

UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAHAN DENGAN PERJANJIAN KERJA DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Yemima Andria Hotmauli Simanjuntak

Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara (UNTAR) Jakarta Barat, Indonesia

Email: yemimaahs@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima
23 Maret 2022
Direvisi
18 Maret 2022
Disetujui
23 April 2022

Kata Kunci:

Aparatur Sipil
Negara (ASN);
Pegawai
Pemerintah dengan
Perjanjian Kerja
(PPPK);
Pemutusan
Hubungan
Perjanjian Kerja
(PHPK);
perlindungan
hukum

Keywords:

State Civil
Apparatus (ASN);
Government
Employees with
Work Agreements
(PPPK);
Termination
Employment
Agreement
Relations (PHPK);
legal protection

ABSTRAK

Upaya perwujudan reformasi birokrasi pemerintahan yang mengedepankan transparansi, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, produktivitas untuk memberantas praktek KKN, Pemerintah berupaya memberantas stigma buruk dari kalangan masyarakat luas terhadap citra Pegawai Negeri. Sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (UU ASN), penggolongan Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). UU ASN dengan aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja belum mampu memberikan kepastian hukum bagi PPPK karena justru menimbulkan celah-celah yang besar seperti halnya kesenjangan hak antara PPPK dan PNS terkhususnya dalam hak pemutusan hubungan kerja. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan mengkaji mengenai upaya perlindungan hukum bagi PPPK dalam pemutusan hubungan kerja berdasarkan UU ASN dan mengkaji upaya hukum yang dapat ditempuh oleh PPPK jika terjadi pemutusan hubungan kerja seketika. Untuk menangani hal terkait Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja (PHPK) saat ini dapat dilakukannya penggunaan upaya administratif yang terdiri dari upaya keberatan dan banding dalam penyelesaian sengketa kepegawaian terkhususnya bagi PPPK. Hasil penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normative yang dilakukan didasarkan pada bahan hukum utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum yang tepat bagi PPPK terkait pemutusan hubungan perjanjian kerja berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 dan upaya hukum yang dapat ditempuh. Saran dari hasil penelitian ini adalah legislator dapat menyusun peraturan pelaksana baik dalam bentuk untuk menyempurnakan celah pengaturan terkait alasan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan celah pengaturan pada upaya hukum atas PHPK.

ABSTRACT

Efforts to realize the reform of the government bureaucracy that prioritizes transparency, accountability, efficiency, effectiveness, productivity to eradicate corruption, the government seeks to eradicate the bad stigma from the wider community towards the image of civil servants. As contained in Law Number 5 of 2014 (ASN Law), the classification of State Civil Apparatus (ASN) consists of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). The ASN Law with its derivative rules, namely Government Regulation (PP)

How to cite:

Simanjuntak, Yemima Andria Hotmauli (2022). Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja, *Jurnal Syntax Transformation*, 3(4). <https://doi.org/10.46799/jst.v3i4.541>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

Number 49 of 2018 concerning Management of Government Employees with Work Agreements has not been able to provide legal certainty for PPPK because it actually creates large gaps such as the gap in rights between PPPK and PNS, especially in the right to terminate relations. work. Therefore, in this study, we will examine the legal protection efforts for PPPK in terminating employment based on the ASN Law and examine legal remedies that can be taken by PPPK in the event of an instant termination of employment. To deal with matters relating to Termination of Employment Contracts (PHPK) currently, administrative measures can be used, which consist of objections and appeals in resolving employment disputes, especially for PPPK. The results of this study used a normative juridical approach which was carried out based on the main legal material. The purpose of this research is to find out the appropriate legal protection for PPPK related to the termination of the employment agreement based on Law Number 5 of 2014 and legal remedies that can be taken. Suggestions from the results of this study are legislators can formulate implementing regulations both in the form of perfecting regulatory loopholes related to reasons for respectful dismissal not at their own request and regulatory loopholes in legal remedies for PHPK.

Pendahuluan

Keberlangsungan masa Orde Baru di Indonesia selama kurang lebih 32 tahun lamanya membawa dampak buruk bagi kondisi birokrasi di Indonesia, seperti merajalelanya praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), tingkat pelayanan publik yang belum mampu mewujudkan harapan dan kesejahteraan rakyat, serta belum optimalnya birokrasi pemerintahan dari segi transparansi, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas, produktivitas, ditambah pula dengan faktor bahwa disiplin, dan etos kerja pegawai negeri yang dianggap buruk oleh kalangan masyarakat. Mungkin dari pribadi kita masing-masing pernah mendengar tanggapan masyarakat yang menyebutkan bahwa, “birokrasi Indonesia berbelit-belit dan bertele-tele” (Sakir et al., 2021). Berangkat dari kondisi itu, pemerintah bertekad untuk melakukan reformasi birokrasi. Dilansir dari laman Kemenko PMK, reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai *good governance* dan melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama menyangkut aspek-

aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur yang diharapkan dapat menjadi tulang punggung dalam perubahan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Sinkronisasi reformasi birokrasi, terdiri dari tiga pilar utama, yakni peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), proses bisnis, dan penataan organisasi. Disematkannya SDM aparatur sebagai salah satu dari tiga pilar utama reformasi birokrasi, artinya bahwa SDM aparatur merupakan sebagai penggerak dan penyelenggara tugas pemerintahan. Berdasarkan apa yang terdapat dalam Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, dapat dirumuskan bahwa hal yang menjadi tolok ukur atas efektivitas pemerintahan adalah antara lain menyangkut kualitas pelayanan publik, kualitas birokrasi, kompetensi aparat pemerintahan, dan kegagapan SDM aparatur menghadapi tuntutan perubahan masyarakat yang menghendaki perbaikan kinerja. Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 (untuk selanjutnya disebut dengan “UU ASN”), aparatur Negara disebutkan sebagai sebuah profesi yang mana

oleh UU ASN ini, kategori Aparatur Sipil Negara (untuk selanjutnya disebut dengan “ASN”) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (untuk selanjutnya disebut dengan “PNS” dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (untuk selanjutnya disebut dengan “PPPK”). PNS adalah jabatan yang diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan PPPK jabatan yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Artisa, 2017).

Metode Penelitian

Metode penelitian dalam pembahasan jurnal ini adalah menggunakan metode yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini (Putri, 2017). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan ukum primer, sekunder, dan tersier.

Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan yang terdapat pada UU ASN, jika pekerja berstatus sebagai PNS maka yang bersangkutan dapat diberhentikan dengan hormat dengan alasan antara lain meninggal dunia, atas permintaan sendiri, mencapai batas usia pensiun, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban (Parkher & Radjab, 2021). PNS dapat pula diberhentikan

dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Selain itu, pemberhentian PNS dilakukan dengan tidak hormat adalah antara lain dengan alasan apabila melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum, menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat dua tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana (Arbina, 2019).

Sedangkan, apabila bersangkutan dengan pegawai berstatus sebagai PPPK, maka istilah yang dipergunakan bukanlah pemberhentian, melainkan Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja (untuk selanjutnya disebut dengan “PHPK”) (PEMERINTAH, 2020). PHPK terbagi menjadi tiga kategori, yaitu pemutusan dengan hormat, pemutusan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan tidak hormat.

a. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Dengan Hormat.

Menurut (Ramadhani & Joesoef, 2020) Mengacu pada Pasal 53 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018, seorang PPPK dapat diberhentikan dengan hormat apabila:

- 1) Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;

- 2) Meninggal dunia;
 - 3) Atas permintaan sendiri;
 - 4) Pengurangan PPPK; atau bagi PPPK yang terkena perampangan atau pengurangan, yang bersangkutan setelahnya diperkenankan untuk melamar lagi menjadi PPPK; atau
 - 5) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 53, setiap PPPK yang mengalami pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat, sepanjang memenuhi persyaratan yang berkaitan dengan alasan pemutusannya, oleh peraturan perundang-undangan dijamin akan memperoleh hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, peraturan tersebut menjadi sumbang karena tidak diuraikan secara terperinci ruang lingkup dari pemerolehan hak yang dimaksud, mengingat pengaturan hak yang diberikan kepada PPPK dalam peraturan perundang-undangan adalah hak yang diberikan selama yang bersangkutan bekerja. PPPK tidak memiliki hak untuk mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana yang dimiliki oleh PNS apabila diberhentikan dengan hormat.
- b. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Dengan Hormat Tidak atas Permintaan Sendiri. Menurut (Parkher & Radjab, 2021) Alasan yang mendasari seorang PPPK diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri menurut Pasal 53 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 2018 adalah:
- 1) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - 2) Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; pegawai dari PPPK akan dipandang melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat apabila tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja PPPK. Sejatinya, dengan rumusan pasal seperti ini maka dapat diartikan bahwa ketika seorang PPPK melanggar kewajiban atau larangan yang tertuang dalam perjanjian yang bersangkutan akan langsung dikategorikan sebagai tindakan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat yang oleh karena itu pemerintah berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Apabila peraturan tersebut dibandingkan dengan penjatuhan hukuman yang diberikan kepada PNS tentu kita dapat melihat perbedaan yang sangat mencolok yaitu bahwa tidak semua pelanggaran atas kewajiban dan larangan sebagaimana diatur dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin yang dikenai hukuman disiplin berat. PP tersebut dengan jelas merinci jenis pelanggaran atas kewajiban dan larangan mana saja yang dikategorikan hukuman disiplin ringan, sedang dan berat. Selain itu, pemberian sanksi berupa pemberhentian bagi PNS merupakan jenis hukuman terakhir yang diberikan bagi pelanggaran terhadap kewajiban atau larangan kategori hukuman disiplin berat.

Selain itu, terdapat pula tiga jenis hukuman lain yaitu penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan yang mana tentu jenis hukuman ini belum tentu cocok untuk diterapkan kepada PPPK. PPPK yang mengalami pemutusan karena alasan pelanggaran disiplin berat akan diberi hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

- 3) Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 35 PP Nomor 49 Tahun 2018, penilaian kinerja dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Apabila ada PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, maka akan diberhentikan dari jabatannya sebagai PPPK. Sejatinya dapat disimpulkan bahwa dengan terjadinya hal tersebut maka tidak ada kesempatan bagi yang bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya. Sistem pengaturan tersebut tentu sangat berbeda dengan yang diterapkan kepada PNS. PP tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memberi pemeringkatan terhadap ukuran tidak tercapainya penilaian kinerja PNS. Dengan adanya meringkatan

ini nantinya akan menjadi dasar penentuan jenis hukuman disiplin yang diberikan. Apabila seorang PNS yang tidak mencapai sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen), dikategorikan mendapat hukuman disiplin sedang. Adapun jenis hukuman disiplin sedang adalah penundaan kenaikan gaji, pangkat serta penurunan pangkat. Sedangkan, jika pada akhir tahun tidak mencapai 25%, maka dikenai hukuman disiplin berat yang memang salah satu jenis hukumannya adalah pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri. Dengan demikian seorang PNS yang tidak mencapai angka 100% sasaran kinerjanya serta merta dikategorikan tidak mencapai/memenuhi target yang langsung dapat diberhentikan.

- c. Pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan Tidak Hormat

Alasan PPPK diputus hubungan perjanjian kerjanya oleh Pemerintah dengan tidak hormat adalah:

- 1) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Melakukan Penyelewengan Terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Aisha, 2019).
- 2) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan.
- 3) Pemutusan dengan alasan ini dapat dilakukan kepada PPPK yang dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana/penyelewengan dalam hal ini adalah tindak pidana kejahatan

jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/ atau pidana umum.

- 4) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik.
- 5) Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Melakukan Tindak Pidana Berencana. PPPK diberhentikan dengan tidak hormat dengan alasan ini karena yang bersangkutan dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan.

PPPK yang mengalami pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan tidak hormat, maka dapat berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang mengatur bahwa yang bersangkutan akan diberi hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Pengaturan pemutusan hubungan perjanjian kerja terhadap PPPK dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 maupun PP Nomor 49 Tahun 2018 pada dasarnya jauh lebih memberi perlindungan hukum dibandingkan dengan pengaturan dalam undang-undang sebelumnya. Dalam regulasi hukum tersebut sudah terdapat kejelasan mengenai jenis pemutusan hubungan kerja termasuk alasan yang mendasari pemutusan tersebut walaupun memang masih terdapat beberapa ketentuan yang belum optimal dalam memberi perlindungan hukum sehingga rawan terjadi kesewenang-wenangan pemerintah yang mempekerjakan PPPK

untuk memutus hubungan kerja PPPK seperti alasan dan syarat pemutusan hubungan perjanjian kerja karena pelanggaran disiplin berat PPPK dan tidak tercapainya target kinerja termasuk juga perihal hak yang dapat diterima oleh PPPK ketika mengalami pemutusan hubungan kerja. Perlindungan hukum dapat dikaitkan pula dengan tindakan Pemerintah yang bersifat preventif yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, maka butuh kehati-hatian pemerintah dalam mengambil keputusan. (Harahap, 2016). Terdapat pula perbedaan atas hak yang diperoleh antara PPPK dan PNS setelah mengalami pemutusan hubungan perjanjian kerja. Pasal 91 UU ASN secara tegas menyatakan jika PNS diberhentikan, maka PNS berhak menjadipensiun dan jaminan hari tua. Sedangkan bagi PPK, peraturan perundang-undangan hanya menyatakan bahwa PPPK mendapatkan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mana ketentuan tersebut tidak menyebutkan hak apa saja yang diterima PPPK jika yang bersangkutan pensiun. Pengaturan hak PPPK hanya berisi jenis hak yang diperoleh selama yang bersangkutan dalam masa perjanjian kerja.

Sumber penghasilan yang mungkin diterima oleh PPPK setelah tidak lagi bekerja pada pemerintah adalah Jaminan Hari Tua (JHT) yang tentu berbeda dengan Jaminan Pensiun. Kondisi ini tentunya berseberangan dengan mandat UUD NRI Tahun 1945 yang menghendaki setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Persoalan lain yang mungkin muncul apabila PPPK tersebut diputus pada usia yang sudah tidak memungkinkan lagi untuk melamar

pekerjaan lagi, namun belum memasuki usia pensiun, maka hal tersebut akan memberikan dampak ketidakadilan pada PPPK yang bersangkutan. Ketika pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan maka peraturan perundang-undangan harus menjamin dan melindungi kelanjutan hidup karyawan yang sudah tidak memiliki pekerjaan sebagaimana juga diamanatkan Pasal 28H ayat (1) bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan, serta UU ASN yang menghendaki agar penyelenggaraan ASN pada akhirnya akan mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia. (Hadjon, 1987:1). Maka dari itu, dengan adanya celah atas pengaturan pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran disiplin berat dan capaian kinerja dalam peraturan perundang-undangan, menurut hemat penulis justru akan menjadi sumber ketidakpastian hukum dan kesamaan pelaksanaan bagi PPPK (PEMERINTAH, 2020). Sedangkan salah satu fondasi utama dari perlindungan adalah adanya kepastian. Sementara itu (Indroharto, 1995:83), kepastian hukum akan terjadi karena suatu peraturan dapat membuat suatu tindakan yang akan dilakukan pemerintah itu dapat diramalkan atau diperkirakan lebih dahulu (Dewi, 2021). Keadaan ini juga bertentangan dengan asas yang dianut dalam penyelenggaraan dan manajemen ASN yakni asas keadilan dan kesetaraan. UU ASN menghendaki

pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.

2. Upaya Hukum yang dapat ditempuh oleh PPPK terhadap Pemutusan Hubungan Kerja

Kemungkinan terjadi perselisihan dimana PPPK merasa keputusan dimaksud tidak dibuat sebagaimana mestinya semisal terkait alasan pemutusan yang tidak tepat sehingga pada akhirnya menimbulkan kerugian bagi PPPK pada saat pemerintah melakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan PPPK. Adapun perselisihan yang timbul antara PPPK dan Pemerintah adalah sebagai akibat dari tindakan pemerintah mengeluarkan keputusan pemutusan hubungan kerja merupakan bagian dari sengketa kepegawaian. Prijodarminto (1994:12) berpendapat bahwa sengketa Kepegawaian adalah sengketa/perselisihan yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Keputusan Tata Usaha Negara di bidang kepegawaian oleh Badan atau Pejabat yang berwenang mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Sengketa kepegawaian dapat terjadi akibat dikeluarkannya suatu Keputusan Tata Usaha Negara (*beschikking*) dalam urusan Kepegawaian yang dalam praktek kepegawaian sehari-hari banyak dikenal dalam bentuk Surat Keputusan (SK) dari pejabat tertentu (Rompis, 2012).

Sengketa kepegawaian yang berdasar pada Pasal 129 ayat (1) dan (2) UU ASN, dapat diselesaikan melalui upaya administratif yang terdiri dari keberatan dan banding administratif. Mekanisme penyelesaian ini sangat

berbeda dengan penyelesaian sengketa yang dianut dalam UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang menyatakan penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan yang dalam hal ini adalah Peradilan Tata Usaha Negara. Nantinya, keberatan yang diajukan kepada secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum. Sedangkan dalam upaya hukum banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diajukan kepada badan pertimbangan ASN. Badan pertimbangan ASN yang tugasnya menerima banding administratif dapat dikatakan sebagai pengganti dari lembaga Badan Pertimbangan Kepegawaian yang dahulu diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1974.

Pengaturan tersebut memiliki berbagai kekurangan, yang mana salah satunya adalah tidak adanya aturan tentang tata cara penggunaan upaya administratif. Adapun kondisi ini diperburuk dengan tidak kunjung diterbitkannya peraturan turunan yang mengatur mengenai upaya administratif dimaksud. Maka dari itu, akibatnya adalah jika terjadi sengketa kepegawaian bagi PNS akan jauh lebih mudah karena pengajuan upaya hukum seperti banding masih dapat diajukan kepada BAPEK yang diatur dalam PP Nomor 24 Tahun 2011 yang mana pengaturannya masih dianggap berlaku berdasar ketentuan peralihan dalam Pasal 139 UU ASN. Dengan adanya kemudahan yang dapat diperoleh oleh PNS, maka belum tentu dapat diperoleh juga oleh PPPK. Hal tersebut mungkin terjadi mengingat tidak terdapat ketentuan peralihan yang

menjelaskan kewenangan PPPK untuk mengajukan banding administratifnya kepada BAPEK.

Ketidakpastian keadaan menunjukkan bahwa fungsi perlindungan hukum dari lembaga penyelesaian sengketa dalam UU ASN belum optimal. Dalam konteks tujuan perlindungan hukum yang sifatnya represif, menurut Philipus M Hadjon, hukum seharusnya menyelesaikan sengketa, termasuk penanganannya melalui lembaga peradilan bukan justru menimbulkan permasalahan dan potensi sengketa baru yang tidak jelas ujung penyelesaiannya. Mengingat PPPK juga tidak dapat lagi menggunakan lembaga penyelesaian sengketa langsung keperadilan sebagaimana diatur dalam UU Kepegawaian lama karena sudah terdapat pengaturan baru dalam UU ASN sehingga berlaku asas *lex posterior derogate legi priori*.

Penggunaan upaya administratif dalam penyelesaian sengketa tidak hanya diatur dalam UU ASN melainkan juga diatur dalam UU Nomor 30 Tahun 2014 tentang administrasi Pemerintahan yang ruang peruntukkannya lebih luas yakni bagi seluruh warga masyarakat yang dirugikan terhadap Keputusan dan/ atau Tindakan (Sanjaya & Djaja, n.d.). Keputusan merupakan ketetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan sedangkan tindakan adalah perbuatan Pejabat Pemerintahan atau penyelenggara negara lainnya untuk melakukan dan/atau tidak melakukan perbuatan konkret dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Berdasarkan kedua pengertian ini, hakikatnya keputusan pejabat Pembina kepegawaian tentang pemutusan

hubungan perjanjian kerja masuk dalam ruang lingkup obyek pengaturan UU Administrasi Pemerintahan. Olehkarenanya, kekosongan tata cara penggunaan upaya administrasi yang terdapat dalam UU ASN dapat ditutupi dengan pengaturan dalam UU Administrasi Pemerintahan sehingga jaminan perlindungan hukum bagi PPPK dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan perjanjian kerja tetap ada. Tentu dengan catatan perlu kehati-hatian mengingat terdapat pengaturan yang berbeda.

UU Administrasi Pemerintahan menyebutkan bahwa terdapat dua upaya administratif yaitu terdiri atas keberatan dan banding. Penggunaan keberatan dan banding dalam penyelesaian sengketa merupakan suatu tahapan. Apabila ada Warga Masyarakat yang merasa dirugikan atas keputusan/tindakan harus terlebih dahulu mengajukan keberatan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang menetapkan Keputusan atau melakukan tindakan. Dalam hal warga merasa tidak puas atas hasil yang dicapai dari pengajuan keberatan, barulah yang bersangkutan diperkenankan oleh undang-undang untuk mengajukan banding kepada Atasan Pejabat. Setelah seluruh tahapan dalam upaya administratif ditempuh dan masyarakat masih tidak merasa puas maka Masyarakat dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan.

Kesimpulan

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP Nomor 48 Tahun 2019 tentang Manajemen PPPK, lebih memberi perlindungan hukum terhadap PPPK yang statusnya merupakan pegawai tidak tetap karena jangka waktu kerjanya tertentu atau dahulu dikenal dengan istilah pegawai

non PNS/honorar/tidak tetap jika dibandingkan dengan UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999. Upaya Hukum yang dapat ditempuh menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 adalah Upaya Administratif yang terdiri keberatan dan banding. Namun, hingga saat ini belum dibentuk peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaan yang merupakan amanat dari undang-undang ini.

BIBLIOGRAFI

- Aisha, B. D. (2019). Pemutusan Hubungan Kerja Yang Didasarkan Pada Pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama. *Jurist-Diction*, 2(1), 63–76. [Google Scholar](#)
- Arbina, M. (2019). Dualisme Pengaturan Mengenai Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum*, 4(1), 54–62. [Google Scholar](#)
- Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 6(1), 33–42. [Google Scholar](#)
- Dewi, A. A. M. A. T. (2021). Akibat Hukum Terhadap Pelanggaran Surat Ijin Usaha Perdagangan Di Kabupaten Gianyar. *Kerta Dyatmika*, 18(1), 33–44. [Google Scholar](#)
- Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 1(3). [Google Scholar](#)
- Pemerintah, O. (2020). Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja. *Vol. 17 No. 4-Desember 2020*, 501. [Google Scholar](#)

Scholar

Putri, D. K. (2017). Perbedaan Perjanjian Pengikatan Jual Beli Lunas Dengan Perjanjian Pengikatan Jual Beli Tidak Lunas. *Jurnal Akta*, 4(4), 623–634. [Google Scholar](#)

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

Sakir, A. R., Yunus, R., & Syamsu, S. (2021). Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(3), 293–316. [Google Scholar](#)

Sanjaya, D., & Djaja, B. (n.d.). Pengaturan Bank Tanah Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Dan Implikasi Keberadaan Bank Tanah Terhadap Hukum Pertanahan Di Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 5(2), 462–474. [Google Scholar](#)

Copyright holder :

Yemima Andria Hotmauli Simanjuntak (2022)

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

