

**PENGATURAN HUKUM HAK-HAK
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

(Skripsi)

Oleh :

**RIKA NABILA
2212011239**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK
PENGATURAN HUKUM HAK-HAK
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Oleh
Rika Nabila

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan Pasal 1 angka (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Negara harus memberikan kepastian berkaitan dengan hal-hal yang bisa ditetapkan sebagai tolak ukur untuk menentukan pemenuhan hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sering terkendala oleh keterlambatan pembayaran gaji yang disebabkan oleh masalah administrasi, alokasi anggaran daerah, serta koordinasi antar instansi yang belum optimal.

Permasalahan dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimanakah implementasi perlindungan hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kabupaten Lampung Barat? 2) Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi perlindungan hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat?. Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif dan empiris, dengan data primer dan data sekunder, dimana masing-masing data diproleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan. Analisis data dilakukan secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan: Implementasi kebijakan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kabupaten Lampung Barat bahwa secara substantif telah tercapai dan selaras dengan UU ASN, seperti gaji, sertifikasi, jaminan hari tua dan bantuan hukum. Faktor yang mempengaruhi hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, faktor pendukung seperti pemenuhan hak di lingkungan kerja, mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa, kesempatan pengembangan kompetensi, serta bantuan hukum yang memadai. faktor penghambat, perlindungan ini masih menghadapi kendala keterlambatan pembayaran gaji akibat proses administrasi yang panjang.

Kata Kunci: ASN, PPPK, Perlindungan Hak

ABSTRACT

LEGAL REGULATIONS ON THE RIGHTS OF CIVIL SERVANTS WITH EMPLOYMENT AGREEMENTS IN WEST LAMPUNG REGENCY

By

Rika Nabila

Government Employees with Employment Agreements are required to carry out government duties in accordance with Article 1 point (4) of Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 49 of 2018 concerning the Management of Government Employees with Employment Agreements. The state must provide certainty regarding matters that can be established as benchmarks for determining the fulfillment of the rights of Government Employees with Employment Agreements, which are often hampered by late salary payments caused by administrative problems, regional budget allocations, and suboptimal coordination between agencies.

The problems in this thesis are: 1) How is the implementation of the protection of the rights of government employees with employment agreements in West Lampung Regency? 2) What factors influence the protection of the rights of Government Employees with Employment Agreements in West Lampung Regency? This research uses a normative and empirical approach, with primary and secondary data, where each data is obtained from library and field research. Data analysis is carried out qualitatively.

The results of the study show: The implementation of the policy of government employees with work agreements in West Lampung Regency has been substantively achieved and is in line with the ASN Law, such as salary, certification, old age security and legal aid. Factors that influence the rights of government employees with work agreements, supporting factors such as the fulfillment of rights in the work environment, complaint mechanisms and dispute resolution, opportunities for competency development, and adequate legal aid. Inhibiting factors, this protection still faces obstacles in the delay of salary payments due to the long administrative process.

Keywords: Civil Servants, PPPK, Rights Protection

**PENGATURAN HUKUM HAK-HAK
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI KABUPATEN LAMPUNG BARAT**

Oleh :

RIKA NABILA

Skripsi

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi

**PENGATURAN HUKUM HAK-HAK
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN
LAMPUNG BARAT**

Nama Mahasiswa

Rika Nabila

No. Pokok Mahasiswa

2212011239

Bagian

Hukum Administrasi Negara

Fakultas

Hukum



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eka Deviani'.

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

NIP. 197310202005012002

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rifka Yudhi'.

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

NIP. 198407022019031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marlia Eka Putri'.

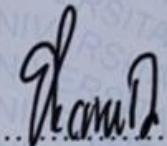
Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.

NIP. 198403212006042001

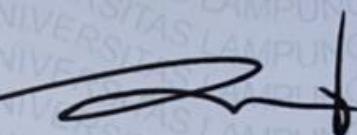
HALAMAN PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Eka Deviani, S.H., M.H.**



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



Penguji Utama : **Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.**



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.S.

NIP 3196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 Januari 2026**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Nabila

Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011239

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **Pengaturan Hukum Hak-Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Lampung Barat** adalah benar hasil karya sendiri dan bukan hasil plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, Januari 2026



Rika Nabila
2212011239

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rika Nabila, lahir di Suka Marga, Lampung Barat, pada tanggal 26 Juni 2004. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Wira Abadi dan Ibu Lekok Sari Kena.

Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 2 Marang pada tahun 2010-2016, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Pesisir Selatan dari tahun 2016-2019, dan selanjutnya menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pesisir Selatan dari tahun 2019-2022. Pada tahun 2022, penulis diterima dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Pada tahun 2023, penulis berpartisipasi dalam National Moot Court Competition Hotma Sitompoel Trophy 2023. Selanjutnya, pada tahun 2024, penulis menjadi salah satu peserta Pertukaran Mahasiswa Merdeka Batch 4 Universitas Padjadjaran selama satu semester. Penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Kuripa, Kecamatan Padang Ratu, Kabupaten Lampung Tengah pada bulan Januari 2025.

MOTTO

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

(Umar bin Khattab R.A)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas kemudahan dalam penyusunan skripsi ini. Dengan kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada:

Orang Tua Tercinta,
Bapak Wira Abadi dan Ibu Lekok Sari Kena
Yang telah membesarkan, mendidik, dan membimbingku dengan penuh kasih sayang. Terima kasih atas doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti demi mewujudkan segala impian dan cita-citaku hingga saat ini.

Adikku, Fikri Rahman dan Fimansyah, terima kasih atas dukungan yang telah kalian berikan. semoga kebahagiaan dan kesuksesan selalu menyertai langkahmu. Tumbuh lebih baik, cari panggilanmu, jadi lebih baik dibanding diriku.

Terima kasih kepada semua Dosen dan Staf Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. dan Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H. atas bimbingan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Almamaterku,
Universitas Lampung.

SANWACANA

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil' alamin, penulis bersyukur kepada Allah SWT atas rahmat, taufik, dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaturan Hukum Hak-Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Lampung Barat”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Pembimbing I atas kesabaran, dukungan, dan kesediaannya meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran, motivasi, serta nasihat kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
2. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan akademik, serta masukan berharga selama proses penyusunan skripsi. Atas waktu, perhatian, dan ilmu yang telah dibagikan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan;
3. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.H. selaku Pembahas I terima kasih atas masukan dan saran yang diberikan selama proses perbaikan penulisan skripsi ini;
4. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. selaku Pembahas II terima kasih atas masukan dan saran yang diberikan selama proses perbaikan penulisan skripsi ini;
5. Ibu Marlia Eka Putri, A.T, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara, terima kasih atas bimbingan, dukungan, kemudahan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini;

6. Ibu Diah Gustiniati Maulani, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
7. Dr. Muhammad Fakih, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah membantu dalam proses akademik dan kemahasiswaan selama penulis menyelesaikan studi;
9. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat, Kepada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Barat dan Sekolah Dasar Negeri 2 Padang Cahya terima kasih atas waktu dan ketersediaan dalam memberikan informasi terkait skripsi penulis;
10. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta penulis yakni Bapak dan ibu. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendoakan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah setapak demi setapak dalam meraih mimpi dimasa depan. Terimakasih untuk selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Hukum. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, Bapak dan ibu harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup penulis;
11. Adikku tercinta, yang menjadi alasan penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Kerena penulis tahu, penulis harus menjadi contoh dan panutan bagi kalian.
12. Terima kasih kepada Ngah Lindri Yani Safitri, yang telah menjadi partner terbaik dalam perjalanan penelitian skripsi ini;
13. Sahabat terbaik penulis sejak bangku SMA, Puji Lestari, terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam. Terima kasih sudah selalu mendoakan, memberikan dukungan tanpa henti, menemani setiap langkah penulis, dan

membantu dengan sepenuh hati mulai dari proses pendaftaran kuliah hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Hadirmu adalah kekuatan dan semangat yang tak tergantikan dalam perjalanan panjang ini. Penulis sangat bersyukur memiliki sahabat sepertimu yang selalu ada di saat suka maupun duka;

14. Untuk teman seperjuanganku yang sudah seperti keluarga, Nurhana Kristiana Wati, Esther Zaneta Siahaan, dan Nabila Zahra Diva W, penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan indah selama menempuh perjalanan ini. Dalam suka dan duka, kita selalu saling menguatkan, tertawa bersama, dan melewati setiap tantangan dengan tangan yang erat menggenggam harapan. Setiap momen belajar, diskusi, dan santai bersama menjadi lukisan kenangan berwarna yang tak akan pernah pudar. Semoga ikatan persahabatan ini tetap hangat, menyinari hidup kita, dan kita dapat meraih bintang-bintang kesuksesan bersama di masa depan. Terima kasih sudah menjadi sahabat terbaik, doa tulus dan harapan indah senantiasa menyertai langkah kalian.
15. Kepada Surya Eka Tabara, terima kasih telah menjadi bagian dalam perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas segala kontribusi, baik tenaga maupun waktu, yang telah diberikan dalam proses penulisan karya ini. Selalu mendukung, menghibur saat duka, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat agar penulis tak pernah menyerah;
16. Terima kasih untuk teman seperjuangan didunia perkuliahan Risnaz Ralivhia Nuddin dan Rika Nadiya, yang memberikan semangat, motivasi dan teman hulu-hara sidang skripsi ini;
17. Terima kasih kepada Bidang Penangan dan Penyelesaian Sengketa ART/BPN KANWIL Provinsi Lampung, terkhusus Bapak Candra Cahyadi, S.SiT. yang telah memberikan wawasan, ilmu dan pengalaman yang tak ternilai harganya dan telah membimbing selama proses Magang berlangsung, serta terima kasih untuk Bapak, Ibu dan kakak-kakak Bidang Penangan dan Penyelesaian Sengketa juga teman magangku, Kris, Esther, Nabila, Riknad.
18. Terima kasih yang tak terhingga kepada teman-teman RECHTSIDEE, yang pertama kali mengajarkan penulis proses penyusunan berkas hingga

persidangan. Pengalaman luar biasa itu membentuk pendewasaan penulis melalui pelajaran ketelitian dan kesabaran;

19. Terima kasih untuk teman-teman NMCC Hotma Sitompoel Trophy 2023 atas suka duka yang kita lalui bersama. Setiap momen dan pembelajaran yang kita dapatkan telah memperkaya pengalaman kita. Semoga kita terus saling mendukung dan berprestasi di masa depan;
20. Terima kasih untuk teman-teman Pertukaran Mahasiswa Merdeka Batch 4 Universitas Padjadjaran khususnya kelompok K-33 Nawasena, Bertukar Sementara, Bermakna Selamanya' benar-benar terasa dalam setiap momen yang kita lalui bersama. Suka duka, pembelajaran, dan kenangan yang kita ciptakan akan selalu terukir dalam hati. Semoga persahabatan ini terus terjalin meski kita kembali ke tempat masing-masing. Kalian semua luar biasa;
21. Terima kasih kepada Leo, Agil, Della, Nova, Yuni/ari, Nessya teman-teman seperjuangan KKN Desa Kuripan, Kecamatan Padang Ratu, Kabupaten Lampung Tengah, atas pengalaman dan pengabdian masyarakat yang begitu berharga selama 30 hari. Kita telah bersama-sama melewati berbagai momen, baik saat suka maupun duka, saling mengenal lebih dalam, dan berbagi kisah yang mempererat tali persaudaraan.
22. Terima kasih kepada keluarga besar HIMA HAN atas dukungan dan kebersamaannya;
23. Almamaterku tercinta Universitas Lampung beserta seluruh Mahasiswa Fakultas Hukum Angkatan 2022;
24. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas bantuan, dukungan, dan doa yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini;
25. *Last but not least*, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berusaha dan berjuang sejauh ini. Saya mampu mengendalikan diri menghadapi berbagai tekanan dan tidak pernah memilih untuk menyerah, seberat apapun proses yang dilalui. Ini adalah pencapaian yang layak untuk dibanggakan.

Semoga Allah SWT membalsas semua kebaikan dan jasa yang telah diberikan kepada penulis. Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun penulis berharap skripsi sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, terutama bagi penulis sendiri dalam mengembangkan serta menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

Bandar Lampung, Januari 2026
Penulis

Rika Nabila

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN JUDUL	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
SANWACANA.....	x
DAFTAR ISI	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Aparatur Sipil Negara	7
2.1.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	7
2.1.2 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara	10
2.1.3 Manajemen Aparatur Sipil Negara	12

2.2 Jenis-Jenis Aparatur Sipil Negara.....	15
2.2.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	15
2.2.2 Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	17
2.2.3 Latar Belakang Terbentuknya Pengertian Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.....	19
2.2.4 Perbedaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	21
2.3 Perlindungan.....	23
2.4 Jenis-Jenis Perlindungan.....	24
2.4.1 Perlindungan Hukum	24
2.4.2 Perlindungan Hak.....	27
2.4.3 Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	28
2.4 Kewenangan Pemerintah	33
2.5 Jenis-Jenis Kewenangan	34
2.5.1 Kewenangan Pemerintah dalam Perlindungan Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	35
BAB III METODE PENELITIAN	38
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 Pengolahan Data	40
3.5 Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Barat	42
4.2 Implementasi Perlindungan Hak Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Lampung Barat.....	45
4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perlindungan Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat....	58
4.2.1 Faktor Pendukung	58

4.2.2 Faktor Pengahambat.....	61
BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara yang adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Hal ini diatur dalam Pasal 1 angka (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Selanjutnya disebut UU ASN).¹

Pegawai Aparatur Sipil Negara memegang peranan penting dalam menjalankan tugas pemerintahan serta pembangunan demi mencapai target nasional. Keberhasilan dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi pegawai ASN, yang pada akhirnya juga bergantung pada tingkat profesionalisme dan kesiapan mereka.

Pengangkatan ASN, termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas dalam jabatan pemerintahan. Berdasarkan Pasal 1 angka (2) UU ASN, yang menegaskan bahwa ASN diangkat untuk melaksanakan tugas negara dengan gaji yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.² menunjukkan bahwa pengelolaan ASN harus dilakukan secara

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

² Dwi Aryanti Ramadhani dan 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).

profesional dan transparan, agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor pemerintahan secara efektif.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka (26) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara, adalah warga negara Indonesia yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.³ Pemerintah melakukan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang besar, baik di tingkat pusat maupun daerah. Dengan demikian, kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diharapkan dapat mengatasi kekurangan tenaga kerja di sektor pemerintahan, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan publik.

ASN berfungsi sebagai garda terdepan dalam pelaksanaan kebijakan publik dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk terus melakukan reformasi dan pengembangan dalam pengelolaan ASN, agar dapat menciptakan birokrasi yang lebih efisien, responsif, dan akuntabel. Dengan demikian, ASN tidak hanya menjadi pelaksana tugas pemerintahan, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mendorong kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

Proses pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) melalui kontrak kerja dengan masa kerja ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dengan minimal 1 (satu) tahun, yang dapat diperpanjang berdasarkan penilaian kinerja. Gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditentukan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan, serta bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara untuk instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk instansi daerah.⁴

³ Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara

⁴ Rizki Hidangkaullah, (2019) "Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Yang Di-PHK Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia," Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Mataram

Lahirnya sebuah Undang-undang selalu didasari landasan filosofis yang menjadi pijakan dalam pembentukannya. Mengacu pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai bagian integral dari pegawai ASN merupakan wujud agenda reformasi birokrasi yang dirancang untuk mengakomodasi sumber daya manusia unggul dan profesional.⁵

Kehadira Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dalam sistem kepegawaian Indonesia bukanlah hal mudah, melainkan mencakup pengelolaan manajemen komprehensif yang meliputi identifikasi kebutuhan, proses pengadaan, penilaian kinerja, pengaturan hak dan kewajiban, gaji serta tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, hingga perlindungan bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Pada dasarnya, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja muncul sebagai solusi bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdi di lingkungan pemerintahan Indonesia, di mana pengangkatan honorer mulai masif sejak tahun 2005 akibat kebutuhan pegawai yang besar, khususnya di daerah.

Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil membuka jalan pengangkatan menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), banyak honorer yang tertinggal, sehingga pemerintah membaginya menjadi dua kategori, Kategori 1 (K1) dan Kategori 2 (K2) dengan mekanisme pengangkatan berbeda, yang pada akhirnya memunculkan UU ASN untuk memperkenalkan sistem ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Sebagai alternatif status kepegawaian, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja memberikan kepastian hukum bagi tenaga honorer yang tidak lolos menjadi PNS, dengan pengangkatan berbasis kontrak kerja jangka waktu tertentu yang hak dan kewajibannya diatur secara legal, berbeda dari status informal honorer sebelumnya. Dengan demikian, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja tidak hanya

⁵ Legina Nadhila Qomarani. (2020), Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia, Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung, 4(2)

menjadi pengakuan formal atas pengabdian panjang tenaga honorer, tetapi juga solusi efektif untuk menjaga keberlanjutan tenaga kerja di sektor publik.⁶

Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memikul tanggung jawab untuk menjalankan tugas dinas secara profesional, adil, dan akuntabel sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja yang telah dibuat. Oleh karena itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak memperoleh pemenuhan hak-haknya secara penuh, berupa gaji dan tunjangan, hak cuti, jaminan sosial serta kesehatan, pengembangan kemampuan, dan perlindungan hukum saat menjalankan wewenangnya. Pemenuhan hak-hak ini sangatlah krusial agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mampu bekerja secara maksimal dan profesional dalam menyediakan layanan publik, sekaligus sebagai wujud apresiasi terhadap kontribusi strategis mereka dalam penyelenggaraan tata kelola pemerintahan.⁷

Pada implementasi di lapangan, pemenuhan hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja masih terkendala oleh keterlambatan pembayaran gaji, yang disebabkan oleh masalah administrasi, alokasi anggaran daerah, serta koordinasi antar instansi yang belum optimal.⁸ Sebagaimana disampaikan oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati, keterlambatan ini, khususnya bagi guru dan tenaga kesehatan, berasal dari proses verifikasi data yang kompleks, yang melibatkan koordinasi antara Badan Kepegawaian Negara (BKN), Kementerian Keuangan, dan Pemerintah Daerah.⁹ Permasalahan serupa juga terlihat pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat, di mana pembayaran gaji mengalami keterlambatan yang sama.

⁶ <https://www.fkgpetigaka.or.id/profil/sejarah/> diakses pada 23 September 2025

⁷ <https://setkab.go.id/iniyah-hak-hak-dan-kewajiban ASN-yang-direkrut-melalui-jalur-pppk/> diakses pada 23 September 2025

⁸ Moh. Hanif Adzhar, Devi Widya Nirmala. Studi Literatur: Analisis Kritis Perkembangan Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru Dan Tenaga Kependidikan di Indonesia, https://d1wqxts1xzle7.cloudfront.net/123658796/ANALISIS_KEBIJAKAN_P3K-libre.pdf, diakses pada 22 September 2025

⁹ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230830141929-532-992412/sri-mulyani-beberkan-alasan-gaji-guru-dan-nakes-pppk-sering-telat> diakses pada 22 September 2025

Situasi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia, termasuk alokasi anggaran yang lebih memadai untuk tunjangan dan insentif. Selain itu, pemerintah perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perlindungan hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat dapat terlaksana dengan lebih baik dan efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik menulis skripsi dengan mengangkat judul **“Pengaturan Hukum Hak-Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi perlindungan hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kabupaten Lampung Barat?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi perlindungan hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perlindungan hak pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat/kegunaan sebagai berikut:

a. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan di bidang Hukum Administrasi Negara, khususnya mengenai hukum kepegawaian di Indonesia, serta menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk penelitian selanjutnya, khususnya dalam implementasi perlindungan hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, dengan menyoroti tantangan dan solusi yang relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Aparatur Sipil Negara

2.1.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Pasal 1 angka (1) UU ASN “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.”¹⁰ Pegawai Negeri adalah individu yang, setelah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tanggung jawab dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya yang ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan, serta menerima gaji sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pegawai Aparatur Sipil Negara memegang peranan penting dalam menjalankan tugas pemerintahan serta pembangunan demi mencapai target nasional. Keberhasilan dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi pegawai ASN, yang pada akhirnya juga bergantung pada tingkat profesionalisme dan kesiapan mereka.¹¹ Pegawai Negeri merupakan bagian dari aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹²

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

¹¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat. (2018), *hukum kepegawaian di indonesia edisi kedua*, Jakarta: Sinar Grafika.

¹² Charles Jackson. (2014), *Hukum Kepgawaian di Indonesia*, Bandar Lampung: Justice Publisher.

Menurut A.W. Widjaja, pegawai merupakan sumber daya manusia yang meliputi aspek jasmani dan rohani (mental dan pikiran) yang selalu diperlukan, sehingga menjadi salah satu modal utama dalam kolaborasi untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Selain itu, Widjaja juga berpendapat bahwa pegawai adalah individu yang bekerja dalam suatu entitas tertentu, baik di lembaga pemerintah maupun di badan usaha.¹³

Menurut Utrecht, pegawai diartikan sebagai setiap individu yang memiliki hubungan dinas dengan negara. Penjabat, dalam pandangan Utrecht, adalah orang yang melaksanakan hak dan kewajiban. Hukum Kepegawaian, dalam konteks ini, hanya mencakup mereka yang terlibat secara dinas dengan negara. Oleh karena itu, individu yang bekerja dalam kapasitas dinas untuk negara disebut sebagai pegawai negara. Dalam Undang-undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, istilah yang digunakan adalah pegawai negeri.¹⁴ Berdasarkan Pasal 1 UU ASN tersebut, “pegawai negeri didefinisikan sebagai setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lainnya, serta menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”¹⁵

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah istilah yang merujuk pada profesi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bertugas di Instansi Pemerintah.¹⁶

Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari dua kategori pegawai, yaitu:

- a. Pegawai Negeri Sipil: PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat secara permanen oleh pejabat pembina

¹³ David A. Onibala. dkk, (2019), Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa, *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3).

¹⁴ Wahyu Sasongko, (2020), *Mengenal Tata Hukum Indonesia*, Bandar Lampung: Universitas Lampung

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

¹⁶ <http://repository.unpas.ac.id/56528/3/G.BAB%20II.pdf> diakses pada 25 Mei 2025

kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki status sebagai pegawai tetap dan diberikan nomor induk pegawai secara nasional.

- b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan. Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang yang berlaku.

Berdasarkan Pasal 10 UU ASN, pegawai ASN memiliki fungsi sebagai:

1. Pelaksana Kebijakan Publik: ASN bertugas untuk melaksanakan berbagai kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
2. Pelayan Publik: ASN memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional dan berkualitas.
3. Perekat dan Pemersatu Bangsa: ASN berperan dalam menjaga persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia.

Berdasarkan Pasal 11 UU ASN tugas utama ASN mencakup:

- a) Melaksanakan kebijakan publik yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas kepada masyarakat.
- c) Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

ASN memiliki peran strategis sebagai:

- a. Perencana kebijakan dan program pemerintah.
- b. Pelaksana kebijakan dan program pemerintahan.
- c. Pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan.
- d. Pelaksana pembangunan nasional.¹⁷

Dalam menjalankan perannya, ASN diharapkan untuk bersikap profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. ASN

¹⁷<https://www.liputan6.com/feeds/read/5755286/asn-adalah-pengertian-tugas-hak-dan-kewajiban-aparatur-sipil-negara?page=3> diakses pada 24 Mei 2025

harus mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat dan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan bangsa dan negara.

2.1.2 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), hak diartikan sebagai sesuatu yang benar, kepemilikan, wewenang, atau kekuasaan untuk melakukan tindakan tertentu, serta hak yang sah atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, termasuk derajat atau martabat. Di sisi lain, kewajiban adalah hal yang harus dilakukan, yaitu pekerjaan dan tugas yang ditentukan oleh hukum, atau segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab individu.¹⁸

Definisi hak menurut para ahli memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa hak merupakan kepentingan yang mendapatkan perlindungan dari hukum, di mana kepentingan ini bisa berupa tuntutan individu atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Dengan kata lain, hak adalah kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum yang berlaku.

Sementara itu, Notonegoro Satjipto Raharjo mendefinisikan hak sebagai wewenang untuk menerima atau melakukan sesuatu yang seharusnya diberikan atau dilakukan oleh pihak tertentu, dan tidak dapat dilakukan oleh pihak lain. Secara prinsip, hak ini dapat dituntut secara paksa oleh pemegang hak tersebut.¹⁹

Kewajiban juga memiliki definisi yang beragam menurut para ahli. Kansil mendefinisikan kewajiban sebagai tugas atau tanggung jawab yang harus dipebuhi oleh individu sesuai dengan peraturan atau norma yang berlaku dalam masyarakat. Kewajiban sering kali terkait dengan hak, di mana seseorang memiliki hak tertentu karena adanya kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak lain. Sudikno Mertokusumo menambahkan bahwa kewajiban adalah tugas atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh individu sesuai dengan norma atau aturan yang ada,

¹⁸<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6241050/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga-negara-menurut-para-ahli> diakses pada 15 April 2025

¹⁹ <https://pasla.jambiprov.go.id/hak-dan-kewajiban-warga-negara-indonesia/> diakses pada 15 April 2025

dan dapat dipahami sebagai kewajiban moral yang harus dipenuhi oleh seseorang sebagai warga negara yang baik.

Notonegoro juga memberikan pandangan mengenai kewajiban, di mana ia menyatakan bahwa kewajiban adalah tuntutan yang harus dipenuhi oleh individu atau kelompok, baik yang diatur oleh hukum atau adat, maupun yang muncul secara moral. Kewajiban dapat berupa tanggung jawab untuk melakukan tindakan tertentu atau menghindari tindakan tertentu, yang harus dilaksanakan demi menjaga kepentingan dan kesejahteraan bersama.

Setiap individu yang merupakan warga negara Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang harus dipatuhi, yang tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945. Hak diartikan sebagai sesuatu yang benar, kepemilikan, wewenang, atau kekuasaan untuk melakukan tindakan tertentu, serta hak yang sah untuk menuntut sesuatu. Kewajiban, di sisi lain, diartikan sebagai sesuatu yang harus dilakukan, yaitu pekerjaan, tugas, atau segala hal yang menjadi tanggung jawab seseorang menurut hukum.²⁰

Dalam konteks pemerintahan, setiap pegawai pemerintah memiliki tanggung jawab, hak, dan kewajiban yang harus dipenuhi untuk menjalankan pemerintahan negara. Dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah, setiap pegawai pemerintah wajib melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, setiap Pegawai ASN harus mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau kelompok. Kepentingan masyarakat sangat diutamakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh mereka, sehingga diharapkan dapat mewujudkan harapan masyarakat untuk hidup yang lebih baik.²¹

²⁰<https://bnp.jambiprov.go.id/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga-negara-menurut-ahlinya/> diakses pada 15 April 2025

²¹ Muzayanah, (2020), "Pemahaman Terhadap Tanggungjawab, Hak Dan Kewajiban Pegawai Terhadap U.U. No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*, 6(1)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berfungsi sebagai elemen dari aparatur negara, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 angka (4) UU ASN. Dalam kapasitasnya sebagai Pegawai ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, sebagaimana diatur dalam Pasal 22 dan Pasal 24 yang mencakup hak untuk menerima gaji, tunjangan, cuti, pengembangan kompetensi, penghargaan, dan perlindungan.

Selain hak-hak yang telah disebutkan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga diwajibkan untuk mematuhi tugas pekerjaan, target kinerja, hari kerja dan jam kerja, serta disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan pemahaman mengenai tanggung jawab dan hak-hak sebagai ASN, hal ini akan meningkatkan rasa percaya diri untuk melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dengan memiliki hak-hak tersebut juga berkontribusi pada tercapainya kesejahteraan yang diharapkan bagi setiap pegawai ASN di seluruh wilayah Republik Indonesia.²²

Pemahaman tentang tanggung jawab, hak, dan kewajiban pegawai ASN akan mendorong semangat untuk mengabdi kepada masyarakat, bangsa, dan negara Republik Indonesia. Dengan demikian, penguatan pemahaman ini diharapkan dapat menciptakan pegawai yang profesional dan berintegritas dalam menjalankan tugasnya.²³

2.1.3 Manajemen Aparatur Sipil Negara

Manajemen secara umum dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.²⁴ Manajemen ASN merupakan proses pengelolaan ASN yang bertujuan untuk menghasilkan pegawai ASN yang

²² Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, dan Sri Hartini, (2020), “Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Implikasinya Terhadap Hak dan Kewajiban Kepegawaian (Studi di Kabupaten Banyumas),” *Jurnal Soedirman Law Review*, 2(1)

²³ Muzayannah, (2020), “Pemahaman Terhadap Tanggungjawab, Hak Dan Kewajiban Pegawai Terhadap U.U. No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*, 6(1)

²⁴<https://eprints.stialanmakassar.ac.id/id/eprint/2301/13/14.%20BAB%20II%20STUDI%20PUS TAKA.pdf> diakses pada 25 Mei 2025

profesional, memiliki nilai-nilai dasar, etika profesi, serta bebas dari intervensi politik dan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang berlandaskan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, usia, atau kondisi kecacatan.²⁵

Kata manajemen merupakan evolusi dari konsep administrasi. Istilah administrasi dalam konteks ilmu administrasi negara berasal dari bahasa Latin "*administrare*," yang terdiri dari kata "*ad*" dan "*ministrare*," yang berarti "memberikan jasa atau bantuan." Istilah administrasi mencakup arti "melayani" (*to serve*), pimpinan (*administrator*), atau memimpin (*to manage*), yang pada akhirnya berhubungan dengan manajemen.

Perkembangan pemahaman administrasi dapat dilihat dalam terjemahan bahasa Inggris dari karya Henri Fayol berjudul *General and Industrial Management*. Meskipun Fayol tidak menggunakan istilah "*management*," melainkan "*administration*," yang dimaksud dengan administrasi dalam penjelasannya adalah manajemen. Manajemen sendiri merupakan inti dari administrasi, sehingga pembahasan mengenai manajemen juga mencakup aspek administrasi.

Administrasi pada dasarnya berfungsi untuk menetapkan tujuan organisasi dan merumuskan kebijakan umum, sedangkan manajemen bertugas untuk melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dalam kerangka kebijakan umum yang telah ditetapkan. Secara etimologis, manajemen (*management*) berasal dari kata "*manus*" (berarti tangan) dan "*agree*" (berarti melakukan), yang digabung menjadi "*manage*" dalam bahasa Inggris, yang berarti mengurus, atau "*managiere*" dalam bahasa Latin, yang berarti melatih.

Terkait dengan pengertian manajemen di atas, Miftah Toha menyatakan bahwa administrasi kepegawaian sering disebut sebagai manajemen kepegawaian, yang

²⁵ <http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/164/3/BAB%20II%20STUDI%20PUSTAKA.pdf> diakses pada 25 Mei 2025

merupakan istilah yang umum dalam kegiatan administrasi instansi pemerintah. Istilah administrasi kepegawaian adalah istilah yang dirancang secara umum, yang dapat dibandingkan dengan istilah manajemen tenaga kerja atau manajemen sumber daya tenaga kerja. Dalam konteks industri, istilah yang sepadan adalah "*industrial relation*," yang menekankan pada perencanaan kepegawaian atau program personel. Dalam hukum positif, istilah yang digunakan untuk menyebut administrasi kepegawaian adalah manajemen kepegawaian. Oleh karena itu, kedua istilah ini digunakan secara bersamaan dengan makna yang sama.

Kegiatan dalam manajemen kepegawaian mencakup perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan pengadaan, pengembangan, penggajian, serta integrasi tenaga kerja pegawai dalam suatu organisasi tertentu. Dengan demikian, manajemen kepegawaian mencakup aktivitas-aktivitas berikut:

1. Pengadaan dan seleksi pegawai, yang meliputi rangkaian kegiatan pengadaan, seleksi, dan pengangkatan melalui ujian bagi calon pelamar untuk menjadi pegawai.
2. Penempatan dan penunjukan, yang berkaitan dengan penempatan calon pegawai pada jabatan atau fungsi tertentu yang telah ditetapkan.
3. Pengembangan, yang mencakup proses pelatihan baik sebelum maupun setelah menduduki jabatan, terkait dengan promosi pegawai.
4. Pemberhentian, yang meliputi proses pemberhentian pegawai, baik sebelum maupun setelah masa pensiun.

Berdasarkan Pasal 31 UU ASN, Manajemen ASN terdiri atas:

- a. Perencanaan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Penguatan budaya kerja dan citra institusi;
- d. Pengelolaan kinerja;
- e. Pengembangan talenta dan karier;
- f. Pengembangan kompetensi;
- g. Pemberian penghargaan dan pengakuan; dan

h. Pemberhentian.²⁶

2.2 Jenis-Jenis Aparatur Sipil Negara

2.2.1 Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Aparatur Sipil Negara adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Harapan masyarakat terhadap ASN adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik.²⁷

Berdasarkan Pasal 1 angka (3) UU ASN, "Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan."²⁸

Menurut Logermann, dengan menggunakan kriteria materiil, menganalisis hubungan antara Pegawai Negeri dan memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap pejabat yang memiliki hubungan dinas dengan negara. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "pegawai" diartikan sebagai "orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sejenisnya)," sedangkan "negeri" berarti negara atau pemerintah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah individu yang bekerja untuk pemerintah atau negara.²⁹

Kranenburg menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah pejabat yang ditunjuk, sehingga definisi ini tidak mencakup mereka yang memangku jabatan mewakili, seperti anggota DPR, Presiden, dan sejenisnya. Menurut Logemann, dengan pendekatan materiil, menyoroti hubungan antara negara dan Pegawai

²⁶ Rifka Yudhi, dkk. (2024), *Hukum Kepegawaian*, Bandar Lampung: Justice Publisher.

²⁷ Hidayat Mustafid, (2017), Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi, *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01)

²⁸ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

²⁹ Rita Kartika dan Atik Krustiyati. (2023), *Kepegawaian Dalam Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta Selatan: Damera Pers.

Negeri Sipil, mendefinisikan Pegawai Negeri Sipil sebagai setiap pejabat yang memiliki hubungan dinas dengan negara.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, "pegawai" berarti "individu yang bekerja untuk pemerintah (atau perusahaan dan sejenisnya)," sedangkan "Negeri" merujuk pada negara atau pemerintah. Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil adalah individu yang bekerja untuk pemerintah atau negara.

Definisi Pegawai Negeri terbagi menjadi dua kategori, yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian).

1. Pengertian Stipulatif :

Pengertian stipulatif terdapat dalam Pasal 1 angka 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipir Negara, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Definisi ini berlaku dalam penerapan semua peraturan perundang-undangan lainnya, kecuali jika ada definisi lain yang ditetapkan.

2. Pengertian Ekstensif:

Selain pengertian stipulatif, terdapat beberapa kategori yang tidak termasuk dalam definisi Pegawai Negeri Sipil menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipir Negara, tetapi dalam konteks tertentu dianggap setara dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri. Ini berarti bahwa selain pengertian stipulatif, ada pengertian yang berlaku hanya dalam situasi tertentu. Beberapa di antaranya adalah:

- a. Ketentuan dalam Pasal 415–237 KUHP mengenai kejahatan jabatan, yang menyatakan bahwa individu yang melakukan kejahatan terkait tugasnya sebagai pemegang jabatan publik, baik tetap maupun sementara, dapat dianggap setara dengan Pegawai Negeri, khususnya dalam konteks kejahatan yang dilakukan.
- b. Ketentuan Pasal 92 KUHP yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri mencakup individu yang dipilih dalam pemilihan berdasarkan peraturan

umum, serta mereka yang diangkat menjadi anggota dewan rakyat, dewan daerah, kepala desa, dan sebagainya. Definisi Pegawai Negeri menurut KUHP sangat luas, tetapi hanya berlaku dalam konteks pelanggaran jabatan atau tindak pidana lain yang diatur dalam KUHP, sehingga tidak termasuk dalam hukum kepegawaian.³⁰

2.2.2 Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor pemerintahan yang diatur secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Pasal 1 angka (4) UU ASN, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan.³¹

Definisi ini diperkuat oleh Pasal 1 angka (4) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang menegaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.³²

Melalui sistem pengangkatan berbasis perjanjian kerja, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja direkrut sesuai dengan kebutuhan proyek atau program tertentu, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien dibandingkan metode konvensional yang sering kali memerlukan waktu lebih lama dan kurang fleksibel. Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga memungkinkan pemanfaatan tenaga kerja yang lebih terampil dan sesuai dengan tugas yang

³⁰ Eka Deviani dan Rifka Yudhi. (2022), *Hukum Kepegawaian Historis dan Aktualitas Aparatur Sipir Negara*, Bandara Lampung: Pusaka Media.

³¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

³² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

diperlukan, sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanan publik.

Selain itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berfungsi sebagai agen perubahan yang membawa inovasi dan keberagaman ke dalam lingkungan pemerintahan, yang sangat penting untuk menciptakan layanan publik yang responsif dan adaptif terhadap dinamika masyarakat. Partisipasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan memberikan kesempatan bagi individu dengan berbagai latar belakang dan keahlian untuk berkontribusi, yang tidak hanya memperkaya lingkungan kerja di instansi pemerintah tetapi juga mendukung upaya pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan yang lebih inklusif.

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja muncul sebagai solusi atas kebutuhan mendesak akan sumber daya manusia yang profesional. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan keahlian khusus secara efisien dan tuntas, sehingga setelah pekerjaan selesai, masa kontrak mereka pun berakhir. Dengan demikian, pemerintah dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih fleksibel tanpa menimbulkan beban administratif yang berlebihan. Inti utama terkait keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah untuk memberikan kejelasan hukum mengenai status Pegawai Tidak Tetap yang memiliki berbagai sebutan.³³

Dengan melibatkan berbagai perspektif, pemerintah dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam, sehingga kebijakan yang dihasilkan dapat lebih tepat sasaran. Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga menciptakan peluang bagi pengembangan karier individu, di mana perjanjian kerja yang jelas memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dan keterampilan sesuai dengan tuntutan tugas. Dalam konteks ini, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berperan sebagai penghubung antara kebutuhan instansi pemerintah dan potensi sumber daya manusia yang ada, membantu pemerintah

³³ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat. (2018), *hukum kepegawaian di indonesia edisi kedua*, Jakarta: Sinar Grafika.

mencapai tujuan strategis dan operasional.³⁴

Oleh karena itu, pengaturan dan manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja menjadi sangat penting untuk memastikan kontribusi maksimal dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Secara keseluruhan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, dengan memanfaatkan tenaga kerja yang terampil dan beragam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan yang diharapkan. Penting bagi pemerintah untuk terus mengembangkan dan mengelola Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dengan baik agar mereka dapat berkontribusi secara optimal dalam menciptakan layanan publik yang berkualitas.

2.2.3 Latar Belakang Terbentuknya Pengertian Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang sebelumnya dikenal sebagai PTT (Pegawai Tidak Tetap), tidak memiliki status sebagai pegawai tetap, melainkan masa kerjanya dibatasi oleh Perjanjian Kerja. Pelaksanaan fungsi pemerintahan hanya dapat terwujud jika negara memiliki sarana dan prasarana yang memadai, salah satunya adalah kesempurnaan aparatur negara, termasuk pegawai negeri sebagai bagian dari aparatur tersebut. Menurut Kranenburg, pegawai adalah pejabat yang ditunjuk, sehingga definisi ini tidak mencakup mereka yang menjabat sebagai wakil, seperti anggota parlemen, presiden, dan sejenisnya. Sementara itu, Logemann menggunakan kriteria materiil untuk mencermati hubungan antara negara dan Pegawai Negeri, mendefinisikan Pegawai Negeri sebagai setiap pejabat yang memiliki hubungan dinas dengan negara.

Berbagai permasalahan terkait PTT semakin hangat dibahas dalam forum-forum mengenai Rancangan Undang-undang Aparatur Sipil Negara (RUU-ASN), yang merupakan inisiatif dari Komisi II DPR sebagai salah satu dasar reformasi birokrasi, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Beberapa istilah

³⁴<https://an-nur.ac.id/blog/alasan-dan-tujuan-dibentuknya-pegawai-pemerintah-dengan-perjanjian-kerja.html> diakses pada 12 Agustus 2025

yang digunakan dalam rancangan undang-undang tersebut mencakup "Pegawai Pemerintah," "Pegawai Tidak Tetap Pemerintah" untuk jangka waktu tertentu, dan "Pegawai Tidak Tetap Pemerintah" (PTTP) yang merupakan bagian dari pegawai ASN selain PNS. Dalam perkembangan terbaru, istilah yang digunakan adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang secara substansial menunjukkan bahwa pegawai tersebut bukan pegawai tetap atau permanen, melainkan bersifat sementara dengan masa kerja tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.³⁵

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja muncul sebagai respons Pemerintah Indonesia terhadap berbagai tantangan dan kebutuhan yang dihadapi oleh sektor kepegawaian di tanah air. Kemunculan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan langkah strategis untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja di sektor pemerintahan, serta untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Adapun hal yang melatar belakangi kemunculan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemunculan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dipicu oleh perkembangan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kepegawaian di Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, menjadi landasan hukum yang mengatur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan mengintegrasikan mereka ke dalam sistem kepegawaian negara.
- b. Seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan sektor pemerintahan, terutama dalam pelaksanaan berbagai proyek dan program pembangunan, kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan spesifik sesuai dengan tugas dan proyek tertentu semakin meningkat. Kekurangan tenaga kerja yang berkualitas dalam waktu singkat menjadi salah satu alasan utama munculnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

³⁵ Kartika, Rita dan Atik Krustiyati. (2023), *Kepegawaian Dalam Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta Selatan: Damera Pers.

- c. Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dengan menghadirkan pegawai yang memiliki kualifikasi dan keahlian yang sesuai dengan tugas tertentu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan ini dengan lebih efektif.
- d. Sebelum adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, masalah tenaga kerja honorer menjadi perhatian serius di Indonesia. Banyak tenaga kerja honorer yang bekerja tanpa status kepegawaian yang jelas, sehingga berpotensi mengalami ketidakpastian pekerjaan dan berpenghasilan rendah tanpa tunjangan serta jaminan sosial yang memadai. Dengan hadirnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pemerintah memberikan kepastian status kepegawaian, serta mendukung peningkatan kualitas dan efisiensi layanan publik di lingkungan pemerintahan. Langkah ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk merestrukturisasi kepegawaian agar lebih sesuai dengan kebutuhan zaman dan berlandaskan pada prinsip-prinsip keadilan.

2.2.4 Perbedaan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai pemerintah yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan di pemerintahan. Berdasarkan UU ASN, ASN terbagi menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Banyak orang beranggapan bahwa PNS dan Pegawai Negeri Sipil memiliki status yang setara, namun keduanya memiliki definisi, hak, manajemen, dan proses seleksi yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Status Kepegawaian:

Menurut UU ASN, PNS dan Pemerintah dengan Pegawai Perjanjian Kerja memiliki status yang berbeda. PNS adalah Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Sementara itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai berdasarkan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina

Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan undang-undang.

2. Berdasarkan Hak:

Setiap ASN memiliki hak dan kewenangan yang dilindungi oleh hukum, serta kewajiban yang harus dipenuhi. PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memiliki kewajiban yang sama. Meskipun, dari segi hak, PNS mendapatkan Jaminan Pensiun. Di sisi lain, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mendapatkan jaminan pensiun, tetapi mendapatkan Jaminan Hari Tua.

3. Berdasarkan Manajemen:

Manajemen ASN terbagi menjadi Manajemen PNS dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Manajemen PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, sedangkan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Terdapat beberapa aspek manajemen PNS yang tidak ada dalam manajemen Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, seperti pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, serta jaminan pensiun. PNS dapat mengisi jabatan struktural dan fungsional serta memiliki jenjang karir yang berkembang setiap tahun, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional tanpa jenjang karir karena mereka adalah pegawai dengan perjanjian kerja yang telah ditentukan. Hal ini juga menjadi alasan mengapa jaminan pensiun tidak diberikan kepada Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

4. Masa Kerja:

PNS dan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga berbeda dalam hal masa kerja. PNS memiliki masa kerja hingga memasuki masa pensiun, yaitu 58 tahun untuk Jabat Pelaksana dan 60 tahun untuk Jabat Fungsional. Sementara itu, masa kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditentukan oleh surat perjanjian yang telah disepakati, dengan masa hubungan perjanjian kerja

paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan penilaian kinerja.

5. Berdasarkan Proses Seleksi:

Perbedaan selanjutnya terletak pada proses seleksi PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Untuk mengikuti seleksi CPNS, pelamar harus berusia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun. Sedangkan untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, usia minimal adalah 20 tahun dan maksimal 59 tahun untuk PPPK Guru. Seleksi CPNS melibatkan tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang mencakup Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), serta Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai formasi yang diambil. Di sisi lain, seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mencakup empat materi, yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan wawancara.³⁶

6. Jabatan:

Pegawai Negeri Sipil: Memiliki jenjang karier yang terus berkembang dan dapat mengisi posisi fungsional maupun pelaksana.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Umumnya hanya mengisi posisi fungsional dan tidak memiliki jenjang karier karena perjanjian kerja yang bersifat terbatas.³⁷

2.3 Perlindungan

Perlindungan merujuk pada berbagai upaya, tindakan, atau mekanisme yang dilakukan oleh individu, kelompok, institusi, atau negara untuk menjaga, mempertahankan, dan menjamin hak-hak serta kepentingan dari berbagai ancaman, bahaya, atau pelanggaran. Dalam konteks hukum dan sosial, perlindungan sering kali terkait dengan hak asasi manusia, keadilan sosial, kepastian hukum, serta jaminan negara terhadap warga negara.³⁸

³⁶ https://www.bkd.sultengprov.go.id/detail_berita?id=45&kd_art=1660715129 diakses pada 25 Mei 2025

³⁷ <https://umsu.ac.id/berita/perbedaan-antara-pppk-pns/> diakses pada 25 Mei 2025

³⁸ <https://kbbi.web.id/perlindungan> diakses pada 24 Mei 2025

2.4 Jenis-Jenis Perlindungan

2.4.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan konsep yang penting dalam sistem hukum, yang dapat dipahami sebagai kombinasi dari dua istilah, yaitu "perlindungan" dan "hukum." Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan diartikan sebagai tindakan atau hal yang memberikan perlindungan, sedangkan hukum diartikan sebagai norma atau adat yang secara resmi dianggap mengikat dan ditetapkan oleh otoritas atau pemerintah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat dipahami sebagai upaya yang dilakukan oleh pemerintah atau otoritas untuk melindungi masyarakat melalui berbagai peraturan yang ada. Ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum merupakan salah satu fungsi dari hukum itu sendiri, yaitu memberikan perlindungan kepada individu dan kelompok.³⁹

Perlindungan hukum adalah usaha untuk melindungi hak asasi manusia yang telah dirugikan atau diambil oleh pihak lain. Perlindungan ini diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak yang diakui oleh hukum. Dalam konteks ini, perlindungan hukum berperan penting dalam memastikan bahwa hak-hak individu tidak dilanggar dan bahwa keadilan dapat ditegakkan.⁴⁰

Teori perlindungan hukum menurut Soerjono Soekanto menyatakan bahwa perlindungan hukum pada dasarnya adalah perlindungan yang diberikan kepada subjek hukum melalui perangkat hukum yang ada. Soekanto juga menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi proses penegakan hukum dan perlindungannya, yaitu faktor undang-undang dan faktor penegak hukum. Faktor undang-undang mencakup peraturan tertulis yang berlaku secara umum dan disusun oleh otoritas yang sah, sedangkan faktor penegak hukum mencakup individu atau pihak yang terlibat dalam penegakan hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung.

³⁹<https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya> diakses pada 15 Maret 2025

⁴⁰ <https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum/> diakses pada 16 Maret 2025

Pengaturan administrasi pemerintahan bertujuan untuk membangun prinsip-prinsip dasar, pola pikir, sikap, perilaku, budaya, dan tindakan administrasi yang demokratis, objektif, dan profesional demi menciptakan keadilan dan kepastian hukum. Dalam konteks ini, hak dan kewajiban ASN berlaku bagi semua pegawai ASN, baik PNS maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban ASN merupakan bentuk intervensi pemerintah dalam mengatur ASN. Intervensi ini harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai manifestasi dari asas legalitas, yang merupakan prinsip dasar dalam negara hukum. Pelaksanaan intervensi pemerintah ini mencerminkan konsep *welfare state*, di mana pemerintah dianggap bertanggung jawab atas kesejahteraan umum warga negara. Untuk mencapai kesejahteraan tersebut, pemerintah diberikan wewenang untuk terlibat dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.⁴¹

Lebih lanjut, Kamus Hukum mendefinisikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat mengikat dan mengatur perilaku manusia dalam masyarakat. Peraturan ini disusun oleh lembaga resmi yang berwenang, dan pelanggaran terhadap peraturan tersebut akan mengakibatkan tindakan tertentu. Bawa suatu bentuk perlindungan dapat dianggap sebagai perlindungan hukum jika memenuhi kriteria berikut:

1. Adanya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat.
2. Penyediaan jaminan kepastian hukum oleh pemerintah.
3. Keterkaitan dengan hak-hak warga negara.
4. Terdapat sanksi atau hukuman bagi pelanggar.⁴²
5. Faktor sarana atau fasilitas: Dukungan yang diperlukan untuk penegakan hukum, seperti sumber daya manusia yang terampil dan peralatan yang memadai.

⁴¹ Dwi Aryanti Ramadhani dan 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)

⁴² <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses pada 15 Maret 2025

6. Faktor masyarakat: Lingkungan di mana hukum diterapkan dan berlaku. Penerimaan masyarakat terhadap hukum yang ada dianggap sebagai kunci untuk menciptakan kedamaian.
7. Faktor kebudayaan: Hasil karya, cipta, dan rasa yang muncul dari interaksi manusia dalam kehidupan sosial.⁴³

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dipahami sebagai upaya untuk melindungi harkat dan martabat serta mengakui hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum sesuai dengan ketentuan hukum, guna mencegah tindakan sewenang-wenang.

Ia juga membagi perlindungan hukum bagi masyarakat menjadi dua kategori, yaitu:

1. Perlindungan hukum preventif, yang memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk menyampaikan pendapat sebelum keputusan pemerintah menjadi final, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
2. Perlindungan hukum represif, yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Perlindungan hukum merupakan jaminan yang diberikan oleh negara kepada semua pihak agar mereka dapat menjalankan hak dan kepentingan hukum yang dimiliki sebagai subjek hukum.⁴⁴

Hukum dimaksudkan untuk mengatur hak dan kewajiban subyek hukum sehingga mereka dapat memenuhi kewajibannya dengan benar dan menerima haknya secara wajar. Selain itu, hukum juga berfungsi sebagai alat atau sarana untuk melindungi subyek hukum.⁴⁵

Menurut Sudikno Mertokusumo, tujuan hukum adalah untuk melindungi kepentingan manusia. Hukum harus diterapkan untuk melindungi kepentingan manusia. Meskipun pelaksanaan hukum dapat terjadi secara alami dan damai, pelanggaran hukum juga dapat terjadi. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak memenuhi kewajibannya atau melanggar hak-hak subjek

⁴³<https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94debc/> diakses pada 15 Maret 2025

⁴⁴ <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> Diakses pada 13 April 2025

⁴⁵ Ratih Wulandari. (2020), *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

hukum lain. Subjek hukum yang hak-haknya dilanggar harus dilindungi secara hukum.⁴⁶

2.4.2 Perlindungan Hak

Perlindungan hak merupakan konsep yang penting dalam sistem hukum, yang merujuk pada usaha dan mekanisme yang diterapkan oleh pemerintah atau lembaga hukum untuk menjaga dan memastikan bahwa hak-hak individu, termasuk hak asasi manusia, dihormati dan dilindungi. Secara umum, perlindungan dapat dipahami sebagai cara, proses, dan tindakan untuk melindungi sesuatu dari bahaya atau ancaman. Dalam konteks hukum, perlindungan hak mencakup pengakuan dan penegakan hak-hak sipil, politik, ekonomi, sosial, dan budaya yang dimiliki oleh setiap individu.⁴⁷

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), perlindungan diartikan sebagai tindakan atau hal yang melindungi atau tempat untuk berlindung. Dalam konteks ini, perlindungan hak dapat didefinisikan sebagai tindakan untuk menjaga kepentingan dan hak-hak individu dari pelanggaran atau ancaman, baik dari pihak lain maupun dari negara itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang berhak mendapatkan perlindungan terhadap hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁴⁸

Unsur-unsur perlindungan hak meliputi, keadilan dan kesetaraan, kepastian hukum, serta penegakan hukum. Keadilan dan kesetaraan menuntut agar setiap individu diperlakukan secara adil dan setara di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi. Kepastian hukum mengharuskan hukum untuk jelas dan mudah dipahami, sehingga masyarakat mengetahui hak dan kewajiban mereka serta bagaimana hukum akan diterapkan. Penegakan hukum mencakup tindakan terhadap pelanggaran yang

⁴⁶ Ridwan HR. (2018), *Hukum Administrasi Negara*, Depok: Rajawali Pers.

⁴⁷ https://kbbi.web.id/perlindungan#google_vignette diakses pada 13 April 2025

⁴⁸ <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya> diakses pada 13 April 2025

terjadi, di mana lembaga penegak hukum bertanggung jawab untuk menindak pelanggaran tersebut.⁴⁹

Dalam konteks Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, perlindungan hak mencakup berbagai jaminan atas hak-hak mereka, seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Meskipun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak memiliki semua hak yang dimiliki oleh PNS, mereka tetap mendapatkan perlindungan hukum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dengan demikian, perlindungan hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi bagian integral dari upaya pemerintah untuk memastikan kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh pegawai negeri.⁵⁰

2.4.3 Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Gustaf Radbruch, melalui konsep "Ajaran Prioritas Baku," menyatakan bahwa terdapat tiga ide fundamental dalam hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Di antara ketiga aspek tersebut, keadilan dianggap sebagai yang paling penting, namun bukan berarti dua aspek lainnya dapat diabaikan begitu saja. Hukum yang baik adalah hukum yang dapat mengintegrasikan ketiga elemen tersebut untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.⁵¹

Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa perlindungan hukum merujuk pada upaya untuk menjaga harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh subjek hukum. Hal ini didasarkan pada ketentuan umum

⁴⁹ <https://fahum.umsu.ac.id/info/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/> diakses pada 13 April 2025

⁵⁰ Dwi Aryanti Ramadhani dan 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)

⁵¹ R. Tony Prayogo. (2016), Penerapan asas kepastian hukum dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil dan dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara dalam Pengujian Undang-Undang sangat penting untuk menjamin keadilan dan kepastian bagi semua pihak yang terlibat dalam proses hukum, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13(02).

mengenai kewenangan atau sebagai sekumpulan peraturan dan kaidah yang berfungsi untuk melindungi berbagai hal lainnya.⁵²

Perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja adalah upaya untuk memenuhi hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Selain itu, Pasal 33 ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa perekonomian harus disusun sebagai usaha bersama berdasarkan prinsip kekeluargaan. Perlindungan bagi pekerja bertujuan untuk memastikan hak-hak mereka terjamin, memberikan kesempatan yang setara, serta perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam rangka mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya.⁵³

Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah berakar dari konsep pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Sejarah menunjukkan bahwa di negara-negara Barat, pengembangan konsep ini bertujuan untuk membatasi kekuasaan dan menetapkan kewajiban bagi masyarakat serta pemerintah. Di Indonesia prinsip-prinsip perlindungan hukum dirumuskan dengan Pancasila sebagai ideologi dan dasar filosofis negara.

Di negara-negara Barat, perlindungan hukum bagi masyarakat didasarkan pada konsep "*Rechtstaat*" dan "*Rule of Law*". Dengan mengadopsi pemikiran Barat namun tetap berpegang pada nilai-nilai Pancasila, prinsip perlindungan hukum di Indonesia menekankan pengakuan dan perlindungan terhadap harkat serta martabat manusia. Hal ini mencerminkan komitmen untuk menjamin hak-hak individu dan menciptakan keadilan sosial, yang merupakan inti dari Pancasila sebagai dasar negara. Dengan demikian, perlindungan hukum di Indonesia tidak hanya mengikuti

⁵² Yanuar Rasyid Hidayat, Raden. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Pp No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pppk Berkepastian Hukum, http://repository.unpas.ac.id/68287/1/ARIKEL_TESIS_PPPK_YANUAR.pdf. diakses pada 18 Agustus 2025 2025

⁵³ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

model Barat, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai lokal yang mendukung kesejahteraan dan martabat setiap warga negara.

Dalam sistem negara hukum, hukum berfungsi sebagai kerangka aturan yang mengatur seluruh aspek penyelenggaraan negara, pemerintahan, dan kehidupan masyarakat secara umum. Hukum di sini tidak sekadar sebagai pedoman, melainkan sebagai landasan utama yang memastikan jalannya tata kelola negara berjalan sesuai dengan prinsip keadilan dan ketertiban. Tujuan utama dari keberadaan hukum dalam negara hukum adalah untuk menciptakan suasana masyarakat yang damai, adil, dan bermakna, serta untuk mewujudkan keadilan sosial, ketertiban, dan manfaat bersama. Dengan demikian, negara hukum bertujuan agar tindakan pemerintah dan masyarakat selalu berlandaskan pada prinsip-prinsip hukum yang adil dan sesuai dengan tujuan penyelenggaraan negara. Dalam konteks ini, hukum diposisikan sebagai alat yang sangat penting dalam mengatur dan menertibkan kehidupan bernegara, memastikan bahwa semua aspek pemerintahan dan kegiatan masyarakat berlangsung secara tertib, terorganisir, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.⁵⁴

PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Perlindungan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang statusnya merupakan pegawai tidak tetap karena jangka waktu kerja tertentu, atau yang sebelumnya dikenal sebagai pegawai non PNS, honorer, atau tidak tetap. Bentuk perlindungan yang diberikan adalah dengan menyediakan aturan dan alasan pemutusan hubungan perjanjian kerja yaitu:

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat terjadi dalam beberapa kondisi, antara lain:

1. Jangka waktu perjanjian berakhir;

⁵⁴ Yanuar Rasyid Hidayat, Raden. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Pp No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pppk Berkepastian Hukum, http://repository.unpas.ac.id/68287/1/ARIKEL_TESIS_PPPK_YANUAR.pdf. diakdes pada 18 Agustus 2025 2025

2. Meninggal dunia;
3. Permintaan sendiri;
4. Pensiun;
5. Tidak cakap secara jasmani atau rohani.

Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan dengan hormat dalam hal:

1. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan;
2. Melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tingkat berat;
3. Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dilakukan dengan hormat jika:

1. Terjadi penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945;
2. Melakukan tindak pidana atau penyelewengan;
3. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Pemerintah tidak dapat secara sepahak memutuskan hubungan kerja di luar alasan yang telah disebutkan, meskipun masih terdapat beberapa pengaturan yang berpotensi merugikan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Salah satu celah tersebut adalah bahwa pelanggaran disiplin dapat memberatkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, karena ketidakpatuhan terhadap kewajiban atau pelanggaran larangan dalam perjanjian kerja dapat langsung dikenakan sanksi disiplin berat yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja.⁵⁵

Dalam konteks perlindungan hukum, hukum berfungsi untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan kepentingan-kepentingan yang sering kali bertentangan di masyarakat. Oleh karena itu, hukum harus mampu mereduksi benturan kepentingan seminimal mungkin. Dengan demikian, perlindungan hukum mencerminkan fungsi hukum sebagai sarana untuk memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Pada dasarnya, hukum adalah perlindungan terhadap kepentingan manusia yang diwujudkan dalam bentuk kaidah atau norma.

⁵⁵ Rita Kartika dan Atik Krustiyati. (2023), *Kepegawaian Dalam Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta Selatan: Damera Pers

Imam Soepomo menyatakan bahwa perlindungan pekerja mencakup lima bidang hukum perburuhan: pengerahan/penempatan tenaga kerja, hubungan kerja, kesehatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial buruh. Peran negara dalam konteks ketenagakerjaan adalah untuk memberikan keamanan, kenyamanan, dan ketertiban bagi seluruh rakyat. Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga menciptakan kemanfaatan dan keadilan.

Pemutusan hubungan kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat terjadi karena dalam PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diikat oleh perjanjian kerja minimal satu tahun. Selain itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat menjadi pegawai kontrak seumur hidup jika kontrak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian terus diperpanjang karena kebutuhan tenaga kerja.

PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja telah mengakomodasi jaminan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Dalam Pasal 75 angka (1), dijelaskan bahwa jaminan sosial mencakup:

- a. Jaminan hari tua;
- b. jaminan kesehatan;
- c. jaminan kecelakaan kerja;
- d. jaminan kematian; dan
- e. bantuan hukum.

Dalam ranah hukum administrasi, perlindungan terhadap subjek hukum diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik secara preventif maupun represif. Perlindungan publik terhadap warga negara diimplementasikan ketika tindakan administrasi negara berpotensi menimbulkan kerugian, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara bertujuan untuk memastikan bahwa tindakan tersebut sejalan dengan hukum, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Oleh karena itu, asas-asas umum pemerintahan yang baik memainkan peranan krusial dalam menjaga hubungan harmonis antara pemerintah dan masyarakat.

Perlindungan hukum tidak hanya terbatas pada hak-hak ekonomi, tetapi juga mencakup keberlanjutan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja setelah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja meliputi aspek ekonomis, sosial, dan teknis. Perlindungan sosial tidak hanya berfokus pada kesehatan fisik, tetapi juga mencakup kesehatan mental, yang sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki keyakinan dan ketahanan mental. Dengan mental yang kuat, setiap alumni Pegawai Pemerintah dapat memanfaatkan pengalaman kerja mereka di pemerintahan secara optimal.⁵⁶

2.4 Kewenangan Pemerintah

Menurut Pasal 1 angka (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, Kewenangan Pemerintahan yang selanjutnya disebut Kewenangan adalah kekuasaan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk bertindak dalam ranah hukum publik.⁵⁷

H.D. Stout menjelaskan bahwa: "*Bevoegdheid is een begrip uit het bestuurlijke organisatierecht, wu kan worden omschreven als het geheel van regels dat betrekking he op de verkrijging en uitoefening van bestuursrechtelijke bevoegdheden door publiekrechtelijke rechtssubjecten in het bestuursrechtelijke rechtsverkeer.*" yang berarti bahwa wewenang adalah pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik dalam hubungan hukum publik.

Lebih lanjut, H.D. Stout, dengan mengutip pendapat Goorden, menyatakan bahwa wewenang adalah "*het geheel van rechten en plichten dat hetzij explicet door de wetgever aan publiekrechtelijke rechtssubjectem is toegekend*" yang berarti

⁵⁶ Yanuar Rasyid Hidayat, Raden. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Pp No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pppk Berkepastian Hukum, http://repository.unpas.ac.id/68287/1/ARIKEL_TESIS_PPPK_YANUAR.pdf. Diakdes pada 24 Mei 2025

⁵⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

keseluruhan hak dan kewajiban yang secara eksplisit diberikan oleh pembuat undang-undang kepada subjek hukum publik.

Menurut F.P.C.L. Tonnaer, "*Overheidsbevoegdheid wordt in dit verband opgevat als het vermogen om positief recht vast te stellen en aldus rechtsbetrekkingen tussen burgers onderling en tussen overheid en te scheppenso*" yang menunjukkan bahwa kewenangan pemerintah dalam konteks ini dianggap sebagai kemampuan untuk melaksanakan hukum positif.

Sementara itu, Bagir Manan, menegaskan bahwa wewenang dalam bahasa hukum tidak sama dengan kekuasaan (*macht*), di mana kekuasaan hanya menggambarkan hak untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan dalam hukum, wewenang mencakup hak dan kewajiban (*rechten en plichten*).

Kewenangan, sebagai hak untuk menggunakan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pejabat atau institusi sesuai dengan aturan yang berlaku, melibatkan kemampuan untuk melakukan tindakan hukum yang sah berdasarkan prosedur formal. Dalam konteks Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara, kewenangan memiliki peran yang sangat penting, bahkan F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek menyebutnya sebagai konsep inti dalam kedua bidang hukum tersebut.⁵⁸

2.5 Jenis-Jenis Kewenangan

Dalam konteks hukum administrasi negara, terdapat tiga cara utama untuk memperoleh kewenangan pemerintah, yaitu atribusi, delegasi, dan mandat, yang masing-masing memiliki karakteristik serta konsekuensi hukum yang berbeda.

Atribusi merujuk pada kewenangan yang diberikan secara langsung oleh pembentuk undang-undang atau konstitusi kepada badan atau pejabat pemerintahan tertentu. Kewenangan ini bersifat asli (*inherent*) dan melekat pada jabatan tersebut sejak awal, tanpa perlu pelimpahan dari pihak lain. Contohnya adalah kewenangan DPR dalam proses pembentukan undang-undang. Kewenangan atribusi bersifat permanen dan tidak dapat dialihkan kecuali ada perubahan dalam undang-undang,

⁵⁸ Ridwa HR. (2018), *Hukum Administrasi Negara*, Depok: Rajawali Pers.

di mana pejabat atau badan yang menerima atribusi bertanggung jawab penuh atas pelaksanaan kewenangan tersebut.

Di sisi lain, delegasi adalah proses pelimpahan kewenangan dari satu organ pemerintahan kepada organ pemerintahan lain yang biasanya berada pada tingkat yang lebih rendah atau berbeda. Pelimpahan ini harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan dan umumnya terjadi dalam hubungan hirarkis, seperti dari menteri kepada direktur jenderal di kementerian. Perbedaan utama antara delegasi dan atribusi adalah bahwa dalam delegasi, tanggung jawab dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kewenangan berpindah kepada penerima delegasi, dan pemberi delegasi tidak dapat menggunakan kewenangan tersebut selama pelimpahan belum dicabut (asas *contraries actus*). Delegasi cenderung lebih permanen dibandingkan mandat dan melibatkan pelimpahan kewenangan yang lebih formal.

Sementara itu, mandat adalah pelimpahan pelaksanaan kewenangan dari satu pejabat kepada pejabat lain, tetapi tanggung jawab tetap berada pada pemberi mandat. Mandat biasanya lebih *fleksibel* dan dapat berubah sesuai dengan arahan dari pemberi mandat, contohnya adalah ketika seorang atasan memberikan tugas kepada bawahannya untuk menjalankan kewenangan tertentu atas namanya. Perbedaan utama antara mandat dan delegasi adalah bahwa tanggung jawab tetap pada pemberi mandat dan kewenangan dapat diambil kembali kapan saja, sehingga mandat lebih bersifat sebagai perintah pelaksanaan tugas daripada pelimpahan kewenangan secara formal.⁵⁹

2.5.1 Kewenangan Pemerintah dalam Perlindungan Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah salah satu jenis Aparatur Sipil Negara yang diatur oleh UU ASN. Berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diangkat melalui kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, namun tetap memiliki hak dan perlindungan hukum yang diakui

⁵⁹<https://www.hukumonline.com/klinik/a/pengertian-atribusi--delegasi-dan-mandat-lt5816ab6ea74a7/> diakses pada 4 Juni 2025

oleh pemerintah.⁶⁰ Pemerintah memiliki kewenangan penuh untuk menetapkan, melaksanakan, dan melindungi hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai dengan Pasal 57 ayat (1) PP No. 49 Tahun 2018, yang mencakup:

1. Jaminan Hari Tua
2. Jaminan Kesehatan
3. Jaminan Kecelakaan Kerja
4. Jaminan Kematian
5. Bantuan Hukum.

Perlindungan ini disediakan melalui sistem jaminan sosial nasional, mirip dengan jaminan yang diterima oleh PNS. Terdapat perbedaan penting, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak mendapatkan jaminan pensiun seperti PNS, melainkan jaminan hari tua.⁶¹ Evaluasi kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan tanggung jawab pemerintah yang dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang (PyB) di setiap instansi. Proses evaluasi ini harus objektif, terukur, akuntabel, melibatkan partisipasi, dan transparan. Hasil evaluasi kinerja ini menjadi dasar untuk perpanjangan kontrak kerja, pemberian tunjangan, pengembangan kompetensi, hingga pemutusan hubungan kerja jika tidak memenuhi target yang ditetapkan dalam kontrak.⁶²

Jika terjadi pelanggaran hak atau pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak mendapatkan perlindungan hukum. Mekanisme perlindungan hukum untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja meliputi:

⁶⁰ Dwi Aryanti Ramadhani dan 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).

⁶¹ <https://bkd.trenggalekkab.go.id/2019/02/27/perlindungan-bagi-pns-dan-pppk/> diakses pada 5 Mei 2025

⁶² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

1. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan ASN (BPASN) sesuai dengan PP No. 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.
2. Jika hasil banding tidak memuaskan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN).⁶³

Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah memberikan kesempatan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk membela hak-haknya melalui jalur hukum yang jelas dan sistematis. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur oleh kontrak kerja yang bersifat perdata antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan instansi pemerintah. Kontrak ini menjadi dasar hubungan hukum antara keduanya, sehingga hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai pekerja terlindungi secara legal, baik dalam aspek administratif maupun perdata.⁶⁴

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pemerintah memiliki otoritas penuh dalam memberikan perlindungan hak kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, baik melalui jaminan sosial, perlindungan hukum, maupun mekanisme evaluasi kinerja. Perlindungan ini diatur secara jelas dalam berbagai regulasi, memastikan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja memperoleh hak dan perlakuan yang adil selama masa kerja mereka. Jika hak-hak mereka dilanggar, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat menempuh jalur administratif dan hukum untuk mendapatkan keadilan.

⁶³ Yudit Aditiya Putra, dkk. (2023), Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah, *Jurnal Pegegakan Hukum Indonesia*, 4(2).

⁶⁴ Dwi Aryanti Ramadhani dan 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).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum dengan cara menganalisisnya.⁶⁵ Pendekatan masalah dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1. Pendekatan Normatif:

Pendekatan Normatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada norma hukum utama, yang menelaah aspek teoritis terkait asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan, doktrin-doktrin hukum, serta peraturan dan sistem hukum.

2. Pendekatan Empiris:

Pendekatan Empiris bertujuan untuk mempelajari hukum dan realitas yang ada di lapangan, berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan.⁶⁶

Penelitian hukum normatif empiris adalah penelitian yang mengkaji penerapan ketentuan hukum normatif (seperti kodifikasi, undang-undang, atau kontrak) secara aktual dalam setiap peristiwa hukum yang terjadi di masyarakat.

Penggunaan kedua pendekatan tersebut bertujuan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas dan akurat terhadap permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini untuk penulisan skripsi.

⁶⁵ Depri Liber Sonata. (2014), Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris: Karakteristik Khas Dari Metode Meneliti Hukum, *Fiat Justicia Jurnal Ilmu*, 8(1).

⁶⁶ Muhaimin. (2020), *Metode Penulisan Hukum*, Mataram University Press.

3.2 Sumber dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data lapangan dan data kepustakaan, yang dibedakan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui studi dan penelitian di lapangan. Data ini akan dikumpulkan melalui wawancara dengan: Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Barat, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Barat, serta tiga Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat, yang meliputi Teknisi, Guru, dan Tenaga Kesehatan (Nakes).

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan, yang dihasilkan melalui kajian literatur dan perundang-undangan. Data sekunder ini mencakup bahan hukum sekunder yang terdiri dari:

1. Bahan Hukum Primer yaitu, hukum yang memiliki kekuatan mengikat, seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya, antara lain:
 - a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
 - b. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
 - c. Peraturan pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti literatur, makalah, dan sumber lain yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.
3. Bahan Hukum Tersier, kamus yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka dan studi lapangan.

1. Studi Pustaka:

Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, menelaah, mencatat, serta mengutip berbagai literatur, dokumen, peraturan pemerintah, dan perundangan undangan yang berkaitan dengan topik dan ruang lingkup penelitian ini.⁶⁷

2. Studi Lapangan:

Studi lapangan dilakukan melalui wawancara dengan responden yang telah ditentukan sebelumnya. Metode yang digunakan mencakup pengamatan langsung di lapangan serta pengajuan pertanyaan yang disusun secara sistematis untuk mendapatkan jawaban terkait permasalahan dalam penulisan skripsi ini. Narasumber yang akan diwawancara adalah: Bapak Rahmad, S.Kom. Bagian Pensiun Bidang Pengadaan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Barat, Bapak Maskuri, S.Pd., M.M. Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Barat, dan 2 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat, yang terdiri dari: Ibu Silvia Diana, S.Pd.SD guru pada SD N2 Padang Cahya dan Ibu Nia Aprilia, S.E. staf pada bagian Pensiun Bidang Pengadaan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Lampung Barat.

3.4 Pengolahan Data

Tahap pengolahan data dalam penelitian ini mencakup kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Identifikasi Data, Identifikasi data dilakukan dengan mencari data yang relevan dengan pembahasan, termasuk menelaah peraturan, buku, atau artikel yang berkaitan dengan judul dan permasalahan yang diangkat.

⁶⁷ Zainuddin Ali, (2009), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika

- b. Klasifikasi Data, setelah identifikasi, data yang diperoleh akan diklasifikasikan dan dikelompokkan untuk memastikan bahwa data yang digunakan bersifat objektif.
- c. Penyusunan Data, Penyusunan data dilakukan sesuai dengan sistematika yang telah ditetapkan dalam penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan.

3.5 Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang ada, data tersebut perlu dianalisis. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian di lapangan ke dalam bentuk penjelasan yang sistematis. Hal ini bertujuan agar data tersebut memiliki makna dan dapat dirangkum untuk pembahasan pada bab-bab selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebagaimana telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi perlindungan hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat telah tercapai secara substantif dan sejalan dengan amanat regulasi nasional, menjamin kepastian status serta kesejahteraan pegawai. Pemerintah daerah telah memastikan pemenuhan hak ekonomi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, termasuk gaji, tunjangan, dan kesempatan sertifikasi, yang dinilai setara dengan PNS. Implementasi UU ASN secara signifikan memperkuat perlindungan ini dengan menyamakan hak, menyetarakan gaji dan tunjangan, dan memberikan hak Jaminan Hari Tua kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menjamin kepastian finansial pasca-pensiun. Selain itu, terdapat mekanisme penyelesaian sengketa yang dimulai dengan mufakat/musyawarah serta pemberian bantuan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bersangkutan. Meskipun demikian, perlindungan masih menyisakan celah hukum, terutama pada aspek disiplin di mana pelanggaran dapat langsung berujung pada PHK, dan belum adanya penjelasan parameter penilaian target kinerja yang berbeda dengan sistem *grading* pada PNS, menunjukkan bahwa diperlukan penyempurnaan regulasi untuk mewujudkan keadilan.
2. Faktor perlindungan hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Barat secara keseluruhan telah tercapai dan berjalan secara substantif, sejalan dengan amanat UU ASN, terutama penyetaraan hak

melalui UU ASN. Ketercapaian ini ditopang oleh faktor pendukung berupa jaminan Hak Ekonomi (gaji, tunjangan, dan sertifikasi) yang setara PNS, jaminan Bantuan Hukum dan Jaminan Hari Tua, serta Kontrak Kerja jangka panjang yang stabil. Namun, pemenuhan hak tersebut terhambat oleh faktor administratif utama, yakni terjadi Keterlambatan Pembayaran Gaji Tepat Waktu. Hambatan ini bukan disebabkan ketiadaan anggaran, melainkan oleh kompleksitas proses verifikasi data yang rumit antar lembaga (BKN, Kemenkeu, Pemda) dan permasalahan perubahan kebijakan saat transisi anggaran, yang menuntut perbaikan efisiensi birokrasi daerah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, adapun saran penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk memperkuat perlindungan hak substantif, Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Barat disarankan fokus pada tiga peningkatan utama. Pertama, penting untuk meningkatkan evaluasi kinerja secara berkala agar kinerja baik menjadi acuan perpanjangan kontrak. Kedua, peningkatan sosialisasi hak-hak substantif harus diperkuat, agar pegawai lebih memahami dan memperjuangkan haknya. Ketiga, pengembangan program pelatihan dan peningkatan kapasitas perlu diintensifkan, guna meningkatkan kompetensi dan kinerja. Selain upaya operasional ini, Pemda perlu menyusun petunjuk teknis yang detail mengenai parameter penilaian ketidakcapaian target kinerja, untuk menjamin kepastian hukum.
2. Untuk mengatasi faktor penghambat, khususnya keterlambatan gaji yang disebabkan oleh proses administrasi dan perubahan kebijakan, Pemerintah Kabupaten Lampung Barat disarankan untuk mengambil langkah strategis yang terfokus. Pemda perlu membangun sistem administrasi digital yang terintegrasi antara BKD, Dinas Pendidikan, dan BPKAD untuk memangkas waktu verifikasi data kepegawaian dan anggaran, sehingga mencegah keterlambatan pembayaran gaji yang berulang. Selain itu, perlu disusun protokol manajemen transisi anggaran yang ketat pada masa pergantian pemerintahan atau awal tahun anggaran. Protokol ini harus menjamin alokasi

dana gaji ASN diprioritaskan dan diamankan di awal, mencegah penundaan pencairan akibat penyesuaian kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ali, Zainuddin. (2009), *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Deviani, Eka dan Rifka Yudhi. (2022), *Hukum Kepegawaian Historis Dan Aktualitas Aparatur Sipir Negara*, Bandara Lampung: Pusaka Media.
- Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat. (2018), *hukum kepegawaian di indonesia edisi kedua*, Jakarta: Sinar Grafika.
- HR, Ridwan. (2018), *Hukum Administrasi Negara*, Depok: Rajawali Pers.
- Jackson, Charles. (2014), *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Bandar Lampung: Justice Publisher.
- Kartika, Rita dan Atik Krustiyati. (2023), *Kepegawaian Dalam Pemerintahan Di Indonesia*, Jakarta Selatan: Damera Pers.
- Muhammad, Abdulkadir. (2024), *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Sasongko, Wahyu, (2020), *Mengenal Tata Hukum Indonesia*, Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Wulandari, Ratih. (2020), *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Rumah Sakit Umum Daerah*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Yudhi, Rifka. dkk. (2024), *Hukum Kepegawaian*, Bandar Lampung: Justice Publisher.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara

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

Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 Tentang pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Bupati Kabupaten Lampung Barat Nomor 24 Tahun 2023 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah

Jurnal dan Artikel

Aditiya Putra, Yudit. dkk. (2023), Perlindungan Hukum Untuk Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Pemerintah, *Jurnal Pegegakan Hukum Indonesia*, 4(2).

Ayusari, Tri Widhi, dkk, (2020), "Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Implikasinya Terhadap Hak dan Kewajiban Kepegawaian (Studi di Kabupaten Banyumas)," *Jurnal Soedirman Law Review*, 2(1).

Hidangkaullah, Rizki. (2019) "Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Yang Di-PHK Dalam Masa Kontrak Berdasarkan Hukum Positif Indonesia," *Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Mataram*.

Moh. Hanif Adzhar, Devi Widya Nirmala. Studi Literatur: Analisis Kritis Perkembangan Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru Dan Tenaga Kependidikan di Indonesia,

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/123658796/ANALISIS_KEBIJAKA_N_P3K-libre.pdf, diakses pada 22 September 2025

Mustafid, Hidayat. (2017), Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Budaya Organisasi, *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01)

Muzayannah. (2020), “Pemahaman Terhadap Tanggungjawab, Hak Dan Kewajiban Pegawai Terhadap U.U. No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*, 6(1).

Nadhila Qomarani, Legina. (2020), Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung*, 4(2)

Onibala, David A. dkk, (2019), Disiplin Aparatur Sipil Negara Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Dan Fungsi Di Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa, *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 3(3).

Prayogo. R. Tony. (2016), Penerapan asas kepastian hukum dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 tentang Hak Uji Materiil dan dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/PMK/2005 tentang Pedoman Beracara dalam Pengujian Undang-Undang sangat penting untuk menjamin keadilan dan kepastian bagi semua pihak yang terlibat dalam proses hukum, *Jurnal Legislasi Indonesia*, 13(02).

Ramadhani, Dwi Aryanti dan 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).

Yanuar Rasyid Hidayat, Raden. Perlindungan Hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK Berkepastian Hukum, http://repository.unpas.ac.id/68287/1/ARIKEL_TESIS_PPPK_YANUAR.pdf, diakses pada 24 Mei 2025.

Zainuddin, Muhammad dan Aisyah Dinda Karina. (2023), Penggunaan Metode Yuridis Normatif Dalam Membuktikan Kebenaran Pada Penelitian Hukum, *Smart Law Journal*, 2(2).

Website:

<http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/164/3/BAB%20II%20STUDI%20PUSTAKA.pdf> diakses pada 25 Mei 2025

<https://bic.id/artikel/perbedaan-pns-dan-pppk/> diakses pada 15 Agustus 2025

<https://bidangekonomibappedalampungbarat.blogspot.com/2014/06/gambaran-umum-kabupaten-lampung-barat.html> diakses pada 21 Agustus 2025

- <https://bnp.jambiprov.go.id/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga-negara-menurut-ahlinya> diakses pada 15 April 2025
- <https://eprints.stialanmakassar.ac.id/id/eprint/2301/13/14.%20BAB%20II%20STUDI%20PUSTAKA.pdf> diakses pada 25 Mei 2025
- <https://fahum.umsu.ac.id/info/perlindungan-hukum-indonesia-pengertian-aspek-unsur-dan-contoh/> diakses pada 13 April 202
- <https://jdih.sukoharjokab.go.id/berita/detail/pengertian-perlindungan-hukum-dan-cara-memperolehnya> diakses pada 15 Maret 2025
- <https://kbbi.web.id/perlindungan> diakses pada 24 Mei 2025
- https://kbbi.web.id/perlindungan#google_vignette diakses pada 13 April 2025
- <https://lampung.tribunnews.com/2025/01/22/massa-aksi-damai-tolak-Pegawai-Pemerintah-dengan-Perjanjian-Kerja-paruh-waktu-mulai-bergerak-ke-kantor-bupati-lampung-barat> diakses pada tanggal 12 Maret 2025
- <https://pasla.jambiprov.go.id/hak-dan-kewajiban-warga-negara-indonesia/> diakses pada 15 April 2025
- <https://setkab.go.id/inilah-hak-hak-dan-kewajiban-asn-yang-direkrut-melalui-jalur-pppk/> diakses pada 23 September 2025
- <https://umsu.ac.id/berita/perbedaan-antara-pppk-pns/> diakses pada 25 Mei 2025
- https://www.bkd.sultengprov.go.id/detail_berita?id=45&kd_art=1660715129 diakses pada 25 Mei 2025
- <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230830141929-532-992412/sri-mulyani-beberkan-alasan-gaji-guru-dan-nakes-pppk-sering-telat> diakses pada 22 September 2025
- <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6241050/pengertian-hak-dan-kewajiban-warga-negara-menurut-para-ahli> diakses pada 15 April 2025
- <https://www.fkgpetigaka.or.id/profil/sejarah/> diakses pada 23 September 2025
- <https://www.gramedia.com/literasi/perlindungan-hukum/> diakses pada 16 Maret 2025
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/> diakses pada 15 Maret 2025
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dc9c/> diakses pada 15 Maret 2025
- <https://www.hukumonline.com/berita/a/teori-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli-lt63366cd94dc9c/?page=1> diakses pada 26 September 2025

https://www.kupastuntas.co/2025/03/21/thr-pppk-pemkab-lampung-barat-dipangkas-disdik-efisiensi-anggaran#google_vignette diakses pada 20 April 2025

<https://www.liputan6.com/feeds/read/5755286/asn-adalah-pengertian-tugas-hak-dan-kewajiban-aparatur-sipil-negara?page=3> diakses pada 24 Mei 2025