

**KEDUDUKAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)
SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Hukum

Pada Bagian Hukum Administrasi Negara

Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Oleh :

NAURA ASSYIFA

02011282126278

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

INDRALAYA

2025

UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NAURA ASSYIFA
NIM : 02011282126278
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL

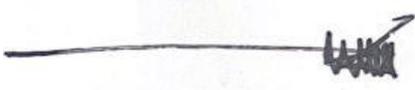
KEDUDUKAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)
SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Telah Lulus dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 7 Mei 2025 dan
Dinyatakan Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Indralaya, 2025
Mengesahkan

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Saut Parulian Panjaitan S.H.,M.Hum
NIP. 196301211987031003

Taufani Yunithia Putri, S.H.,M.H.
NIP.198806012022032004

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya



Prof. Dr. H. Joni Emirzon, S.H., M.Hum.
NIP. 196606171990011001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatiku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”

(Umar Bin Khattab)

Apapun yang terjadi, pulanglah sebagai sarjana.

-Rara

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

1. Allah SWT
2. Kedua orangtua
3. Keluarga
4. Dosen-dosen
5. Almamater Fakultas Hukum

Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum. Wr. Wb.

Atas berkat dan karunia Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul "Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN)". Atas hal tersebut, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya. Penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya atas dukungan dan dorongannya. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuannya.

Penulis mengakui bahwa masih banyak hal yang perlu diperbaiki dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan masukan yang dapat membantu menyempurnakan karya ini di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pembaca khususnya di bidang pemerintahan.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 2025

Naura assyifa

NIM 0201128121678

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk menyampaikan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, baik berupa doa, saran, maupun dukungan, karena mereka merupakan sumber daya yang sangat berharga. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Allah SWT, Tuhan semesta alam atas semua nikmat, karunia dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kepada Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. H Joni Emirzon, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya beserta Wakil Dekan I Bapak Dr. M. Syaifuddin, S.H., M.Hum, Wakil Dekan II Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M.
;
4. Kepada Bapak Firman Muntaqo, S.H. M.Hum. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara;
5. Kepada Bapak Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.Hum selaku Pembimbing Utama sekaligus Penasehat Akademik saya Terima kasih atas segala ilmu, tenaga, waktu yang telah diluangkan untuk memberikan saya arahan, bimbingan serta semangat dari awal perkuliahan sampai penulisan skripsi ini selesai.
6. Kepada Ibu Taufani Yunithia Putri, S.H., M.H. selaku Pembimbing Kedua dalam penulisan skripsi ini yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta memberi

semangat dan bimbingannya kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini dengan tiada Lelah.

7. Kepada Kedua orang tua saya yang saya sayangi, Ayah Eriyansyah dan Bunda Ning Purwanti orang hebat yang selalu menjadi alasan saya untuk tetap menjalankan hidup dengan baik serta menjadi sandaran terkuat dari terpaan dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih untuk semua hal yang telah di korbankan, waktu yang diluangkan serta doa dan seluruh perjuangan hingga saya bisa sampai di titik ini. Sehat selalu, hiduplah lebih lama lagi dampingi saya di seluruh proses dan pencapaian saya kepedannya.
8. Kepada Tante saya Sony Sundari terimakasih telah menjadi sosok ibu kedua dalam hidup saya yang telah menjaga saya sejak kecil, menjadi tempat saya mencurahkan seluruh isi hati saya, memberi saya nasihat serta semangat dan menjadi peran penting di hidup saya.
9. Kepada saudara kandung saya Kakak Arif Dzaki Fadilah, Adek Malika Azizah Ramadani dan Asyraf Nugroho yang telah membarikan banyak semangat dalam mengerjakan skripsi ini serta selalu menghibur saya saat keadaan tidak baik-baik saja.
10. Kepada *Support System* saya Diyo Imam Muhtaram yang selalu hadir dan siap sedia dalam keadaan apapun mendampingi saya hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dengan proses lika-liku perkuliahan saya.
11. Kepada sahabat seperjuangan saya Rheina Saniyya Rahmayanti dan Nurul Fadilah Elvinta yang telah menemani saya, membantu saya serta mengurus saya di saat

saya sedang kambuh, menjadi pelukan ternyaman di tanah perantauan serta menjadi warna yang indah di dalam perjalanan perkuliahan ini.

12. Kepada Kakak Rania Nur Hafsa yang selalu menjadi tempat saya bertukar pikiran, membantu mengoreksi skripsi saya serta selalu memberikan dukungan-dukungan positif agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Kepada Mutiara Tri Rizki dan Viona Agustin yang sudah menjadi rumah kedua di perantauan dan selalu ada ketika saya memerlukan bantuan selama proses perkuliahan ini.
14. Kepada Natasha Venarya Andika telah menjadi satu-satunya teman saya di Hukum Administrasi Negara yang selalu ada dan mempunyai peran penting di penulisan skripsi ini.
15. Kepada kedua dokter saya dr. Yulianty Saulina Fransisca, Sp.PD dan dr. Muhammad Reagan, SpPD-KR yang telah menjadi garda terdepan, merawat serta memberi dukungan saya untuk bisa mencapai kesembuhan dalam penyakit ini dan dapat menjalankan hidup dengan baik.

Indralaya,

2025

Naura Assyifa

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Naura Assyifa
Nomor Induk Mahasiswa : 02011282126278
Tempat/Tanggal Lahir : 25 Maret 2004
Fakultas : Hukum
Strata Pendidikan : S1
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Indralaya, 20 Maret 2025



Naura Assyifa

NIM. 02011282126278

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN..... | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| UCAPAN TERIMAKASIH..... | v |
| SURAT PERNYATAAN..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| ABSTRAK..... | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. LATAR BELAKANG | 1 |
| B. RUMUSAN MASALAH | 15 |
| C. TUJUAN PENELITIAN | 15 |
| D. MANFAAT PENELITIAN..... | 16 |
| 1. Manfaat Teoritis | 16 |
| 2. Manfaat Praktis | 16 |
| E. RUANG LINGKUP | 16 |
| F. KERANGKA TEORI..... | 17 |
| 1. Teori Kedudukan Hukum..... | 17 |
| 2. Teori Hukum Kepegawaian | 20 |
| G. METODE PENELITIAN | 22 |
| 1. Jenis Penelitian..... | 23 |
| 2. Metode Pendekatan | 23 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Bahan Penelitian..... | 25 |
| 4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian | 26 |
| 5. Teknik Analisis Bahan Penelitian | 26 |
| 6. Teknik Penarikan Penulisan..... | 27 |
| 7. Sistematika Penulisan..... | 27 |
| BAB II KEDUDUKAN HUKUM DAN ASN | 28 |
| A. Kedudukan Hukum | 28 |
| 1. Penegertian Kedudukan | 28 |
| 2. Pengertian Hukum..... | 31 |
| 3. Unsur-Unsur Hukum..... | 34 |
| 4. Ciri-ciri hukum..... | 34 |
| 5. Pengertian Kedudukan Hukum | 35 |
| B. Aparatur Sipil Negara..... | 37 |
| 1. Jabatan ASN (Aparatur Sipil Negara)..... | 40 |
| 2. Pegawai Negeri Sipil (PNS)..... | 42 |
| 3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) | 59 |
| BAB III KEDUDUKAAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN | |
| PERJANJIAN KERJA (PPPK) SEBAGAI APARATUR SIPIL | |
| NEGARA (ASN) | 70 |
| A. Politik Administrasi Terhadap Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah | |
| dengan Perjanjian Kerja Sebagai Aparatur Sipil Negara Berdasarkan | |
| Peraturan Hukum Positif Indonesia..... | 70 |
| 1. Sejarah Pembentukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja... | 70 |

| | |
|--|------------|
| 2. Politik Admnistrasi dalam Hukum Indoneisa | 74 |
| 3. PPPK sebagai Kontrak Perdata, PNS sebagai Kontrak Publik | 76 |
| 4. Regulasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Hukum Positif di Indonesia. | 77 |
| 5. Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja | 82 |
| B. Perbedaan antara PPPK dengan PNS | 88 |
| 1. Perbedaan Proses Rekrutmen antara PPPK dengan PNS..... | 88 |
| 2. Perbedaan Regulasi terkait PPPK dengan PNS..... | 94 |
| 3. Perbedaan Hak dan Kewajiban antara PPPK dengan PNS | 103 |
| 4. Perbedaan Pendudukan Jabatan antara PPPK dan PNS | 110 |
| BAB IV PENUTUP | 119 |
| A. Kesimpulan..... | 119 |
| B. Rekomendasi | 120 |
| DAFTAR PUSTAKA | 122 |
| LAMPIRAN..... | 133 |

ABSTRAK

Reformasi birokrasi di Indonesia menghadapi tantangan signifikan terkait perbedaan kedudukan dan perlakuan antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peraturan yang mengatur kedua kategori pegawai tersebut dalam konteks Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri sebagaimana telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri, dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tergolong Aparatur Sipil Negara, terdapat perbedaan signifikan dalam hak, kewajiban, dan mekanisme pengangkatan yang menyebabkan ketidaksetaraan. Penelitian ini merekomendasikan pemisahan regulasi yang jelas untuk mengurangi kebingungan masyarakat dan menciptakan sistem kepegawaian yang lebih adil dan transparan

Kata Kunci : Kedudukan Hukum, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Aparatur Sipil Negara

Indralaya,

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,



Dr. Saut Parulian Panjaitan, S.H., M.Hum.
NIP. 196301211987031003

Taufani Yunithia Putri, S.H., M.H.
NIP. 198806012022032004

Mengetahui,
Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Dr. Firman Muntaqo, S.H., M.Hum.
NIP. 196311111990011001

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Birokrasi yang sudah berjalan cukup panjang di dalam pemerintahan selalu menemukan banyak kelemahan didalamnya akan selalu menjadi tantangan yang tidak akan pernah ada habisnya untuk di perbincangkan dan di cari jalan terbaiknya. Birokrasi saat ini cenderung mempunyai pandangan negatif di mata masyarakat. Hal ini dapat terjadi pasti di iringi dengan sebabnya, kinerja birokrasi yang tidak baik sangat mempengaruhi banyak aspek di dalam pembangunan. Hal ini menyebabkan persepsi publik terhadap birokrasi sebagai lembaga yang relatif tidak dapat dipercaya. Mengembalikan kepercayaan publik melalui berbagai upaya improvisasi untuk merombak birokrasinya seharusnya menjadi kewajiban pemerintah sebagai pemegang otoritas dalam hal ini.

Pentingnya ASN yang profesional, jujur, dan tidak terlibat dalam praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) ditegaskan dalam penjelasan Penjabaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini diperlukan dalam rangka mewujudkan tujuan nasional yang digariskan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Di antara tujuan nasional tersebut adalah: keselamatan seluruh warga negara; kemajuan masyarakat seluruhnya; terpeliharanya kehidupan bangsa yang bermartabat; dan memberikan sumbangan yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial kepada masyarakat global. Oleh karena itu, mewujudkan nilai-nilai kebangsaan dan

memastikan pemerintahan berjalan dengan baik untuk kepentingan rakyat merupakan peran penting bagi ASN. Mewujudkan nilai-nilai kebangsaan dan memastikan pemerintahan berjalan dengan baik untuk kepentingan rakyat merupakan peran penting bagi ASN. Menurut Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, ASN terutama bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan publik, melayani sebagai pelayan masyarakat, dan menyatukan negara. Berdasarkan UU ASN, ASN bertugas mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan tugas pemerintahan dan memajukan negara. NKRI membutuhkan ASN agar warga negaranya dapat memperoleh pelayanan publik yang bermutu dan agar negara dapat tetap bersatu. Keberadaan nilai-nilai inti ASN yang mengedepankan integritas dan profesionalisme akan memperkuat budaya kerja di lingkungan ASN serta mempermudah proses penyesuaian bagi para pegawai.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, ASN mengemban tugas untuk memberikan pelayanan publik melalui revitalisasi tata cara dan sistem hubungan kerja. Sasarannya adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penguatan kelembagaan, sumber daya manusia, dan tata kelola pemerintahan sesuai dengan pembangunan nasional, khususnya di bidang ekonomi dan sosial. Perubahan dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu perkembangan yang paling signifikan.¹ Agar impian rakyat menjadi kenyataan, reformasi birokrasi digunakan untuk mengubah berbagai bagian

¹ Ratih Wulandari, *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka 2020) hlm.19

birokrasi pemerintah. Dengan demikian, proses ini tidak hanya berfokus pada efisiensi dan efektivitas pelayanan, tetapi juga pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas, yang pada akhirnya akan membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah.

Reformasi birokrasi dilaksanakan untuk menyelaraskan antara birokrasi dengan harapan masyarakat luas. Salah satu perubahannya terletak pada.² Masih banyak permasalahan yang muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan komponen utama dalam menjaga keberlangsungan birokrasi. Salah satu permasalahan tersebut adalah terkait dengan keterampilan pegawai yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja birokrasi. Dengan rendahnya kapabilitas SDM yang menjadi suatu masalah serius dalam birokrasi.

Di Indonesia, terdapat sebuah profesi yang sangat diidamkan oleh masyarakat, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan dua golongan ASN saat ini. Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) diisi oleh orang-orang yang secara resmi ditunjuk untuk bekerja di pemerintahan dan memberikan layanan kepada berbagai lembaga pemerintahan. Di masing-masing bidang ini, ASN sangat penting bagi kemampuan pemerintah untuk menjalankan tugasnya dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.³ Mereka menerima gaji dan tunjangan dari

² Maya Septiani, "Ombudsman Republik Indonesia", 2020, Di akses pada 13 Agustus 2023 Pukul 14.30 WIB.

³ Indonesia, Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara, UU No. 20 Tahun 2023, LN Nomor 141 Tahun 2023, TLN Nomor 6087, Ps 1.

negara serta menikmati jaminan pekerjaan yang relatif stabil. Namun, PPPK adalah seseorang yang secara resmi dipekerjakan oleh pemerintah untuk melakukan pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Hak-hak pekerja pemerintah dengan status PNS dan PPPK dilindungi secara luas oleh sejumlah undang-undang dan peraturan yang mengatur sistem kepegawaian publik Indonesia. Dengan adanya pengaturan ini, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, sistem ini juga memberikan kesempatan bagi individu untuk berkontribusi dalam pembangunan bangsa melalui jalur kepegawaian yang profesional.

Sebelum mengulik lebih dalam terkait Undang-Undang ASN yang mengatur tentang PPPK maka akan lebih baik jika kita mengetahui bagaimana sejarah terbentuknya PPPK untuk menjadi bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. PPPK adalah salah satu bentuk pegawai di sektor publik Indonesia yang diperkenalkan sebagai alternatif dari PNS. Sejarah terbentuknya PPPK dimulai dengan kebutuhan untuk memperbaiki kualitas layanan publik dan fleksibilitas manajemen pegawai di sektor pemerintahan. Sebelum PPPK ada, PNS merupakan satu-satunya bentuk pegawai di sektor publik di Indonesia. Meskipun demikian, diperlukan lebih banyak pembekuan dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik untuk mengatasi berbagai kesulitan tersebut. Pemerintah Indonesia mulai mendorong reformasi administrasi publik pada tahun 2014 dengan

tujuan untuk membuat layanan publik lebih efisien dan efektif. Pembentukan PPPK sebagai jenis personel yang berbeda dari PNS merupakan tonggak penting.⁴

Reformasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam birokrasi kembali mendapat momentum dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Singkatnya, undang-undang ini menegaskan perlunya sistem yang dapat memaksimalkan potensi SDM untuk mencapai tujuan birokrasi yang lebih efisien. Perubahan dramatis dalam fungsi manajemen SDM diperlukan untuk mewujudkan hal ini. PPPK, atau pegawai tidak tetap, diatur dalam undang-undang ini, di antara bidang-bidang pengendalian SDM lainnya dalam birokrasi. Diyakini bahwa aturan ini akan mengarah pada tempat kerja yang lebih profesional dan peka terhadap masalah-masalah lokal. Kualitas layanan pemerintah dan promosi pendekatan baru dalam kepemimpinan adalah dua tujuan lain dari UU ini.

Pegawai ASN diklasifikasikan menjadi dua kelompok menurut Pasal 6 undang-undang ini: Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetap dan Pegawai Pemerintah Kontrak dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan adanya uraian ini, peran dan kedudukan masing-masing pegawai pemerintah dapat lebih dipahami.⁵ Pembagian ini bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai status dan hak-hak masing-masing jenis pegawai, serta menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi

⁴ Legina Nadhila Qomarani, "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia", *Cepalo* 4, No. 2 (2020), hlm. 95–110. Di akses Pada 13 Agustus 2024 Pukul 20.39 WIB.

⁵ *Ibid.* hlm.3

pemerintahan. Hasil yang diharapkan dari aturan ini adalah sistem personalia yang lebih baik, yang mampu beradaptasi dengan dinamika birokrasi. Pembahasan mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sangat menarik karena pengelolaannya tidak berada di tangan pegawai tetap, sehingga diperlukan undang-undang yang dapat mengatur kegiatan PPPK secara efektif di masa depan. Saat ini, jumlah pekerja tidak tetap di instansi pemerintah cukup tinggi. Berdasarkan data statistik tahun 2005 yang dihimpun oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), terdapat 343.158 orang yang tergolong sebagai pekerja tidak tetap. Provinsi Jawa Timur mempekerjakan 79.507 orang, Provinsi Jawa Tengah 54.586 orang, dan Provinsi Jawa Barat 42.499 orang, sehingga menjadikannya sebagai pemberi kerja terbesar di Pulau Jawa. Dengan jumlah PPPK yang terus bertambah, penting untuk menjamin bahwa mereka diperlakukan secara adil dan memiliki hak yang jelas, terutama terkait kompensasi dan tunjangan. Dengan demikian, masyarakat akan memperoleh pelayanan publik yang lebih baik dan lingkungan kerja akan lebih kondusif dan produktif. Saat ini, instansi pemerintah dengan jumlah pegawai paling sedikit adalah Provinsi Papua Barat, yang hanya memiliki 337 pegawai.⁶ Kondisi ini menunjukkan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di wilayah tersebut, di mana diperlukan upaya lebih untuk meningkatkan jumlah dan kualitas pegawai. Dengan memperhatikan kebutuhan pelayanan publik yang semakin kompleks, penting bagi pemerintah untuk

⁶ Rike Anggun Artisa, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk): Review Terhadap Uu No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik* 6, no. 1 (2015), hlm. 33–42. Di akses pada 15 Agustus 2024 Pukul 23.51 WIB

merancang strategi yang efektif dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja di daerah ini. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan kapasitas pelayanan kepada masyarakat dan mendukung pembangunan daerah secara keseluruhan. Permasalahan keterlibatan PPPK dalam eskalasi birokrasi ketenagakerjaan dan efektivitas pemerintah dalam mengalokasikan dana belanja pegawai tidak terlepas dari tingginya proporsi pekerja honorer.⁷

Peraturan Pemerintah (PP) No. 49 Tahun 2018 mengatur tentang penyelenggaraan PPPK, yaitu sistem pemberian perjanjian kerja bagi pegawai negeri sipil. Tata cara perekrutan, hak, dan tanggung jawab PPPK diatur dalam peraturan ini. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk membuat mutasi dan pengelolaan pegawai kontrak menjadi lebih transparan sekaligus memberikan perlindungan hukum kepada mereka. Selain itu, peraturan ini juga bertujuan untuk memastikan bahwa PPPK dapat berkontribusi secara maksimal dalam pelayanan publik, sehingga mendukung pencapaian tujuan pemerintahan yang lebih baik dan efektif. Tujuan utama adalah untuk memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan pegawai dan memperbaiki kualitas layanan publik dengan mempekerjakan pegawai berdasarkan perjanjian kerja. Mulai 2018, pemerintah mulai melaksanakan rekrutmen dan penempatan PPPK di berbagai instansi pemerintah.

Kinerja dan tuntutan instansi akan menentukan apakah kontrak kerja PPPK ini akan diperpanjang setelah masa jabatan awalnya. Pemerintah telah lama mengandalkan PPPK untuk mengatasi kesenjangan staf, terutama di bidang yang

⁷ *Ibid.*

terisolasi secara geografis atau sangat terspesialisasi. Sebagai bagian dari inisiatifnya untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia sektor publik, pemerintah Indonesia menerapkan PPPK, sambil tetap menjaga kualitas dan efisiensi layanan publik.

Ketentuan dalam kontrak kerja mengatur tentang waktu kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang sebelumnya dikenal sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT). Pegawai ini tidak memiliki hak yang sama dengan pegawai tetap. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 ayat 4 UU ASN, PPPK adalah orang perseorangan yang merupakan warga negara Indonesia dan memenuhi persyaratan tertentu serta terikat pada perjanjian kerja waktu tertentu.⁸ Peraturan perundang-undangan mengamanatkan pelaksanaan tanggung jawab yang bertanggung jawab dan mengatur bahwa sistem merit harus digunakan dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. Sistem ini berfokus pada penempatan pegawai dalam jabatan tertentu berdasarkan keahlian, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki. Dengan penerapan sistem merit, diharapkan PPPK dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung kinerja birokrasi. Faktor-faktor ini menjadi dasar pentingnya pengaturan PPPK dalam undang-undang ini, karena dengan adanya regulasi yang jelas, diharapkan akan tercipta lingkungan kerja yang lebih profesional dan efisien. Selain itu, sistem merit juga dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kualitas diri dan kompetensi

⁸ Indonesia, *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, UU No.20 Tahun 2023 LN Nomor 141 Tahun 2023, TLN Nomor 6897, Ps 1 ayat (4).

mereka, sehingga dapat menanggapi tuntutan masyarakat dengan lebih baik dan menyediakan layanan publik yang lebih baik.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, PPPK adalah jenis pekerja yang memiliki jangka waktu kerja tetap yang disepakati melalui kontrak kerja, yang memiliki hak dan kewajiban mirip dengan PNS, namun memiliki beberapa perbedaan dalam hal status kepegawaian, hak, dan jaminan sosial. Kedua jenis ASN ini diharapkan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan publik dengan kualifikasi yang sesuai. Dari beberapa perbedaan yang telah disebutkan, berikut ini adalah tabel sebagai gambaran yang lebih rinci terhadap perbedaan hak dan kewajiban antara PPPK dan PNS:

Tabel 1.1 Perbedaan Hak dan Kewajiban antara PNS dan PPPK

| PNS | | PPPK | |
|--|---|---|---|
| HAK | KEWAJIBAN | HAK | KEWAJIBAN |
| Gaji dan tunjangan yang diberikan pemerintah berdasarkan beban kerja tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. | Memiliki sikap setia Dan patuh kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan Pemerintahan yang sah secara hukum (konstitusi) serta | Gaji dan tunjangan yang diberikan pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. | Memiliki sikap setia Dan patuh kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI dan pemerintahan yang sah secara hukum (konstitusi) serta menjaga persatuan |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. | | dan kesatuan bangsa. |
| Mendapatkan bantuan dan jaminan, seperti bantuan hukum Jaminan yang berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Kematian serta jaminan pensiun dan jaminan di hari tua bulanan yang bersumber dari dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara | Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan. | Mendapatkan bantuan dan jaminan, seperti bantuan hukum Jaminan yang berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Kematian serta mendapatkan hak pensiun dengan skema tabungan pensiun yang sifatnya berdasarkan perjanjian kerja dan berbentuk lembaga | Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan |

| | | | |
|--|---|--|--|
| (APBN). | | serta dikumpulkan selama masa kerja dan dikelola oleh lembaga keuangan tertentu. | |
| Pengembangan kompetensi yang diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah. | Melakukan sebuah pekerjaan kedinasan yang dilandaskan dengan kejujuran, kesadaran, dan memiliki pengabdian dan tanggung jawab yang tinggi agar pekerjaan berjalan sesuai yang diinginkan. | Pengembangan kompetensi yang diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah. | Melakukan sebuah pekerjaan kedinasan yang dilandaskan dengan kejujuran, kesadaran, bersama dengan rasa tugas dan komitmen yang kuat untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai rencana. |
| | Memiliki sikap yang berintegritas tinggi dan | | Menjaga standar kejujuran dan integritas yang tinggi |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>keteladanan dalam bentuk perilaku maupun sikap, ucapan dan tindakan baik saat berdinasi maupun diluar kedinasaan.</p> | | <p>dalam semua aspek kehidupan seseorang, termasuk sikap, perkataan, dan perbuatan, baik di dalam maupun di luar jam kerja.</p> |
| | <p>Memiliki kemampuan untuk menjaga anonimitas ketika diminta untuk mengungkapkan identitas seseorang; bersiap ditempatkan di mana saja di NKRI; dan mematuhi semua undang-undang setempat, negara</p> | | <p>Harus mampu menyembunyikan identitas jabatan dan hanya dapat mengungkapkan informasi mengenai identitas jabatan tersebut jika diminta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan dipersiapkan untuk ditempatkan di</p> |

| | | | |
|--|-------------------------|--|---|
| | bagian, dan federal. | | seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). |
|--|-------------------------|--|---|

(Sumber: <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/31203>)

Perbedaan diatas memang tidak terlalu signifikan, namun perbedaan hak dan kewajiban tersebut merupakan hal yang sangat diperhatikan dari masyarakat terhadap kebijakan pemerintah yang mengatur tentang ASN. Hal ini menjadi sesuatu yang diributkan akibat kontroversi terhadap hak pensiun PPPK yang tidak diberikan oleh pemerintah. Namun, dibalik kebijakan tersebut terdapat beberapa perbedaan yang membuat hak pensiun PPPK tidak dapat diberikan, seperti dalam hal jangka waktu pengabdian dalam pekerjaannya yang berbeda dengan PNS.

Beberapa perbedaan tersebut tidak merubah perspektif masyarakat tentang penyamarataan kedudukan antara PPPK dan PNS. Sejatinya perbedaan tersebut dibuat karena memang adanya satu dan beberapa alasan yang menyebabkan PPPK dan PNS tidak dapat disamaratakan atas hak yang didapatkan hanya karena keduanya merupakan ASN seperti yang tertuang didalam UUNo. 20/2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Kurangnya kejelasan hukum yang memadai akan memastikan ketidakpastian ini terus berlanjut, khususnya berkenaan dengan ruang lingkup dan makna PPPK. Kebijakan ini masih terlihat ambigu dalam hal ruang lingkup PPPK. Pertanyaan

yang muncul adalah apakah PPPK akan selalu menjadi istilah umum untuk semua Non-PNS ataukah akan ada batasan tertentu yang mengatur ruang lingkup PPPK hanya untuk keahlian dan sektor tertentu. Tanpa penetapan yang jelas mengenai status dan fungsi PPPK, kekhawatiran akan muncul bahwa PPPK bukanlah solusi yang efektif, melainkan justru dapat menimbulkan masalah baru dalam pengelolaan sumber daya manusia di pemerintahan. Oleh karena itu, penting untuk segera merumuskan regulasi yang komprehensif agar PPPK dapat berfungsi dengan baik dan memberikan kontribusi positif bagi pelayanan publik. Dengan adanya kejelasan ini, diharapkan dapat mengurangi kebingungan serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem kepegawaian di Indonesia. Konflik ini memunculkan sebuah tantangan dalam penyatuan standar dan perlakuan yang adil dalam sistem kepegawaian pemerintah. Pemerintah saat ini mempunyai tugas tambahan untuk memberikan pemahaman terhadap masyarakat tentang perbedaan kedudukan antara PPPK dan PNS. Penyelesaian konflik ini memerlukan penyesuaian kebijakan dan peraturan untuk memastikan bahwa kedua kategori pegawai seharusnya mempunyai kedudukan yang berbeda.

Dengan adanya uraian diatas, penulis memilih untuk melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk menelaah lebih jelas tentang perbedaan kedudukan antara PNS dan PPPK yang termasuk dalam golongan yang sama yaitu ASN melalui analisis mendalam terhadap peraturan dan kebijakan pemerintah yang mengatur tentang ASN. Penelitian ini akan mengidentifikasi kekeliruan dalam pemahaman masyarakat terhadap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dengan ini

penulis memilih untuk mengkaji secara ilmiah uraian tersebut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi yang berjudul “Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Dengan mempertimbangkan latar belakang informasi yang diberikan, isu utama yang ingin dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimana politik administrasi kedudukan PPPK pada peraturan hukum Indonesia?
2. Bagaimana perbedaan pengaturan antara PPPK dan PNS?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berikut ini adalah tujuan dari penelitian ini berdasarkan pernyataan masalah yang diberikan di atas:

1. Untuk menganalisis kedudukan PPPK dalam kerangka hukum Indonesia serta memahami peraturan-peraturan yang mengaturnya.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis kekeliruan atas penyamarataan antara hak dan kewajiban antara PNS dan PPPK yang tertera didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan peraturan pelaksanaannya, termasuk Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Adapun tujuan penelitian ini di buat untuk memenuhi tugas mata kuliah Penulisan Hukum sebagai prasyarat kelulusan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) di Fakultas Hukum, Universitas Sriwijaya.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Dalam karya ini, penulis mengacu pada situasi hukum PPPK, dan penulis berpikir bahwa temuan penelitian ini dapat memberikan pencerahan pada bidang pengetahuan lainnya, dengan dibuatnya karya tulis ilmiah bisa dijadikan referensi dalam menambah ilmu dan pengetahuan terkait dengan perbedaan kedudukan antara PNS dan PPPK yang termasuk dalam satu golongan Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah agar dapat memberikan pemahaman mengenai kebijakan dan mengusulkan penyempurnaan peraturan antara PPPK dan PNS.
- b. Bagi masyarakat agar dapat memahami perbedaan kedudukan antara PPPK dan PNS.

E. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup penelitian ini yakni kesalahpahaman perspektif tentang kedudukan PPPK yang menyebabkan konflik pemikiran antara masyarakat dan pemerintah. Penulis akan menganalisis bagaimana peraturan dan kebijakan yang mengatur tentang ASN khususnya PPPK seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan juga Peraturan Pemerintah (PP) No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

F. KERANGKA TEORI

1. Teori Kedudukan Hukum

Kedudukan sering kali dibedakan dari status sosial. Kedudukan seseorang dapat didefinisikan sebagai kedudukan relatif mereka dalam suatu kelompok sosial atau sebagai kedudukan mereka dalam kelompok tersebut sehubungan dengan kelompok lain dalam hierarki sosial yang lebih besar.⁹ pentingnya kapasitas hukum dalam menentukan hak dan kewajiban. Kapasitas hukum aktif dan pasif merupakan elemen krusial dalam menentukan sejauh mana seseorang dapat mengajukan tuntutan atau dipertanggungjawabkan. Individu dengan kapasitas penuh, seperti orang dewasa yang cakap hukum, dapat bertindak secara bebas dalam transaksi hukum, misalnya dengan membuat perjanjian atau mengajukan gugatan. Sementara itu, kedudukan sosial menggambarkan posisi seseorang secara umum dalam masyarakat, terutama berkenaan dengan hak dan tanggung jawab kepemilikan. Kedudukan sosial tidak sekadar kumpulan berbagai status seseorang dalam kelompok yang berbeda, melainkan juga memengaruhi kedudukannya dalam kelompok tersebut. Namun, untuk kemudahan pemahaman, kedua istilah ini akan digunakan dengan makna yang sama, yaitu kedudukan.¹⁰

Menurut Sudikno Mertokusumo, kedudukan hukum adalah status atau posisi seseorang dalam hukum, yang menentukan hak dan kewajiban yang

¹⁰ R. Soeroso, *"Pengantar Ilmu Hukum"*, (Jakarta: PT Sinar Grafika, 1993), hlm. 106

dimilikinya di hadapan hukum. Mertokusumo menyatakan bahwa kedudukan hukum seseorang dapat dilihat berdasarkan kapasitas hukum individu tersebut, yang terdiri dari: Kapasitas aktif, yaitu kemampuan seseorang untuk memiliki hak dan bertindak di hadapan hukum sedangkan kapasitas pasif, yaitu kemampuan seseorang untuk menjadi subjek atau objek dalam perjanjian hukum atau proses peradilan.¹¹

Status dalam hukum Mengacu pada pemahaman status seseorang atau objek dalam konteks hukum. Memiliki posisi memberi pemegangnya kekuasaan dan hak istimewa yang sesuai dengan kedudukannya sebagai subjek atau objek hukum. Status hukum suatu entitas atau orang memengaruhi hak dan tanggung jawab yang melekat serta interaksi mereka dalam sistem hukum, sehingga hal ini menjadi pertimbangan penting. Lebih jauh, mengetahui status hukum seseorang membantu dalam menegakkan keadilan dan memastikan bahwa semua pihak diperlakukan dengan baik sesuai dengan aturan.¹²

Legal standing, atau kedudukan hukum, merupakan konsep dalam sistem peradilan yang menentukan apakah seseorang atau suatu pihak memiliki hak untuk mengajukan perkara di pengadilan. Kedudukan hukum, menurut Harjono, adalah kemampuan untuk mengajukan permohonan kepada Mahkamah Konstitusi (MK) agar dilakukan penyelesaian, pembubaran, atau

¹¹ Aisikin Zainal, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Rajawali Press 2012) hlm.17.

¹² Sajipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2012) hlm 19.

gugatan apabila orang atau badan memenuhi prasyaratnya. Dalam konteks hukum, legal standing berfungsi sebagai dasar bagi individu atau kelompok untuk memperoleh akses terhadap proses peradilan.¹³

Teori kedudukan hukum juga mencerminkan upaya hukum untuk menciptakan perlindungan hukum dan keseimbangan sosial. Dalam masyarakat yang majemuk, setiap individu atau entitas berpotensi memiliki kedudukan yang berbeda di mata hukum, dan kedudukan ini harus dihormati untuk menjaga agar hak-hak individu tidak terabaikan. Misalnya, negara atau badan hukum tertentu memiliki kedudukan yang lebih kuat dalam hal perjanjian internasional atau kontrak besar, sementara individu dengan kapasitas terbatas diberikan perlindungan hukum lebih untuk mencegah penyalahgunaan. Oleh karena itu, gagasan kedudukan hukum menjamin bahwa hak-hak setiap orang terlindungi sesuai dengan statusnya, menciptakan rasa keadilan dan keseimbangan dalam interaksi sosial.

Konsep ini bertujuan memastikan bahwa hanya pihak yang memiliki kepentingan langsung dan memenuhi persyaratan hukum yang dapat mengajukan suatu perkara. Tanpa legal standing, permohonan yang diajukan ke pengadilan dapat dianggap tidak sah dan ditolak. Oleh karena itu, keberadaan legal standing menjadi elemen penting dalam menjaga efektivitas dan keadilan sistem peradilan, khususnya dalam perkara konstitusional di

¹³ Nafiatul Munawaroh, Mengenal Apa Itu *Legal Standing* dan Contohnya <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pengertian-ilegal-standing-idan-contohnya-lt581fe58c6c3ea/>, diakses pada 7 Februari 2025, Pukul 21.00 WIB.

MK. Dengan kata lain, legal standing menjamin bahwa hanya pihak yang benar-benar memiliki hak dan kepentingan hukum yang dapat mengajukan gugatan atau permohonan di pengadilan.

2. Teori Hukum Kepegawaian

Jaminan hukum bagi masyarakat merupakan tujuan utama hukum administrasi negara, yang bertujuan untuk mencapai tujuan ini melalui pendidikan, penegakan hukum, dan keterlibatan. Ada dua kategori pegawai pemerintah dalam sistem administrasi: Aparatur Sipil Negara (ASN) dan masyarakat. ASN, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS), memiliki otoritas serta wewenang hukum dalam pemerintahan, sedangkan masyarakat tidak memiliki kewenangan tersebut. Partisipasi masyarakat dalam aktivitas publik bersifat sukarela guna mendukung tercapainya tujuan bersama dalam kehidupan bermasyarakat.¹⁴ Hubungan terbuka dengan negara menggambarkan hubungan antara Hukum Tata Usaha Negara dan Hukum Kepegawaian. Terdapat refleksi yang lebih kuat mengenai hubungan subordinasi antara atasan dan bawahan dalam dienstbetrekking terbuka yang berkaitan dengan hubungan hukum staf dalam konteks ini. Hal ini menunjukkan bahwa dalam struktur kepegawaian, terdapat hierarki yang jelas di mana atasan memiliki wewenang atas bawahan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Dalam pandangan Prof. Dr. H. M. Yamin, hukum kepegawaian adalah menentukan bagaimana negara (dalam kapasitasnya sebagai pemberi hak) dan

¹⁴ Sri Hartini dan Dr. Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2017) hlm 16.

pegawai negeri (dalam kapasitasnya sebagai penerima hak) berinteraksi satu sama lain. Hukum kepegawaian menurut Yamin memiliki peran strategis dalam menjaga integritas pelayanan publik. Yamin juga menekankan bahwa pegawai negeri berperan sebagai pelaksana kebijakan negara, yang tidak hanya bertanggung jawab kepada atasan langsung tetapi juga kepada masyarakat. Oleh karena itu, Yamin melihat hukum kepegawaian tidak hanya mengatur hak-hak dan kewajiban pribadi pegawai negeri, tetapi juga tanggung jawab sosial mereka terhadap kepentingan negara dan rakyat.¹⁵

Seseorang yang bekerja pada suatu instansi pemerintah (perusahaan, dsb.) disebut sebagai “pegawai” dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia. Kata “negeri” mengacu pada suatu negara atau pemerintahannya. Orang yang bekerja untuk negara atau pemerintahan karenanya disebut pegawai negeri sipil. Pekerja, baik secara intelektual maupun fisik, merupakan aset organisasi yang paling berharga dalam hal bekerja sama untuk mencapai tujuan, kata A.A. Widjaja.¹⁶ Peranan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, dan hak-hak pekerja diatur oleh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Di Indonesia, hukum ini menjadi dasar bagi Pemerintah dalam menetapkan keputusan serta kebijakan kepegawaian.¹⁷

Dua faktor utama digunakan untuk menetapkan kedudukan pegawai negeri dalam filsafat hukum pegawai negeri. Pertama-tama, ada asas hubungan pelayanan

¹⁵ Sri Hartini, *Hukum Kepegawaian Indoneisa* cet.2 (Jakarta: Sinar Grafika 2011) hlm.20.

¹⁶ A.W. Widjaja, *Administrasi Kepegawaian*, (Rajawali : Jakarta, Rajawali 2006) hlm 13

¹⁷ Adrie, “ Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Perspektif Hukum Kepegawaian, *Jurnal Yustitia (Januari 2021)*, Hlm 6.

publik, yang menyatakan bahwa individu dianggap telah secara bebas menjalin hubungan dengan negara ketika mereka menerima peran administratif tertentu. Yang kedua adalah asas ini didasarkan pada putusan resmi (*beschikking*) yang secara formal menetapkan orang tersebut sebagai pekerja publik, yang didasarkan pada panggilan pengadilan yang telah dilayangkan. Kriteria pertama menekankan aspek kepatuhan terhadap pemerintah dalam menjalankan tugas publik, sementara kriteria kedua berfokus pada legalitas status kepegawaian melalui keputusan formal. Kedua aspek ini memastikan bahwa individu yang bekerja dalam pemerintahan memiliki status yang jelas dan diakui secara hukum, baik melalui keterikatan tugas maupun melalui proses pengangkatan resmi. Dengan demikian, hukum kepegawaian memberikan dasar yang jelas bagi pengelolaan aparatur negara dalam menjalankan fungsi administratif dan pelayanan publik.¹⁸

G. METODE PENELITIAN

Teknik penelitian adalah serangkaian prosedur untuk mengatur, melaksanakan, dan mengevaluasi sebuah penelitian. Desain penelitian adalah serangkaian prosedur untuk melakukan penelitian, termasuk mengajukan pertanyaan, menentukan metodologi, mengumpulkan data, dan menganalisis temuan. Dalam "*Social Research Methods*" karya Bryman, pembahasan tentang metode penelitian mencakup berbagai pendekatan, baik kuantitatif maupun kualitatif. Bryman menyoroti keunggulan dan kelemahan masing-masing metode membantu peneliti

¹⁸ Hanif Fitriani, "Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Struktural." *Uniska* (2018), hlm 2.

untuk memilih pendekatan yang paling sesuai dengan pertanyaan penelitian.¹⁹ Dengan adanya metode penelitian, maka suatu penelitian bisa lebih mudah diselesaikan dan dipertanggungjawabkan. Metode penelitian bisa memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti itu sendiri.

1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian ini dikenal sebagai penelitian normatif, dan didasarkan pada data yang ada dan sumber hukum lain yang relevan dengan masalah yang sedang dikaji. Metode yang menggunakan data sekunder bersama dengan data primer dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian hukum normatif ini.²⁰ Tujuan utama dari studi ini adalah untuk memberikan alasan yang didasarkan pada hukum yang dapat digunakan untuk menentukan moralitas suatu kejadian dan cara terbaik untuk menjadikannya hukum.

2. Metode Pendekatan

Peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual terhadap konteks membentuk metodologi penelitian ini., pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*) adalah metode yang melibatkan pembelajaran tentang berbagai sudut pandang dan ide yang muncul di bidang hukum. Argumen hukum disusun untuk menjawab masalah penelitian berdasarkan pengetahuan ini. Masalah penelitian hukum dapat dipahami dengan lebih baik dengan menggunakan doktrin dan perspektif, yang memberikan definisi,

¹⁹ Utari Yolla Sundari, *Metodologi Penelitian*, (Padang : CV. Gita Lentera Padang), 2024, hlm. 17.

²⁰ Sudaryono, 2017, *Metodologi Penelitian*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada), hlm. 82.

ide, dan prinsip yang relevan dengan hukum.²¹ Peraturan yang memiliki kekurangan norma atau berpotensi menularkan perilaku menyimpang, baik dalam ranah teknis maupun dalam penerapannya di lapangan, sering kali diteliti menggunakan metode undang-undang. Sebagai bagian dari proses ini, kami meneliti semua undang-undang dan aturan yang berlaku untuk kasus yang sedang ditangani. Studi tentang kesesuaian konstitusional dan hukum, atau hubungan antara berbagai undang-undang, merupakan salah satu bidang yang dapat memperoleh manfaat dari pendekatan analisis undang-undang ini. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi potensi konflik atau ketidakselarasan dalam regulasi yang ada, sehingga dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan penyempurnaan sistem hukum yang lebih efektif. Dengan demikian, pendekatan ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas regulasi dan pelaksanaan hukum di masyarakat. Menyelidiki apakah suatu undang-undang konsisten dengan Konstitusi atau undang-undang lain adalah salah satu cara penerapan metode legislasi ini.²²

²¹ <https://www.ngobrolinhukum.wordpress.com/2013/12/16/pendekatan-dalam-penelitianhukum/>, diakses tanggal 1 oktober 2024, pukul 23:01 WIB.

²² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama), 2013, hlm. 133.

3. Bahan Penelitian

Skripsi ini menggunakan bahan-bahan penelitian hukum yang berkaitan dengan penelitian normatif. Sumber hukum primer, sekunder, dan tersier semuanya merupakan bagian dari literatur hukum normatif.²³

- a. Sumber hukum primer adalah sumber hukum yang secara langsung relevan dengan tujuan studi dan mencakup peraturan, preseden, yurisprudensi, undang-undang, dan regulasi.
 - 1) (PP) No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK
 - 2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - 3) Peraturan Presiden dan Keputusan Menteri PANRB
 - 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
- b. Istilah bahan hukum sekunder mengacu pada berbagai macam sumber yang secara langsung atau tidak langsung mendukung pemeriksaan dan pemahaman teks hukum primer, seperti:²⁴
 - 1) Hasil Karya Ilmiah
 - 2) Hasil Penelitian
- c. Sumber hukum tersier adalah sumber yang menyediakan konteks untuk teks hukum primer dan sekunder; contoh item tersebut meliputi:²⁵

²³ *Ibid.*, hlm. 158.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 202.

- 1) Bibliografi
- 2) Kamus
- 3) Situs web dan sebagainya.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Penelitian

Sumber primer untuk penelitian ini berasal dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, Al-Qur'an, majalah, dan karya tulis lain yang relevan dengan topik yang dibahas. Sumber sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan, yang merupakan teknik yang umum digunakan dalam bidang hukum. Data yang diperoleh juga akan melalui pemrosesan khusus subjek, termasuk pemeriksaan, penandaan, pengorganisasian, dan analisis sistematis.²⁶

5. Teknik Analisis Bahan Penelitian

Teknik pengumpulan bahan hukum sangat mendukung dan berkaitan dengan penelitian. Karena peneliti menggunakan metode Legislasi dalam penelitian ini, langkah pertama dalam menyusun bahan hukum yang diperlukan adalah mencari undang-undang yang membahas topik yang diteliti. Metode ini sangat bagus untuk membangun landasan teori dengan memilah-milah sumber cetak dan digital yang relevan, seperti undang-undang, buku, jurnal, dan temuan penelitian.

²⁶ Dr. Widodo, *Metodologi Penelitian*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada), 2018, hlm.75.

6. Teknik Penarikan Penulisan

Teknik Penarikan kesimpulan yang digunakan oleh penulis yaitu menggunakan metode penarikan kesimpulan dengan memperoleh data-data melalui Undang-Undang yang berlaku dan pendapat para ahli dari berbagai jurnal dan buku kemudian menarik kesimpulan berdasarkan analisis terhadap judul yang di teliti yaitu Kdudukan Hukum PPPK Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

7. Sistematika Penulisan

Salah satu pendekatan untuk menyederhanakan perdebatan ini adalah dengan mendekati topik secara sistematis. Ini akan memungkinkan diskusi untuk diorganisasikan ke dalam beberapa bab, dengan subbab dalam setiap bab, dan hubungan sistematis akan ditunjukkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- Akhmad Aulawi. 1982. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ambar Wati. 2020. *Analisis Perbandingan PNS dan PPPK*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Asshiddiqie, J. 2006. *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*. Jakarta: Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Badak Kepegawaian Negara. *Buku Pedoman Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil dengan Sistem CAT BKN*.
- Bewa Ragawino. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Bandung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran.
- Dwiyanto, A. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eka Deviani dan Rifka Yudhi. 2020. *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Jeddawi dan Murtir. 2008. *Reformasi Birokrasi, Kelembagaan, dan Pembinaan PNS*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Muh. Kadarisman. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Muchsan. 1982. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

- Rahardjo, Satjipto. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rita Kartika dan Atik Kustiyati. 2023. *Kepegawaian Dalam Pemerintah di Indonesia*. Jakarta: Damera Press.
- Saut P. Panjaitan, 2021. *Seri Kuliah Ringkas Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Palembang:Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Handoko. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Dr. 2018. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Zulham. 2013. *Hukum Perlindungan Konsumen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

B. Jurnal :

- Ahmad Muhibbin dan Isnaini, “Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru,” *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*, Vol 4 No 2 (Juni 2023).
- Akhmad Aulawi, “Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN dan Netralitas ASN dari Unsur Politik dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara,” *Jurnal Rechths Vinding Online*.

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., dan Utama, I. W. M., "Manajemen Sumber Daya Manusia Pemerintahan: Strategi Implementasi PPPK Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur," *Jurnal Ilmu Sosial dan Kebijakan Publik*, Volume 7, Nomor 3 (2022).
- Dodi Faedulloh, "Kerja Dalam Kesetaraan Studi PPPK Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara Di Indonesia," *Jurnal Service* 9 (Februari 2015).
- Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef, "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi," *Jurnal Yuridis*, Volume 7, Nomor 1 (2020).
- Eka Deviani dan Rifka Yudhi, *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)* (Bandar Lampung: Pusaka Media, 2020).
- Emanuel De Jesus et al., "Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Ditinjau dari Segi Keadilan," *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, Volume 1 Nomor 4 (2024).
- Firmansyah, R dan Nurhasanah, S. "Analisis Kebijakan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Perspektif Manajemen Kepegawaian Modern," *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 19, Nomor 1.

- Handayani, T., Setyowati, E., dan Purnomo, H, “Transformasi Kepegawaian Non-ASN Melalui Kebijakan PPPK: Studi Komparatif Di Beberapa Daerah Di Indonesia,” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik*, Volume 11 Nomor 2 (2023).
- Jhon Martin, “Studi Tentang Proses Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Kota Samarinda,” *eJournal Ilmu Pemerintahan* (Desember 2015).
- Jevon dan Dasril, “Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan,” *Limbage: Journal of Constitutional Law*, Volume 1, Nomor 1 (2021).
- Khadijah, “Kesenjangan Hak antara PNS dan PPPK,” *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, Volume 12 Nomor 3 (2020).
- Kurniawan dan R. P. Sari, “Kebijakan PPPK Sebagai Solusi Manajemen Kepegawaian Di Era Digital,” *Jurnal Transformasi Administrasi*, Volume 8, Nomor 1 (2021).
- M.T. Haning, “Reformasi Birokrasi di Indonesia Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik,” *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik* (Desember 2018).
- Nugroho, W. A dan Haryanto, T, “Tantangan Dan Peluang Implementasi PPPK Dalam Reformasi Birokrasi Pemerintahan,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Volume 17, Nomor 3.

- Pangestuti, Tita Tri Antika, "Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Menjadi PPPK," *Jurnal Inovasi Penelitian* (April 2021).
- Rahmi Erwin et al., "Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatus Sipil," *Ensiklopedia of Journal*, Volume 6, Nomor 2 (2023).
- Rike Anggun Artisa, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review Terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik* 6, No. 1 (2015).
- Rati Sumanti, "Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Daerah: Tantangan dan Peluang," *Jurnal Transformasi Administrasi* 8, No. 2 (2018).
- Samsir et al., "Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia," *Innovative: Journal of Social Science Research*, Volume 4, Nomor 4.
- Setiyono, B dan Kurniawan, T, "Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Studi Implementasi Di Lingkungan Pemerintah Daerah," *Jurnal Kebijakan Publik*, Volume 13, Nomor 4.
- Suci Nur Amamina et al., "PPPK Sebagai Salah Satu Alternatif Pemerintah dalam Penataan Non-ASN (Studi Kasus di Biro Pengadaan Barang dan

- Jasa Kantor Gubernur Sumatera Barat),” *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 8, Nomor 3 (2024).
- Sri Hartini, "Penegakan Hukum Netralitas Pegawai Negeri Sipil (PNS)," *Jurnal Dinamika Hukum* (Maret 2009).
- Tita Tri Antika Pangestuti et al., "Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Menjadi PPPK," *Jurnal Inovasi Penelitian*, Volume 2, Nomor 4 (2021).
- W.A. Nugroho dan T. Haryanto, “Tantangan Dan Peluang Implementasi PPPK Dalam Reformasi Birokrasi Pemerintahan,” *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, Volume 17, Nomor 3.
- Wawanudin dan Rohidin Sudarno, “Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Undang-Undang ASN, Wewenang KASN Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang KASN,” *Jurnal Mozaik* (2018).
- Legina Nadhila Qomarani, “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia,” *Cepalo* 4, No. 2 (2020).
- Legina Nadhila Qomarani, “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia,” *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung* (Maret 2020).
- Legina Nadhila Qomarani, “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Cakrawala Kepegawaian di Indonesia,”

Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung, Volume 2, Nomor 2 (2020).
 Suryadi, K dan Hendrarti, E, “Evaluasi Kebijakan PPPK Dalam Perspektif Good Governance,” Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik, Volume 12, Nomor 1 (2023).

C. Peraturan Perundang – Undangan :

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara .

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri sebagaimana telah diubah menjadi Pemerintah Nomor Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

D. Interenet :

Abi Asmana, “Pengertian Perbuatan Hukum,” Diakses <http://legalstudies71.blogspot.sg/2015/06/pengertian-perbuatan-hukum.html>, pada 1 Februari 2025 Pukul 22.35 WIB.

Adcolaw, “Kedudukan Hukum Legal Standing dalam Tatanan Hukum Indonesia,” Diakses

- <https://adcolaw.com/id/blog/KedudukanHukumLegalStandingDalamTatananHukumIndonesia/> pada Tanggal 1 Februari 2025 Pukul 13.06 WIB.
- Bima Concept, “Bias Istilah Administrasi,” Diakses <https://bimaconcept.wordpress.com/2007/11/10/bias-istilah-administrasi>, pada 18 Agustus 2024 Pukul 02.35 WIB.
- Blogspot, “Kedudukan dan Fungsi Hukum,” Diakses <http://acceleneunkedudukandanfungsihukum.blogspot.com/2013/03/d.html> pada Tanggal 1 Februari 2025 Pukul 10.01 WIB.
- By Dwi, “Pengertian Hukum,” Diakses <http://umumpengertian.blogspot.sg/2016/02/pengertian-umum-hukum-adalah.html>, pada 1 Februari 2025 Pukul 14.50 WIB.
- Fatimah Resky, “Kepegawaian Analisis Dampak Dan Tantangan Implementasi UU No 20 Tahun 2023,” Diakses <https://jurnalpost.com/read/transformasi>, pada 23 Februari 2025 Pukul 13.45 WIB.
- Hukum Online, “Pengertian Hukum Menurut Para Ahli,” Diakses <http://hukum-on.blogspot.sg/2012/06/pengertian-hukum-menurut-para-ahli.html>, pada 1 Februari 2025 Pukul 13.25 WIB.
- Kamus Bahasa Besar Indonesia, Diakses <https://kbbi.web.id/status> pada Tanggal 1 Februari 2025 Pukul 20.10 WIB.
- KBBI Daring, s.v. Perlindungan, <https://kbbi.web.id/perlindungan>. Diakses pada 19 Oktober pukul 01.51 WIB.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, “Klasifikasi Jabatan Pelaksana,” Diakses <https://menpan.go.id/site/berita-terkini/kementerianpanrbsederhanakan-3-414jabatanpelaksanamemenjadi-3-klasifikasi>, pada 2 Februari 2025 Pukul 10.02 WIB.
- Rebans, “Arti Kata Kedudukan Hukum,” Diakses <http://rebans.com/arti-katakedudukan-hukum> pada Tanggal 1 Februari 2025 Pukul 09.46 WIB.
- Shoovong, “Kedudukan Hukum,” Diakses <http://id.shoovong.com/law-and-politics/law/2109088-kedudukan-hukum> pada Tanggal 1 Februari 2025 Pukul 10.45 WIB.