

**KEDUDUKAN HAK DAN KEWAJIBAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN
KERJA (PPPK) DALAM SISTEM APARATUR SIPIL NEGARA**

(Skripsi)

Oleh

**M. BIMA RANDI UTAMA PUTRA
NPM 2152011020**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

KEDUDUKAN HAK DAN KEWAJIBAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DALAM SISTEM APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh

M. BIMA RANDI UTAMA PUTRA

Perbedaan hak dan kewajiban antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan isu krusial dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Lahirnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN memberikan kepastian hukum baru dengan menegaskan bahwa PPPK merupakan bagian integral dari ASN bersama dengan PNS. Regulasi ini menetapkan bahwa PPPK berhak atas gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, cuti, serta perlindungan hukum sebagaimana ASN pada umumnya. Namun demikian, meskipun secara normatif hak-hak dasar PPPK telah diatur secara jelas, dalam praktik masih terdapat kesenjangan terutama pada aspek jaminan pensiun dan keamanan kerja yang menimbulkan persoalan di lapangan.

Permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana kedudukan hukum PPPK dalam sistem ASN di Indonesia? (2) Apa perbedaan hak dan kewajiban antara PPPK dan PNS dalam aspek hak sosial, jaminan pensiun, dan keamanan kerja? Penelitian ini menggunakan metode yuridisempiris dengan mengkaji ketentuan normatif dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan melalui wawancara dengan Guru PPPK, Tenaga Kesehatan PPPK dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kedudukan hukum PPPK secara normatif telah setara dengan PNS sebagai bagian dari ASN sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, tetapi secara sosial PPPK masih sering dipandang berbeda karena statusnya kontraktual, (2) Perbedaan hak dan kewajiban masih signifikan, khususnya terkait jaminan pensiun dan keamanan kerja. PNS memperoleh pensiun dengan skema lump sum atau bulanan sesuai masa kerja dan memiliki status kerja permanen hingga usia pensiun, sedangkan PPPK hanya memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan serta kontrak yang selalu bergantung pada evaluasi kinerja. Perbedaan ini memunculkan keresahan psikologis, sosial, dan ekonomi di kalangan PPPK, meskipun kewajiban mereka sama dengan PNS.

Kata Kunci: PPPK, PNS, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, hak sosial, jaminan pensiun, keamanan kerja.

ABSTRACT

POSITION OF RIGHTS AND OBLIGATIONS OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH WORK AGREEMENTS (PPPK) IN THE STATE CIVIL APPARATUS SYSTEM

By

M. BIMA RANDI UTAMA PUTRA

The differences in rights and obligations between Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) represent a crucial issue within Indonesia's Civil Service (ASN) system. The enactment of Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus provides new legal certainty by affirming that PPPK are an integral part of the ASN alongside PNS. This regulation stipulates that PPPK are entitled to salaries, allowances, health insurance, leave, and legal protection, as generally granted to ASN. Nevertheless, although the fundamental rights of PPPK have been clearly regulated normatively, in practice disparities remain, particularly in the areas of pension benefits and job security, which create challenges in implementation.

The research problems are formulated as follows: (1) What is the legal status of PPPK within Indonesia's ASN system? and (2) What are the differences in rights and obligations between PPPK and PNS in terms of social rights, pension benefits, and job security? This study applies an empirical juridical approach by examining the normative provisions contained in Law Number 20 of 2023 and collecting empirical data through interviews with PPPK teachers, PPPK healthcare workers, and the Regional Civil Service Agency (BKD) of Lampung Province.

The findings reveal that: (1) The legal status of PPPK has been normatively positioned as equal to PNS as part of the ASN in accordance with Law Number 20 of 2023; however, PPPK are still often socially perceived as different due to their contractual status, and (2) The differences in rights and obligations remain significant, particularly concerning pension benefits and job security. PNS are entitled to pensions through either a lump sum scheme for service under sixteen years or monthly payments for service of sixteen years or more, and they maintain permanent employment status until retirement age. In contrast, PPPK only receive employment-related social security benefits and are bound by contracts dependent on performance evaluations. These differences have generated psychological, social, and economic concerns among PPPK, even though their responsibilities are equivalent to those of PNS.

Keywords: PPPK, PNS, Law Number 20 of 2023, social rights, pension benefits, job security.

**KEDUDUKAN HAK DAN KEWAJIBAN
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN
KERJA (PPPK) DALAM SISTEM APARATUR SIPIL NEGARA**

Oleh

M. BIMA RANDI UTAMA PUTRA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **KEDUDUKAN PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)
DI INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **M. Bima Randi Utama Putra**

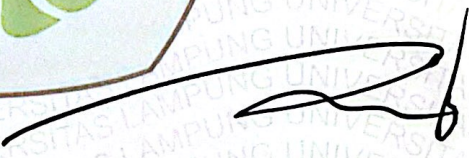
Nomor Pokok Mahasiswa : 2152011020

Bagian : Hukum Administrasi Negara

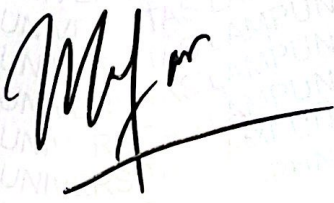
Fakultas : Hukum




Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002


Rifka Yudhi, S.H.I, M.H.
NIP 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Marlia Eka Putri, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

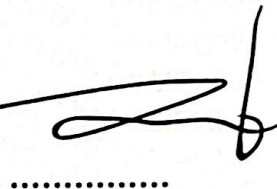
Ketua

: Eka Deviani, S.H., M.H.

.....


Sekretaris/Anggota

: Rifka Yudhi, S.H.I, M.H.

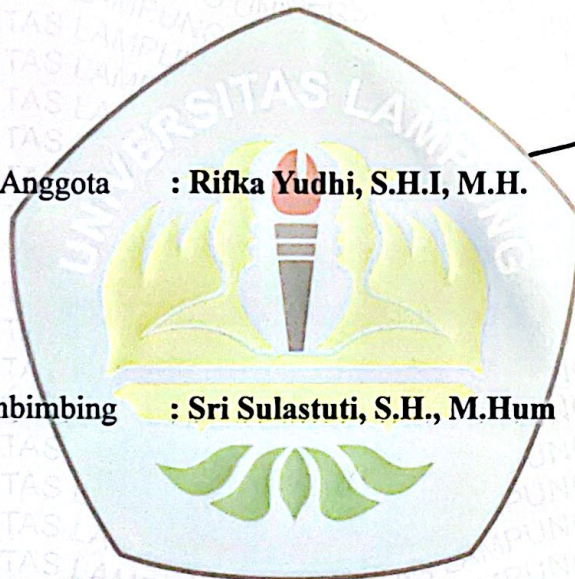
.....


Penguji

Bukan Pembimbing

: Sri Sulastuti, S.H., M.Hum

.....

2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.

NIP 196412181988031002

Tanggal Ujian Skripsi : 26 November 2025

PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : M. BIMA RANDI UTAMA PUTRA

NPM : 2152011020

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“KEDUDUKAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPK) DI INDONESIA”** benar-benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 39 Peraturan Rektor Universitas Lampung Nomor 19 tahun 2020 tentang Peraturan Akademik.

Bandar Lampung, 26 November 2025

Penulis



M. Bima Randi Utama Putri

NPM 2152011020

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap M. Bima Randi Utama Putra, lahir di kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 13 Januari 2003. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Indra Utama Putra dan Devi Octarina. Penulis mengawali pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Kartika II-5 (Persit) yang diselesaikan pada tahun 2018, dilanjutkan sekolah dasar (SD) Kartika II-5 (Persit) Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2015, dilanjutkan sekolah menengah pertama (SMP) Ar Raihan Islamic High School selesai pada tahun 2018, dilanjutkan sekolah menengah atas (SMA) di Yp Unila Bandar Lampung yang diselesaikan pada tahun 2021. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2021 melalui jalur Seleksi Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri. Selama menjadi mahasiswa penulis aktif di organisasi Pusat Studi Bantuan Hukum Fakultas Hukum Universitas Lampung dari tahun 2021 sampai 2023. Penulis juga mengikuti kegiatan akademik Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2024 selama 40 hari di desa Balai Murni Jaya, Kecamatan Banjar Baru, Kabupaten Tulang Bawang. Penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

MOTTO

“Tidak ada yang akan menuai Kecuali apa yang mereka tabur.”

(QS. Al – An’am:164)

“Berpikir besar terlebih dahulu, kemudian mulai bertindak”

(Tan Malaka)

“Hukum harus ditegakkan walau langit akan runtuh”

(Baharuddin Lopa)

PERSEMBAHAN

Segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT Atas berkat dan karunia yang tidak pernah meninggalkan dan dengan segala ketulusan dan kerendahan hati
Kupersembahkan skripsi ini kepada:

**Kedua Orangtuaku Tercinta,
Indra Utama Putra dan Devi Octarina**

**Adikku Tersayang
Indira Audita Azra Utami Putri
M. Cakra Buana Utama Putra**

**Seseorang Yang Istimewa
Tassya Budhi Putri**

Terimakasih selalu memberikan dukungan, semangat, bimbingan, kasih sayang, serta saling menguatkan dalam keadaan apapun, semoga kita dapat mencapai apa yang telah kita cita-citakan, dan menuntaskan apa yang telah kita mulai.

Almamaterku Universitas Lampung

Sebagai langkah awal untuk belajar dan mendewasakanku dalam berfikir agar lebih baik dari sebelumnya, serta menjadi jejak perjalanan hidupku yang tak pernah terlupakan.

SANWACANA

Puji syukur ku persembahkan atas kehadiran Allah SWT yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya yang sangat besar sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “KEDUDUKAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI INDONESIA” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung di bawah bimbingan dari dosen pembimbing serta atas bantuan dari berbagai pihak lain. Penyelesaian penelitian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi di tengah kesibukannya meluangkan waktu untuk mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, dukungan, semangat, saran, arahan, dan berbagai kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Rifka Yudhi, S.H.I, M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi di tengah kesibukannya meluangkan waktu untuk mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, dukungan, semangat, saran, arahan, dan berbagai kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembahas I yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi di tengah kesibukannya meluangkan waktu untuk mencurahkan segenap pemikirannya, memberikan bimbingan, dukungan, semangat, saran, arahan, dan berbagai kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Marlina Eka Putri AT, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung. Terimakasih telah memberikan masukan, kritik, dan saran yang sangat membangun dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara dan dosen pembahas II, yang telah memberikan

masukan, kritik, dan saran yang sangat membangun dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
7. Bapak Budi Rizki Husin, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik atas bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama menjalankan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung.
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya dosen bagian Hukum Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta dengan senang hati membina dan membuka jalan kepada penulis untuk mendalami Ilmu Hukum selama menempuh perkuliahan.
9. Seluruh karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Bagian Hukum Administrasi Negara, yang telah membantu secara teknis maupun administratif kepada penulis selama menyelesaikan studi.
10. Bapak Didit Sapto Rahmanto, Selaku Guru PPPK SMP Negeri 2 Lubai Ulu Provinsi Sumatera Selatan, yang telah banyak membantu penulis dalam wawancara, memberikan data, informasi, dan keterangan berkaitan dengan penelitian skripsi ini.
11. Ibu Anisa Desi Wirna Sari, S. Keb., Bdn. Selaku Bidan di Puskesmas Provinsi Lampung, yang telah meluangkan waktunya untuk dapat diwawancarai dan membantu penelitian sampai memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini.
12. Ibu Iramanda Cindy Siregar, S.A.N Selaku Analis Sumber Daya Manuasi Aparatur Ahli Pertama pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, yang telah meluangkan waktunya untuk dapat diwawancarai dan membantu penelitian sampai memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini.

13. Ibu Hernawati, S.H., M.H. Selaku Analis Sumber Daya Manuasi Aparatur Ahli Madya pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Lampung, yang telah meluangkan waktunya untuk dapat diwawancarai dan membantu penelitian sampai memperoleh data untuk penyusunan skripsi ini.
14. Untuk Kawan Kawan ku di Lawak 21 Terima kasih faris, asybal, egi , natan,angga, varell, Akmal, alif, delvino, dzaki, dzakwan,Fadhil, faraj, jodi, nofal, nuril, ober, Pablo, rido, togi, yuda, support nya dan Motivasi yang di berikan semoga kelak kita bisa bermain Bersama Dalam keadaan Sukses.
15. Untuk botakers Asybal, Sandi, Kane, Ikhwan dan Arya terimakasih dukungan untuk hingga mencapai titik ini kelak kita juga akan sukses Bersama di masa depan
16. Dan untuk Azzam, Kelvin, Haikal, Theo, Wan, Stevan, rifat dan Kawan Kawan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan dan pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu, kritik, saran, dan masukan yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan untuk pengembangan dan kesempurnaan skripsi ini.

Bandar Lampung, -

2025

M. Bima Randi Utama Putra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MENYETUJUI.....	v
MENGESAHKAN	vi
PERNYATAAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN.....	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat atau Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Manfaat atau Kegunaan Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat atau Kegunaan Praktis.....	5
BAB II. TINJUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Kedudukan	6
2.1.1 Pengertian Kedudukan.....	6
2.1.2 Kedudukan berkenaan dengan Hak dan Kewajiban	7
2.1.3 Kedudukan PPPK dalam Sistem Aparatur Sipil Negara	9
2.2 Tinjauan umum tentang Pegawai Penetapan dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	14
2.2.1 Definisi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	14
2.2.2 Jenis-jenis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	14
2.2.3 Latar Belakang Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	16

2.2.4 Syarat-syarat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	17
2.3 Dasar Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	19
2.3.1 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 347 Tahun 2024	19
2.3.2 Prinsip-prinsip Hukum yang Mendasari Implementasi PPPK	22
2.4 Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	24
2.4.1 Hubungan antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Tenaga Honorer	27
2.4.2 Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Kebijakan Keputusan Menteri PANRB Nomor 37 Tahun 2024.....	30
2.5 Implementasi Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	32
2.5.1 Implementasi PPPK dan Dampaknya Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan	34
2.5.2 Kebijakan PPPK di Berbagai Instansi Pemerintah Berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024.....	36

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah	38
3.2 Sumber dan Jenis Data	39
3.2.1 Data Primer	39
3.2.2 Data Sekunder	39
3.3 Metode Pengumpulan Data	40
3.4 Metode Pengolahan Data	41
3.5 Analisis Data	41

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem Aparatur Sipil Negara di Indonesia.....	42
4.1.1 Landasan hukum yang mendasari keberadaan PPPK dalam sistem Aparatur Sipil Negara.....	42
4.1.2 Posisi PPPK dalam struktur manajemen Aparatur Sipil Negara dibandingkan Pegawai Negeri Sipil	48

4.1.3 Karakter hubungan kerja PPPK dengan pemerintah dan implikasinya terhadap status kepegawaian.	51
4.2 Persamaan Dan Perbedaan hak dan kewajiban antara PPPK dan PNS dalam aspek hak sosial, jaminan pensiun, dan keamanan kerja.....	56
4.2.1 Persamaan Dan Perbedaan hak sosial yang diterima PPPK dan PNS.....	56
4.2.2 Persamaan Dan Perbedaan jaminan pensiun antara PPPK dan PNS	59
4.2.3 Persamaan Dan Perbedaan tingkat keamanan kerja antara PPPK dan PNS.	61

BAB V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Birokrasi merupakan salah satu pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Keberadaannya menjadi fondasi penting bagi tercapainya tujuan negara, yakni memberikan pelayanan publik yang adil, efisien, dan merata kepada seluruh lapisan masyarakat. Di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, birokrasi Indonesia dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan zaman, menyelaraskan diri dengan nilai-nilai tata kelola pemerintahan yang baik, serta menjawab ekspektasi masyarakat yang semakin tinggi terhadap kualitas pelayanan publik. Perubahan ini tidak hanya menyentuh aspek kelembagaan, tetapi juga menyentuh aspek sumber daya manusia sebagai pelaksana utama birokrasi itu sendiri.¹

Sumber daya manusia dalam birokrasi Indonesia didominasi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mencakup dua kategori, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang kemudian diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, pemerintah mulai memperkuat struktur ASN dengan menghadirkan model kepegawaian yang lebih fleksibel melalui skema PPPK. Skema ini hadir sebagai

¹Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi*. Jurnal Yuridis, 7(1), 1-26.

respons atas kebutuhan pemerintah akan tenaga kerja profesional yang cepat, adaptif, dan tidak terikat secara permanen seperti halnya PNS.²

Di berbagai daerah di Indonesia, ketimpangan distribusi ASN menjadi masalah krusial. Banyak daerah yang kekurangan tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis lainnya, sementara formasi PNS tidak dapat selalu diisi secara optimal karena terbatasnya kuota pengangkatan dan ketatnya mekanisme seleksi. Dalam konteks inilah PPPK dianggap sebagai solusi yang tepat dan efisien. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2024 mencatat peningkatan signifikan dalam jumlah formasi PPPK, khususnya untuk sektor pendidikan dan kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah secara serius mengandalkan PPPK sebagai penggerak utama dalam pelayanan publik.

Kendati demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan terkait PPPK masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak pegawai PPPK yang mengeluhkan ketidakjelasan status hukum mereka, ketimpangan dalam hak dan kewajiban dibandingkan dengan PNS, serta ketidakpastian dalam pengembangan karir dan jaminan sosial. Meskipun sama-sama bekerja di lingkungan pemerintahan, PPPK tidak mendapatkan fasilitas yang setara dengan PNS, terutama dalam hal pensiun, tunjangan kinerja, dan kepastian hukum terkait kontrak kerja.

Kondisi tersebut menimbulkan dampak jangka panjang terhadap kinerja birokrasi. Ketidakpastian status hukum PPPK dapat memengaruhi motivasi, loyalitas, dan produktivitas mereka dalam bekerja. Padahal, dalam banyak kasus, PPPK memegang tanggung jawab yang sama beratnya dengan PNS, bahkan lebih, terutama dalam sektor pendidikan dan kesehatan yang menjadi tulang punggung pelayanan publik. Jika tidak segera ditangani, permasalahan ini dikhawatirkan akan menghambat efektivitas reformasi birokrasi yang tengah digalakkan oleh pemerintah.

PPPK memiliki tanggung jawab yang sama dengan PNS dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Oleh karena itu, perlu ada pengaturan yang lebih detail

²Pangestuti, T. T. A., Wulandari, R., Miftahul Jannah, E., & Setiawan, F. (2021). *Permasalahan guru honorer terkait kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS menjadi PPPK*. Jurnal Inovasi Penelitian, 2(4), 1133-1138.

mengenai pembagian tugas dan pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam sistem pemerintahan, untuk menghindari ketidakadilan yang mungkin timbul, baik dalam bentuk perbedaan gaji, tunjangan, maupun jaminan kerja.

Salah satu masalah yang krusial adalah perlindungan hukum bagi PPPK. Meskipun PPPK bekerja di bawah pemerintah yang sama dengan PNS, mereka tidak mendapatkan jaminan keamanan kerja yang sama, yang menjadi hak bagi PNS. Misalnya, PPPK tidak dapat mengakses pensiun atau beberapa hak lain yang berlaku bagi PNS. Hal ini mengarah pada perdebatan mengenai seberapa adil sistem yang ada, terutama bagi para pegawai yang telah mengabdikan untuk negara dalam waktu yang lama dan memberikan kontribusi nyata.³

Namun demikian, untuk mewujudkan tujuan tersebut, penting untuk memastikan bahwa kebijakan ini tidak hanya diterapkan secara administratif, tetapi juga harus mencakup aspek humanis yang memperhatikan hak-hak dasar PPPK sebagai pekerja. Oleh karena itu, kajian mendalam mengenai kebijakan ini sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana implementasi Keputusan Menteri tersebut dapat menjawab masalah yang ada, serta apa saja potensi hambatan yang perlu diatasi guna mewujudkan birokrasi yang efisien dan profesional di masa depan.

Salah satu tantangan terbesar dalam setiap kebijakan atau regulasi adalah implementasinya di lapangan. Ada pertanyaan tentang sejauh mana regulasi ini dapat diimplementasikan secara efektif di berbagai sektor pemerintahan. Apakah keputusan ini sudah cukup menjawab kebutuhan pegawai yang terampil di sektor-sektor yang membutuhkan, seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Apakah ada hambatan-hambatan dalam penerapan keputusan ini, baik dari segi birokrasi maupun budaya kerja di instansi-instansi pemerintah.

Penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti topik ini karena melihat bahwa isu mengenai PPPK merupakan bagian dari persoalan struktural dalam sistem ASN di Indonesia. Sebagai individu yang memiliki latar belakang pendidikan hukum, penulis memandang penting untuk mengkaji aspek hukum dari keberadaan PPPK

³Nurul Ghufroon, "Menjamin Perlindungan Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja," *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51 No. 2 (2021), hlm. 250.

dalam sistem birokrasi. Melalui penelitian ini, penulis ingin memberikan kontribusi akademik dalam bentuk analisis hukum yang komprehensif mengenai eksistensi PPPK, serta memberikan rekomendasi terhadap perbaikan kebijakan di masa depan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kedudukan hukum PPPK dan sejauh mana hak dan kewajiban mereka telah diatur secara setara dengan PNS dalam kerangka hukum nasional.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dalam hal ini penulis akan meneliti untuk pembuatan skripsi yang akan dibuat seagai tugas akhir adalah **“Kedudukan Hak Dan Kewajiban Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Sistem Aparatur Sipil Negara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia ?
- 2) Apakah terdapat perbedaan hak dan kewajiban antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam aspek hak sosial, jaminan pensiun, dan keamanan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia
- 2) Mengetahui perbedaan hak dan kewajiban antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam aspek hak sosial, jaminan pensiun, dan keamanan kerja.

1.4 Manfaat atau Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat atau Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam struktur birokrasi pemerintahan. Dengan menganalisis status PPPK berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai perbedaan hak dan kewajiban antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam aspek hak sosial, jaminan pensiun, dan keamanan kerja.

1.4.2 Manfaat atau Kegunaan Praktis

- a. Hasil Penelitian ini dapat memberikan wawasan praktis kepada pembuat kebijakan, terutama di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta instansi terkait, dalam rangka penyempurnaan kebijakan pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- b. Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis bagi instansi pemerintah dalam mengevaluasi dan memperbaiki kesetaraan hak dan kewajiban antara PPPK dan PNS, khususnya terkait dengan hak-hak sosial, jaminan pensiun, dan keamanan kerja.

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kedudukan

2.1.1 Pengertian Kedudukan

Dalam kajian hukumistilah kedudukan sering diartikan sebagai posisi atau status hukum seseorang atau suatu pihak dalam sistem hukum tertentu yang menimbulkan hak dan kewajiban. Secara etimologis, kedudukan berarti tempat atau posisi seseorang dalam suatu tatanan yang teratur. Dalam konteks hukum publik, kedudukan mengandung makna lebih dari sekadar posisi formal karena berkaitan langsung dengan legitimasi hukum untuk bertindak. Artinya, seseorang yang memiliki kedudukan tertentu dalam sistem pemerintahan diberi dasar hukum untuk melaksanakan fungsi dan tanggung jawab tertentu yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, kedudukan bukan hanya menunjukkan posisi struktural seseorang dalam organisasi, tetapi juga menandakan pengakuan terhadap eksistensi hukum dan peran yang dapat dijalankan dalam sistem pemerintahan.

Menurut Philipus M. Hadjon (2008), salah satu pakar terkemuka Hukum Administrasi Negara Indonesia, kedudukan dalam HAN merupakan status hukum (*rechtpositie*) seseorang atau organ pemerintahan yang menimbulkan hubungan hukum publik antara pemerintah dan warga negara, maupun antara pejabat dengan negara. Pandangan ini menegaskan bahwa kedudukan memiliki konsekuensi hukum publik, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban administratif yang diatur secara khusus oleh hukum publik, bukan hukum perdata. Dengan demikian, seseorang yang memiliki kedudukan dalam pemerintahan tidak bertindak atas nama pribadi, melainkan atas nama negara, dan setiap tindakannya harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum administratif.

Kedudukan dalam Hukum Administrasi Negara tidak dapat dipisahkan dari prinsip legalitas dan akuntabilitas. Prinsip legalitas berarti bahwa setiap kedudukan hukum harus berlandaskan pada peraturan perundang-undangan yang sah, sedangkan akuntabilitas berarti bahwa setiap pemegang kedudukan bertanggung jawab atas penggunaan kewenangannya dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Oleh sebab itu, kedudukan dalam HAN tidak hanya menunjukkan posisi seseorang secara struktural, tetapi juga merupakan dasar legitimasi hukum untuk bertindak atas nama negara. Dengan kata lain, kedudukan menentukan siapa yang berwenang bertindak, sejauh mana batas-batas kewenangan itu dapat digunakan, serta tanggung jawab hukum yang menyertainya. Kedudukan dalam konteks ini bersifat publik, melekat pada jabatan, dan tidak dapat digunakan untuk kepentingan pribadi di luar batas yang ditentukan oleh hukum.⁴

2.1.2 Kedudukan berkenaan dengan Hak dan Kewajiban

Kedudukan dalam konteks aparatur sipil negarakhususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dijelaskan secara komprehensif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Pasal 3 peraturan tersebut menegaskan bahwa PPPK memiliki kedudukan sebagai aparatur negara yang melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik secara profesional, serta mempererat persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan kedudukan hukum tersebut, PPPK diakui sebagai bagian dari sistem pemerintahan yang tunduk pada hukum publik, bukan sekadar hubungan kerja kontraktual biasa. Sebagai konsekuensinya, PPPK memiliki hak dan kewajiban yang diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 39 PP No. 49 Tahun 2018 mengatur hak-hak PPPK, antara lain: menerima gaji dan tunjangan, memperoleh cuti, mendapatkan pengembangan kompetensi, memperoleh penghargaan, dan mendapatkan perlindungan hukum serta jaminan sosial. Sementara Pasal 40 menegaskan kewajiban PPPK, seperti setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta pemerintah yang sah; menjaga rahasia

⁴ Hadjon, Philipus M. (2008). *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. Hlm 19-24.

jabatan; melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab; dan menaati seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kedudukan PPPK yang diatur dalam PP No. 49 Tahun 2018 mencerminkan prinsip-prinsip dasar Hukum Administrasi Negara, yakni prinsip legalitas, kepastian hukum, dan akuntabilitas publik. Prinsip legalitas memastikan bahwa setiap hak dan kewajiban PPPK bersumber dari norma hukum yang jelas, bukan berdasarkan kehendak sepihak pejabat atau instansi. Prinsip kepastian hukum menjamin bahwa hak-hak PPPK, seperti gaji, perlindungan, dan pengembangan kompetensi, tidak dapat diabaikan karena dijamin secara hukum. Sedangkan prinsip akuntabilitas publik mengharuskan setiap PPPK melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan terbuka terhadap pengawasan publik. Dengan berpegang pada prinsip-prinsip tersebut, kedudukan PPPK menjadi tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga etis dan moral, karena mengandung tanggung jawab untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif, dan berorientasi pelayanan publik.

Hubungan antara kedudukan, hak, dan kewajiban PPPK juga memperlihatkan bagaimana negara berupaya menyeimbangkan kepentingan birokrasi dengan prinsip keadilan administratif. Kedudukan PPPK menegaskan pengakuan negara terhadap kontribusi tenaga profesional yang direkrut melalui mekanisme kontrak kerja, namun tetap berada dalam koridor hukum publik. Hak-hak yang diberikan merupakan bentuk penghargaan dan perlindungan hukum agar PPPK dapat bekerja dengan aman dan bermartabat, sementara kewajiban yang dibebankan berfungsi untuk menjaga integritas serta menjamin pelaksanaan fungsi pemerintahan yang akuntabel. Dengan demikian, kedudukan PPPK bukan sekadar hubungan kerja berdasarkan kontrak waktu tertentu, melainkan representasi hubungan hukum publik yang menjunjung tinggi asas keseimbangan antara hak dan kewajiban, sebagaimana ditegaskan dalam Hukum Administrasi Negara. Keseimbangan ini menjadi dasar bagi terciptanya aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

2.1.3 Kedudukan PPPK dalam Sistem Aparatur Sipil Negara

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini menegaskan bahwa ASN terdiri atas dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua jenis pegawai tersebut memiliki kedudukan yang setara dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan, yang meliputi pelaksanaan kebijakan publik, pemberian pelayanan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Meskipun kedudukannya sejajar dalam sistem ASN, PPPK memiliki perbedaan mendasar dengan PNS, yakni pada status kepegawaianya. PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi pemerintah, sedangkan PNS diangkat sebagai pegawai tetap dengan hak pensiun. Kendati demikian, PPPK tetap memiliki kedudukan resmi dalam sistem birokrasi negara dan menjalankan fungsi pemerintahan sebagaimana diamanatkan undang-undang.

Kedudukan PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, yang menjelaskan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pasal 3 PP tersebut menyebutkan bahwa PPPK memiliki kedudukan sebagai aparatur negara yang melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik secara profesional, serta mempererat persatuan dan kesatuan bangsa. Ketentuan ini menegaskan bahwa PPPK tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai bagian dari perangkat negara yang memiliki tanggung jawab strategis dalam mendukung jalannya pemerintahan. Dengan demikian, kedudukan PPPK dalam sistem ASN bersifat formal, diakui oleh negara, dan melekat pada jabatan yang diembannya selama masa perjanjian kerja berlangsung. PPPK memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pemerintahan sesuai peraturan perundang-undangan dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Kedudukan PPPK dalam sistem ASN juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam mewujudkan reformasi birokrasi yang modern dan berbasis kinerja. Melalui pengaturan dalam PP No. 49 Tahun 2018, pemerintah berupaya membangun sistem

kepegawaian yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi. PPPK direkrut berdasarkan kompetensi dan kualifikasi tertentu yang dibutuhkan oleh instansi, sehingga kedudukannya berorientasi pada pencapaian hasil kerja, bukan pada masa pengabdian semata. Dalam pelaksanaannya, PPPK memperoleh hak-hak yang dijamin oleh pemerintah, seperti gaji, tunjangan, cuti, pengembangan kompetensi, penghargaan, dan perlindungan sebagaimana tercantum dalam Pasal 39 PP tersebut. Di sisi lain, PPPK juga berkewajiban melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga integritas, menaati peraturan, dan loyal kepada negara serta pemerintah yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 40. Oleh karena itu, kedudukan PPPK dalam sistem ASN merupakan representasi dari birokrasi profesional yang berorientasi pada pelayanan publik, berlandaskan pada kinerja, dan berkomitmen terhadap tata kelola pemerintahan yang efektif serta akuntabel.⁵

Implementasi kedudukan PPPK di lapangan juga menjadi bagian penting dari agenda reformasi birokrasi nasional. Pemerintah berupaya memastikan bahwa keberadaan PPPK tidak sekadar memenuhi kebutuhan formasi pegawai, melainkan menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Dalam praktiknya, PPPK diharapkan mampu membawa semangat profesionalisme, transparansi, dan efisiensi dalam tata kelola pemerintahan. Namun demikian, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, antara lain terkait kesetaraan perlakuan dengan PNS, sistem evaluasi kinerja, serta kepastian perpanjangan perjanjian kerja. Oleh karena itu, implementasi PP No. 49 Tahun 2018 harus disertai penguatan sistem manajemen ASN berbasis kinerja, peningkatan kapasitas lembaga pembina kepegawaian, dan penyusunan regulasi turunan yang menjamin perlindungan hak-hak PPPK secara berkelanjutan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kedudukannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dengan tugas utama melaksanakan kebijakan publik dan memberikan pelayanan secara profesional. Regulasi ini menegaskan bahwa

⁵ Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Buku Saku ASN dan PPPK*. Jakarta: BKN Press. Hlm 15-21.

PPPK memiliki kedudukan setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem ASN, meskipun berbeda dalam status kepegawaian, hak pensiun, dan masa kerja, sehingga profesionalisme dan kinerja menjadi landasan utama pelaksanaan tugasnya.

Tabel 1. Perbandingan Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

No	Aspek	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
1	Kedudukan dalam ASN	PNS merupakan bagian dari ASN yang diangkat secara tetap sebagai aparatur negara, pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa.	PPPK juga merupakan bagian dari ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, dengan fungsi yang sama dalam penyelenggaraan pemerintahan.
2	Status kepegawaian	Bersifat tetap sampai dengan batas usia pensiun, memperoleh jaminan pensiun dan hari tua.	Bersifat kontrak/perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, tanpa jaminan pensiun dan hari tua kecuali diatur lain oleh peraturan pemerintah.
3	Pengangkatan	Diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui seleksi nasional berbasis kompetensi untuk jabatan tertentu (administrasi,	Diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan seleksi terbuka sesuai kebutuhan instansi, dan diangkat oleh perjanjian kerja.

		fungsional, atau pimpinan tinggi).	
4	Hubungan kerja	Didasarkan pada pengangkatan dalam jabatan ASN dengan hak dan kewajiban bersifat permanen.	Didasarkan pada perjanjian kerja yang dapat diperpanjang sesuai hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi.
5	Hak kepegawaian	a. Gaji dan tunjangan. b. Cuti c. Pengembangan kompetensi. d. Perlindungan. e. Jaminan pensiun dan hari tua.	a. Gaji dan tunjangan. b. Cuti. c. Pengembangan kompetensi. d. Penghargaan. e. Perlindungan kerja.
6	Kewajiban utama	Wajib setia pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, serta melaksanakan kebijakan publik dengan integritas dan profesionalitas.	Wajib melaksanakan kebijakan yang ditetapkan pejabat berwenang, menaati ketentuan hukum, dan menunjukkan integritas serta keteladanan.
7	larangan	Tidak boleh menyalahgunakan wewenang, menjadi anggota partai politik, menerima hadiah/gratifikasi, atau bertindak sewenang-wenang.	Tidak boleh menyalahgunakan wewenang, menerima hadiah/gratifikasi, melakukan kekerasan di tempat kerja, atau bertindak di luar peraturan.
8	Perlindungan	Mendapatkan jaminan keselamatan kerja, kesehatan kerja,	Mendapatkan perlindungan keselamatan kerja, perlindungan

		perlindungan hukum, serta jaminan sosial dan pensiun.	hukum, dan perlindungan terhadap kekerasan di tempat kerja.
9	Penghargaan dan kinerja	PNS dinilai berdasarkan sistem penilaian kinerja dan dapat memperoleh penghargaan atas prestasi dan pengabdian.	PPPK dinilai berdasarkan evaluasi kinerja selama masa perjanjian kerja dan dapat memperoleh penghargaan sesuai ketentuan.
10	Disiplin dan sanksi	Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan dikenai sanksi disiplin ringan, sedang, atau berat.	Pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan juga dikenai hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai tingkat kesalahan.
11	Berakhirnya hubungan kerja	Berakhir karena pensiun, meninggal dunia, permintaan sendiri, atau diberhentikan.	Berakhir karena habis masa kontrak, meninggal dunia, permintaan sendiri, kebijakan organisasi, atau tidak cakap jasmani/rohani.

2.2 Tinjauan umum tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

2.2.1 Definisi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah kategori pegawai yang diangkat untuk menjalankan tugas dan fungsi tertentu di instansi pemerintah dalam kerangka perjanjian kerja dengan masa tertentu. Kebijakan PPSSK ini muncul sebagai respon terhadap kondisi sumber daya manusia di sektor publik yang memerlukan pengaturan lebih baik dalam penggunaan tenaga kerja, khususnya terkait dengan pengalokasian anggaran dan kualitas pelayanan publik. Secara umum, PPPK memiliki kedudukan yang khusus karena mereka tidak diangkat

sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi memiliki hak dan kewajiban tertentu yang diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat dengan instansi pemerintah.⁶

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. PPPK hadir sebagai solusi atas kebutuhan sumber daya manusia di sektor publik yang profesional dan fleksibel, terutama dalam mengisi jabatan-jabatan tertentu yang tidak harus diisi oleh PNS. Pemerintah mengatur keberadaan PPPK melalui sejumlah regulasi, dengan tujuan memperluas kesempatan kerja serta menjamin profesionalitas dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan publik.⁷

2.2.2 Jenis-jenis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu kategori aparatur sipil negara (ASN) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. PPPK direkrut untuk memenuhi kebutuhan instansi pemerintah terhadap tenaga kerja profesional yang kompeten namun tidak melalui jalur pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berbeda dengan PNS yang memiliki status kepegawaian tetap, PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Tujuan utama dari pengangkatan PPPK adalah memberikan fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, terutama pada bidang-bidang yang membutuhkan tenaga ahli secara cepat dan efisien.

Jenis-jenis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat dibedakan berdasarkan jenis jabatan yang dapat diisi serta bidang atau sektor penempatan sebagai berikut:⁸

1. Berdasarkan Jenis Jabatan

⁶Sebtianingsih, A. N., Ichlas, R. I., & Jufri, N. N. (2024). *Government Employee with Work Agreement (PPPK) Position and Regulation in Staffing System based on Civil Servant Act*. UNES Law Review, 7(1), 1-9.

⁷ Eka Deviani dan Rifka Yudhi, *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media, 2022, hlm. 8.

⁸ Badan Kepegawaian Negara (BKN), *Buku Saku Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*, Jakarta: BKN, 2021, hlm. 12.

PPPK dapat mengisi dua jenis jabatan utama sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang Dapat Diisi oleh PPPK, yaitu:

- 1) Jabatan Fungsional (JF), Jenis PPPK ini bertugas menjalankan fungsi teknis sesuai dengan keahlian dan keterampilan tertentu. Contohnya adalah guru, tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan), penyuluh pertanian, penyuluh perikanan, pranata komputer, analis hukum, dan sebagainya. PPPK untuk jabatan fungsional banyak dibutuhkan di sektor pelayanan publik yang membutuhkan tenaga ahli tetapi tidak harus memiliki status PNS.
- 2) Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Manajerial (Struktural), Meski mayoritas jabatan manajerial masih diisi oleh PNS, PPPK juga dapat menduduki jabatan manajerial tertentu, seperti Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrator, dan Jabatan Pengawas, tergantung kebutuhan dan kebijakan instansi. Namun, pengisian jabatan ini oleh PPPK sifatnya lebih terbatas dan selektif, mempertimbangkan kompetensi dan profesionalisme.

2. Berdasarkan Sektor Penempatan

Jenis PPPK juga dapat dikategorikan berdasarkan sektor atau bidang penugasannya. Hal ini merujuk pada formasi yang dibuka pemerintah berdasarkan kebutuhan nasional, seperti:

- 1) PPPK Guru, PPPK guru diangkat untuk mengisi kekurangan tenaga pengajar di sekolah-sekolah negeri. Mereka harus memenuhi kualifikasi akademik dan lulus seleksi kompetensi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan.
- 2) PPPK Tenaga Kesehatan, Meliputi dokter, perawat, bidan, apoteker, dan tenaga medis lainnya yang bekerja di fasilitas kesehatan pemerintah. Jenis ini sangat dibutuhkan untuk mendukung pelayanan kesehatan terutama di daerah-daerah yang kekurangan SDM medis.
- 3) PPPK Tenaga Teknis, Termasuk di dalamnya adalah analis kebijakan, perencana, auditor, pranata komputer, penyuluh lapangan, dan berbagai bidang lainnya yang tidak termasuk guru atau tenaga kesehatan. PPPK teknis

dibutuhkan oleh berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah untuk menjalankan fungsi administratif dan teknis.

3. Berdasarkan Masa Perjanjian Kerja

Selain berdasarkan jabatan dan sektor, PPPK juga dibedakan berdasarkan lama masa kontrak/perjanjian kerja, yang ditetapkan oleh instansi pemerintah masing-masing. Biasanya berkisar antara 1 hingga 5 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan serta evaluasi kinerja.

2.2.3 Latar Belakang Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Latar belakang kebijakan PPPK harus dipahami dalam konteks dinamika kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh pemerintah dalam pengelolaan aparatur sipil negara. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak instansi pemerintah mengalami kesulitan dalam menemukan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, terutama di daerah-daerah yang membutuhkan kompetensi tertentu. Kebijakan pengangkatan PPPK muncul sebagai solusi untuk mengatasi masalah kurangnya tenaga kerja yang mampu menjalankan fungsi-fungsi penting dalam pemerintahan, sekaligus menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Di satu sisi, pengangkatan PPPK memberikan peluang bagi pihak yang ingin berkontribusi di sektor publik tanpa harus melalui proses yang panjang dan rumit untuk menjadi PNS. Di sisi lain, hal ini juga mempertimbangkan anggaran negara, di mana instansi dapat merekrut tenaga kerja dengan fleksibilitas yang lebih besar dibandingkan dengan pengangkatan PNS yang seringkali terhambat oleh faktor-faktor birokratis dan anggaran yang ketat.⁹

Kebijakan ini juga ditujukan untuk meningkatkan persaingan dalam rekrutmen publik, dengan menerapkan standar seleksi yang transparan dan adil. Hal ini mengarah pada upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang merupakan salah satu misi utama pemerintah. Dengan adanya PPPK, diharapkan instansi pemerintah dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan mampu menyediakan layanan yang lebih baik dan tepat waktu. Secara keseluruhan,

⁹Lestari, A., Amalia, I., & Zahara, C. I. (2024). *Perbedaan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Pns Dengan Guru PPPK Di Kota Lhokseumawe*. INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi, 2(1), 127-136.

kebijakan PPPK merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang lebih luas, yang bertujuan untuk menciptakan aparatur sipil yang profesional, efisien, dan akuntabel dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kebijakan ini diharapkan dapat memenuhi harapan publik akan pelayanan yang baik sekaligus menciptakan lapangan kerja baru di sektor pemerintahan.

2.2.4 Syarat-syarat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Syarat-syarat untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah ditetapkan secara normatif dalam berbagai regulasi yang menjadi dasar hukum pelaksanaan manajemen ASN di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PPPK adalah salah satu bentuk kepegawaian ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu. Dalam pasal 7 undang-undang tersebut, diatur sejumlah syarat umum yang wajib dipenuhi oleh calon PPPK. Syarat tersebut meliputi:¹⁰

- (a) Warga negara Indonesia;
- (b) Berusia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi 1 tahun sebelum batas usia pensiun sesuai jabatan yang dilamar;
- (c) Tidak pernah dipidana penjara selama 2 tahun atau lebih;
- (d) Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat dari jabatan ASN, TNI, Polri, maupun pegawai swasta;
- (e) Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik;
- (f) Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan; dan
- (g) Sehat jasmani dan rohani.

Selain syarat umum, calon PPPK juga harus memenuhi syarat administratif dan seleksi kompetensi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Dalam PP ini disebutkan bahwa pengadaan PPPK dilakukan melalui mekanisme seleksi terbuka yang meliputi seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi kompetensi terdiri dari tiga unsur penting, yaitu:

- (1) Kompetensi teknis yang sesuai dengan jabatan yang dilamar,

¹⁰ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, *tentang Manajemen PPPK*, Pasal 7.

- (2) Kompetensi manajerial dan sosial-kultural, serta
- (3) Wawancara untuk menilai integritas dan moralitas.

Proses seleksi ini menggunakan sistem Computer Assisted Test (CAT) yang bertujuan untuk menjamin objektivitas dan akuntabilitas hasil seleksi. Hanya pelamar yang memenuhi passing grade pada seluruh tahapan yang dapat diangkat menjadi PPPK.¹¹

Di samping syarat umum dan seleksi, terdapat juga syarat khusus berdasarkan kebutuhan jabatan teknis tertentu. Contohnya, untuk jabatan fungsional guru, syarat khusus yang ditetapkan meliputi kepemilikan sertifikat pendidik atau pengalaman mengajar minimal tiga tahun terakhir di sekolah negeri. Sementara itu, untuk jabatan tenaga kesehatan, pelamar wajib memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) yang masih berlaku serta surat izin praktik dari instansi terkait. Persyaratan khusus ini bersifat teknis dan ditetapkan oleh instansi pembina jabatan untuk memastikan bahwa PPPK yang direkrut benar-benar memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan sektor pelayanan publik. Regulasi yang mengatur syarat tersebut menjadi penting untuk mendukung proses rekrutmen berbasis merit sistem, transparan, serta sesuai kebutuhan organisasi pemerintah.

2.3 Dasar Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

2.3.1 Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 347 Tahun 2024

Sistem kepegawaian di Indonesia terus berkembang untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pelayanan publik dan tantangan pembangunan nasional. Salah satu kategori pegawai pemerintah yang menjadi perhatian utama dalam dekade terakhir adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Keberadaan PPPK dimaksudkan sebagai alternatif strategis untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia profesional di sektor publik, terutama di bidang-bidang yang memerlukan keahlian khusus. Dalam konteks regulasi, pengelolaan PPPK diatur oleh berbagai aturan hukum, termasuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPANRB). Salah satu aturan penting yang memberikan pedoman teknis mengenai pengelolaan

¹¹ Kementerian PANRB, *Petunjuk Teknis Seleksi PPPK Tahun 2024*, hlm. 10.

PPPK adalah Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024. Keputusan ini menjadi dasar pelaksanaan teknis yang melengkapi dan memperkuat regulasi sebelumnya, terutama dalam memastikan pengelolaan PPPK berjalan secara efisien, transparan, dan akuntabel.¹²

Landasan hukum yang mendasari keberadaan PPPK pertama kali diperkenalkan melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam undang-undang ini, Aparatur Sipil Negara didefinisikan terdiri atas dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pasal 6 ayat (2) secara eksplisit menjelaskan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang diangkat untuk melaksanakan tugas pemerintahan berdasarkan perjanjian kerja selama jangka waktu tertentu. Undang-undang ini menekankan pentingnya profesionalisme dalam pengelolaan PPPK, termasuk melalui mekanisme seleksi terbuka, pemberian hak yang setara dengan PNS dalam hal gaji dan tunjangan, serta evaluasi kinerja secara berkala. Di sisi lain, PPPK tidak memiliki hak pensiun seperti PNS, sehingga menjadi solusi yang lebih fleksibel bagi pemerintah dalam pengelolaan anggaran.

Sebagai pelaksanaan teknis dari UU ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK hadir untuk memberikan panduan yang lebih rinci. Regulasi ini mencakup seluruh aspek pengelolaan PPPK, mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pengangkatan, perjanjian kerja, hingga mekanisme evaluasi kinerja. Dalam PP ini, disebutkan bahwa pengangkatan PPPK didasarkan pada kebutuhan formasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Seleksi PPPK dilakukan secara terbuka dengan berbasis pada kompetensi dan kebutuhan instansi. Perjanjian kerja antara PPPK dan pemerintah mencakup ketentuan mengenai masa kerja, tugas, hak, dan kewajiban. Regulasi ini juga memberikan panduan mengenai pemberhentian PPPK, baik karena masa kerja yang telah selesai maupun karena alasan lainnya sesuai dengan ketentuan hukum.¹³

¹²Faujiah, M., Fahmi, I., & Faizin, M. (2024). *Pengaruh Layanan Administrasi terhadap Peningkatan Mutu Data Kepegawaian PPPK di SMK Negeri 1 Karawang*. Indonesian Research Journal on Education, 4(4), 322-327.

¹³ Eko Prasajo, *Reformasi Birokrasi dan Manajemen ASN di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 112–114.

Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 berfungsi sebagai aturan teknis lanjutan yang memastikan implementasi manajemen PPPK berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Keputusan ini mengatur berbagai aspek penting, termasuk penentuan kebutuhan formasi, prosedur seleksi, perjanjian kerja, pengawasan, dan evaluasi kinerja PPPK. Salah satu poin utama dari keputusan ini adalah penetapan kebutuhan formasi PPPK berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Proses ini dilakukan secara terkoordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, dengan mempertimbangkan kebutuhan prioritas nasional, seperti tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis lainnya. Selain itu, keputusan ini menegaskan pentingnya seleksi berbasis kompetensi, transparansi, dan akuntabilitas, di mana seluruh proses seleksi dilakukan melalui sistem berbasis teknologi untuk menghindari praktik kecurangan.

Keputusan ini juga memberikan pedoman yang jelas mengenai perjanjian kerja antara PPPK dan instansi pemerintah. Dalam perjanjian kerja, diatur mengenai hak PPPK, termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang setara dengan PNS. Selain itu, dijelaskan pula kewajiban PPPK untuk melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan jabatan yang diemban. Masa kerja PPPK dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan instansi dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Untuk memastikan keberhasilan implementasi kebijakan ini, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 juga mengatur mekanisme pengawasan dan pelaporan oleh instansi pemerintah. Setiap instansi diwajibkan untuk melaporkan pelaksanaan manajemen PPPK secara berkala kepada pemerintah pusat, sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kepegawaian.

Keputusan ini memberikan berbagai manfaat baik bagi pemerintah maupun bagi individu yang diangkat sebagai PPPK. Bagi pemerintah, keputusan ini memungkinkan pemenuhan kebutuhan tenaga ahli di sektor-sektor strategis tanpa membebani anggaran dalam jangka panjang. Dengan model kontrak kerja yang fleksibel, pemerintah dapat lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan sumber daya manusia di sektor publik. Di sisi lain, PPPK mendapatkan kepastian hukum mengenai hak dan kewajibannya, termasuk pengaturan yang jelas mengenai gaji, tunjangan, dan masa kerja. Namun, implementasi keputusan ini juga menghadapi

sejumlah tantangan, seperti keterbatasan anggaran di tingkat daerah untuk memenuhi kebutuhan gaji dan tunjangan PPPK, keterbatasan infrastruktur teknologi untuk mendukung seleksi berbasis kompetensi, serta perlunya pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas PPPK.¹⁴

Secara keseluruhan, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 merupakan langkah maju dalam pengelolaan PPPK yang lebih profesional, efisien, dan akuntabel. Dengan memperkuat regulasi yang telah ada, keputusan ini diharapkan mampu menjawab tantangan pembangunan nasional melalui penyediaan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan pelayanan publik. Keberhasilan implementasi keputusan ini sangat bergantung pada komitmen semua pihak, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan instansi terkait, dalam mengelola PPPK secara optimal. Meskipun masih terdapat tantangan, regulasi ini tetap menjadi pijakan penting bagi transformasi tata kelola kepegawaian di Indonesia menuju sistem yang lebih modern dan responsif.

2.3.2 Prinsip-prinsip Hukum yang Mendasari Implementasi PPPK

Prinsip-prinsip hukum yang mendasari implementasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berperan penting dalam memastikan pengelolaan kepegawaian yang adil, transparan, dan akuntabel. Dalam konteks hukum administrasi negara, prinsip-prinsip ini memberikan landasan bagi pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan kebijakan PPPK agar sesuai dengan tujuan pembangunan nasional dan kebutuhan pelayanan publik. Salah satu prinsip utama adalah prinsip legalitas, yang mengharuskan setiap tindakan pemerintah dalam pengelolaan PPPK didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur bahwa pengangkatan PPPK harus melalui proses seleksi berbasis kompetensi dan kebutuhan formasi yang ditetapkan secara legal oleh instansi pemerintah.

¹⁴ Agus Pramusinto, *Tata Kelola ASN dan Dinamika Reformasi Birokrasi di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021, hlm. 135–137.

Selain itu, prinsip efisiensi dan efektivitas juga menjadi dasar dalam implementasi PPPK. Prinsip ini menekankan bahwa pengangkatan PPPK bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang spesifik dan mendesak, tanpa membebani anggaran pemerintah secara jangka panjang. Dalam hal ini, keberadaan PPPK menjadi solusi strategis untuk menyediakan sumber daya manusia yang profesional dan fleksibel dalam mendukung kinerja pemerintahan. Prinsip ini diakomodasi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, yang mengatur mekanisme kontrak kerja jangka waktu tertentu, memungkinkan instansi pemerintah untuk lebih adaptif terhadap kebutuhan tenaga kerja.¹⁵

Selanjutnya, prinsip transparansi dan akuntabilitas juga menjadi pijakan utama dalam manajemen PPPK. Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya proses seleksi yang terbuka, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024, misalnya, mewajibkan instansi pemerintah untuk menyelenggarakan seleksi PPPK berbasis teknologi informasi guna memastikan integritas dan mencegah kecurangan dalam proses rekrutmen. Transparansi ini juga berlaku dalam penyusunan perjanjian kerja, di mana hak dan kewajiban PPPK, termasuk gaji dan tunjangan, dijelaskan secara rinci dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Prinsip ini juga mencakup kewajiban pemerintah untuk melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja PPPK secara berkala, sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kebijakan.¹⁶

Prinsip lainnya adalah prinsip keadilan, yang mengacu pada perlakuan setara bagi PPPK dalam mendapatkan hak-haknya sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Meski tidak memiliki hak pensiun seperti PNS, PPPK tetap berhak mendapatkan gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang setara selama masa kontraknya. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan kesetaraan dalam sistem kepegawaian negara sekaligus mendorong motivasi kerja PPPK. Prinsip keadilan juga diwujudkan dalam kebijakan afirmasi untuk kelompok tertentu, seperti tenaga

¹⁵ Budi Winarno, *Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2019), hlm. 221–223.

¹⁶Nursilowati, D. (2024). *Penagruh Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja BPSDM Kaltim: Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK*. Nusantara Innovation Journal, 3(1), 70-96.

honorer yang telah lama mengabdikan atau tenaga profesional di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T), yang diberikan kesempatan lebih besar untuk mengikuti seleksi PPPK.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, implementasi kebijakan PPPK diharapkan tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional, tetapi juga mencerminkan tata kelola pemerintahan yang baik. Prinsip-prinsip ini memastikan bahwa setiap aspek manajemen PPPK mulai dari rekrutmen, pengangkatan, hingga evaluasi dilaksanakan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai hukum, efisiensi, transparansi, dan keadilan, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi pelayanan publik dan pembangunan nasional.

2.4 Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian di Indonesia memiliki landasan yang kuat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan berbagai peraturan pelaksana lainnya. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 347 Tahun 2024 memberikan pengaturan teknis yang lebih terperinci terkait implementasi PPPK. Keputusan ini dirancang untuk memperkuat tata kelola PPPK dan menegaskan kedudukannya sebagai salah satu kategori Aparatur Sipil Negara (ASN) yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugas pemerintahan. Melalui keputusan ini, pemerintah tidak hanya memastikan keberlanjutan pengelolaan PPPK yang transparan dan akuntabel, tetapi juga menegaskan prinsip-prinsip hukum yang mendasari kedudukan PPPK di berbagai tingkatan pemerintahan.

PPPK memiliki kedudukan yang sah sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Namun, kedudukannya berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dan tidak memiliki status

sebagai pegawai tetap. Kedudukan hukum PPPK bersifat kontraktual, sehingga hubungan hukumnya dengan negara bersifat perdata administratif, bukan kepegawaian tetap seperti PNS. Meskipun demikian, PPPK tetap memiliki hak dan kewajiban yang dijamin oleh hukum, termasuk hak atas gaji, tunjangan, perlindungan kerja, serta jaminan sosial, sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.¹⁷

Secara hukum, PPPK merupakan bagian dari ASN yang diatur secara eksplisit dalam Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Dalam undang-undang tersebut, ASN terdiri atas dua jenis pegawai, yaitu PNS dan PPPK. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada sifat hubungan kerja dengan pemerintah. PNS memiliki status kepegawaian tetap dengan hak pensiun, sementara PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tanpa hak pensiun. Meski demikian, keduanya memiliki kedudukan yang setara dalam hal hak dan kewajiban selama masa kerja, seperti mendapatkan gaji, tunjangan, perlindungan hukum, serta peluang pengembangan kompetensi. Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 secara tegas menjabarkan mekanisme penetapan formasi, seleksi, dan pengelolaan PPPK untuk memastikan kesetaraan tersebut.¹⁸

Kedudukan hukum PPPK semakin diperkuat dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Peraturan ini memberikan penekanan pada sistem kontrak kerja yang fleksibel, sehingga memungkinkan pemerintah untuk merekrut tenaga kerja profesional sesuai kebutuhan tanpa terikat pada hubungan kerja permanen. Dalam konteks ini, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 berfungsi untuk mengatur prosedur teknis rekrutmen PPPK yang meliputi analisis kebutuhan formasi, seleksi berbasis kompetensi, dan penempatan pegawai di berbagai instansi pemerintahan. Kedudukan hukum PPPK dalam keputusan ini juga memberikan ruang bagi kementerian, lembaga, maupun pemerintah daerah untuk mengatur secara lebih rinci kebutuhan tenaga kerja

¹⁷ Eka Deviani dan Rifka Yudhi, *Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media, 2022, hlm. 18–19.

¹⁸ Hendra Gunawan, *Hukum Kepegawaian Negara di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2024), hlm. 89–91.

profesional di sektor-sektor tertentu, seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur.

Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 tidak hanya memberikan pedoman administratif, tetapi juga menegaskan prinsip-prinsip hukum seperti legalitas, akuntabilitas, dan keadilan yang menjadi dasar kedudukan PPPK. Prinsip legalitas terlihat dari kewajiban instansi pemerintah untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dalam setiap tahapan manajemen PPPK, mulai dari penetapan formasi hingga evaluasi kinerja. Prinsip akuntabilitas diwujudkan melalui pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan manajemen PPPK, termasuk kewajiban melaporkan hasil seleksi dan kinerja pegawai kepada pemerintah pusat. Sementara itu, prinsip keadilan tercermin dalam upaya memberikan perlakuan setara bagi PPPK dalam mendapatkan hak-haknya, baik dalam hal gaji, tunjangan, maupun fasilitas lain yang setara dengan PNS selama masa kontrak kerja.¹⁹

Secara lebih spesifik, keputusan ini juga menyoroti hubungan kerja PPPK dengan pemerintah yang diatur melalui perjanjian kerja. Perjanjian ini menjadi dasar hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak dan mencakup hak, kewajiban, serta masa kerja PPPK. Dalam konteks ini, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 memberikan pedoman rinci mengenai isi perjanjian kerja, termasuk klausul terkait evaluasi kinerja, perpanjangan kontrak, dan mekanisme pemberhentian. Kedudukan hukum PPPK dalam perjanjian kerja ini memberikan kepastian hukum bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sekaligus memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi secara hukum.

Lebih jauh lagi, kedudukan hukum PPPK berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 juga menegaskan perannya dalam mendukung prioritas pembangunan nasional. Sebagai tenaga kerja profesional yang direkrut berdasarkan kebutuhan strategis, PPPK memiliki kontribusi penting dalam sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus. Keputusan ini memberikan fleksibilitas bagi instansi pemerintah untuk merekrut tenaga ahli di bidang-bidang tertentu, seperti guru,

¹⁹Zendrato, R. R. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Hulu, P. F. (2024). *Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli*. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 7(1), 175-187.

tenaga kesehatan, dan tenaga teknis lainnya, yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam hal ini, kedudukan hukum PPPK sebagai bagian dari ASN yang setara dengan PNS menjadi pendorong utama untuk meningkatkan profesionalisme dan efisiensi dalam pelayanan publik.²⁰

Namun, implementasi kedudukan hukum PPPK juga menghadapi tantangan, seperti keterbatasan anggaran di beberapa daerah untuk mendukung kebutuhan gaji dan tunjangan PPPK, serta kesenjangan dalam pemahaman dan penerapan regulasi di tingkat lokal. Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 memberikan solusi dengan mendorong pemerintah daerah untuk melakukan perencanaan anggaran yang lebih baik dan menyediakan pelatihan bagi pejabat pengelola kepegawaian. Dengan pendekatan ini, kedudukan hukum PPPK tidak hanya menjadi landasan bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga mencerminkan komitmen pemerintah dalam menciptakan tata kelola kepegawaian yang lebih modern, inklusif, dan berbasis kebutuhan.

Secara keseluruhan, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 menegaskan kedudukan hukum PPPK sebagai bagian integral dari sistem ASN yang dirancang untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang efisien, adil, dan akuntabel. Dengan memberikan kepastian hukum, keputusan ini tidak hanya memperkuat status PPPK dalam sistem kepegawaian nasional tetapi juga mendorong profesionalisme dan kinerja ASN secara keseluruhan. Kedudukan hukum PPPK yang kuat diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional.

2.4.1 Hubungan antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan Tenaga Honorer

Dalam sistem kepegawaian Indonesia, hubungan antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan tenaga honorer mencerminkan upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam pelayanan publik. Ketiga kategori ini memiliki karakteristik dan

²⁰Ahmad Fauzi, "Peran PPPK dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik," Jurnal Administrasi Negara, Vol. 10 No. 2 (2023), hlm. 78–80.

kedudukan hukum yang berbeda, tetapi saling melengkapi dalam menjalankan fungsi pemerintahan. PPPK dan PNS secara eksplisit diatur sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, sedangkan tenaga honorer memiliki status yang lebih fleksibel dan sering kali tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Perbedaan ini mencerminkan pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan kepegawaian, dengan tujuan utama untuk memastikan efisiensi, fleksibilitas, dan kualitas pelayanan publik.²¹

PNS merupakan kategori ASN yang memiliki status kepegawaian tetap dan menduduki peran strategis dalam pemerintahan. Sebagai pegawai dengan hubungan kerja permanen, PNS diberikan hak pensiun, tunjangan kinerja, dan berbagai fasilitas lain yang diatur secara rinci dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, PPPK diangkat melalui sistem kontrak kerja dengan durasi tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. Meskipun tidak memiliki hak pensiun, PPPK mendapatkan hak yang setara dengan PNS dalam hal gaji, tunjangan, dan pengembangan kompetensi selama masa kontrak kerja. Hubungan antara PPPK dan PNS dalam konteks ini bersifat saling melengkapi, di mana PPPK dapat mengisi posisi strategis yang memerlukan keahlian khusus dalam jangka waktu tertentu, sedangkan PNS bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi pemerintahan yang bersifat tetap dan berkelanjutan.²²

Perbedaan mendasar lainnya antara PNS dan PPPK terletak pada mekanisme pengangkatan dan evaluasi. PNS diangkat melalui seleksi yang ketat dan mendapatkan pelatihan dasar sebagai bagian dari persyaratan pengangkatan. Hubungan kerja PNS bersifat permanen sehingga memberikan stabilitas dalam pengelolaan pemerintahan. Sebaliknya, PPPK direkrut berdasarkan kebutuhan formasi yang bersifat dinamis dan spesifik, seperti di bidang pendidikan, kesehatan, atau teknis lainnya. Keberadaan PPPK memungkinkan pemerintah untuk merespons kebutuhan tenaga kerja yang mendesak tanpa harus menambah beban

²¹Fajjari, S. A., & Desiandri, Y. S. (2024). *Perspektif Human Rights Principles Dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 6(3), 1126-1138.

²²Sari Melati, *Manajemen Kepegawaian ASN di Indonesia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2022), hlm. 78–80.

anggaran jangka panjang untuk pensiun. Dengan demikian, PPPK berperan sebagai tenaga ahli yang fleksibel dan profesional dalam mendukung program-program pemerintah.

Sementara itu, tenaga honorer memiliki kedudukan yang berbeda dibandingkan dengan PNS dan PPPK. Tenaga honorer umumnya diangkat oleh instansi pemerintah tanpa melalui prosedur seleksi formal yang diatur oleh perundang-undangan. Mereka sering kali bekerja dengan kontrak yang tidak memiliki perlindungan hukum yang jelas, baik dalam hal gaji, tunjangan, maupun jaminan sosial. Hal ini menjadikan tenaga honorer berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan dengan PNS dan PPPK. Untuk mengatasi permasalahan ini, pemerintah telah mengupayakan transisi tenaga honorer ke dalam sistem PPPK melalui seleksi terbuka yang diatur secara legal, sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024. Kebijakan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan kesejahteraan bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan, sambil tetap menjaga prinsip transparansi dan kompetensi dalam proses seleksi.

Hubungan antara ketiga kategori ini juga terlihat dari peran mereka dalam mendukung tujuan pembangunan nasional. PNS bertindak sebagai tulang punggung birokrasi yang menjalankan kebijakan pemerintah secara jangka panjang. PPPK, di sisi lain, berfungsi untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja profesional dalam program-program prioritas yang memerlukan keahlian khusus. Sementara itu, tenaga honorer sering kali mengisi kekosongan tenaga kerja di daerah-daerah tertentu, terutama di sektor pendidikan dan kesehatan, meskipun dengan keterbatasan hak dan perlindungan hukum. Melalui integrasi dan pengaturan yang lebih baik, PPPK diharapkan mampu menjadi jembatan antara fleksibilitas tenaga honorer dan stabilitas PNS, sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik.

Secara keseluruhan, hubungan antara PPPK, PNS, dan tenaga honorer mencerminkan kompleksitas dalam pengelolaan kepegawaian di Indonesia. Dengan pengaturan yang tepat dan berlandaskan pada prinsip hukum yang jelas, ketiga kategori ini dapat berkontribusi secara optimal dalam mendukung kinerja

pemerintahan. Reformasi kepegawaian yang mengintegrasikan tenaga honorer ke dalam sistem PPPK, sambil tetap mempertahankan peran strategis PNS, merupakan langkah penting untuk menciptakan sistem kepegawaian yang lebih modern, inklusif, dan berdaya saing tinggi.²³

2.4.2 Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Kebijakan Keputusan Menteri PANRB Nomor 37 Tahun 2024

Hak dan kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur secara rinci dalam berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024. Kebijakan ini dirancang untuk memastikan bahwa PPPK memiliki perlakuan yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam hal pemenuhan hak selama masa kerja, sekaligus menetapkan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai bagian dari ASN. Pengaturan ini bertujuan untuk menciptakan kejelasan hukum dan memberikan landasan yang kokoh bagi pengelolaan PPPK di berbagai instansi pemerintah.

Dalam hal hak, PPPK berhak mendapatkan penghasilan yang layak, termasuk gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Gaji PPPK ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden yang mengacu pada jabatan dan tingkat kompetensi yang dimiliki. Selain itu, PPPK juga berhak memperoleh jaminan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua, selama masa kontrak kerja. Hak-hak ini dirancang untuk memastikan kesejahteraan PPPK, meskipun mereka tidak memiliki hak pensiun seperti PNS. Dalam kebijakan terbaru, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 juga memberikan ruang bagi PPPK untuk mengikuti program pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan, sehingga mereka dapat meningkatkan keterampilan dan kinerja dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.²⁴

²³Bambang Sutrisno, *Reformasi Sistem Kepegawaian di Indonesia*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2021), hlm. 150–152.

²⁴Dwi Rahmawati, *Hak dan Kewajiban PPPK dalam Sistem Kepegawaian*, (Jakarta: Kencana, 2023), hlm. 85–87.

Selain hak atas penghasilan dan pengembangan kompetensi, PPPK juga memiliki hak atas perlindungan hukum dan keamanan kerja. Kebijakan ini menegaskan bahwa setiap PPPK yang melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan berhak mendapatkan perlindungan dari ancaman fisik maupun nonfisik yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas. Perlindungan hukum ini mencakup jaminan atas perlakuan yang adil dalam proses evaluasi kinerja dan perpanjangan kontrak kerja. Dengan demikian, PPPK dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman dan nyaman, tanpa khawatir akan ancaman yang tidak berdasar atau perlakuan diskriminatif.

Di sisi lain, kewajiban PPPK diatur untuk memastikan bahwa mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. PPPK wajib mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk perjanjian kerja yang telah disepakati dengan instansi pemerintah. Perjanjian kerja ini mencakup rincian tugas, target kinerja, dan masa kontrak kerja, yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak. PPPK juga berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan data dan informasi yang diperoleh selama menjalankan tugas, sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Kewajiban lainnya meliputi pelaporan hasil kerja secara berkala kepada atasan langsung dan menjaga etika dalam hubungan kerja dengan sesama pegawai maupun masyarakat. PPPK juga diharapkan untuk berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan strategis instansi pemerintah, khususnya di sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus, seperti pendidikan, kesehatan, dan pembangunan infrastruktur. Dalam konteks ini, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 memberikan panduan untuk mengevaluasi kinerja PPPK secara berkala, sebagai bagian dari upaya memastikan bahwa kewajiban mereka dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan.²⁵

Hak dan kewajiban PPPK yang diatur dalam kebijakan ini mencerminkan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam sistem kepegawaian negara. Meskipun memiliki hubungan kerja yang bersifat kontrak, PPPK diberikan hak-hak yang setara dengan

²⁵Rina Kartika, "Evaluasi Kinerja PPPK dalam Pelayanan Publik," *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 8 No. 2 (2022), hlm. 75–77.

PNS selama masa kerja, sementara kewajiban mereka difokuskan pada kontribusi yang nyata terhadap pelayanan publik. Pengaturan ini tidak hanya memberikan kejelasan hukum bagi PPPK, tetapi juga memperkuat tata kelola kepegawaian yang lebih profesional dan akuntabel. Dengan demikian, PPPK dapat berperan secara optimal dalam mendukung kinerja pemerintahan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

2.5 Implementasi Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Implementasi kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 merupakan langkah strategis pemerintah untuk memperkuat tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) yang responsif terhadap kebutuhan pelayanan publik. Kebijakan ini bertujuan untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja profesional di berbagai sektor strategis, seperti pendidikan, kesehatan, dan teknis lainnya, yang tidak sepenuhnya dapat diakomodasi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui pendekatan berbasis kontrak kerja, PPPK memungkinkan pemerintah untuk merekrut tenaga ahli secara fleksibel tanpa menambah beban anggaran jangka panjang untuk pensiun, sekaligus memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja yang spesifik dan mendesak dapat terpenuhi dengan cepat dan efektif.

Pelaksanaan kebijakan ini melibatkan tahapan yang sistematis, mulai dari perencanaan kebutuhan formasi, pelaksanaan seleksi berbasis kompetensi, hingga pengelolaan kinerja PPPK selama masa kontrak kerja. Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 memberikan pedoman teknis yang rinci terkait setiap tahap tersebut untuk memastikan proses yang transparan, akuntabel, dan berbasis pada prinsip meritokrasi. Dalam tahap seleksi, calon PPPK harus mengikuti proses yang serupa dengan seleksi PNS, yaitu melalui uji kompetensi berbasis komputer yang objektif dan terstandarisasi. Hal ini dilakukan untuk menjamin bahwa hanya tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan memiliki kompetensi yang dibutuhkan yang dapat diangkat sebagai PPPK.²⁶

²⁶Ari Santoso, *Manajemen Seleksi ASN dan PPPK di Indonesia*, (Yogyakarta: UII Press, 2023), hlm. 120–122

Dalam pelaksanaannya, kebijakan ini juga menegaskan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar hukum yang mengatur hubungan antara PPPK dengan instansi pemerintah. Perjanjian kerja ini mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, masa kerja, target kinerja, serta mekanisme evaluasi dan perpanjangan kontrak. Dengan pengaturan ini, PPPK diberikan kepastian hukum dan ruang untuk berkontribusi secara maksimal selama masa kontrak kerja. Di sisi lain, instansi pemerintah dapat mengawasi dan mengevaluasi kinerja PPPK secara terukur, sehingga mampu menjamin akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diemban oleh PPPK.

Selain itu, implementasi kebijakan PPPK juga bertujuan untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi tenaga honorer yang telah lama bekerja di instansi pemerintah tanpa perlindungan hukum yang memadai. Melalui seleksi terbuka, tenaga honorer yang memenuhi syarat dapat diangkat sebagai PPPK, sehingga mendapatkan hak yang setara dengan ASN selama masa kontraknya. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer, tetapi juga memperkuat kapasitas instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.²⁷

Namun, pelaksanaan kebijakan ini tidak terlepas dari tantangan, seperti kendala anggaran di tingkat daerah, kapasitas instansi dalam mengelola PPPK, serta kesenjangan dalam pemahaman dan penerapan regulasi. Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 menggarisbawahi pentingnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, khususnya dalam perencanaan anggaran dan pelaksanaan pelatihan bagi pengelola kepegawaian. Dengan pendekatan yang komprehensif, kebijakan PPPK diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan efisiensi sistem ASN, sekaligus menjadi solusi jangka panjang dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas di sektor publik.

²⁷Widodo, S. *Reformasi Kepegawaian di Era PPPK: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Penerbit Gramedia, 2024, hal. 35-88.

2.5.1 Implementasi PPPK dan Dampaknya Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan

Implementasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya strategis pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi tata kelola pemerintahan. Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), PPPK memberikan fleksibilitas bagi instansi pemerintah untuk merekrut tenaga profesional dengan keahlian tertentu tanpa harus memberikan status kepegawaian permanen seperti pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pendekatan ini sangat relevan dalam menjawab kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor prioritas seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur, yang sering kali menghadapi kekurangan tenaga ahli. Implementasi kebijakan PPPK, yang diatur lebih lanjut melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024, telah memberikan landasan hukum yang kuat dalam proses rekrutmen, pengelolaan, dan evaluasi kinerja PPPK, sehingga mendukung terciptanya sistem pemerintahan yang lebih adaptif dan profesional.

Dampak implementasi PPPK terhadap penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari berbagai aspek. Di satu sisi, keberadaan PPPK membantu pemerintah mengisi kebutuhan tenaga kerja dalam waktu relatif singkat dan dengan mekanisme yang lebih fleksibel dibandingkan rekrutmen PNS. Hal ini memungkinkan pemerintah untuk merespons kebutuhan mendesak, terutama di daerah-daerah terpencil yang sering kekurangan tenaga kerja kompeten. Sebagai contoh, banyak tenaga guru dan tenaga kesehatan diangkat sebagai PPPK untuk memastikan akses pendidikan dan pelayanan kesehatan yang merata di seluruh wilayah Indonesia. Dengan demikian, implementasi PPPK secara langsung mendukung upaya pemerintah dalam mempercepat pembangunan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.²⁸

Selain itu, keberadaan PPPK juga berdampak pada peningkatan efisiensi anggaran dalam jangka panjang. Karena PPPK tidak memiliki hak atas pensiun seperti PNS, pemerintah dapat mengalokasikan sumber daya finansial untuk program-program prioritas lainnya. Di sisi lain, PPPK tetap memiliki hak atas gaji, tunjangan, dan

²⁸Almalik, R. M. B., & Handayani, I. G. A. K. R. (2024, December). *Ambiguity Status of Government Employees with Employment Agreements (PPPK) as Civil Servant*. In *International Conference on Cultural Policy and Sustainable Development (ICPSD 2024)* (pp. 534-541). Atlantis Press.

jaminan sosial selama masa kontrak, sehingga kesejahteraan mereka tetap terjamin. Dengan manajemen yang baik, PPPK tidak hanya menjadi solusi jangka pendek untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menjadi bagian integral dari sistem ASN yang lebih modern dan berbasis kinerja.²⁹

implementasi PPPK juga memiliki tantangan yang memengaruhi penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan dalam pemahaman dan kapasitas instansi pemerintah, terutama di tingkat daerah, dalam mengelola PPPK. Masalah seperti keterbatasan anggaran daerah, kurangnya pelatihan pengelolaan PPPK, serta prosedur evaluasi kinerja yang belum merata dapat menghambat optimalisasi peran PPPK. Selain itu, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa PPPK mendapatkan perlakuan yang setara dengan PNS dalam hal hak-hak selama masa kerja, sehingga tidak terjadi diskriminasi yang dapat memengaruhi motivasi kerja mereka.

Secara keseluruhan, implementasi PPPK memberikan dampak yang signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan, baik dalam hal peningkatan kapasitas pelayanan publik maupun efisiensi sistem kepegawaian. Dengan pengaturan yang tepat, PPPK mampu menjadi solusi untuk memperbaiki kualitas birokrasi dan mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih adaptif, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah, serta penguatan regulasi dan pengawasan, untuk memastikan bahwa implementasi PPPK berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas.³⁰

2.5.2 Kebijakan PPPK di Berbagai Instansi Pemerintah Berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024

Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di berbagai instansi pemerintah berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 merupakan langkah strategis untuk mengatasi berbagai tantangan dalam pengelolaan kepegawaian di sektor publik. Kebijakan ini bertujuan untuk

²⁹Kurniawati, D. *Mengelola Pegawai PPPK di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2023, hal. 50-85.

³⁰Artisa, R. A. *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Bandung: Unpas Press, 2015, hal. 15-45.

memberikan solusi atas kebutuhan tenaga kerja yang bersifat mendesak, spesifik, dan profesional di instansi pemerintah pusat maupun daerah. Dengan skema kerja berbasis kontrak, PPPK memberikan fleksibilitas bagi pemerintah untuk merekrut tenaga ahli tanpa perlu memberikan status kepegawaian permanen seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini memungkinkan instansi pemerintah untuk lebih efisien dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor yang bersifat strategis, seperti pendidikan, kesehatan, dan pembangunan infrastruktur.³¹

Sementara itu, di sektor kesehatan, kebijakan PPPK berperan penting dalam memenuhi kebutuhan tenaga medis dan paramedis di rumah sakit pemerintah maupun pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas). Dengan adanya PPPK, pemerintah dapat merekrut dokter, perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya secara cepat untuk mendukung program prioritas nasional, seperti pengendalian pandemi dan peningkatan layanan kesehatan masyarakat. Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 memberikan pedoman teknis terkait pengangkatan dan pengelolaan tenaga kesehatan PPPK, termasuk dalam hal hak, kewajiban, dan evaluasi kinerja mereka selama masa kontrak kerja.³²

Di sektor teknis lainnya, kebijakan PPPK juga mendukung pelaksanaan program-program pemerintah yang memerlukan keahlian khusus, seperti pengelolaan teknologi informasi, perencanaan pembangunan, dan pengelolaan lingkungan hidup. Dalam konteks ini, instansi pemerintah pusat dan daerah dapat merekrut tenaga ahli PPPK yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan spesifik masing-masing instansi. Dengan demikian, kebijakan PPPK memberikan fleksibilitas kepada pemerintah untuk meningkatkan kapasitas teknis dan profesionalitas birokrasi, sekaligus memastikan bahwa setiap program pembangunan berjalan secara efektif dan efisien.³³

implementasi kebijakan PPPK di berbagai instansi juga menghadapi tantangan, seperti keterbatasan anggaran daerah untuk membiayai gaji dan tunjangan PPPK,

³¹Kurniawati, D. *Mengelola Pegawai PPPK di Lingkungan Pemerintah Daerah*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2023, hal. 50-85.

³²Mulyana, R. *Pengelolaan PPPK dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Pembangunan, 2024, hal. 33-78.

³³Sugiarto, A. dan Ningsih, E. *Implementasi PPPK dalam Sistem Kepegawaian Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada, 2022, hal. 23-70.

serta kurangnya pemahaman tentang prosedur seleksi dan pengelolaan PPPK. Untuk mengatasi masalah ini, Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 menekankan pentingnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah dalam perencanaan formasi PPPK, alokasi anggaran, serta pelaksanaan pelatihan bagi pengelola kepegawaian. Selain itu, pengawasan yang ketat dan transparansi dalam proses seleksi menjadi kunci untuk memastikan bahwa kebijakan ini diterapkan sesuai dengan prinsip meritokrasi dan keadilan.³⁴

Secara keseluruhan, kebijakan PPPK di berbagai instansi pemerintah menunjukkan komitmen pemerintah untuk menciptakan sistem kepegawaian yang lebih adaptif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Dengan pengelolaan yang baik, PPPK tidak hanya menjadi solusi jangka pendek untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor publik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan nasional.³⁵

³⁴Rahmawati, L. *Panduan Lengkap PPPK untuk Tenaga Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Buku Komunikasi, 2023, hal. 18-50.

³⁵Susanto, A. *Strategi Rekrutmen PPPK di Pemerintah Daerah*. Bandung: Penerbit Media Alam, 2023, hal. 22-50.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah adalah cara atau sudut pandang yang digunakan untuk melihat dan mengkaji masalah penelitian agar tujuan penelitian dapat dicapai secara tepat. Dalam penelitian hukum, pendekatan ini sangat penting untuk menentukan bagaimana data dikumpulkan dan dianalisis. Menurut Soerjono Soekanto, pendekatan masalah adalah cara ilmiah yang digunakan untuk menyelidiki dan memecahkan masalah berdasarkan analisis yang sistematis dan logis.

Dalam penelitian ini digunakan dua pendekatan masalah, yaitu:

1. Pendekatan Normatif

Pendekatan normatif merupakan pendekatan yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang berlaku, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan keputusan menteri. Pendekatan ini digunakan untuk memahami ketentuan hukum yang mengatur kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan pendekatan ini, peneliti menganalisis regulasi dan dokumen hukum yang berkaitan untuk mengetahui kerangka hukum yang mengatur PPPK.

2. Pendekatan Empiris

Pendekatan empiris adalah pendekatan yang memfokuskan pada fakta-fakta sosial dan praktik di lapangan yang berhubungan dengan masalah hukum. Dalam penelitian ini, pendekatan empiris digunakan untuk mengumpulkan data mengenai bagaimana implementasi kedudukan PPPK dalam praktik, termasuk hak, kewajiban, dan perlakuan yang diterima PPPK berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024. Pendekatan ini mengharuskan peneliti

berinteraksi dengan para pegawai PPPK dan pejabat terkait untuk memperoleh data nyata.³⁶

3.2 Sumber dan Jenis Data

Dalam penelitian, data adalah informasi yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah. Data dapat diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan narasumber yang berkompeten, seperti pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD), serta pegawai PPPK yaitu Guru dan Tenaga Kesehatan.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dan tersedia sebelumnya, yang dikumpulkan oleh peneliti lain dan dapat digunakan oleh peneliti lainnya dalam penelitian mereka. Data sekunder merupakan jenis data historis atau data yang dikumpulkan di masa lampau. Informasi sekunder ini berasal dari analisis literatur, termasuk tinjauan dokumen dan peraturan hukum. Jenis data ini dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:³⁷

1. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah sumber hukum yang memiliki kekuatan mengikat secara langsung dan merupakan dasar utama dalam penelitian hukum. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan antara lain:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

³⁶Joko Santoso, *Metodologi Penelitian Hukum: Pendekatan Yuridis Empiris*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020), hlm. 75–77.

³⁷Husni Thamrin, "Penggunaan Data Sekunder dalam Penelitian Hukum," *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 5 No. 1 (2021), hlm. 45–47.

- c. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 347 Tahun 2024 tentang Kedudukan PPPK dalam Sistem ASN.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan merujuk pada materi hukum yang memberikan interpretasi atau penjelasan tentang bahan hukum primer. Bahan ini diperoleh melalui studi kepustakaan yang mencakup literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian yang sedang dibahas.
3. Bahan hukum tersier, yaitu merujuk pada materi hukum yang memberikan panduan dan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder yang terkait dengan penelitian ini. Ini mencakup jurnal, sumber-sumber internet, kamus hukum, dan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang memberikan informasi tambahan dan interpretasi terkait hukum yang sedang dibahas dalam penelitian.³⁸

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting, teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis prosedur pengumpulan data yang digunakan, yakni Studi Kepustakaan dan Studi Lapangan. Berikut adalah penjelasannya:

1. Studi Pustaka (*Library Research*), yaitu mengumpulkan data sekunder dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dokumen resmi, dan referensi akademik lainnya yang berhubungan dengan topik PPPK dan sistem ASN.
2. Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu mengumpulkan data primer melalui wawancara langsung kepada narasumber yang kompeten, seperti pegawai PPPK, pejabat kepegawaian daerah, pejabat Kementerian PANRB, dan ahli hukum kepegawaian.

³⁸Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014, hal. 60-100.

3.4 Metode Pengolahan data

Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:³⁹

- a. Identifikasi data, yaitu mencari data yang diperoleh untuk disesuaikan dengan pembahasan yang akan dilakukan menelaah peraturan, buku atau artikel yang berkaitan dengan judul dan permasalahan.
- b. Klasifikasi data, yaitu hasil identifikasi data yang selanjutnya diklasifikasikan atau dikelompokkan sehingga diperoleh data yang benar-benar objektif.
- c. Penyusunan data, yaitu menyusun data menurut sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian sehingga memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan data.

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif, yaitu dengan menelaah, mengolah, dan menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan baik dari sumber normatif maupun empiris. Data yang diperoleh dari studi pustaka dan wawancara dianalisis, mengklasifikasi informasi penting, menyajikan data secara sistematis, dan menarik kesimpulan berdasarkan hubungan antara norma hukum yang berlaku dengan kenyataan di lapangan sehingga dapat dirangkumkan guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.⁴⁰

³⁹ Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2017), hlm. 110–112.

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019, hlm. 6.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PPPK secara normatif telah memiliki kedudukan hukum yang jelas sebagai bagian dari ASN bersama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PPPK mendapatkan legitimasi hukum, kepastian status, serta hak-hak dasar yang sama dengan PNS, seperti gaji, tunjangan, cuti, jaminan kesehatan, dan perlindungan hukum. Namun, secara empiris kedudukan tersebut belum sepenuhnya tercermin di lapangan. PPPK masih sering dipersepsikan sebagai pegawai “kelas dua” karena statusnya kontraktual, yang membuat mereka menghadapi ketidakpastian dalam perencanaan karier jangka panjang dan penghargaan sosial. Dengan demikian, meskipun kedudukan hukum PPPK telah kuat secara normatif, tantangan implementasi di tingkat praktis masih membutuhkan perhatian serius.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun PPPK dan PNS memiliki kewajiban yang sama dalam melaksanakan tugas negara, terdapat perbedaan signifikan dalam hak-hak tertentu. Dalam aspek hak sosial, keduanya menerima gaji, tunjangan, dan jaminan kesehatan, namun PPPK seringkali mengalami keterbatasan akses terhadap pengembangan karier dan pelatihan. Dalam aspek jaminan pensiun, PNS memperoleh pensiun dengan dua skema, yaitu lump sum untuk masa kerja di bawah 16 tahun dan pensiun bulanan untuk masa kerja 16 tahun atau lebih, sedangkan PPPK hanya memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Dalam aspek keamanan kerja, PNS memiliki status permanen hingga usia pensiun, sementara PPPK

bergantung pada perpanjangan kontrak yang ditentukan oleh evaluasi kinerja. Perbedaan ini menimbulkan keresahan sosial, psikologis, dan ekonomi bagi PPPK meskipun mereka memikul beban kewajiban yang sama dengan PNS.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah dan Instansi Pengelola Kepegawaian

Diharapkan dapat terus menyempurnakan regulasi dan mekanisme implementasi PPPK, khususnya mengenai kepastian masa kerja, evaluasi kinerja, serta penyediaan informasi yang jelas dan konsisten agar hak dan kewajiban PPPK terlaksana secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan melibatkan lebih banyak responden atau membandingkan implementasi PPPK di beberapa daerah, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pelaksanaan kebijakan PPPK di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Pramusinto Agus, 2021, Tata Kelola ASN dan Dinamika Reformasi Birokrasi di Indonesia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Santoso Ari, 2023, Manajemen Seleksi ASN dan PPPK di Indonesia, Yogyakarta: UII Press.
- R. A. Artisa, 2015, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Bandung: Unpas Press.
- Sutrisno Bambang, 2021, Reformasi Sistem Kepegawaian di Indonesia, Surabaya: Airlangga University Press.
- Winarno Budi, 2019, Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Rahmawati Dwi, 2023, Hak dan Kewajiban PPPK dalam Sistem Kepegawaian, Jakarta: Kencana.
- Deviani, Eka dan Rifka Yudhi, 2022, Hukum Kepegawaian: Historitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK). Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Prasojo Eko, 2020, Reformasi Birokrasi dan Manajemen ASN di Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hendra Gunawan, 2024, Hukum Kepegawaian Negara di Indonesia, Jakarta: Sinar Grafika.
- Joko Santoso, Metodologi Penelitian Hukum: Pendekatan Yuridis Empiris, Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- D. Kurniawati, 2023, Mengelola Pegawai PPPK di Lingkungan Pemerintah Daerah. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rita, Kartina, and J. M. Krustiyati, 2023, Kepegawaian Dalam Pemerintah Di Indonesia. Damara Press.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN), 2023, Evaluasi Implementasi Kebijakan Pengadaan PPPK di Daerah, Jakarta: LAN.
- R. Mulyana, 2024. Pengelolaan PPPK dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Pembangunan.
- Nazir, 2017, Metode Penelitian, Bogor: Ghalia Indonesia.

- Laila. Rahmawati, 2023, Panduan Lengkap PPPK untuk Tenaga Kesehatan. Jakarta: Penerbit Buku Komunikasi.
- Melati Sri, 2022, Manajemen Kepegawaian ASN di Indonesia, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiarti dan Ningsih, E. 2022, Implementasi PPPK dalam Sistem Kepegawaian Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- Susanto, 2023, Strategi Rekrutmen PPPK di Pemerintah Daerah. Bandung: Penerbit Media Alam.
- Suryono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, 2024, Reformasi Kepegawaian di Era PPPK: Tantangan dan Peluang. Jakarta: Penerbit Gramedia.

PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264.
- Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 227.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.
- Keputusan Menteri PANRB Nomor 347 Tahun 2024 tentang Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sistem Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kementerian PANRB, 2024.

JURNAL

- Ahmad Fauzi. (2023). "Peran PPPK dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik," *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 10 No. 2.
- Almalik, R. M. B., & Handayani, I. G. A. K. R. (2024, December). Ambiguity Status of Government Employees with Employment Agreements (PPPK) as Civil Servant. In *International Conference on Cultural Policy and Sustainable Development (ICPSD 2024)* (pp. 534-541). Atlantis Press.
- Alynudin, S., Shafira, N., Widiarto, A., & Setyoko, H. (2024). Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. *NIAGARA Scientific Journal*, 16(2).
- Dionesius, Dionesius, Evi Purwanti, and Anisa Azzaulfa. (2025). "Kedudukan Hukum Tenaga Honorer Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Kubu Raya." *Nolan-Noblesse Oblige Law Journal* 2.1.
- Erwin, Rahmi, Rina Rahma Ornella Angelia, and Andi Desmon. (2024). "Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Ensiklopedia of Journal* 6.3.
- Faujiah, M., Fahmi, I., & Faizin, M. (2024). Pengaruh Layanan Administrasi terhadap Peningkatan Mutu Data Kepegawaian PPPK di SMK Negeri 1 Karawang. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4).
- Fajjari, S. A., & Desiandri, Y. S. (2024). Perspektif Human Rights Principles Dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(3).
- Husni Thamrin, (2021). "Penggunaan Data Sekunder dalam Penelitian Hukum," *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol. 5 No. 1.
- Hamada, Nourismi. (2025) "Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian." *Jurnal Kolaboratif Sains* 8.5.
- Herdiansyah, O., Sulaeman, M. M., Adenan, R. F., Hosanah, A. U., & Febrianty, Y. (2023). Polemik Status Tenaga Honorer Di Lingkungan Kementerian, Lembaga Dan Pemerintah Daerah Ditinjau Secara Konstitusional. *Jurnal Ilmu Hukum Prima*, 6(2).
- Kusudarmanto, Bayu Satyaki Kurniahan. (2024). Rekonstruksi Regulasi Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Terhadap Kinerja Birokrasi Di Pemerintah Daerah Yang Berbasis Nilai Keadilan. Diss. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

- Lestari, A., Amalia, I., & Zahara, C. I. (2024). Perbedaan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Pns Dengan Guru PPPK Di Kota Lhokseumawe. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1).
- Nurul Ghufon,(2021). “Menjamin Perlindungan Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja,” *Jurnal Hukum & Pembangunan*, Vol. 51 No. 2.
- Nurfatima, N. (2023). Persepsi Guru Terhadap Kebijakan Penghapusan Tenaga Honorer (Studi Di Smp Negeri 7 Sinjai Dan Mts Negeri 4 Sinjai).(Doctoral Dissertation, Universitas Islam Ahmad Dahlan).
- Nursilowati, D. (2024). Penagruh Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja BPSDM Kaltim: Pelatihan dan Program Sharing Session Orientasi PPPK. *Nusantara Innovation Journal*, 3(1).
- Maliq, Ahdi Rajab, And Selamat Lumban Gaol. (2024). "Ratio Legis Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Menggantikan Keberadaan Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Instansi Pemerintah Dalam Hukum Kepegawaian Indonesia." *Lex Omnibus: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1.2.
- Pangestuti, T. T. A., Wulandari, R., miftahul Jannah, E., & Setiawan, F. (2021). Permasalahan guru honorer terkait kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS menjadi PPPK. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4).
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, 7(1).
- Rina Kartika, (2022). “Evaluasi Kinerja PPPK dalam Pelayanan Publik,” *Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 8 No. 2.
- Rahifah, Ran Dini, Rini Julistia, and Hafinidar Hafnidar. (2024). "Perbedaan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Sd Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Pegawai Pemerintahan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kota Lhokseumawe." *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi* 2.2.
- Ramadhani, Dwi Aryanti, and Iwan Erar Joesoef. (2020). "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi." *Jurnal Yuridis* 7.1.
- Rahifah, Ran Dini, Rini Julistia, and Hafinidar Hafnidar. (2024). "Perbedaan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Sd Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Pegawai Pemerintahan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kota Lhokseumawe." *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi* 2.2.

- Setiawan, D. A., & Supriadi, Y. N. (2024). Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Jabatan Fungsional Dosen ASN PPPK di Perguruan Tinggi Negeri X. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(1).
- Syaruddin, Adam Candra, and Harsanto Nursadi. (2024). "Pengaturan Pemberian Jaminan Pensiun bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja." *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik (JIHHP)* 5.2.
- Sebtianingsih, A. N., Ichlas, R. I., & Jufri, N. N. (2024). Government Employee with Work Agreement (PPPK) Position and Regulation in Staffing System based on Civil Servant Act. *UNES Law Review*, 7(1).
- Susanto, Budi, and Krishna Djaya Darumurti. (2022). "Pemenuhan Hak Hukum Kependagawaian Bagi Non PNS Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintahan Daerah." *Jurnal Ilmu Hukum: ALETHEA* 5.2.