

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPK) PADA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh
CHINDY ARUM SEPTIANI
NPM. 2212011183



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG

Oleh

CHINDY ARUM SEPTIANI

Perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), khususnya Guru PPPK SMA/SMK, merupakan bagian penting dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertujuan menjamin kepastian hukum, profesionalitas, dan kesejahteraan tenaga pendidik. Meskipun secara normatif Guru PPPK telah diakui sebagai ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam praktiknya pelaksanaan perlindungan hukum masih menghadapi berbagai hambatan.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana perlindungan hukum bagi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) SMA/SMK di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung; dan (2) faktor-faktor apa saja yang menghambat perlindungan hukum bagi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) SMA/SMK di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Pendekatan masalah yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dan empiris. Data diperoleh melalui studi pustaka dan studi lapangan, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum pengangkatan, perlindungan hukum bagi Guru PPPK masih terbatas dan belum memberikan kepastian status kepegawaian. Setelah pengangkatan, perlindungan hukum menjadi lebih jelas melalui kepastian status sebagai ASN, mekanisme pengaduan dan permasalahan kepegawaian, mekanisme disiplin yang terstruktur, pendampingan hukum dalam melaksanakan tugas profesi, kepastian pemenuhan hak-hak dan jaminan kesehatan, serta evaluasi kinerja yang objektif. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan berupa keterbatasan pemahaman dan pelaksanaan terhadap hak jaminan sosial, belum jelasnya arah pengembangan karier, serta penempatan guru yang belum sepenuhnya sesuai kebutuhan sekolah.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Guru PPPK, Aparatur Sipil Negara, Provinsi Lampung.

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION FOR GOVERNMENT EMPLOYEES WITH EMPLOYMENT CONTRACTS (PPPK) AT THE DEPARTMENT OF EDUCATION AND CULTURE OF LAMPUNG PROVINCE

By

CHINDY ARUM SEPTIANI

Legal protection for Government Employees with Employment Contracts, particularly Senior High School/Vocational High School (SMA/SMK) PPPK teachers, constitutes an essential part of the State Civil Apparatus system aimed at ensuring legal certainty, professionalism, and the welfare of educators. Although normatively PPPK teachers have been recognized as part of the ASN based on Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus, in practice the implementation of legal protection still faces various obstacles.

The problems examined in this study are: (1) how legal protection is provided for SMA/SMK PPPK teachers at the Department of Education and Culture of Lampung Province; and (2) what factors hinder the legal protection of SMA/SMK PPPK teachers at the Department of Education and Culture of Lampung Province. This research employs normative and empirical legal research approaches. Data were collected through literature study and field research and subsequently analyzed using descriptive qualitative methods.

The results show that prior to appointment, legal protection for PPPK teachers is still limited and does not provide certainty regarding employment status. After appointment, legal protection becomes clearer through the certainty of ASN status, mechanisms for complaints and personnel issues, structured disciplinary mechanisms, legal assistance in carrying out professional duties, assurance of the fulfillment of rights and health insurance, as well as objective performance evaluations. However, in its implementation, several obstacles remain, including limited understanding and implementation of social security rights, unclear career development pathways, and teacher placements that are not fully aligned with school needs.

Keywords: Legal Protection, PPPK Teachers, State Civil Apparatus, Lampung Province.

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPK) PADA DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG**

**Oleh :
CHINDY ARUM SEPTIANI**

Skripsi

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

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



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPPK) PADA
DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Chindy Arum Septiani**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2212011183**


Bagian : **Hukum Administrasi Negara**
Fakultas : **Hukum**




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


Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H.
NIP. 198206232008121003

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.
NIP. 198403212006042001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

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



Sekretaris/Anggota : Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H.



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



2. Dekan Fakultas Hukum



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP. 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 April 2026

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chindy Arum Septiani
Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011183
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi saya yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung." Benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/Dt/2010. Semua hasil yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 15 April 2026
Penulis



Chindy Arum Septiani
NPM. 2212011183

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Chindy Arum Septiani, lahir di Kota Bandar Lampung pada tanggal 8 September 2004. Sebagai anak keempat dari pasangan Drs. Watiyo Hadilaksono dan Ibu Anni Karo, S.E., M.M. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2007 di Taman Kanak-Kanak (TK) lalu Penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Xaverius 3 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2016, kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Fransiskus Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya Penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Fransiskus Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2022.

Pada tahun 2022 penulis diterima sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menjadi mahasiswa penulis mengikuti kegiatan organisasi, yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Dewan Perwakilan Mahasiswa (UKM U DPM), Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Bina Rohani Islam (UKM U BIROHMAH), Unit Kegiatan Mahasiswa Universitas Koperasi Mahasiswa (UKM U KOPMA), Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Pusat Studi Bantuan Hukum Unila (UKM F PSBH), Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Forum Silaturahmi dan Studi Islam Fakultas Hukum (UKM F FOSSI FH), dan penulis juga pernah menjadi Wakil Ketua Bidang Kesekretariatan Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN). Pada Januari tahun 2025 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Cabang, Kecamatan Bandar Surabaya, Kabupaten Lampung Tengah.

MOTTO

“Cukuplah Allah sebagai penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung.”

(QS Ali’Imran Ayat 173)

“Ubah luka-lukamu menjadi kebijaksanaan.”

(Oprah Winfrey)

“Hiduplah seolah-olah anda akan mati besok. Belajarlah seolah-olah anda hidup selamanya.”

(Mahatma Gandhi)

PERSEMBAHAN



Dengan penuh rasa syukur, aku mengucapkan segala puji bagi Allah SWT, Allah yang Maha Baik dengan kasih-Nya selalu menguatkan di saat aku lemah, menuntunku ketika aku hampir menyerah, dan memelukku lewat cara-cara yang sering kali tak terlihat.

Untuk Mama tercinta, Anni Karo. Terima kasih telah menjadi rumah paling aman dalam hidupku. Terima kasih atas doa-doa yang tak pernah berhenti, atas pelukan yang selalu menguatkan, dan atas keyakinanmu padaku bahkan saat aku sendiri ragu pada diriku. Saat diam dan lelahmu, engkau tetap berdiri menjadi sandaran. Karya ini mungkin tak sebanding dengan pengorbananmu, Ma, tetapi semoga kelak aku bisa menjadi alasan dari senyummu, kebanggaan hatimu, dan doa-doa baikmu yang terjawab.

Untuk Papa tercinta, Watiyo Hadilaksono (Almarhum). Meski aku tak lagi bisa menggenggam tanganmu, namamu selalu hidup dalam setiap doaku. Langkahku hari ini adalah kelanjutan dari harapan-harapanmu yang dulu engkau titipkan dengan sederhana. Papa adalah kekuatan yang senyap dan selalu tetap hadir meski tak terlihat. Aku membawa namamu dalam setiap pencapaianku, Pa.

Untuk kakak-kakakku tersayang, Hendra Prasetyo, Andritiyo Nugroho, dan Bobi Tri Sesanurahim (Almarhum), terima kasih atas kasih sayang, dukungan, perhatian, dan doa yang selalu menyertai perjalananku. Kehadiran kalian menjadi bagian penting dalam setiap pencapaianku.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada seluruh Dosen Fakultas Hukum, atas ilmu, bimbingan, kesabaran, serta dedikasi yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Semoga segala ilmu yang diajarkan menjadi amal jariyah dan membawa keberkahan.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta’ala atas rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, doa, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih serta apresiasi yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan penuh kebaikan, kesabaran, dan perhatian telah menyediakan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran yang sangat bermanfaat bagi penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
2. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II yang dengan penuh kebaikan, kesabaran, dan perhatian telah menyediakan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran yang sangat bermanfaat bagi penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
3. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembahas I yang dengan sikap sangat baik dan penuh perhatian telah memberikan saran, pandangan, serta masukan yang berharga bagi penyempurnaan skripsi ini;
4. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Dosen Pembahas II yang dengan sikap sangat baik dan penuh perhatian telah memberikan saran, pandangan, serta masukan yang berharga bagi penyempurnaan skripsi ini;

5. Seluruh dosen, staf, dan karyawan/i Fakultas Hukum Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bantuan, serta pelayanan selama penulis menempuh pendidikan;
6. Mama tercinta Anni Karo, yang selalu menjadi sumber doa, kekuatan, dan kasih sayang tanpa batas;
7. Papa tercinta Watiyo Hadilaksono (Almarhum) yang telah berpulang saat penulis sedang mengerjakan skripsi ini, namun senantiasa menjadi sumber doa, teladan nilai kehidupan, serta cinta yang selalu menyertai dan menguatkan setiap langkah penulis.
8. Kakak-kakak tersayang, Hendra Prasetyo, Andritiyo Nugroho, dan Bobi Tri Sesa Nurohim (Almarhum), atas kehadiran, kasih sayang, dukungan, perhatian, dan semangat yang selalu menguatkan penulis;
9. Terima kasih kepada Bapak Thomas Amirico, S.Stp., M.H., selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung yang telah meluangkan waktu untuk bersedia diwawancarai dan membantu penelitian hingga penulis memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini;
10. Terima kasih kepada Bapak Drs. H. Suharto, S.Pd., M.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Bandar Lampung yang telah meluangkan waktu untuk bersedia diwawancarai dan membantu penelitian hingga penulis memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini;
11. Terima kasih kepada Guru-guru PPPK SMA Negeri 1 Bandar Lampung, yaitu Bapak Desmiyanto, S.E., Bapak M. Edwansyah Rissal, S.Pd., Ibu Clara Frames Wari, S.Pd., dan Bapak M.A.K. Ibrahim Izzah, yang telah meluangkan waktu untuk bersedia diwawancarai dan membantu penelitian hingga penulis memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini;
12. Terima kasih kepada Ibu Maria Habiba, S.Pd., M.Pd., selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 15 Bandar Lampung yang telah meluangkan waktu untuk bersedia diwawancarai dan membantu penelitian hingga penulis memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini;
13. Terima kasih kepada Guru-guru PPPK SMA Negeri 15 Bandar Lampung, yaitu Bapak Saifulloh, S.Pd., Ibu Mutiara, S.Pd., M.Pd., dan Ibu Lidiyana, S.Pd., yang

- telah meluangkan waktu untuk bersedia diwawancarai dan membantu penelitian hingga penulis memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini;
14. Sahabat-sahabat terbaik dalam grup “*MABA TILL END*” yang selalu menemani sejak awal perkuliahan hingga akhir perjuangan ini, yaitu Sisilia brh Harahap, Dhiya Syahla Aghniya, Alfi Nurmala Sari, Farros Syarief, Muhammad Akbar Yusuf, dan Muhammad Azizan Habibi;
 15. Almamater tercinta, Fakultas Hukum Universitas Lampung, yang telah menjadi tempat penulis menimba ilmu, membentuk cara berpikir, serta mengajarkan nilai-nilai akademik dan integritas. Semoga Allah Subhanahu wa Ta’ala senantiasa melimpahkan keberkahan, kebaikan, dan kemajuan bagi almamater;
 16. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan doa, dukungan, serta kepercayaan kepada penulis untuk terus berjuang hingga dapat menyelesaikan studi ini;
 17. Diri saya sendiri, Chindy Arum Septiani, yang telah berusaha bertahan, belajar untuk disiplin, dan berani melawan rasa lelah serta keraguan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga setiap usaha, doa, dan kesabaran yang telah dilalui dapat menjadi bekal berharga bagi langkah penulis di masa depan yang cerah.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta’ala membalas setiap kebaikan, doa, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, namun melalui setiap proses dan perjuangan yang telah dilalui, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menjadi bentuk pengabdian kecil dalam pengembangan ilmu hukum.

Bandar Lampung, 15 April 2026

Penulis,

Chindy Arum Septiani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
JUDUL	iv
PERSETUJUAN	v
MENGESAHKAN	vi
PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR BAGAN	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup.....	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Perlindungan Hukum	8
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	8
2.1.2 Jenis-Jenis Perlindungan Hukum	10
2.2 Aparatur Sipil Negara	12
2.2.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara	12

2.2.2 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara	13
2.2.3 Manajemen Aparatur Sipil Negara	15
2.3 Jenis-Jenis Aparatur Sipil Negara	20
2.3.1 Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	20
2.3.2 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	20
2.3.2.1 Perlindungan Hukum PPPK	22
2.3.2.2 Jenis-Jenis PPPK	24
2.3.2.2.1 Guru	24
2.3.2.2.2 Pustakawan	26
2.3.2.2.3 Teknisi	27
2.3.2.2.4 Operator	28
2.3.3 Perbedaan PNS dan PPPK	29
2.3.4 Guru PNS dan Guru PPPK	32
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Masalah.....	35
3.2 Sumber Data dan Jenis Data	36
3.2.1 Data Primer	36
3.2.2 Data Sekunder	37
3.3 Metode Pengumpulan Data	38
3.4 Pengolahan Data	39
3.5 Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1. Gambaran Umum Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung	41
4.2 Perlindungan Hukum Bagi PPPK Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.....	50
4.3 Faktor-Faktor Penghambat Perlindungan Hukum PPPK Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.....	64
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	77

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung	43
--	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Guru Honorer dan Pengangkatan PPPK Tahun 2025 di SMA Negeri 1 Bandar Lampung dan SMA Negeri 15 Bandar Lampung	52
---	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu bentuk aparatur negara yang pengaturannya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai perubahan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Mengacu pada Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, PPPK didefinisikan sebagai warga negara Indonesia yang telah melengkapi persyaratan tertentu dan diangkat melalui perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan secara profesional. Hubungan kerja PPPK bersifat kontraktual, yang berarti pegawai ini mempunyai hak dan kewajiban yang jelas berdasarkan isi perjanjian kerja yang dibuat dengan pemerintah sebagai instansi pengangkatan. Hal ini berbeda dengan pegawai negeri sipil (PNS) yang mendapatkan status kepegawaian tetap tanpa batas waktu kontrak.

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak hanya terbatas pada jabatan guru, tetapi juga mencakup berbagai jabatan profesional lain yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah. Pengaturan mengenai jenis jabatan PPPK tercantum pada Pasal 2 dan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang menegaskan bahwa jabatan PPPK meliputi jabatan fungsional dan jabatan pimpinan tinggi. Jabatan fungsional PPPK adalah jabatan yang pelaksanaan tugas yang dilaksanakan berdasarkan keahlian dan/atau keterampilan khusus yang dimiliki, seperti teknisi, operator, serta pustakawan sesuai kebutuhan instansi pemerintah.

Perancangan PPPK sebagai pengisi jabatan profesional menunjukkan bahwa skema ini ditujukan bagi tenaga kerja yang siap pakai guna mendukung kinerja organisasi pemerintahan. Perkembangan kebijakan PPPK selanjutnya dimanfaatkan sebagai solusi penataan tenaga honorer yang selama bertahun-tahun bekerja pada instansi pemerintah tanpa kepastian status kepegawaian, sehingga PPPK berfungsi sebagai instrumen kebijakan untuk memenuhi kebutuhan jabatan profesional sekaligus menyelesaikan persoalan ketenagakerjaan sektor publik.

Secara substansi, Skema PPPK memberikan keleluasaan bagi pemerintah pusat maupun daerah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki manusia aparatur negara. Fleksibilitas tersebut sangat relevan dalam sektor pelayanan publik, khususnya bidang pendidikan, yang masih menghadapi kekurangan tenaga pendidik.¹ Pemerintah memanfaatkan mekanisme PPPK untuk menjamin keberlangsungan layanan pendidikan tanpa harus sepenuhnya bergantung pada pengangkatan PNS. Melalui konteks ini, PPPK memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan, terutama pada sekolah negeri di daerah.

Status guru terutama di jenjang SMA/SMK sederajat memberikan kontribusi signifikan terhadap penyelenggaraan pendidikan nasional, sebagaimana tertuang dalam ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya Pasal 1 ayat (1), guru didefinisikan sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan yang memiliki tanggung jawab utama dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, yang mencakup aktivitas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik. Ketentuan ini menegaskan bahwa guru bukan sekadar tenaga pengajar sementara, melainkan profesi dengan tanggungjawab besar dalam membentuk karakter, kecerdasan, dan kompetensi peserta didik. Sejalan dengan itu, hak-hak PPPK diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang meliputi pendapatan, bentuk apresiasi yang memotivasi, berbagai tunjangan, penyediaan fasilitas, serta perlindungan dalam bentuk jaminan sosial, bantuan hukum, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Penguatan kesejahteraan

¹ 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), hlm. 11.

tersebut juga ditegaskan melalui Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK sehingga keberadaan PPPK, khususnya guru, tidak hanya berkaitan dengan pemenuhan jumlah tenaga pengajar, namun juga berkaitan dengan kewajiban negara untuk memastikan adanya perlindungan hukum yang memadai.

Kondisi di Provinsi Lampung menunjukkan dinamika nyata terkait implementasi kebijakan PPPK, terutama bagi guru SMA/SMK yang terletak langsung di bawah kewenangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Tahap I pelantikan PPPK dilakukan pada 30 Juli 2025, Pemerintah Provinsi Lampung melantik 5.469 pegawai, termasuk 2.514 PPPK dari lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dengan 1.120 orang di antaranya merupakan guru SMA/SMK. Namun, dikutip melalui berita *Lampost* pada Tahap II pelantikan 1 Oktober 2025, muncul persoalan ketika 778 guru PPPK menyampaikan keberatan atas pemberian kontrak kerja yang hanya berdurasi satu tahun, berbeda dengan kontrak Tahap I yang mencapai lima tahun.² Perbedaan ini menimbulkan keresahan dan kekhawatiran mengenai keberlangsungan karier guru PPPK dan keberlanjutan hubungan kerja guru PPPK.

Kondisi-kondisi tersebut memperlihatkan bahwa persoalan PPPK di Provinsi Lampung tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga menyentuh aspek perlindungan hukum. Perbedaan durasi kontrak, keterlambatan pembayaran gaji, serta ketidakpastian mengenai perpanjangan perjanjian kerja menunjukkan adanya kerentanan posisi hukum PPPK, khususnya guru SMA/SMK. Situasi ini berdampak pada rasa aman, motivasi kerja, serta keberlanjutan profesionalitas guru PPPK dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Ketentuan mengenai jangka waktu perjanjian kerja PPPK pada dasarnya telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Mengacu pada ketentuan Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, masa perjanjian kerja PPPK ditetapkan

² Delima Napitupulu dan Umar Robbani. (2025). Guru PPPK Tahap 2 di Lampung Kecewa Hanya Dapat Kontrak 1 Tahun. <https://lampost.co/humaniora/guru-pppk-tahap-2-lampung-kontrak-1-tahun/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 12:35 WIB). Mengingat pengangkatan PPPK baru dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 penulis belum menemukan satupun jurnal yang mengulas permasalahan perlindungan hukum pada PPPK.

paling sedikit selama satu tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kebutuhan instansi serta hasil penilaian kinerja.³ Ketentuan ini memberikan kewenangan kepada instansi pemerintah pusat maupun daerah untuk menentukan durasi kontrak dalam rentang satu hingga lima tahun dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, jenis jabatan, serta kemampuan keuangan daerah. Pasal 37 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK juga mengatur bahwa perpanjangan perjanjian kerja bagi PPPK yang menduduki jabatan pimpinan tinggi tertentu bisa diberikan paling lama lima tahun.⁴ Sehingga, pengangkatan dan penggajian PPPK bergantung pada kemampuan keuangan pemerintah daerah masing-masing.

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara. Pasal 60 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai ASN menegaskan bahwa durasi kontrak kerja bagi PPPK ditetapkan minimal satu tahun dan dapat diperpanjang apabila masih diperlukan oleh instansi, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja serta memperoleh persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian.⁵ Kontrak awal PPPK diberikan dengan jangka waktu paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang secara berulang. Ketentuan tersebut dikaitkan dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang mengatur batas usia pensiun Pegawai ASN, termasuk PPPK. Pasal tersebut membedakan batas usia pensiun berdasarkan klasifikasi jabatan, yaitu jabatan manajerial dan jabatan nonmanajerial. Jabatan manajerial memiliki batas usia pensiun 60 tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, madya, dan pratama, serta 58 tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas. Jabatan nonmanajerial menetapkan batas usia pensiun sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional dan 58 tahun bagi pejabat pelaksana.⁶ Pengaturan ini menunjukkan bahwa PPPK yang termasuk dalam ASN memiliki peluang keberlanjutan masa kerja hingga usia pensiun sepanjang memenuhi

³ Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

⁴ Pasal 37 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

⁵ Pasal 60 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara

⁶ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

persyaratan kinerja dan kebutuhan instansi pemerintah.

Di sisi lain, regulasi nasional lainnya sebenarnya telah menyediakan landasan perlindungan hukum yang komprehensif. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah mengatur hak-hak PPPK secara jelas, diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 mengenai gaji dan tunjangan. Pemerintah Provinsi Lampung melalui Peraturan Gubernur Nomor 52 Tahun 2023 Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga mengatur kedisiplinan PPPK berdasarkan ketentuan nasional. Namun demikian, Pergub ini lebih menitikberatkan pada aspek disiplin sehingga perlindungan hukum secara menyeluruh tetap bergantung pada implementasi regulasi nasional oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebagai instansi teknis.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan kajian secara lebih mendalam mengenai perlindungan hukum bagi guru PPPK pada jenjang SMA/SMK atau sederajat yang berada di bawah koordinasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Kelompok guru inilah yang memegang tanggung jawab langsung terhadap penyelenggaraan pendidikan menengah, namun sekaligus menjadi pihak yang paling sering menghadapi berbagai persoalan implementasi hak kepegawaian. Meskipun regulasi nasional dan daerah telah mengatur hak, kewajiban, serta bentuk perlindungan bagi PPPK, praktik di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaannya masih menghadapi hambatan seperti ketidakpastian kontrak, ketidaksamaan perlakuan antar-tahap pengangkatan, serta belum optimalnya pemenuhan hak-hak kepegawaian yang seharusnya diterima oleh guru PPPK. Dengan demikian, maka penelitian ini difokuskan untuk mengkaji secara komprehensif bentuk perlindungan hukum yang diterapkan bagi guru PPPK SMA/SMK sederajat di Provinsi Lampung dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perlindungan Hukum Bagi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) SMA/SMK sederajat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?
2. Faktor-Faktor apa sajakah yang menjadi penghambat perlindungan hukum bagi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) SMA/SMK sederajat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini mencakup bidang ilmu Hukum Administrasi Negara, dengan fokus khusus pada hukum kepegawaian yang melibatkan pengaturan dan implementasi kebijakan terkait PPPK. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Bandar Lampung dan SMA 15 Bandar Lampung, yang dipilih sebagai lokasi studi untuk mengamati secara langsung Kebijakan pemerintah tersebut berjalan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi perlindungan hukum yang diberikan kepada guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) SMA/SMK sederajat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum bagi guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) SMA/SMK sederajat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam perlindungan hukum bagi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) SMA/SMK sederajat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan judul penelitian “Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung”, berikut adalah beberapa manfaat penelitian yang dapat dirumuskan:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah terkait perlindungan hukum bagi aparatur sipil negara, khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang memiliki hubungan kerja kontraktual dengan pemerintah. Selain itu, penelitian ini turut memperkaya literatur akademis terkait hak, kewajiban, serta bentuk perlindungan hukum bagi PPPK di sektor publik, terutama dalam bidang pendidikan, sehingga dapat menjadi rujukan bagi pengembangan teori dan studi lanjutan di bidang hukum kepegawaian.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penulisan ini dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan perlindungan hukum bagi guru PPPK SMA/SMK di Provinsi Lampung. Data dan analisis dalam penelitian ini dapat membantu pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, untuk melihat apakah pemberian hak, pelaksanaan kontrak kerja, serta prosedur administrasi yang berjalan selama ini sudah sesuai ketentuan atau masih perlu diperbaiki. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dalam memperbaiki mekanisme pengangkatan, penetapan masa kontrak, dan pencairan gaji agar lebih memberikan kepastian dan rasa aman bagi guru PPPK sehingga hasil penelitian ini dapat mendukung peningkatan kualitas manajemen kepegawaian dan memperkuat perlindungan hukum bagi PPPK di Provinsi Lampung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan perlindungan sebagai bentuk upaya atau tindakan untuk melindungi sesuatu sebagai proteksi, yaitu tindakan atau upaya untuk melindungi sesuatu. Perlindungan dimaksudkan mempunyai arti segala bentuk usaha untuk menjaga, mengamankan, atau memberikan rasa aman terhadap sesuatu dari berbagai potensi ancaman, dari yang bersifat kepentingan, benda, maupun individu. Perlindungan dapat pula dimaknai sebagai upaya pemberian pengayoman dari pihak yang memiliki posisi lebih kuat terhadap pihak posisi lebih lemah atau rentan, sedangkan dalam konteks kehidupan bermasyarakat, perlindungan yang diberikan seharusnya berlandaskan pada hukum, sehingga dikenal dengan istilah perlindungan hukum.⁷

Menurut Fitzgerald dalam kutipan Satjipto Raharjo, lahirnya teori perlindungan hukum berakar pada pemikiran hukum alam. Aliran ini dikembangkan oleh tokoh-tokoh seperti Plato, Aristoteles, serta Zeno dari kaum Stoa. Pandangan tersebut menegaskan bahwa hukum bersumber dari Tuhan, bersifat universal dan abadi, bahkan tidak terlepas atas nilai-nilai moral. Banyak pendukungnya meyakini bahwa hukum dan moral mencerminkan kehidupan manusia, baik secara lahiriah maupun batiniah.⁸

⁷ Daffa Arya Prayoga, d.k.k. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional. *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2(2), hlm. 191.

⁸ Satjipto Raharjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 53.

Fitzgerald, mengacu melalui pemikiran Salmond, menjelaskan tujuan pokok hukum adalah menyatukan serta mengatur berbagai kepentingan yang terdapat dalam masyarakat. Dalam hubungan sosial yang melibatkan beragam kepentingan, perlindungan terhadap suatu kepentingan sering kali mengharuskan adanya pembatasan terhadap kepentingan lainnya. Hukum berfungsi sebagai alat untuk mengendalikan sekaligus menjaga serta menjamin hak dan kepentingan setiap individu, sehingga memiliki otoritas utama dalam menetapkan kepentingan apa saja yang harus diatur dan dipelihara. Adapun perlindungan hukum berakar dari kaidah dan aturan yang dibentuk dalam kehidupan sosial, yang pada hakikatnya merupakan hasil konsensus bersama guna mengatur interaksi antarindividu maupun hubungan antara masyarakat dan pemerintah sebagai representasi kepentingan publik.⁹

Berdasarkan pandangan Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum dipahami sebagai bentuk perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) yang mengalami pelanggaran atas tindakan orang lain., sehingga setiap individu mampu memperoleh hak-hak yang telah dijamin dari hukum.¹⁰ Satjipto Rahardjo juga menegaskan bahwa esensi sekaligus tujuan pokok hukum adalah untuk menjamin perlindungan bagi masyarakat, yang tercermin melalui adanya kepastian hukum.¹¹ Sementara itu, Setiono berpendapat bahwa perlindungan hukum diartikan sebagai usaha yang ditujukan mampu melindungi setiap masyarakat dari tindakan sewenang-wenang penguasa yang bertentangan dengan ketentuan hukum. Perlindungan tersebut diartikan untuk menciptakan ketertiban dan ketenteraman, sehingga setiap orang dapat hidup dengan tetap mempertahankan serta merasakan martabatnya sebagai manusia.¹²

Bertolak pandangan para ahli tersebut, bisa diambil kesimpulan, yaitu perlindungan hukum merupakan serangkaian upaya yang ditujukan untuk menjaga setiap individu dari terjadinya pelanggaran hukum maupun perampasan hak oleh pihak lain. Pelaksanaannya menjadi tanggung jawab negara melalui aparat penegak

⁹ *Ibid.* hlm. 54.

¹⁰ Satjipto Raharjo, *Loc. Cit.*

¹¹ Philipus M. Hadjon. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. hlm. 2.

¹² Setiono. (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret. hlm. 2.

hukum dengan berpedoman pada mekanisme yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, ini sebagai bentuk pemberian hak seluruh warga negara, serta perlindungan dari tindakan sewenang-wenang oleh aparat itu sendiri. Dengan begitu, perlindungan hukum meliputi beragam usaha untuk memenuhi hak serta memberikan pertolongan untuk memastikan rasa aman bagi saksi dan korban, yang dapat direalisasikan melalui pemberian ganti kerugian, kompensasi, pelayanan medis, serta pendampingan hukum.¹³

2.1.2 Jenis-Jenis Perlindungan Hukum

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi masyarakat, Muchsin mengklasifikasikan dua macam sarana perlindungan hukum, yakni:

a) Perlindungan Hukum Preventif

Merupakan bentuk upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan agar pelanggaran hukum tidak terjadi. Untuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berperan sebagai pedoman sekaligus pembatas, atau rambu-rambu agar setiap orang menjalankan kewajibannya berdasarkan aturan yang ada.

b) Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan ini adalah bentuk penegakan hukum sesudah terjadinya pelanggaran atau perselisihan. Wujudnya dapat berupa pemberian sanksi, seperti denda, hukuman penjara, maupun hukuman tambahan, sebagai upaya untuk memulihkan ketertiban dan menegakkan keadilan.¹⁴

Suatu bentuk perlindungan bisa diklasifikasikan sebagai perlindungan hukum jika memenuhi sejumlah unsur, yaitu:

1. Terdapat upaya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat.
2. Adanya kepastian hukum yang dijamin oleh pemerintah.
3. Berkaitan dengan pemenuhan hak-hak setiap warga negara.
4. Tersedianya sanksi bagi pihak yang melakukan pelanggaran hukum.

¹³ Soerjono Soekanto. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press. hlm. 133.

¹⁴ Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. hlm. 31.

Jika salah satu hal itu tidak terpenuhi, maka perlindungan itu tidak dapat dikategorikan sebagai perlindungan hukum. Perlindungan yang diselenggarakan oleh pemerintah dimaksudkan untuk memelihara serta memastikan terpenuhinya hak-hak masyarakat sebagai warga negara. Dengan demikian, apabila ada pihak yang merampas atau menghilangkan hak seseorang, maka pihak tersebut harus dikenai sanksi atau hukuman. Upaya perlindungan hukum ini dilakukan sebagai langkah pencegahan agar tidak terjadi pelanggaran atau perampasan terhadap hak-hak masyarakat.¹⁵

Tujuan dari perlindungan hukum adalah:¹⁶

1. Mewujudkan keadilan, ketertiban, kepastian, serta kemanfaatan dalam kehidupan masyarakat.
2. Memberikan perlindungan terhadap hak-hak individu dari segala bentuk tindakan sewenang-wenang.
3. Menjamin terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan seimbang, terutama dalam bidang ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum dalam sektor ketenagakerjaan mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Perlindungan terhadap hak-hak pokok pekerja atau buruh.
2. Perlindungan terhadap aspek keselamatan serta kesehatan dalam bekerja.
3. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan, anak, serta penyandang disabilitas.
4. Perlindungan yang berhubungan dengan penghasilan, kesejahteraan, serta jaminan sosial tenaga kerja.

Dasar hukum perlindungan di Indonesia, di antaranya terdapat pada Pasal 28D ayat (1) UUD 1945 yang memberikan jaminan kepada semua individu untuk memperoleh pengakuan, perlindungan, kepastian, serta keadilan hukum. Di samping itu, ketentuan lebih lanjut juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13

¹⁵ Lilis Eka Lestari dan Ridwan Arifin. (2019). Penegakkan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Konteks Implementasi Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(2), hlm. 16.

¹⁶ Asri Wijayanti. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. hlm. 102.

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang khusus mengatur hak dan perlindungan bagi pekerja atau buruh.¹⁷ Dengan demikian, keberadaan perlindungan hukum sangat penting sebagai instrumen untuk mewujudkan keadilan sekaligus menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja maupun kehidupan bermasyarakat.

2.2 Aparatur Sipil Negara

2.2.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara

Tugas utama pemerintah sebagai aparatur adalah menyediakan pelayanan prima bagi rakyat dan masyarakat secara profesional, yaitu bentuk layanan yang dilakukan berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan keahlian demi mengabdikan untuk kepentingan masyarakat dan kehendak rakyat, bukan sebaliknya.

Kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kinerja aparatur pemerintah. Apabila aparatur bekerja dengan baik, pelayanan kepada masyarakat akan berjalan optimal, yang sangat memengaruhi mutu penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam pelayanan publik. Pada dasarnya, aparatur pemerintah merupakan pelayan masyarakat yang berkewajiban menyediakan pelayanan yang optimal untuk masyarakat sebagai pendapat layanan. Kinerja aparatur yang rendah akan menurunkan kualitas pelayanan publik, sehingga diperlukan pembenahan sistem kerja aparatur pemerintah secara berkelanjutan agar tercipta aparatur yang profesional dan berkualitas untuk mewujudkan pemerintahan efektif dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Aparatur pemerintah berperan tidak semata-mata berperan sebagai aparatur negara, melainkan juga sebagai pelayan masyarakat, karena penilaian masyarakat didasarkan pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. Kelancaran tugas pemerintahan sangat bergantung pada aparatur pemerintah yang dijalankan oleh Pegawai Negeri Sipil. Istilah aparatur menggantikan sebutan “pegawai” yang sebelumnya digunakan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi di lingkungan pemerintahan yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi

¹⁷ Hardijan Rusli. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia. hlm. 71.

pemerintah. Pegawai di sektor pemerintahan saat ini disebut sebagai ASN, yang terbagi menjadi dua jenis, yaitu PNS dan PPPK. Istilah ASN diperkenalkan melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur kedua bentuk pegawai tersebut yang bertugas pada lembaga pemerintahan, baik di level pusat maupun daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ketentuan mengenai fungsi, tugas, dan peran Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan dalam Bab IV Pasal 10, Pasal 11, dan Pasal 12. Di Pasal 10, ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan masyarakat, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.¹⁸ Selanjutnya, Pasal 11 menyatakan bahwa ASN memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁹ Berikutnya, Pasal 12 menegaskan bahwa ASN berfungsi sebagai perancang, pelaksana, sekaligus pengendali dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional melalui implementasi kebijakan serta pelayanan publik yang profesional, bersikap netral dari pengaruh politik, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).²⁰

2.2.2 Hak dan Kewajiban Aparatur Sipil Negara

Pengaturan mengenai hak dan kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), telah ditetapkan secara jelas dalam ketentuan Pasal 21 hingga Pasal 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Ketentuan tersebut menjadi landasan normatif yang mengatur kedudukan, peran, serta tanggung jawab ASN dalam melaksanakan tugas serta perannya sebagai pelaksana pemerintahan dan pelayanan publik.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah

¹⁸ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹⁹ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

²⁰ Pasal 12 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

memberikan dasar hukum yang jelas mengenai hak-hak Aparatur Sipil Negara (ASN), baik bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Peraturan mengenai hak ASN diatur secara rinci dalam Pasal 21 undang-undang tersebut, yang menegaskan bahwa ASN berhak mendapatkan apresiasi serta pengakuan dalam berbagai bentuk untuk menjamin kesejahteraan serta peningkatan profesionalitas kerja. Hak-hak ASN sebagaimana diatur dalam Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, yaitu:²¹

1. Penghasilan.

Bentuk penghasilan dapat berupa gaji atau upah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Penghargaan yang Bersifat Motivasi.

Penghargaan motivasi bisa berbentuk finansial dan/atau non-finansial, untuk mendorong semangat kerja ASN.

3. Tunjangan dan Fasilitas.

ASN berhak atas tunjangan dan fasilitas jabatan serta individu, sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawabnya.

4. Jaminan Sosial.

ASN memperoleh jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

5. Lingkungan Kerja.

ASN berhak atas lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, guna mendukung kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja.

6. Pengembangan Diri.

Hak pengembangan diri meliputi kesempatan untuk mengembangkan talenta, karier, dan kompetensi guna meningkatkan kapasitas profesional ASN.

7. Bantuan Hukum.

ASN berhak mendapatkan bantuan hukum, baik dalam bentuk litigasi (proses pengadilan) maupun non-litigasi (di luar pengadilan), apabila menghadapi permasalahan hukum terkait pelaksanaan tugas.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

²¹ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

(PPPK), yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan selanjutnya disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), juga memiliki sejumlah kewajiban yang telah diatur dalam Pasal 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu sebagai berikut:²²

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

2.2.3 Manajemen Aparatur Sipil Negara

Istilah manajemen pada dasarnya merupakan hasil perkembangan dari konsep administrasi. Kajian administrasi negara menjelaskan bahwa kata administrasi bersumber dari bahasa Latin *administrare*, yang berasal dari gabungan kata *ad* dan *ministrare*, yang berarti memberikan pelayanan atau pertolongan. Secara konseptual, administrasi dimaknai sebagai kegiatan melayani (*to serve*) serta berkaitan dengan peran pemimpin atau administrator dalam mengarahkan dan mengelola suatu aktivitas (*to manage*), yang kemudian berkembang menjadi konsep manajemen seperti yang dikenal saat ini.

Perkembangan makna administrasi dapat ditemukan dalam terjemahan bahasa Inggris dari buku Henri Fayol yang berjudul *General and Industrial Management*. Meskipun Fayol tidak menggunakan istilah *management* secara langsung dan lebih memilih istilah *administration*, namun makna dari *administration* yang dijelaskan dalam karyanya sejatinya merujuk pada konsep manajemen itu sendiri. Manajemen dianggap inti dari administrasi, sehingga ketika membahas manajemen, secara tidak langsung juga membicarakan administrasi. Secara umum, administrasi memiliki

²² Pasal 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

peran dalam menentukan arah dan sasaran organisasi sekaligus menyusun kebijakan umum, sementara manajemen bertugas mengimplementasikan berbagai aktivitas operasional guna mewujudkan tujuan sesuai dengan ketentuan kebijakan yang telah ditetapkan.

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Latin *manus* yang berarti “tangan” dan *ageree* yang berarti “melakukan”,²³ kemudian berkembang menjadi kata *manage* (bahasa Inggris) yang bermakna “mengurus” atau *managiere* (bahasa Latin) yang berarti “melatih.” Menurut Mifiah Toha, administrasi kepegawaian sering disebut juga sebagai manajemen kepegawaian, karena keduanya memiliki makna dan fungsi yang serupa dalam aktivitas administrasi instansi pemerintah. Istilah administrasi kepegawaian bersifat umum dan dapat disandingkan dengan istilah manajemen tenaga kerja atau manajemen sumber daya manusia, sedangkan di dunia industri, istilah yang memiliki arti serupa ialah *industrial relation*, yang menekankan pada perencanaan dan program kepegawaian (*personnel programs*).

Istilah yang digunakan dalam konteks hukum positif adalah manajemen kepegawaian, sehingga istilah administrasi kepegawaian dan manajemen kepegawaian dapat dipakai secara bersamaan karena memiliki pengertian yang sama. Bidang kegiatan dalam manajemen kepegawaian meliputi proses perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas seperti pengadaan, pengembangan, penggajian, hingga integrasi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen kepegawaian meliputi:²⁴

1. Pengadaan dan seleksi pegawai melalui tahapan perekrutan, seleksi, dan pengangkatan calon pegawai.
2. Penempatan dan penunjukan pegawai sesuai jabatan atau fungsi tertentu.
3. Pengembangan pegawai melalui pelatihan sebelum maupun sesudah menduduki jabatan, termasuk dalam proses promosi.
4. Pemberhentian pegawai, baik karena masa kerja telah selesai maupun karena sebab lainnya seperti pensiun.

²³ Rifka Yudhi, d.k.k. (Editor : Eka Deviani). (2024). *Hukum Kepegawaian*. Lampung: Justice Publisher. hlm. 33.

²⁴ *Ibid.* hlm. 34.

Berdasarkan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), manajemen ASN setidaknya mencakup beberapa aspek utama, yaitu perencanaan kebutuhan, pengadaan, penguatan budaya kerja dan citra institusi, pengelolaan kinerja, pengembangan talenta dan karier, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan penga, serta pemberhentian.

1. Perencanaan Kebutuhan

Sesuai dengan Pasal 32 UU ASN, perencanaan kebutuhan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) disusun melalui kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri dengan mengacu pada prioritas nasional dan perencanaan pembangunan jangka menengah nasional, serta dengan mempertimbangkan keadaan fiskal negara. Pedoman ini kemudian dijadikan acuan bagi setiap instansi pemerintah dalam merancang formasi dan kebutuhan ASN sesuai dengan arah kebijakan nasional.

2. Pengadaan

Mengacu pada Pasal 34 UU ASN, jabatan manajerial seperti yang tercantum dalam Pasal 14 (meliputi jabatan pimpinan tinggi utama,²⁵ madya, pratama, administrator, dan pengawas) serta jabatan nonmanajerial sebagaimana Pasal 18 (jabatan fungsional dan pelaksana), pada dasarnya diutamakan untuk diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, pada kondisi tertentu, jabatan tersebut juga dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pasal 35 hingga 37 UU ASN menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintah berkewajiban menyusun serta mengumumkan secara transparan kebutuhan jabatan ASN. Seluruh warga negara Indonesia berhak mengikuti proses seleksi ASN sepanjang memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

3. Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi

Berdasarkan Pasal 39 UU ASN, nilai-nilai dasar ASN dalam Pasal 3 seperti berfokus pada pelayanan, dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel), memiliki keahlian (kompeten), menjaga kerukunan (harmonis), setia (loyal), mampu menyesuaikan diri (adaptif), serta bekerja sama (kolaboratif), beserta kode etik dan perilaku ASN, dijadikan pedoman dalam membentuk budaya kerja positif serta menjaga citra lembaga. Setiap instansi memiliki tanggung jawab untuk

²⁵ *Ibid.* hlm. 35.

mengintegrasikan serta membudayakan nilai dan kode etik tersebut dalam lingkungan kerjanya.

4. Pengelolaan Kinerja

Pasal 40 sampai Pasal 45 UU ASN menjelaskan bahwa pengelolaan kinerja ASN bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi melalui peningkatan hasil kerja, perbaikan perilaku, serta penguatan peran pimpinan.²⁶ Kinerja ASN dikelola dengan sistem yang fleksibel dan kolaboratif, menitikberatkan pada hasil dan perilaku kerja, pengembangan kemampuan, serta dialog rutin antara pimpinan dan pegawai. Hasil pengelolaan kinerja menjadi dasar dalam pengembangan karier, pemberian penghargaan, dan penerapan sanksi. Tanggung jawab pengelolaan ini berada pada pejabat yang berwenang di masing-masing instansi.

5. Pengembangan Talenta dan Karier

Menurut Pasal 46 hingga 48, pengembangan karier ASN mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi. Mobilitas talenta dapat dilakukan dalam satu instansi, antar-Instansi, bahkan lintas lembaga pemerintahan, dan diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Presiden berwenang mengatur mobilitas talenta secara nasional untuk mendukung prioritas pembangunan dan mengatasi kesenjangan sumber daya manusia, dengan kewenangan yang dapat didelegasikan kepada Menteri.²⁷

6. Pengembangan Kompetensi

Setiap ASN wajib terus meningkatkan kompetensinya melalui sistem pembelajaran terintegrasi agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem ini menekankan pembelajaran yang terkait langsung dengan pekerjaan, menjadi bagian dari manajemen ASN, serta membuka kolaborasi lintas instansi.

7. Pemberian Penghargaan dan Pengakuan

Pasal 50 UU ASN menyatakan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan kepada ASN dilakukan secara adil, proporsional, dan kompetitif. Pembiayaannya bersumber dari APBN bagi ASN di instansi pusat, serta dari APBD bagi ASN yang bertugas di instansi daerah.

²⁶ *Ibid.* hlm. 36.

²⁷ *Ibid.* hlm. 37.

8. Pemberhentian

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pemberhentian Pegawai ASN dapat dilakukan melalui dua mekanisme, yaitu atas permohonan sendiri dan bukan atas permohonan sendiri. Pemberhentian atas permohonan sendiri terjadi apabila ASN secara sukarela mengajukan pengunduran diri. Sementara itu, pemberhentian yang tidak atas permintaan sendiri dapat terjadi karena beberapa alasan, yaitu, melakukan tindakan yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, meninggal dunia, telah mencapai batas usia pensiun atau berakhirnya masa perjanjian kerja,²⁸ terdampak kebijakan pemerintah seperti perampingan organisasi, tidak mampu menjalankan tugas karena kondisi jasmani atau rohani, memiliki kinerja yang rendah, melakukan pelanggaran disiplin berat, dijatuhi pidana penjara minimal dua tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, apabila terbukti terlibat dalam tindak pidana jabatan atau kejahatan yang berkaitan dengan jabatannya, serta apabila menjadi anggota atau pengurus partai politik. Sementara itu, ASN yang diberhentikan karena melakukan penyimpangan terhadap Pancasila dan UUD 1945, melakukan pelanggaran disiplin berat, dijatuhi pidana yang berkaitan dengan jabatannya, atau terlibat sebagai anggota maupun pengurus partai politik, termasuk dalam kategori pemberhentian tidak dengan hormat.

Pasal 53 mengatur bahwa ASN dapat dikenai pemberhentian sementara apabila ditunjuk sebagai pejabat negara, diangkat sebagai komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, maupun ketika mengambil cuti di luar tanggungan negara. Selain itu, ASN yang berstatus sebagai tersangka atau terdakwa dan sedang menjalani penahanan juga dikenakan pemberhentian sementara.²⁹ sampai proses hukum selesai, dan dapat diaktifkan kembali setelahnya. Selain itu, aturan batas usia pensiun, yaitu pejabat pimpinan tinggi (utama, madya, pratama) sampai usia 60 tahun, pejabat administrator dan pengawas sampai 58 tahun, sedangkan untuk jabatan fungsional mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan, dan

²⁸ *Ibid.* hlm. 38.

²⁹ *Ibid.* hlm. 39.

pejabat pelaksana pensiun pada usia 58 tahun.³⁰

2.3 Jenis-Jenis Aparatur Sipil Negara

2.3.1 Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari aparatur pemerintahan yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan publik secara profesional, jujur, dan adil. Kualitas penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kinerja PNS sebagai pelaksana tugas negara. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, PNS adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara permanen oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sementara itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang melaksanakan tugas di lingkungan instansi pemerintah.³¹

2.3.2 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Lahirnya PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dilatarbelakangi oleh upaya pemerintah Indonesia dalam melakukan reformasi birokrasi dan pengaturan sistem pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara. Seiring perkembangan sistem kepegawaian, pemerintah merasa perlu menghapus keberadaan tenaga honorer dan pegawai tidak tetap yang selama ini menjadi bagian dari kepegawaian namun sering menghadapi berbagai permasalahan terkait kompetensi, profesionalitas, dan keberlanjutan keberadaannya. Kehadiran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang kemudian mengalami perubahan menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 merupakan momen penting yang menginisiasi munculnya PPPK sebagai bagian dari reformasi tersebut, dengan tujuan memberikan perlindungan hukum yang lebih baik serta memastikan pengangkatan pegawai non-PNS dilakukan secara profesional, terbuka, serta tanpa pengaruh politik maupun praktik korupsi, kolusi, dan

³⁰ *Ibid.* hlm. 40.

³¹ Cholidah Utama. (2022). *Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dalam Penempatan Jabatan Berbasis Merit System*. Palembang: CV. Amanah. hlm. 8.

nepotisme.³² Selain itu, PPPK dirancang untuk mengakomodir kebutuhan penguatan kompetensi dan profesionalitas birokrasi, serta sebagai solusi terhadap tantangan dalam pengelolaan SDM di lingkungan pemerintahan Indonesia.³³

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), status pegawai honorer secara resmi dihapus. Hal ini karena undang-undang tersebut memperkenalkan kategori baru, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang secara otomatis menggantikan posisi pegawai honorer. Perbedaan mendasar antara ASN berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK terletak pada status kepegawaiannya, di mana PPPK tidak memiliki jalur untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Kondisi ini berbeda dengan sistem sebelumnya, yaitu pegawai honorer yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 dapat diangkat menjadi PNS secara otomatis setelah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Kebijakan ini diterapkan pemerintah sebagai upaya untuk memperkuat integritas serta meningkatkan profesionalisme birokrasi di Indonesia. Oleh karena itu, pegawai honorer yang ingin menjadi PPPK diwajibkan untuk memenuhi persyaratan administratif serta melalui proses seleksi resmi.

Pengertian PPPK sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menyebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK juga memiliki tanggung jawab yang setara dengan PNS dalam penyelenggaraan pemerintahan. Namun, karena statusnya bukan pegawai tetap, maka pengelolaan serta sistem manajemennya diatur secara terpisah dari manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya, PPPK mempunyai peran penting dalam birokrasi, yakni sebagai perancang, pelaksana, sekaligus pengawas pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional, dengan berlandaskan prinsip profesionalitas, netralitas dari pengaruh politik, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) sebagaimana diatur dalam Pasal

³² Legina Nadhila Qomarani. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) dalam Cakrawala Kepegawaian di Indonesia. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum Universitas Lampung*, 4(2), hlm. 97.

³³ *Ibid.* hlm. 107.

12 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.³⁴

2.3.2.1 Perlindungan Hukum PPPK

Perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menjadi aspek krusial yang diatur dalam berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan untuk memastikan terpenuhinya hak-hak serta kesejahteraan mereka.³⁵ Dasar hukum perlindungan ini tercantum dalam Pasal 21 dan 22 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pasal 75 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.³⁶

Secara umum, bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada PPPK mencakup:

1. Jaminan Kesehatan

PPPK memperoleh perlindungan di bidang kesehatan melalui program BPJS Kesehatan, yang menjamin pemeliharaan dan perlindungan kesehatan dasar. Pembayaran iuran dapat dilakukan oleh peserta sendiri, pemerintah pusat, atau pemerintah daerah.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

JKK berfungsi sebagai bentuk jaminan atas risiko kecelakaan maupun penyakit yang timbul akibat pekerjaan, meliputi pembiayaan pengobatan, pemberian santunan, serta tunjangan atas kondisi cacat. Risiko kecelakaan kerja tersebut dapat terjadi ketika menjalankan tugas, dalam perjalanan menuju atau dari tempat kerja, maupun sebagai akibat perbuatan pihak lain saat melaksanakan kewajiban dinas.

3. Jaminan Kematian (JKM)

JKM merupakan perlindungan terhadap risiko kematian yang bukan disebabkan oleh kecelakaan kerja. Manfaat yang diberikan berupa santunan kematian. Kepesertaan dimulai sejak PPPK diangkat dan mulai menerima gaji, serta berakhir ketika hubungan kerja diputus atau masa perjanjian berakhir.

³⁴ M. Ikhwan Rays dan Risno Mina. (2022). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya. *Jurnal Yustisiabel*, 6(2), hlm. 163-164.

³⁵ Sjafrri Mangkuprawira. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hlm. 156.

³⁶ Wirawan. (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. hlm. 189.

4. Bantuan Hukum

Bantuan hukum disediakan bagi PPPK yang menghadapi permasalahan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya. Untuk itu, pemerintah dapat membentuk Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum (LKBH) di lingkungan instansi guna memberikan layanan pendampingan serta jaminan perlindungan hukum bagi ASN dan PPPK.

5. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) dikelola oleh PT Taspen, dengan besaran iuran yang ditentukan sebesar 3,25% dari penghasilan bulanan, yang meliputi gaji pokok serta tunjangan keluarga. Manfaat JHT dibayarkan secara sekaligus ketika PPPK tidak lagi bekerja, baik karena pensiun, meninggal dunia, mengundurkan diri, maupun berakhirnya masa perjanjian kerja. Apabila masa kontrak selesai sebelum mencapai usia pensiun, maka akumulasi iuran tetap dapat diambil. Pihak yang berhak menerima manfaat JHT meliputi peserta itu sendiri, pasangan, anak, atau ahli waris yang sah.³⁷

6. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada PPPK sebagai bagian dari pemenuhan hak kesejahteraan setelah tidak lagi aktif bekerja. Ketentuan mengenai jaminan pensiun bagi PPPK ditegaskan Pasal 22 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN, termasuk PPPK, memiliki hak untuk mendapatkan jaminan pensiun serta jaminan hari tua. Pembiayaan atas jaminan tersebut berasal dari pemerintah sebagai pemberi kerja dan juga dari kontribusi atau iuran yang dibayarkan oleh pegawai, sehingga menunjukkan bahwa sistem yang digunakan bersifat kontribusi.

Berbeda dengan PNS yang memperoleh jaminan pensiun secara langsung dari negara dengan skema manfaat pasti atau *defined benefit*, jaminan pensiun PPPK mengarah pada penerapan skema *defined contribution* atau iuran pasti. Skema ini mengharuskan PPPK menyisihkan sebagian penghasilannya selama masa kerja

³⁷Dayu. (2025). Perlindungan PNS dan PPPK. https://apps-denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:perlindungan_pns_dan_pppk (Diakses pada 12 Oktober 2025, Pukul 13:39 WIB)

untuk diinvestasikan dan diakumulasikan hingga masa pensiun. Oleh karena itu, besaran manfaat pensiun yang diterima tidak bersifat tetap, melainkan bergantung pada jumlah iuran yang dibayarkan serta hasil pengembangannya. Sejalan dengan mekanisme tersebut, manfaat pensiun PPPK diberikan berdasarkan masa kerja yang dimiliki. PPPK dengan masa kerja kurang dari 16 tahun memperoleh manfaat pensiun dalam bentuk pembayaran sekaligus pada saat memasuki masa pensiun. Sementara itu, PPPK yang telah memenuhi masa kerja minimal 16 tahun berhak memperoleh manfaat pensiun secara bulanan. Dengan demikian, semakin lama masa kerja dan semakin besar iuran yang dibayarkan, maka semakin besar pula manfaat pensiun yang akan diterima. Perlindungan hukum bagi PPPK tidak hanya menjamin hak-hak dasar dan kesejahteraan, tetapi juga memberikan kepastian hukum serta rasa aman selama menjalankan tugas sebagai aparatur negara.

2.3.2.2 Jenis-Jenis PPPK

2.3.2.2.1 Guru

PPPK guru merupakan salah satu jenis jabatan fungsional dalam sistem kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur secara khusus untuk mendukung pelayanan pendidikan. Guru PPPK diangkat melalui perjanjian kerja untuk menempati posisi jabatan fungsional guru dengan jenjang pendidikan minimal sarjana atau diploma empat.³⁸ Pengangkatan ini bertujuan mengisi kekurangan tenaga pendidik profesional di instansi pemerintah daerah, termasuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Status PPPK memberikan perlindungan hukum sebagai bagian dari aparatur sipil negara, meskipun bersifat kontraktual.

Pengertian guru secara yuridis ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik.³⁹ Sementara itu, Guru PPPK sebagai jabatan fungsional wajib melaksanakan tugas-

³⁸ Rizky Indah Permata Safitri dan Sonhaji. (2022). Jaminan Perlindungan Hukum Hak-Hak Guru Dengan Status Pegawaian Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Honorar). *Administrative Law & Governance Journal*, 5 (3), hlm. 532.

³⁹ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

tugas tersebut pada jenjang pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022.⁴⁰ Kewenangan ini mencerminkan prinsip Hukum Administrasi Negara yang menekankan profesionalisme dan akuntabilitas dalam pelayanan publik pendidikan. Tugas pokok guru PPPK tidak berbeda dengan PNS, sehingga menjamin kontinuitas mutu pendidikan.

Rincian tugas Guru PPPK diatur dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru, yang mencakup penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, pembimbingan serta pelatihan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴¹ Guru juga bertanggung jawab meningkatkan kompetensi akademik secara berkelanjutan melalui pengembangan diri yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.

Perlindungan hukum bagi guru PPPK dijamin sebagai ASN melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, termasuk jaminan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, dan bantuan hukum sesuai Pasal 106 UU Nomor 5 Tahun 2014. Golongan PPPK guru ditentukan berdasarkan jenjang pendidikan, seperti Ahli Pertama untuk sarjana (Golongan IX), Ahli Muda untuk magister (Golongan X), hingga doktor (Golongan XI). Pengangkatan difinalisasi melalui seleksi nasional oleh Kementerian PANRB dan Kemdikbudristek, dengan prioritas guru PPPK terdaftar di Dapodik. Mekanisme ini memastikan kepastian hukum dan efisiensi administrasi negara di sektor pendidikan.⁴²

⁴⁰ Pasal 1 angka 5 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022.

⁴¹ Pasal 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru.

⁴² Alisatul Aini. (2024). PPPK Guru: Pengertian, Gaji 2024, Hak, dan Tugas-tugasnya. <https://glints.com/id/lowongan/pppk-guru/>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 11:31 WIB).

2.3.2.2.2 Pustakawan

PPPK pustakawan termasuk jabatan fungsional dalam sistem aparatur sipil negara yang mengelola perpustakaan. Pengangkatan pustakawan PPPK diatur Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan yang mengadopsi ketentuan jabatan fungsional pustakawan. Jenjang fungsional pustakawan mencakup pustakawan ahli pertama, ahli muda, ahli madya dan ahli utama hingga utama⁴³ dengan kualifikasi pendidikan minimal sarjana di bidang ilmu perpustakaan dan informasi (*library and information science*)/perpustakaan dan sains informasi. Status ini menjamin perlindungan hukum kontraktual hingga lima tahun yang dapat diperpanjang sesuai kebutuhan organisasi.

Pustakawan PPPK mendefinisikan sebagai ASN yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pelayanan perpustakaan⁴⁴ dengan sistem yang terstandar untuk memenuhi kebutuhan informasi para pemustaka. Tugas pokok meliputi pengelolaan koleksi, pelayanan pemustaka, pengembangan sistem kepustakawanan, serta pengorganisasian bahan perpustakaan dan pengetahuan.⁴⁵ Evaluasi kinerja melalui angka kredit mendukung kenaikan pangkat fungsional.

Secara hukum dan praktis, kebijakan pengadaan PPPK untuk pustakawan menunjukkan komitmen negara menyediakan akses SDM berkualitas dalam bidang literasi dan informasi, khususnya di era digital yang menuntut pustakawan tidak hanya menjalankan tugas tradisional tetapi juga kemampuan pengelolaan informasi berbasis teknologi. Dengan demikian, posisi pustakawan sebagai PPPK menjadi solusi atas kebutuhan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur yang mampu menyelenggarakan layanan perpustakaan secara optimal, hemat, dan sesuai dengan ketentuan hukum Aparatur Sipil Negara di Indonesia.⁴⁶

⁴³ Pasal 5 ayat (2) PermenPANRB Nomor 55 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.

⁴⁴ Pasal 7 ayat (1) PermenPANRB Nomor 55 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.

⁴⁵ Pasal 7 ayat (2) PermenPANRB Nomor 55 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan.

⁴⁶ Wara Merdeka. (2023). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perpustakaan Diharapkan Adaptif dan Profesional. <https://perpusnas.go.id/berita/pegawai-pemerintah-dengan-perjanjian-kerja-pppk-perpusnas-diharapkan-adaptif-dan-profesional>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 12:02 WIB).

2.3.2.2.3 Teknisi

PPPK Teknisi merupakan kategori Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang ditujukan untuk mengisi jabatan fungsional di bidang teknis pada instansi pemerintahan. Definisi ini menjelaskan bahwa PPPK Teknisi bukan hanya sekadar tenaga kontrak biasa, tetapi merupakan ASN yang direkrut melalui seleksi nasional oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mendukung tugas pemerintahan sesuai kebutuhan formasi yang tersedia. Masa hubungan kerja PPPK Teknisi ditetapkan berdasarkan perjanjian kontrak, umumnya selama lima tahun, dan dapat diperpanjang apabila kinerja memenuhi standar yang ditetapkan instansi.

Contoh jabatan yang termasuk dalam PPPK Teknisi mencerminkan beragam fungsi profesional yang dibutuhkan pemerintahan, seperti analis kebijakan, pranata komputer, arsiparis, auditor manajemen ASN, serta pengelola pengadaan barang dan jasa. Jabatan-jabatan ini menuntut keahlian teknis yang spesifik sesuai ruang lingkup pekerjaannya, sehingga turut menguatkan peran PPPK Teknisi dalam menjalankan fungsi administratif dan operasional lembaga pemerintah. Keberadaan berbagai contoh jabatan tersebut menunjukkan bahwa PPPK Teknisi bukan hanya satu jenis pekerjaan saja, tetapi melibatkan kompetensi teknis yang beragam.

Persyaratan untuk mendaftar sebagai PPPK Teknisi umumnya mencakup kualifikasi pendidikan yang relevan dengan jabatan yang dilamar, yang bisa dari tingkat SMA/SMK hingga jenjang D3 atau S1 tergantung kebutuhan instansi. Selain itu, calon PPPK Teknisi di tahun-tahun tertentu diwajibkan memiliki pengalaman kerja tertentu di bidang terkait, dan bukti pengalaman ini harus disahkan oleh otoritas yang berwenang seperti HRD atau pimpinan unit kerja. Kualifikasi kompetensi dan persyaratan lain seperti sertifikat keahlian juga sering menjadi faktor penilaian dalam seleksi.

Secara fungsional, PPPK Teknisi memainkan peran penting dalam meningkatkan kapasitas teknis birokrasi pemerintahan dengan memanfaatkan tenaga profesional yang memiliki kompetensi langsung sesuai kebutuhan jabatan. Proses seleksi melalui SSCASN BKN menjamin bahwa peserta yang lolos merupakan individu yang memiliki kompetensi sesuai standar nasional, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang maksimal dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan publik

oleh pemerintah. Dengan begitu, PPPK Teknisi adalah mekanisme strategis melalui manajemen kepegawaian untuk memastikan kebutuhan tenaga teknis di sektor publik dapat terpenuhi secara profesional.⁴⁷

2.3.2.2.4 Operator

Operator PPPK merupakan jenis jabatan PPPK yang menjalankan fungsi operasional teknis dan administratif guna mendukung kelancaran tugas pemerintahan pada instansi pusat maupun daerah. Jabatan ini tidak berorientasi pada perumusan kebijakan, melainkan pada pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari yang bersifat rutin dan teknis. Operator ditempatkan berdasarkan kebutuhan organisasi dan analisis jabatan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah. Kedudukan operator PPPK termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Tugas utama operator PPPK meliputi pelaksanaan kegiatan teknis operasional sesuai unit kerja, seperti pengelolaan administrasi, pengoperasian sistem atau peralatan kerja, pendataan, penyusunan laporan, serta dukungan layanan teknis lainnya. Fungsi tersebut bertujuan memastikan proses pelayanan publik berjalan efektif, tertib, dan sesuai standar operasional prosedur. Karakter tugas operator menuntut ketelitian, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap perintah atasan. Ruang lingkup pekerjaan operator disesuaikan dengan kebutuhan instansi sebagaimana diatur dalam formasi PPPK.⁴⁸

Dari aspek hukum kepegawaian, operator PPPK diangkat melalui perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, bukan melalui pengangkatan sebagai PNS. Ketentuan ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang menegaskan bahwa PPPK melaksanakan tugas pemerintahan

⁴⁷ Alisatul Aini. (2024). PPPK Teknis: Pengertian, Contoh Jabatan, dan Kualifikasinya. <https://glints.com/id/lowongan/pppk-teknis-adalah/>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 13:46 WIB).

⁴⁸ Dicky Setyawan. (2024). Tugas Operator Layanan Operasional pada PPPK 2024 dan Info Gaji. <https://tirto.id/tugas-operator-layanan-operasional-pada-pppk-2024-dan-info-gaji-g4CA>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 15:54 WIB).

berdasarkan kontrak kerja dan evaluasi kinerja. Perpanjangan perjanjian kerja operator PPPK bergantung pada kebutuhan instansi dan hasil penilaian kinerja. Status tersebut menegaskan sifat hubungan kerja PPPK yang profesional namun tidak bersifat permanen.

Berdasarkan Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023, operator PPPK memiliki hak dan kewajiban karena PPPK diposisikan setara sebagai ASN bersama PNS, meskipun berbeda status kepegawaiannya. Dengan demikian, operator PPPK memiliki legitimasi hukum yang jelas sebagai pelaksana fungsi pemerintahan. Peran ini menunjukkan bahwa operator PPPK menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan administrasi negara.

2.3.3 Perbedaan PNS dan PPPK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan dua jenis aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia yang bertugas melayani publik dan menjalankan fungsi pemerintahan. Meski keduanya berperan serupa, terdapat berbagai perbedaan mendasar yang perlu dipahami.

1) Seleksi dan Jenjang Karier

Perbedaan paling mendasar antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mampu diketahui dari sistem rekrutmennya. Proses seleksi untuk menjadi PNS berlangsung lebih panjang dan kompleks karena statusnya sebagai aparatur sipil negara yang diangkat secara tetap. Tahapannya diawali dari seleksi administrasi, kemudian dilanjutkan dengan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang mencakup Tes Potensi Akademik serta Tes Wawasan Kebangsaan, dan diakhiri dengan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Rangkaian seleksi ini bertujuan memastikan bahwa calon pegawai yang diterima benar-benar memiliki kemampuan dan integritas tinggi. Sebaliknya, seleksi PPPK berlangsung lebih sederhana dan fleksibel, meskipun tetap menilai kemampuan manajerial, teknis, sosial-kultural, serta wawancara untuk menguji kesiapan calon pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari segi batasan usia, pelamar CPNS umumnya berumur antara 18 sampai 35 tahun, sedangkan pelamar PPPK berusia paling rendah 20 tahun dan paling tinggi satu tahun sebelum batas usia pensiun pada jabatan yang dilamar sedangkan dalam hal karier, PNS memiliki peluang lebih luas

karena bisa menduduki jabatan fungsional maupun struktural, termasuk jabatan pimpinan tinggi. Berbeda dengan itu, PPPK hanya dapat menempati jabatan pelaksana atau fungsional sebagaimana terdapat di Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, sehingga ruang geraknya lebih terbatas pada aspek teknis dan administratif.

2) Gaji, Tunjangan, dan Masa Kerja

Sistem penggajian menjadi salah satu faktor utama yang membedakan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS menerima gaji pokok yang ditentukan berdasarkan pangkat dan golongan ruang, serta memperoleh berbagai tunjangan, antara lain tunjangan keluarga, jabatan, dan kinerja. Besaran gaji pokok PNS masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedelapan Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Di samping itu, PNS juga mendapatkan jaminan sosial berupa jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang dibiayai oleh negara, sehingga memberikan kepastian kesejahteraan pada masa yang akan datang.

Sementara itu, PPPK memperoleh gaji dan tunjangan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta disesuaikan dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan. Pengaturan mengenai gaji PPPK salah satunya tercantum dalam Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Selain itu, PPPK juga memperoleh perlindungan berupa jaminan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun.

Terkait jaminan pensiun, Pasal 22 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa pembiayaan jaminan sosial ASN bersumber dari pemerintah sebagai pemberi kerja dan iuran pegawai ASN.⁴⁹ Hal ini menunjukkan bahwa jaminan pensiun bagi PPPK tidak sepenuhnya ditanggung oleh negara, melainkan menggunakan mekanisme kontribusi bersama. Selain itu, penyelenggaraan jaminan pensiun bagi PPPK juga tidak terlepas dari kerangka

⁴⁹ Pasal 22 ayat (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

sistem jaminan sosial nasional sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Pada perkembangannya dalam penyelenggaraan jaminan pensiun bagi PPPK, pemerintah mengarah pada penerapan skema *defined contribution* atau iuran pasti. Melalui skema ini, PPPK menyisihkan sebagian penghasilannya selama masa kerja untuk diinvestasikan dan diakumulasikan hingga masa pensiun. Dengan demikian, besaran manfaat pensiun yang diterima tidak bersifat tetap, melainkan bergantung pada jumlah iuran yang dibayarkan serta hasil pengembangannya selama masa kerja.

Sejalan dengan skema tersebut, manfaat pensiun PPPK dirancang berdasarkan masa kerja atau bakti yang dimiliki. PPPK dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu kurang dari 16 tahun, cenderung memperoleh manfaat pensiun dalam bentuk pembayaran sekaligus pada saat memasuki masa pensiun. Sebaliknya, PPPK yang telah memenuhi dengan masa kerja paling sedikit 16 tahun berhak menerima manfaat pensiun setiap bulan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa semakin panjang masa pengabdian dan semakin besar iuran yang disetorkan, maka semakin besar pula manfaat pensiun yang akan diterima oleh PPPK. Dengan demikian, sistem ini menekankan hubungan langsung antara masa kerja, besaran iuran, dan manfaat yang diperoleh di masa pensiun. Berbeda dengan hal tersebut, sistem pensiun PNS cenderung mengarah pada skema manfaat pasti, di mana besaran pensiun telah ditentukan dan dijamin oleh negara tanpa bergantung secara langsung pada akumulasi iuran individu.

Dari sisi masa kerja, PNS memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap hingga mencapai batas usia pensiun, sepanjang memenuhi ketentuan kinerja, disiplin, dan etika profesi. Pemberhentian PNS umumnya terjadi karena memasuki masa pensiun, pelanggaran berat, atau kebijakan tertentu. Sebaliknya, PPPK memiliki hubungan kerja yang bersifat kontraktual dengan jangka waktu paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan instansi serta hasil penilaian kinerja. Mekanisme ini memberikan keluwesan bagi pemerintah dalam mengatur kebutuhan pegawai sesuai prioritas dan perkembangan pembangunan kerja.

3) Pemberhentian dan Perlindungan Hukum

Perbedaan berikutnya tampak pada mekanisme pemberhentian. PNS memiliki perlindungan hukum yang relatif lebih kuat karena statusnya yang permanen. Pemberhentian terhadap PNS dapat dilakukan dengan hormat, seperti karena mencapai usia pensiun, meninggal dunia, atau restrukturisasi organisasi, dan dapat pula dilakukan tidak hormat jika terbukti melakukan pelanggaran berat terhadap peraturan kepegawaian. Berbeda dengan itu, PPPK dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak hormat, salah satunya karena kontraknya telah berakhir atau adanya pelanggaran terhadap ketentuan perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedudukan PPPK lebih bergantung pada evaluasi kinerja dan kebutuhan instansi. Meskipun tidak berstatus tetap, PPPK tetap memperoleh perlindungan hukum sebagaimana diatur dalam PP Nomor 49 Tahun 2018. Perlindungan ini mencakup hak atas jaminan sosial seperti jaminan hari tua, perlindungan kesehatan, perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan kematian, serta bantuan hukum selama menjalankan tugas.⁵⁰

Baik PNS maupun PPPK memiliki hak yang sama dalam memperoleh rasa aman dan keadilan selama masa pengabdian kepada negara, meskipun tingkat kepastian status keduanya berbeda.

2.3.4 Guru PNS dan Guru PPPK

Guru PPPK merupakan tenaga pendidik yang direkrut melalui perjanjian kerja dengan masa tertentu untuk menjalankan tugas sebagai guru pada satuan pendidikan milik pemerintah. Status guru PPPK ini tercantum sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Berbeda dari guru honorer yang tidak memperoleh kepastian status, guru PPPK memperoleh pengakuan dan perlindungan hukum dari pemerintah serta dilengkapi hak dan kewajiban yang lebih jelas.⁵¹

Dilihat dari segi kedudukan, guru PPPK berperan sangat penting dalam

⁵⁰ Hanis Tri Astuti dan Serafica Gischa. (2025). Apa Bedanya PNS dan PPPK? Ini Penjelasan Lengkapnya. <https://www.kompas.com/skola/read/2025/10/25/190000269/apa-bedanya-pns-dan-pppk-ini-penjelasan-lengkapnya> (Diakses 5 November 2025, Pukul 12:14 WIB).

⁵¹ Yayasan Bangun Kecerdasan Bangsa. (2023). Apa Itu Guru PPPK?. <https://www.ybkb.or.id/apa-itu-guru-pppk/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 14:15 WIB).

memperkuat sistem pendidikan nasional, karena ditempatkan sebagai solusi oleh pemerintah untuk pemenuhan kebutuhan guru yang profesional di sekolah-sekolah negeri. Tujuan utama pengadaan PPPK adalah merekrut guru-guru berkompotensi tinggi, meningkatkan pelayanan serta kualitas pendidikan nasional, serta menciptakan proporsi tenaga pengajar yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, terutama untuk mendukung pencapaian tujuan strategis nasional di bidang pendidikan.

Guru PPPK berhak atas penghasilan berupa gaji dan berbagai tunjangan sesuai peraturan yang ditetapkan, serta mendapatkan peluang peningkatan kompetensi serta pelatihan rutin, serta berpeluang untuk pengembangan karier dan promosi jabatan berdasarkan capaian kinerja. Namun demikian, guru PPPK juga memiliki kewajiban melaksanakan tugas pembelajaran secara profesional dan bertanggung jawab, mematuhi peraturan, serta disiplin dalam melaksanakan jam dan hari kerja sesuai ketentuan ASN. Tugas sehari-hari meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, penilaian, dan mengevaluasi hasil belajar peserta didik.⁵²

Proses seleksi dan pengangkatan guru PPPK meliputi beberapa tahapan, yaitu persyaratan dan pendaftaran secara online melalui portal resmi pemerintah, seleksi administrasi yang mencakup verifikasi dokumen, pelaksanaan tes atau ujian kompetensi berbasis komputer, serta pengumuman hasil seleksi administrasi dan ujian kepada peserta yang dinyatakan lulus. Hanya kandidat yang memenuhi syarat administratif, memiliki pengalaman mengajar, serta lolos ujian kompetensi yang dapat diangkat sebagai guru PPPK.⁵³ Peserta yang dapat berpartisipasi dalam seleksi adalah calon guru yang telah melengkapi persyaratan administratif, memiliki kualifikasi pendidikan yang sesuai, serta pengalaman mengajar. Berdasarkan Keputusan Menteri PANRB Nomor 348 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru, salah satu persyaratan penting bagi guru honorer agar dapat

⁵² Wilman Juniardi. (2022). Ketahui Hak dan Kewajiban Guru sebagai Pendidik di Indonesia. <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/hak-dan-kewajiban-guru/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 14:45 WIB).

⁵³ Anggit April Hidayat. (2024). Tahapan Seleksi dan Proses Pengangkatan PPPK bagi Guru. <https://blog.unmaha.ac.id/tahapan-seleksi-dan-proses-pengangkatan-pppk-bagi-guru/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 15:24 WIB).

mengikuti seleksi PPPK adalah memiliki pengalaman mengajar secara aktif minimal selama 2 tahun atau setara dengan 4 semester berturut-turut di instansi tempatnya bertugas ketika melakukan pendaftaran. Ketentuan ini menunjukkan bahwa sebelum diangkat sebagai PPPK, seorang guru pada umumnya telah melalui masa pengabdian terlebih dahulu sebagai tenaga honorer.

Dari aspek kompetensi, guru PPPK dituntut memiliki standar kompetensi yang sama dengan guru PNS. Ketentuan ini ditegaskan dalam Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.⁵⁴ Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan pendidik dalam memahami ciri-ciri peserta didik serta mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif. Sementara itu, kompetensi profesional mencakup penguasaan terhadap materi ajar, kompetensi kepribadian berkaitan dengan sikap dan integritas sebagai pendidik, sedangkan mengacu pada kemampuan seseorang dalam berhubungan dan berkomunikasi secara tepat guna dengan orang-orang di sekitarnya. Pemenuhan kompetensi tersebut menjadi dasar dalam proses seleksi PPPK untuk menjamin kualitas tenaga pendidik yang dihasilkan.

Perbedaan utama antara guru PPPK dan guru PNS adalah pada status kepegawaian, masa kerja, serta sistem jaminan kesejahteraan yang diterima. Guru PNS memiliki status sebagai pegawai tetap dengan hubungan kerja yang bersifat permanen hingga mencapai batas usia pensiun, serta memperoleh jaminan pensiun yang secara langsung ditanggung oleh negara. Sementara itu, guru PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu yang dapat diperpanjang sesuai kebutuhan instansi dan hasil evaluasi kinerja. Perkembangan regulasi menunjukkan bahwa guru PPPK saat ini juga telah memperoleh jaminan pensiun sebagai bagian dari hak ASN, namun menggunakan skema berbasis iuran pasti (*defined contribution*), sehingga besaran manfaat yang diterima bergantung pada akumulasi iuran selama masa kerja.

⁵⁴ Pasal 10 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Penelitian ini menerapkan dua jenis pendekatan dalam mengkaji permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Pendekatan Normatif

Pendekatan normatif menggunakan sumber hukum primer sebagai dasar kajian, dengan mempelajari aspek teoretis seperti asas hukum, konsep hukum, doktrin para ahli, serta ketentuan dan struktur dalam sistem hukum.

2. Pendekatan Empiris

Pendekatan empiris bertujuan mengamati bagaimana hukum berjalan di masyarakat melalui pengumpulan data dan fakta yang terjadi di lapangan.

Penelitian hukum normatif-empiris merupakan jenis penelitian yang mengkaji bagaimana aturan hukum yang bersifat normatif baik berupa undang-undang, kodifikasi, maupun kontrak diterapkan dalam praktik pada berbagai peristiwa hukum di masyarakat.⁵⁵ Penerapan kedua pendekatan tersebut bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif dan tepat mengenai isu yang dikaji dalam penelitian ini, tidak hanya pada tataran normatif mengenai pengaturan perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berada pada peraturan perundang-undangan, tetapi juga pada tataran empiris mengenai bagaimana perlindungan hukum tersebut diimplementasikan dalam praktik kepegawaian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

⁵⁵ Abdulkadir Muhammad. (2024). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. hlm. 134.

3.2 Sumber Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data lapangan dan data kepustakaan. Jenis data yang digunakan meliputi data primer serta data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui proses penelitian, berupa informasi faktual yang berasal dari responden maupun informan yang memiliki hubungan langsung dengan objek yang diteliti. Pengumpulan data tersebut dilakukan melalui wawancara untuk memperoleh gambaran mengenai bagaimana ketentuan normatif terkait perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diimplementasikan melalui praktik kepegawaian. Fokus penggalian data diarahkan pada pengalaman, persepsi, dan pemahaman para subjek penelitian terhadap pemenuhan hak, kepastian perjanjian kerja, perlindungan administratif, serta mekanisme penyelesaian permasalahan kepegawaian PPPK.

Responden dan jumlah informan dalam penelitian ini adalah sepuluh orang, yang terdiri atas satu orang Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, dua orang kepala sekolah, serta tujuh orang guru PPPK pada jenjang SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung dilakukan dengan Thomas Amirico, S.Stp., M.H. Selanjutnya, wawancara dengan kepala sekolah dilakukan terhadap Drs. H. Suharto, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala SMA Negeri 1 Bandar Lampung dan Maria Habiba, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala SMA Negeri 15 Bandar Lampung.

Wawancara dengan guru PPPK dilakukan terhadap empat orang guru PPPK SMA Negeri 1 Bandar Lampung, yaitu Desmiyanto, S.E., M. Edwansyah Rissal, S.Pd., Clara Frames Wari, S.Pd., dan M.A.K. Ibrahim Izzah, serta tiga orang guru PPPK SMA Negeri 15 Bandar Lampung, yaitu Saifulloh, S.Pd., Mutiara, S.Pd., M.Pd., dan Lidiyana, S.Pd. Wawancara dengan guru PPPK bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai bentuk perlindungan hukum yang dirasakan secara

langsung, khususnya yang berkaitan dengan masa perjanjian kerja, perpanjangan kontrak, penghasilan, serta perlakuan administratif.

Sementara itu, wawancara dengan kepala sekolah difokuskan pada kebijakan dan praktik pengelolaan PPPK di satuan pendidikan, sedangkan wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung diarahkan untuk menelaah peran dan tanggung jawab pemerintah daerah dalam menjamin perlindungan hukum untuk PPPK berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Data primer yang diperoleh melalui pendekatan empiris ini diharapkan mampu menunjukkan kesesuaian maupun kesenjangan antara norma hukum yang mengatur perlindungan PPPK dengan praktik pelaksanaannya di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Dengan demikian, data tersebut menjadi dasar penting dalam menganalisis tingkat implementasi perlindungan hukum bagi PPPK secara nyata.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui kajian kepustakaan dengan menelaah berbagai bahan tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder ini terdiri atas:⁵⁶

1. Bahan hukum primer, yaitu ketentuan yang memiliki kekuatan mengikat seperti peraturan perundang-undangan dan aturan hukum lainnya, antara lain:
 - a. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
 - b. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - c. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
 - d. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
 - e. Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 tentang Gaji dan Tunjangan

⁵⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (1995). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 13.

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022.
 - g. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru.
 - h. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.
 - i. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung.
 - j. Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 52 Tahun 2023 Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
2. Bahan hukum sekunder, yakni bahan untuk memberikan uraian atau penafsiran terhadap hukum primer, seperti buku, artikel ilmiah, makalah, serta berbagai tulisan lain yang memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian.
 3. Bahan hukum tersier, misalnya kamus yang dapat membantu menghadirkan uraian atau keterangan mengenai tambahan mengenai bahan hukum primer dan sekunder.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu:

1. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan mencari informasi yang relevan dengan topik penelitian melalui berbagai sumber literatur. Proses ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan mengambil informasi dari buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dokumen resmi seperti undang-undang dan peraturan pemerintah, serta sumber lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Hasil studi pustaka menjadi dasar teori, memberikan pemahaman konsep, dan menjadi rujukan utama dalam analisis serta pembahasan penelitian.

2. Studi Lapangan

Pengumpulan data secara langsung di lokasi yang berkaitan dengan isu yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara secara terbuka dengan narasumber dan memperoleh informasi penting yang relevan untuk keperluan penelitian.

3.4 Pengolahan Data

1. Seleksi Data

Data yang dikumpulkan melalui wawancara, studi pustaka, dan dokumen dianalisis secara teliti untuk memastikan data tersebut lengkap, relevan, dan valid dengan tujuan penelitian. Apabila ditemukan data yang kurang tepat, tidak lengkap, atau tidak sesuai, maka data tersebut akan diperbaiki atau dihapus agar hanya data yang benar-benar akurat dan berkualitas yang digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

2. Klasifikasi Data

Setelah dilakukan seleksi, data yang telah dinyatakan valid kemudian diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu yang berhubungan dengan pokok permasalahan penelitian, seperti bentuk perlindungan hukum, status PPPK, maupun aspek hukum yang berlaku. Pengelompokan ini dilakukan agar proses analisis data menjadi lebih sistematis dan hasil penelitian lebih mudah dipahami.

3. Penyusunan Data

Tahapan berikutnya adalah menyusun data yang telah dikelompokkan secara teratur dan sesuai dengan struktur pembahasan dalam penelitian. Data tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan hasil penelitian secara jelas, runtut, dan logis, sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan serta memahami bentuk perlindungan hukum yang diterapkan terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

3.5 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan dan menggambarkan data secara mendalam mengenai

perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Analisis ini difokuskan pada pembahasan berbagai aspek penting, termasuk bentuk perlindungan hukum yang diberikan serta pelaksanaannya di lapangan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum bagi guru di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung sebelum pengangkatan sebagai PPPK bersifat terbatas dan belum memberikan kepastian status dalam sistem kepegawaian negara. Sebelum pengangkatan, perlindungan hukum terwujud melalui pengakuan atas pengabdian guru honorer, pemberian kesempatan mengikuti seleksi PPPK secara terbuka dan berbasis kompetensi, serta dukungan administratif dari pimpinan sekolah dalam menjalankan tugas. Namun, perlindungan tersebut belum disertai kepastian hubungan kerja dan jaminan jangka panjang karena guru honorer belum memiliki dasar hukum yang kuat sebagai bagian dari ASN. Setelah pengangkatan sebagai PPPK, perlindungan hukum menjadi lebih formal dan terstruktur. Guru memperoleh kepastian status sebagai ASN melalui Surat Keputusan dan perjanjian kerja tertulis, mekanisme pengaduan dan penyelesaian permasalahan kepegawaian, mekanisme disiplin yang bertahap dan tidak sewenang-wenang, pendampingan hukum dalam pelaksanaan tugas profesi, kepastian pembayaran gaji dan akses jaminan kesehatan, serta sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terstandar. Perlindungan tersebut menunjukkan adanya penguatan legalitas, prosedur, dan kesejahteraan dibanding masa honorer, meskipun hubungan kerja tetap berbasis perjanjian waktu tertentu.

2. Faktor penghambat perlindungan hukum sebelum pengangkatan meliputi ketidakpastian status hukum guru honorer, keterbatasan sosialisasi dan pemahaman regulasi PPPK, serta ketergantungan pada kebijakan pusat, ketersediaan formasi, dan kesiapan anggaran daerah dalam menentukan masa kontrak kerja. Setelah pengangkatan, hambatan perlindungan hukum bergeser pada aspek implementasi dan kepastian administratif, yaitu ketidakjelasan pemahaman dan pelaksanaan jaminan sosial, ketidakjelasan jenjang karier dan arah pengembangan profesi PPPK, serta ketidaksesuaian penempatan guru yang berdampak pada beban kerja dan pemenuhan tunjangan profesi.

5.2 Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah harus memberikan kejelasan mengenai arah pengembangan karier bagi PPPK, khususnya Guru PPPK dalam sistem Aparatur Sipil Negara. Kejelasan tersebut diperlukan agar Guru PPPK tidak hanya memiliki kepastian dalam menjalankan tugasnya, tetapi juga memiliki peluang yang terarah dalam peningkatan kompetensi, jenjang karier, serta profesionalitas. Dengan adanya arah pengembangan karier yang jelas, diharapkan Guru PPPK dapat lebih termotivasi dan memiliki kepastian dalam perencanaan masa depannya.
2. Pemerintah dan instansi terkait seperti Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung serta sekolah-sekolah harus meningkatkan sosialisasi, pembinaan, dan pengelolaan administrasi kepegawaian PPPK secara optimal dan terintegrasi. Upaya ini penting agar guru PPPK memahami hak-hak kepegawaiannya, termasuk jaminan sosial, prosedur kepegawaian, serta mekanisme perlindungan hukum. Selain itu, pengelolaan yang baik juga perlu memperhatikan mekanisme penempatan guru PPPK yang sesuai dengan kebutuhan riil satuan pendidikan. Dengan demikian, guru PPPK tidak hanya memahami, tetapi juga memperoleh pemenuhan hak-haknya secara utuh, termasuk jaminan sosial, serta dapat meminimalkan kendala administratif dan ketidaksesuaian penempatan yang berdampak pada profesionalitas dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Hadjon, Philipus M. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Raharjo, Satjipto. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rusli, Hardijan. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Setiono. (2004). *Rule of Law (Supremasi Hukum)*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret.
- Soekanto, Soerjono. (2005). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- _____ dan Sri Mamudji. (1995). *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triatmodjo, Soedibyo. (1983). *Hukum Kepegawaian (Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Utama, Cholidah. (2022). *Profesionalitas Pegawai Negeri Sipil dalam Penempatan Jabatan Berbasis Merit System*. Palembang: CV. Amanah.
- Wijayanti, Asri. (2017). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wirawan, (2022). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Yudhi, Rifka, d.k.k. (Editor : Eka Deviani). (2024). *Hukum Kepegawaian*. Lampung: Justice Publisher.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

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

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

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2022 tentang Jabatan Fungsional Pustakawan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2024 tentang Jabatan Fungsional Guru.

Peraturan Gubernur Lampung Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Lampung

Peraturan Gubernur Provinsi Lampung Nomor 52 Tahun 2023 Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Sumber Lain:

Jurnal:

Arya Prayoga, Daffa, d.k.k. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Warga Negara dengan Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2019 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Nasional. *Jurnal Demokrasi dan Ketahanan Nasional*, 2(2).

- Aryanti Ramadhani, Dwi 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).
- Harjuna Piranggada, Tataq, d.k.k. (2025). Policy Analysis On The Appointment Of Honorary Teachers As Asn Pppk: Implications For Educational Human Resource Stability And Language Education In Kelumpang Hilir District. *Esteem Journal of English Education Study Programme*, 8 (2).
- Lestari, Lilis Eka dan Ridwan Arifin. (2019). Penegakkan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia di Indonesia dalam Konteks Implementasi Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. *Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Universitas Pendidikan Ganesha*, 5(2).
- Nadhila Qomarani, Legina. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum Universitas Lampung*, 4(2).
- Rays, M. Ikhwan dan Risno Mina. (2022). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya. *Jurnal Yustisiabel*, 6(2).
- Saleh, Khairul. (2019). Analisis Pengaruh Pemahaman Tugas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 4(2).
- Tri Sakti, Fadjar. (2025). Implementation of The Policy on Appointment Of Honorary Teacher PPPK and Its Implications on The Quality of Education in The City of Bandung. *Jurnal Dialektika: Jurnal Ilmu Sosial*, 23 (2).

Website:

- April Hidayat, Anggit. (2024). Tahapan Seleksi dan Proses Pengangkatan PPPK bagi Guru. <https://blog.unmaha.ac.id/tahapan-seleksi-dan-proses-pengangkatan-pppk-bagi-guru/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 15:24 WIB).
- Aini, Alisatul. (2024). PPPK Guru: Pengertian, Gaji 2024, Hak, dan Tugas-tugasnya. <https://glints.com/id/lowongan/pppk-guru/>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 11:31 WIB).
- Aini, Alisatul. (2024). PPPK Teknis: Pengertian, Contoh Jabatan, dan Kualifikasinya. <https://glints.com/id/lowongan/pppk-teknis-adalah/>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 13:46 WIB).
- Bangun Kecerdasan Bangsa, Yayasan. (2023). Apa Itu Guru PPPK?.

<https://www.ybkb.or.id/apa-itu-guru-pppk/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 14:15 WIB).

Dayu. (2025). Perlindungan PNS dan PPPK. https://apps-denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:perlindungan_pns_dan_pppk (Diakses pada 12 Oktober 2025, Pukul 13:39 WIB).

Juniardi, Wilman. (2022). Ketahui Hak dan Kewajiban Guru sebagai Pendidik di Indonesia. <https://www.quipper.com/id/blog/info-guru/hak-dan-kewajiban-guru/>. (Diakses pada 16 November 2025, Pukul 14:45 WIB).

Khoiriah, Siti. (2025). Gaji PPPK Pemprov Lampung Dibayar Mulai 1 September 2025. <https://www.kupastuntas.co/2025/07/30/gaji-pppk-pemprov-lampung-dibayar-mulai-1-september-2025> (Diakses pada 4 November 2025, Pukul 16:43 WIB).

Wara Merdeka. (2023). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perpusnas Diharapkan Adaptif dan Profesional. <https://perpusnas.go.id/berita/pegawai-pemerintah-dengan-perjanjian-kerja-pppk-perpusnas-diharapkan-adaptif-dan-profesional>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 12:02 WIB).

Napitupulu, Delima dan Umar Robbani. (2025). Guru PPPK Tahap 2 di Lampung Kecewa Hanya Dapat Kontrak 1 Tahun. <https://lampost.co/humaniora/guru-pppk-tahap-2-lampung-kontrak-1-tahun/>. (Diakses pada 16 November 2025, 12:35 WIB).

Setyawan, Dicky. (2024). Tugas Operator Layanan Operasional pada PPPK 2024 dan Info Gaji. <https://tirto.id/tugas-operator-layanan-operasional-pada-pppk-2024-dan-info-gaji-g4CA>. (Diakses pada 27 Desember 2025, Pukul 15:54 WIB).

Tri Astuti, Hanis dan Serafica Gischa. (2025). Apa Bedanya PNS dan PPPK?. <https://www.kompas.com/skola/read/2025/10/25/190000269/apa-bedanya-pns-dan-pppk-ini-penjelasan-lengkapnya> (Diakses 5 November 2025, Pukul 12:14 WIB).

Yuntavia, Soni. (2025). PPPK Tahap II Resah Masa Kerja Setahun, BKD Lampung Singgung Evaluasi Kinerja. https://lampung.tribunnews.com/lampung/1192090/pppk-tahap-ii-resah-masa-kerja-setahun-bkd-lampung-singgung-evaluasi-kinerja?page=all#goog_rewarded (Diakses pada 4 November 2025, Pukul 18:52 WIB).