21 disebutkan bahwa "Pegawai Negeri Sipil berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan dan fasilitas;
- b. Cuti;
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. Perlindungan; dan
- e. Pengembangan kompetensi."

Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyatakan bahwa "Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh:

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi."

<sup>7</sup> Agustinus Sulistyono Tri Putranto, 2015. *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya*, Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta, hlm. 3

<sup>8</sup> Novi Savarianti Fahrani, 2015. *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Pemerintah Kota Banda Aceh*, Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta, hlm. 56-57

<sup>9</sup> M. Marwan dan Jimmy P., *Op Cit*, hlm. 255

<sup>10</sup> "Pemerintah dan DPR Sepakat Akan Hapus Tenaga Honorer. Seperti Apa Detailnya? Dimuat pada : <https://www.kompas.com/tren/read/2020/01/21/203000865/pemerintah-dan-dpr-sepakat-akan-hapus-tenaga-honorer-seperti-apa-detailnya?page=111>. Diakses tanggal 19 November 2020

Berdasarkan pada hak Pegawai Negeri Sipil dan hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut, jelaslah bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mendapat hak jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Hak seperti ini hanya ada dan menjadi salah satu hak Pegawai Negeri Sipil.

Pengaturan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 secara khusus ditentukan pada Bab VIII Bagian Keempat, yang pada Pasal 93 disebutkan bahwa "Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja meliputi:

- 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; dan
- i. Perlindungan."

Ruang lingkup manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut dapat dibandingkan dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang menyatakan "Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi:

- a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Pangkat dan jabatan;
- d. Pengembangan karier;
- e. Pola karier;
- f. Promosi;
- g. Mutasi;
- h. Penilaian kinerja;
- i. Penggajian dan tunjangan;
- j. Penghargaan;
- k. Disiplin;
- l. Pemberhentian;
- m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
- n. Perlindungan.

Pada Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak disebutkan dan juga tidak ditentukan perihal jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta model pemberhentiannya yang menggunakan konsep pemutusan hubungan kerja sebagaimana ditentukan pada Undang-Undang

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Pemutusan hubungan kerja adalah akhir dari awal yang dirumuskan dalam perjanjian kerja, dan merupakan tindakan sepihak yang dilakukan oleh Pemerintah yang merekrut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 Angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dirumuskan bahwa "Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha."

Berdasarkan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pasal 93, perihal penetapan kebutuhan dan pengadaan merupakan langkah awal dari proses manajemennya yang bertolak dari perencanaan yang ditetapkan serta perencanaan tentang kebutuhan kemudian ditempuh upaya pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Mengingat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah bagian dari Aparatur Sipil Negara, maka penetapan kebutuhan dan pengadaannya terkait erat dengan penetapan kebutuhan dan pengadaan Aparatur Sipil Negara. Muh. Kadarisman,<sup>11</sup> menerangkan, karena tujuan pengadaan Aparatur Sipil Negara adalah untuk mengisi formasi yang lowong, maka pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara harus berdasarkan kebutuhan, baik dalam arti jumlah maupun kompetensi jabatan yang diperlukan.

Tujuan penetapan formasi Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah agar satuan-satuan organisasi negara yang mempunyai jumlah dan mutu pegawai yang cukup sesuai dengan beban kerja yang dipikulnya pada satuan-satuan organisasi. Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, jumlah dan mutu Pegawai Aparatur Sipil Negara pun harus disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Perkembangan tugas pokok dapat mengakibatkan makin besarnya jumlah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan, dan sebaliknya, karena kemajuan teknologi di bidang peralatan, dapat pula mengakibatkan

---

<sup>11</sup> Muh. Kadarisman, *Op Cit*, hlm. 72-73

makin sedikitnya Pegawai Aparatur Sipil Negara yang diperlukan.

Dodi Faedulloh, mengemukakan nilai lebih dari rekrutmen jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yaitu lebih inklusif karena terbuka bagi orang-orang yang tidak bisa memenuhi syarat untuk menjadi pegawai, seperti umur calon pegawai. Di dalam pengusulan dan penetapan formasi jangan sampai tumpang tindih, ada posisi sama yang diperebutkan oleh Pegawai Negeri Sipil, dan juga oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.<sup>12</sup>

Dalam pengusulan formasi pegawai pada prosesnya adalah usulan dari instansi melalui kebutuhan internal pada instansi pemerintah pusat maupun pemerintah daerah yang diajukan kepada Badan Kepegawaian Negara untuk disetujui. Namun sekarang, wewenang persetujuan itu tidak hanya ada pada BKN, tetapi juga harus mendapat persetujuan dari Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi.<sup>13</sup>

Aspek penetapan dan kebutuhan pengadaan atau rekrutmen Aparatur Sipil Negara, termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, proses pengadaannya pada dasarnya meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Pengidentifikasi kebutuhan untuk melakukan pengadaan.
2. Mengidentifikasi persyaratan kerja;
3. Menetapkan sumber-sumber kandidat;
4. Menyeleksi kandidat;
5. Memberitahukan hasilnya kepada kandidat;
6. Menunjuk kandidat yang lolos seleksi.<sup>14</sup>

Pengaturan tentang penetapan kebutuhan dan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ditentukan pada Pasal 94 sampai dengan Pasal 99. Pasal 94 ayat-ayatnya, menyatakan sebagai berikut:

- (1) Jenis jabatan yang dapat dinilai oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

Kerja diatur dengan Peraturan Presiden.

- (2) Setiap instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (3) Penyusunan kebutuhan jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- (4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri."

Ketentuan Pasal 94 ayat-ayatnya tersebut hanya diberikan penjelasannya pada ayat (3) dan ayat (4). Pada ayat (3) dijelaskan bahwa penyusunan kebutuhan jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditetapkan sesuai dengan siklus anggaran. Pada ayat (4) dijelaskan bahwa penetapan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja oleh Menteri dengan memperhatikan pendapat Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis dari Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dalam Pasal 95 dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 disebutkan bahwa : "Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah memenuhi persyaratan."

Pasal 96 ayat-ayatnya dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang berkenaan dengan pengadaan, ditentukan bahwa:

- (1) Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan

<sup>12</sup> Dodi Faedulloh. 2015. *Kerja Dalam Kesetaraan : Studi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara di Indonesia*, Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta, hlm. 14

<sup>13</sup> Miftah Thoha, *Op Cit*, hlm. 56

<sup>14</sup> *Ibid*, hlm. 57

pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

- (3) Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menentukan pada Pasal 99 ayat (1), bahwa "Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil.

Pengaturan tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditentukan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang pada Pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa "Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintahan."

Penilaian Kinerja sebagai bagian dari Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, adalah lingkup dari kinerja itu sendiri. Harun Samsuddin,<sup>15</sup> menerangkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menentukan penilaian kinerja pada Pasal 100 ayat-ayatnya, sebagai berikut:

- (1) Penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
- (2) Penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja 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 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berada di bawah kewenangan Pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
- (5) Penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- (6) Penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- (7) Hasil penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disampaikan kepada tim penilai kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- (8) Hasil penelitian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- (9) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja."

Bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara, sehingga pembahasan tentang pengaturan kinerja dan penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja termasuk di dalamnya. Muh.

<sup>15</sup> Harun Samsuddin, 2018. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi*, Sidoarjo, Indomedia Pustaka, hlm. 13

Kadarisman,<sup>16</sup> menjelaskan perihal penerapan manajemen kinerja, yang meliputi :

- a) Adanya suatu indikator kinerja (*key performance indicator*) yang terukur secara kualitatif dan jelas batas waktunya.
- b) Semua ukuran kinerja tersebut biasanya dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering disebut sebagai suatu kontrak kinerja (*performance contract*).
- c) Terdapat suatu proses siklus manajemen kinerja yang baku untuk dipatuhi dan dikerjakan bersama, yaitu:
  1. Perencanaan kinerja, berupa penetapan indikator kinerja lengkap dengan berbagai strategi dan program kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan;
  2. Pelaksanaan, di mana organisasi bergerak sesuai dengan rencana yang telah dibuat, jika ada perubahan akibat adanya perkembangan baru, maka lakukan perubahan tersebut;
  3. Evaluasi kinerja, yaitu menganalisis apakah realisasi kinerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, semua ini harus serba kualitatif.
- d) Adanya suatu sistem *reward and punishment* yang bersifat konstruktif dan konsisten dijalankan.
- e) Terdapat suatu mekanisme *performance appraisal* atau penilaian kinerja yang relatif objektif.
- f) Terdapat suatu gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang mengarah kepada pembentukan organisasi berkinerja tinggi.
- g) Menerapkan konsep manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi.

Menurut Muh. Kadarisman,<sup>17</sup> dengan semakin kritisnya masyarakat dan berbarengan dengan menggelandangnya era reformasi, kinerja Aparatur Sipil Negara sedang dan akan terus menjadi sorotan masyarakat, mereka akan dapat cepat dan mudah merespons segala sesuatu yang dilakukannya. Pegawai Aparatur Sipil Negara tidak bisa lagi bertindak dan bersikap sekehendaknya tanpa memperhatikan kepentingan masyarakat, sehingga mereka

dituntut untuk meningkatkan pelayanannya baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, menentukan pada Pasal 35 ayat (1), menyatakan bahwa “Penilaian kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara PPK dengan pegawai yang bersangkutan.” Pada lingkup Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, penilaian kinerja sudah berada pada taraf pelaksanaan tugas dan kewajibannya sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja kemudian menentukan aturan mengenai penggajian dan tunjangan. Kedua aspek yakni penggajian dan tunjangan ini merupakan bagian dari hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 101 ayat-ayatnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menentukan sebagai berikut:

- (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan.
- (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja di Instansi Daerah.
- (4) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mengatur perihal penggajian dan tunjangan sebagai suatu hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, serta sebagai kewajiban bagi Pemerintah, baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk membayarnya. Berikutnya ialah pengaturan tentang pengembangan kompetensi dalam

<sup>16</sup> Muh. Kadarisman, *Op Cit*, hlm. 128-130

<sup>17</sup> Muh. Kadarisman, *Ibid*, hlm. 135.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang pada Pasal 102 ayat-ayatnya ditentukan bahwa:

- (1) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.”

#### **B. Akibat Hukum Pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja**

Ketika sudah diangkat dan ditempatkan pada jabatan tertentu, seorang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sudah terikat dengan suatu ketentuan hukum berupa kontrak atau perjanjian kerja. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah menjalin hubungan kerja yang di dalamnya berisikan sejumlah klausul baik sebagai hak maupun sebagai kewajiban para pihak.

Status hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dibahas dari konsepsi Hukum Perdata, khususnya Hukum Perjanjian, jelaslah adalah bentuk perjanjian baku atau kontrak baku, yakni perjanjian atau kontrak yang isi atau bunyinya hanya ditentukan sepihak oleh pihak yang posisinya kuat.

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dimulai sebagai calon pegawai, melakukan pelamaran, mengikuti seleksi, dan jika lolos seleksi, kemudian dengan penempatan dan pengangkatannya sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Ahmadi Miru,<sup>18</sup> menjelaskan bahwa kontrak baku mengandung klausul eksonerasi, yang cirinya sebagai berikut:

1. Pada umumnya isinya ditetapkan oleh pihak yang posisinya lebih kuat;
2. Pihak lemah pada umumnya tidak ikut menentukan isi perjanjian yang merupakan unsur *aksedenta lia* dari perjanjian

3. Terdorong oleh kebutuhannya, pihak lemah terpaksa menerima perjanjian tersebut;
4. Bentuknya tertulis;
5. Dipersiapkan terlebih dahulu secara massal atau individual.

Ciri-ciri perjanjian atau kontrak baku yang mengandung beban dan pengalihan tanggungjawab kepada pihak yang posisinya lemah tersebut, dikonstruksikan pada posisi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang dalam prosesnya seperti melamar, kemudian mengikuti seleksi dan hasil seleksi jika lolos, akan sampai pada penandatangan perjanjian kerja untuk diterima dan ditempatkan sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Instansi Pemerintah.

Merujuk pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yang menyatakan untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu; dan
- d. Suatu sebab yang halal.

Unsur sepakat mereka yang mengikatkan dirinya pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, kata sepakat dalam hal tawar menawar, dapat dikatakan tidak terpenuhi, antara lainnya karena isi perjanjian kerja sudah dibakukan sehingga tidak ada peluang mengusulkan atau memasukkan kehendak calon pegawai yang bersangkutan.

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya adalah bagian penting dari asas konsensualisme. Ahmadi Miru menjelaskan, kesepakatan seseorang untuk mengikatkan dirinya merupakan syarat penentu tentang ada-tidaknya perjanjian sehingga dengan adanya kesepakatan para pihak mengenai suatu hal yang diperjanjikan, maka para pihak akan terikat dengan perjanjian tersebut berdasarkan cara konsensualisme. Asas konsensualisme ini sangat terkait pula dengan kebebasan berkontrak, karena dengan kebebasan yang dimiliki seseorang untuk mengadakan perjanjian terhadap orang tertentu dengan persyaratan atau isi perjanjian tertentu pula,

<sup>18</sup> Ahmadi Miru, *Op Cit*, hlm. 42-43

sangat menentukan ada-tidaknya kesepakatan.<sup>19</sup>

Munir Fuady, menerangkan bahwa hukum perjanjian/kontrak kita menganut asas konsensual. Maksud dari asas konsensual ini adalah bahwa suatu kontrak sudah sah dan mengikat ketika tercapai kata sepakat, tentunya selama syarat-syarat lainnya dipenuhi.<sup>20</sup> Pada proses pelamaran calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, jelas terdapat unsur pemaksaan sepihak, yakni oleh pihak pejabat yang berwenang dalam perekrutan calon yang bersangkutan, yang tidak memberikan kesempatan bagi calon dimaksud untuk mengemukakan pendapat atau usulannya pada perjanjian kerja.

Perjanjian kerja yang bersifat baku, oleh karenanya maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah bentuk perjanjian kerja baku yang sudah umum sebagaimana contoh pada perjanjian kredit bank, menempatkan posisi pihak yang kuat berada pada posisi terutama dan menentukan.

Rekrutmen sebagaimana yang berlaku dalam praktik sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, yang dikenal dengan Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau juga disebut Pegawai Honorer, merupakan contoh dan pembanding dalam pola rekrutmennya, yang terkandung unsur subjektivitas tinggi dalam proses rekrutmen, seperti oleh karena kedekatan dengan pejabat pemerintah khususnya Kepala Daerah, karena menjadi pendukung pada Pemilihan Kepala Daerah, atau karena melakukan praktik suap, sehingga diterima sebagai PTT, merupakan contoh dan praktik yang sudah umum diketahui.

Miftah Thoha,<sup>21</sup> mengemukakan, apabila dicermati perjalanan sejarah birokrasi kita, maka netralitas birokrasi pemerintah dari pengaruh dan kekuatan partai politik belum pernah terwujud. Oleh karena itu, kenetralan birokrasi pemerintahan dari pengaruh partai politik perlu untuk diperhatikan. Birokrasi pemerintah setelah pemilihan umum tahun 1955 terkotak-kotak pada pemihakan terhadap kekuatan partai politik yang memimpin departemen-departemen.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 secara umum menegaskan arti dan pentingnya netralitas Aparatur Sipil Negara. Pasal 9 ayat (2) menentukan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.” Berkaitan dengan itu, Manajemen Aparatur Sipil Negara, khususnya Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, menentukan tentang penilaian kinerja dan tentang kedisiplinan.

Pelanggaran terhadap kemampuan memenuhi kinerja yang ditentukan serta pelanggaran terhadap disiplin pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dapat berakibat terhadap status pegawai yang melanggar tersebut, dan pada giliran akhirnya juga dapat menjadi alasan ditempuhnya pemutusan hubungan kerja.

Akibat hukum berupa pemutusan hubungan kerja pada ketentuan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, menurut Pasal 105 ayat-ayatnya dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, disebutkan sebagai berikut :

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan dengan hormat karena:
  - a. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
  - b. Meninggal dunia;
  - c. Atas permintaan sendiri;
  - d. Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; atau
  - e. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan dengan hormat atas permintaan sendiri karena :
  - a. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak

<sup>19</sup> Ahmadi Miru, *Ibid*, hlm. 43

<sup>20</sup> Munir Fuady, *Hukum Kontrak, Op Cit*, hlm.24

<sup>21</sup> Miftah Thoha, *Op Cit*, hlm. 11



- pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
- b. Melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; atau
  - c. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan tidak dengan hormat karena :
- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
  - c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.”

Ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tersebut, menentukan 3 (tiga) kategori dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu pemutusan hubungan kerja dengan hormat, pemutusan hubungan kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat.

Ketentuan Pasal 105 tentang pemutusan hubungan kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, sama dengan yang diatur pada Pasal 53 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja, secara khusus mengatur tentang Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja pada Bab IX.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tidak memberikan rumusan tentang apakah yang dimaksud dengan “pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja”, namun pengertiannya ditemukan pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang pada Pasal 1 Angka 18, merumuskan bahwa “Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Pemberhentian yang mengakibatkan seseorang kehilangan statusnya sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.”

Pengertian pemutusan hubungan perjanjian kerja tersebut pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, sebenarnya sama dengan bagian dari manajemen Pegawai Negeri Sipil pada Pasal 55 yakni tentang pemberhentian. Padahal, Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Pasal 93 Huruf h Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyebutkannya sebagai pemutusan hubungan perjanjian kerja.

Penulis menemukan konsep yang sama dalam rumusan Pasal 1 Angka 18 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dengan rumusan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 1 Angka 25, bahwa “Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai salah satu subjek hukum dan pejabat pemerintah yang berwenang sebagai subjek hukum lainnya yang menjamin hubungan kerja, menempatkan pejabat yang berwenang dimaksud laksana sebagai pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur Pemutusan Hubungan Kerja pada Bab XII, yang pada Pasal 150 menyatakan “Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik

badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Akibat hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang terkena pemutusan hubungan Perjanjian Kerja, adalah berakhirnya hubungan kerja tersebut walaupun dapat terjadi pegawai dimaksud belum sampai pada masa usia pensiun. Pengakhiran hubungan kerja seperti itu merupakan konsekuensi hukum dari adanya Perjanjian Kerja yang dibuat antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan pejabat yang berwenang membuat perjanjian kerja.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah ketentuan dan hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja antara seorang sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan pejabat instansi pemerintah tertentu untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam jangka atau masa tertentu atau bersifat sementara/temporer. Berbeda dari Pegawai Negeri Sipil yang masanya tidak dibatasi walaupun Aparatur Sipil Negara itu sendiri terdiri dari Unsur Pegawai Negeri Sipil dan unsur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, namun hak, tugas dan kewenangannya berbeda.
2. Perjanjian kerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah ikatan hukum yang menempatkan posisinya pada posisi lemah dan tidak berdaya berhadapan dengan penilaian kinerja, kompetensi dan lain sebagainya dalam rangka dapat-tidak diperpanjangnya perjanjian kerja pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

### B. Saran

1. Perlu dijunjung tingginya objektivitas dalam rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja oleh karena

dapat menjadi bagian Pemerintah Daerah untuk melakukan rekrutmennya.

2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hendaknya dijadikan solusi dalam menghilangkan berbagai jenis pegawai seperti Pegawai Tidak Tetap, Pegawai honorer, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Ali Zainuddin, 2014. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Anwar Samsul, 2007. *Hukum Perjanjian Syariah*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Fuady Munir, 2015. *Hukum Kontrak. Buku Kesatu*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Fuady Munir, 2015. *Konsep Hukum Perdata*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan Malayu S.P., 2017. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat, 2010. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Bandung, Nuansa Cendekia.
- Kadarisman Muh., 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Marwan M. dan Jimmy P, 2009. *Kamus Hukum*, Surabaya, Reality Publisher.
- Miru Ahmadi, 2014. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, Jakarta, RajaGrafindo Persada.
- Prakoso Abintoro, 2016. *Penemuan Hukum, Sistem, Metode, Aliran dan Prosedur Dalam Menemukan Hukum*, Yogyakarta, LaksBang, Pressindo.
- Samsuddin Harun, 2018. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi*, Sidoarjo, Indomedia Pustaka.
- Sarundajang S.H., 2012. *Birokrasi dalam Otonomi Daerah. Upaya Mengatasi Kegagalan*, Jakarta, Kata Hasta Pustaka.
- Soekanto Soerjono dan Mamudji Sri, 2019. *Penelitian Hukum Normatif. Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada.
- Sumaryono E., 1995. *Etika Profesi Hukum. Norma-Norma Bagi Penegak Hukum*, Yogyakarta, Kanisius.

Sunarto Siswanto, 2009. *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.

Thoha Miftah, 2016. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta, Kencana.

**Jurnal :**

Faedulloh Dodi, 2015. *Kerja Dalam Kesetaraan : Studi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara di Indonesia*, Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta.

Fahrani Novi Savarianti, 2015. *Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Pemerintah Kota Banda Aceh*, Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta.

Haryanto Joko Tri, 2015. *Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta.

Putranto Agustinus Sulisty Tri, 2015. *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja : Pengertian dan Urgensinya*, Jurnal Civil Service, Volume 9 Nomor 2, November 2015, Jakarta.