

## **Keadilan Birokrasi : Membongkar Revolusi Hak Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja**

Nur Amaliah Putri<sup>1</sup>, Muhammada Rinaldy Bima<sup>2</sup>, Imran Eka Saputra<sup>3</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Koresponden: [nuramaliahputri0200@gmail.com](mailto:nuramaliahputri0200@gmail.com)

### **Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pemenuhan hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kabupaten Takalar setelah diberlakukannya Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menerapkan metode penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan anggaran dan sumber daya merupakan faktor utama dalam pemenuhan hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Anggaran yang cukup memungkinkan pemenuhan hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja serta pengembangan teknologi dan fasilitas. Selain itu, kebijakan dan regulasi pemerintah daerah juga berpengaruh terhadap pemenuhan hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Rekomendasi penelitian ini adalah untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya guna memenuhi hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Takalar.

**Kata Kunci:** Ketersediaan, Anggaran, Kebijakan, Pemerintah, Daerah

### **Abstract:**

This research aims to describe the fulfillment of the rights of government employees with work agreements in Takalar Regency following the enactment of the Law on State Civil Apparatus. This study employs an empirical research method with a qualitative approach. The findings indicate that the availability of budget and resources is a key factor in fulfilling the rights of government employees with work agreements. Adequate budgeting enables the fulfillment of the rights of government employees with work agreements as well as the development of technology and facilities. In addition, local government policies and regulations also influence the fulfillment of the rights of government employees with work agreements. The recommendations of this research are to optimize the management of human resources and resources to meet the rights of government employees with work agreements, enhance the welfare of government employees with work agreements, and improve the quality of public services in Takalar Regency.

**Keywords:** Availability, Budget, Policy, Government, Region

## **A. PENDAHULUAN**

Pada mulanya negara sangat bersifat sederhana. Pemerintahan negara berjalan tradisional karena masyarakatnya ikut serta secara langsung dalam keseluruhan menentukan penyelenggaraan dan kebijaksanaan negara.<sup>1</sup> Hal tersebut terjadi karena saat itu hanya sebatas satu kota dengan jumlah warga yang hanya sedikit, sehingga kepentingan rakyat pun belum banyak dan rumit seperti saat ini. Menurut Plato, negara adalah keinginan kerjasama antara manusia dalam rangka memenuhi kepentingan bersama.<sup>2</sup> Negara memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan dan memenuhi kepentingan rakyat. Dalam menjalankan roda pemerintahan, negara memerlukan aparatur sipil negara yang profesional dan memiliki kemampuan yang memadai. Dalam pasal 56 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dua jenis perjanjian kerja, yaitu<sup>3</sup>, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Tenaga honorer atau biasa disebut juga Pegawai non-ASN (Aparatur Sipil Negara) atau yang tidak termasuk dalam status aparatur sipil negara (ASN) masuk dalam perjanjian kerja waktu tertentu dan mereka mendapatkan hak-hak dan kewajiban tertentu berdasarkan peraturan yang berlaku. Perbedaan antara ASN dan pegawai non-ASN dalam hal ini adalah tenaga honorer meliputi hak-hak, kewajiban, dan jaminan sosial yang berbeda. Pegawai non ASN seringkali tidak memiliki jaminan pensiun atau tunjangan kesehatan yang sama seperti ASN. Selain itu, kedudukan dan karier pegawai non ASN juga lebih terbatas dibandingkan dengan ASN, yang memiliki prospek lebih baik dalam hal kenaikan pangkat dan jabatan.

Tenaga honorer kemudian di bedakan menjadi tenaga honorer Kategori K1 dan tenaga honorer Kategori K2. Gaji tenaga honorer Kategori I yang penggajiannya dari anggaran

---

<sup>1</sup> Inu Kencana Syafie, et al. (2014). Ilmu Pemerintahan . Jakarta: hlm. 58.

<sup>2</sup> Fadhail, M., Sudrajat, E. Z., Nanda, F., & Bintang, P. A. A. (2022). NEGARA DALAM PERSPEKTIF PLATO. *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat*, 1(01).

<sup>3</sup> Adhyaksa, G. (2016). Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut

KUHPerdata Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 3(2), 77-87.

APBN atau APBD, serta Kategori II yang penggajiannya di luar APBN atau APBD, sebagaimana pernyataan ini sesuai dalam surat edaran Nomor 5 Tahun 2010 oleh kementerian pendayagunaan aparatur negara dan birokrasi. Tahun 2012 terbitlah Peraturan pemerintah nomor 56 Tahun 2012 tentang seleksi dan pengangkatan honorer K1 dan honorer K2, pada 2013 tenaga honorer honorer K1 dan K2 mengikuti proses pengangkatan melalui satu kesempatan seleksi untuk menjadi Calon Aparatur Sipil Negara. Sampai saat ini jumlah honorer dalam database Badan Kepegawaian Negara sebanyak 1.788.851 orang dan diperkirakan sebanyak 770.000 honorer tidak terakomodasi<sup>4</sup>. Pada tahun 2014 diundangkanlah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya akan disebut Undang-undang ASN). Undang-Undang ASN yang baru ini mengganti Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Status tenaga Honorer pasca diberlakukannya Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjadi tidak jelas<sup>5</sup>. Tenaga honorer merupakan pihak yang dirugikan karena keberadaan tenaga honorer tidak didasari oleh perjanjian kerja, sehingga tidak ada dasar bagi Pemerintah Kabupaten Takalar untuk memenuhi hak-hak tenaga honorer sebagai pekerja.<sup>6</sup>

Pasca berlakunya undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, keberadaan tenaga honorer dihapus dan kemudian diganti menjadi pegawai pemerintah yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja waktu tertentu atau dalam hal ini pegawai pemerintah pengguna kontrak (PPPK) dengan demikian tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja mengingat untuk menjadi pegawai

---

4 Djainab Natalia Saroh. (2024,18 juni). Sebegini Jumlah Honorer di Database BKN Tidak Terakomodasi PPPK 2024. *Jpnn.com*. diakses pada 28 oktober 2024 pada pukul 22:35

5 Khusnul Ikhsana.(2022) "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Honorer Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara". *Laporan hasil penelitian*. Lembaga Journal Of Constitutional Law, Universitas Jambi di akses pada 29 oktober 2024 pukul14:10

<sup>6</sup> Nur Fajrin, M., & Kahfi, A. (2020). PENGANGKATAN DAN PEMECATAN PEGAWAI HONORER DI KABUPATEN TAKALAR. *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah*, 1(2), 232-240. Diambil dari <https://journal3.uinalauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/18732>

harus ada seleksi dan tes sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjangking pegawai pemerintah dengan dengan perjanjian kerja dalam hal ini (PPPK) dan harus sesuai dengan kebutuhan, mengingat pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja memiliki hak yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan. Sebagaimana di atur pula pada pasal 96 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Apabila tenaga honorer ingin diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil maka mereka harus mengikuti seleksi terlebih dahulu. Jika mengacu pada surat edaran KemenpanRB bahwa nomenklatur tenaga honorer pada instansi pemerintah tidak akan ada lagi setelah 28 November 2023. Pembatasan tenaga honorer diambil sebagai kebijakan pemerintah karena jumlah tenaga honorer semakin banyak. Namun demikian, sesuai pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tetap diberikan kesempatan untuk diangkatnya tenaga honorer menjadi CPNS guna pemenuhan tenaga tertentu di pemerintahan. Penghapusan tenaga honorer dan pengangkatan PPPK tentu sangat diharapkan juga kualitas pegawai di Kabupaten Takalar meningkat karena tenaga honorer yang diangkat menjadi PPPK akan mendapatkan pelatihan dan pengembangan professional yang lebih baik. Meskipun dengan kebijakan tersebut dapat membawa perubahan, pemerintah harus tetap berkomitmen untuk memastikan masa depan tenaga honorer terjamin melalui pengangkatan PPPK serta proses penataan yang dilakukan secara adil dan transparan. Dengan demikian, Pemerintah Kabupaten Takalar membuka kesempatan bagi Warga Negara Indonesia untuk mengikuti Seleksi pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan pemerintah Kabupaten Takalar.

Oleh karena itu, pemerintah perlu memastikan bahwa hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dipenuhi dengan baik serta perlu untuk dianalisis apa saja faktor yang memengaruhi pemenuhan hak-hak tersebut. Karena dalam konteks pemerintahan daerah, pemerintah daerah memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan dan memenuhi kepentingan rakyat. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu memastikan bahwa hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dipenuhi dengan baik. Berdasarkan permasalahan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pemenuhan hak-hak pegawai pemerintah

dengan perjanjian kerja (PPPK) pada pemerintah daerah Kabupaten Takalar pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

## **B. METODE**

Penelitian ini menerapkan metode penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Daerah Kabupaten Takalar Bidang Pengadaan, pemberhentian dan pelaporan. Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar Bidang GTK (guru dan tenaga kependidikan) dan Badan Keuangan Kabupaten Takalar Bidang Pelaporan dan Akuntansi. Durasi penelitian adalah sekitar 1 bulan. Pendekatan penelitian yang dipakai adalah pendekatan yuridis dan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis dimanfaatkan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pemenuhan hak-hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Pendekatan yuridis empiris digunakan untuk menganalisis data yang didapat dari lapangan, yaitu mengenai Pemenuhan hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar pasca di berlakukannya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Faktor yang memengaruhi pemenuhan hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar pasca berlakunya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Perbandingan Ketentuan Mengenai Hak Aparatur Sipil Negara Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023**

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara merupakan peraturan yang menggantikan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perubahan tersebut bertujuan untuk memperbarui system hukum dan meningkatkan kualitas pelayanan publik namun penerapan undang-undang tersebut masih belum merata khususnya pada Kabupaten Takalar karena belum menerapkan

undang-undang tersebut secara efektif dan masih menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang merupakan turunan dari undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Saat ini, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil masih menjadi acuan. Perbaruan kebijakan dan penyesuaian dengan perkembangan peraturan perundang-undangan sedang dilakukan atau dalam hal ini pemerintah kabupaten takalar akan memperbarui kebijakan dan mengikuti perkembangan peraturan perundang-undangan<sup>7</sup>.

Kabupaten Takalar masih memerlukan waktu dan upaya oleh karena itu penulis menyarankan untuk melakukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang undang-undang baru, serta memperkuat system hukum dan pelayanan publik. Proses transisi menuju masa depan yang lebih baik tentu sangat diperlukan sinergi antara pemerintah. Adaptasi terhadap perubahan, peningkatan kompetensi secara terus menerus serta sikap proaktif dalam menghadapi tantangan akan menjadi kunci keberhasilan dalam mengarungi era baru, dengan demikian tentu sangat diharapkan proses transisi ini membawa angin segar bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK), meningkatkan kesejahteraan dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pelayanan publik secara keseluruhan.

Dalam mewujudkan tujuan hukum, Gustav Radbruch menyatakan bahwa perlu digunakan asas prioritas dari tiga nilai dasar yang menjadi tujuan hukum. Ketika terjadi benturan, maka tentu perlu ada yang dikorbankan dan dengan demikian asas prioritas yang digunakan oleh Gustav Radbruch harus dilaksanakan dengan urutan berikut<sup>8</sup>:

- a. Keadilan Hukum;

---

<sup>7</sup>Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Takalar, Muhammad Husni, wawancara, Desember 2024

<sup>8</sup>Lengkong, L. Y. (2020). Keterangan Ahli Sebagai Alat Bukti dalam Penyelesaian Sengketa Perdata. *to-ra*, 6(3), 319-329.

b. Kemanfaatan Hukum

c. Kepastian Hukum

Terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 dan membuat masyarakat berminat untuk bekerja sebagai tenaga honorer. Penerbitan peraturan pemerintah tersebut didasarkan pada alasan untuk mengutamakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS kemudian dilanjutkan dengan diterbitkannya peraturan pemerintah nomor 43 tahun 2007 yaitu perubahan pertama dari peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 dan perubahan kedua dengan diterbitkannya peraturan pemerintah nomor 56 tahun 2012. Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 tentang pengangkatan Tenaga Honorer yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah nomor 48 tahun 2005 tersebut mengatur 3(tiga) hal, yaitu : Mengenai Honorer kategori I, honorer kategori II dan jabatan mendesak untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Peraturan Pemerintah ini tentu menjadi payung hukum dalam pengangkatan tenaga honorer kategori I atau yang disebut dengan honorer tertinggal atau tercecer secara adil dan transparan. Kemudian berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membuat pengaturan hukum tenaga honorer menjadi tidak jelas karena istilah tersebut diganti menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Berlakunya undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara maka telah menggantikan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan dinyatakan bahwa undang-undang tersebut telah dicabut dan dinyatakan sudah tidak berlaku<sup>9</sup>. Setelah penulis amati terkait kedua undang-undang tersebut ternyata terdapat beberapa perbandingan ketentuan mengenai hak Aparatur Sipil Negara dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 dapat dilihat dari beberapa aspek penting, berikut adalah beberapa poin perbandingan yang telah penulis amati :

a. Ruang Lingkup

---

<sup>9</sup> <https://jdih.maritim.go.id/uu-no-20-tahun-2023> diakses pada Jum'at, 13 Desember 2024 Pukul 13:23

- 1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 lebih fokus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pengaturan mengenai status kepegawaian.
- 2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 mencakup Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan memberikan ruang lingkup yang lebih luas dalam pengaturan Aparatur Sipil Negara.

b. Hak-hak Aparatur Sipil Negara

- 1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, hak-hak Aparatur Sipil Negara lebih terfokus pada Pegawai Negeri Sipil, termasuk hak atas gaji, tunjangan, dan perlindungan hukum.
- 2) undang Nomor 20 Tahun 2023 menekankan terkait pemenuhan hak-hak bagi semua Aparatur Sipil Negara, termasuk PPPK dengan penekanan pada kesejahteraan dan perlindungan yang lebih baik.

c. Pengaturan Gaji dan Tunjangan

- 1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur gaji dan tunjangan berdasarkan pangkat dan jabatan.
- 2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 memberikan fleksibilitas dalam pengaturan gaji dan tunjangan bagi PPPK, hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran daerah.

d. Perlindungan Hukum

- 3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan perlindungan hukum bagi PNS dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 juga menekankan perlindungan hukum bagi PPPK, termasuk mekanisme pengaduan jika hak-hak PPPK tidak dipenuhi.

e. Pendidikan dan Pelatihan

- 1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur tentang pendidikan dan pelatihan bagi PNS untuk pengembangan karir.
- 2) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 juga menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi semua Aparatur Sipil Negara, termasuk PPPK guna meningkatkan kompetensi.

f. Sanksi dan Displin

- 1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur sanksi disiplin bagi PNS yang melanggar ketentuan.
- 2) undang Nomor 20 Tahun 2023 juga mengatur sanksi bagi PPPK dengan penekanan pada keadilan dan transparansi dalam proses disiplin.

Penulis menyimpulkan bahwa dari perbandingan diatas memberikan gambaran tentang bagaimana Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara berupaya untuk memperluas dan meningkatkan perlindungan serta pemenuhan hak yang lebih baik bagi PPPK sehingga Aparatur Sipil Negara termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat bekerja dengan optimal dan mendapatkan kesejahteraan yang layak.

**2. Pemenuhan Hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar Pasca di Berlakukannya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara**

Hak dan kewajiban tentu merupakan dua komponen yang tidak bisa dipisahkan dan saling terkait satu sama lain, hak dapat diperoleh apabila kita telah melaksanakan kewajiban-kewajiban tertentu. Dalam upaya untuk memenuhi hak dan kewajiban sebagai pemerintah, Pemerintah Kabupaten Takalar telah melakukan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja secara professional dan terstruktur, langkah ini tentu merupakan bagian dari komitmen pemerintah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kabupaten Takalar telah melakukan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada

tahun 2021, dengan formasi guru sebagai satu-satunya formasi yang ditawarkan. Saat ini, pengadaan PPPK tahun 2024 sedang berlangsung dengan dua formasi, yaitu teknis dan guru<sup>10</sup>.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Takalar berhak menerima penghargaan dan pengakuan sesuai dengan Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang aparatur sipil negara pada Bab IV bagian kesatu tentang Hak di pasal 21 ayat 1 mengatakan bahwa pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materil dan/atau non material. Berikut komponen penghargaan dan pengakuan pegawai ASN pada ayat 1 terdiri atas: <sup>11</sup>.

a. Penghasilan (Gaji dan Upah)

Gaji yang menarik adalah cara agar orang datang dan tinggal dalam suatu organisasi sehingga system penggajian harus dikembangkan karena<sup>12</sup>..

- 1) Gaji sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh seseorang kepada organisasi.
- 2) Gaji merupakan alat untuk menarik orang untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik dari yang telah ditargetkan
- 3) Gaji terkait dengan biaya hidup
- 4) Gaji merupakan sistem daya tarik yang adil
- 5) Gaji harus disesuaikan dengan perkembangan keadaan
- 6) Gaji harus disesuaikan dengan wilayah geografis
- 7) Gaji berhubungan dengan tunjangan-tunjangan lainnya yaitu jaminan sosial, jaminan hari tua, fasilitas-fasilitas seperti kendaraan dan lainnya

---

<sup>10</sup> Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Takalar, Muhammad Husni, wawancara, Desember 2024

<sup>11</sup> Lembaran Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>12</sup> Komariah, N., Pd, M., Sentryo, I., Holid, A., S Pd I, S. M., Sam, R. N. F. A. R., ... & MKM, C. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.

Sistem penggajian pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggajian PPPK terdiri dari gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan anak dan tunjangan lainnya. Besaran gaji pokok ditentukan berdasarkan golongan dan jabatan. Penghasilan PPPK juga dikenakan pajak sesuai ketentuan perpajakan dan potongan seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Besaran gaji pokok Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditentukan berdasarkan golongan dan jabatan, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2024 tentang perubahan atas peraturan presiden nomor 98 tahun 2020 tentang gaji dan tunjangan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja<sup>13</sup>.

Gaji Pokok Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan golongan I dan XVII dan pada pemerintah Kabupaten Takalar untuk gaji PPPK berdasarkan jenjang pendidikan S1 yang dimana S1 masuk dalam kategori golongan IX, penggajian tersebut di sesuaikan berdasarkan golongan. Gaji pokok PPPK golongan IX pada Kabupaten Takalar menerima sebesar Rp.3.203.600 untuk golongan IX besaran gaji pokok tersebut tentu berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari empat golongan (I,II,III, dan IV) dengan masa kerja dari 0 s/d 32 Tahun, untuk besaran tunjangan suami, istri dan anak tidak memiliki perbedaan, 10% dari gaji pokok untuk tunjangan suami/istri sedangkan 2% untuk tunjangan anak.<sup>14</sup>

b. Penghargaan yang bersifat motivasi (Finansial dan/ non finansial)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tentu berhak menerima pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja. Pengakuan dan penghargaan ini diberikan dalam bentuk penghargaan, tanda jasa atau penghargaan lainnya yang sesuai dengan prestasi dan dedikasi kerja. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kualitas kerja dan profesionalisme PPPK dalam memberikan pelayanan publik. Namun pada realitasnya pemerintah daerah Kabupaten Takalar, hingga saat ini belum ada kebijakan atau

---

<sup>13</sup> <https://jdih.maritim.go.id/infografis/perubahan-besaran-gaji-dan-tunjangan-pppk>

<sup>14</sup> Pegawai pada Badan Keuangan bidang pelaporan dan akuntansi Kabupaten Takalar, Wawancara, Januari 2025

peraturan yang mengatur terkait penghargaan baik yang bersifat finansial maupun non finansial begitu juga dengan kriteria penerima penghargaan dan prestasi kerja PPPK oleh karena itu tentu diharapkan pemerintah daerah yang memiliki kewenangan akan hal ini dan perlu segera diadakan pembentukan kebijakan serta penyusunan kriteria penghargaan kepada PPPK<sup>15</sup>.

- c. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan dan tunjangan fasilitas individu)

Selain gaji PPPK tentu berhak atas tunjangan-tunjangan yang setara dengan yang didapatkan oleh PNS, seperti tunjangan Jabatan Struktural hingga tunjangan Jabatan Fungsional. Bagi PPPK yang memiliki jabatan sebagai structural maka tunjangan yang diperoleh ialah antara Rp.360.000-Rp.5.500.000 tunjangan tersebut diperoleh sesuai dengan jabatan yang diemban sebagaimana dalam Peraturan Presiden Nomor 26 Tahun 2007 tentang tunjangan jabatan structural<sup>16</sup>. Teknologi informasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Akan tetapi pada kabupaten takalar untuk fasilitas teknologi seperti laptop masih belum memadai, karena jangankan PPPK, beberapa PNS saja masih menggunakan laptop pribadi<sup>17</sup>

- d. Jaminan Social (jaminan kesehatan, jaminan kecelekaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jamina hari tua)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berhak atas jaminan social sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pasal 69 serta hak ini juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang system Jaminan Social Nasional. Berikut yang termasuk dalam jaminan nasional:

---

<sup>15</sup> Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar Bidang GTK (Guru dan Tenaga Pendidik), Wawancara Peneliti, Januari 2025

<sup>16</sup> [https://www.kompas.tv/ekonomi/548295/daftar-gaji-pppk-2024-berikut-rinciannya-hingga-tunjangan-yang-diterima?lgn\\_method=google&google\\_btn=onetap](https://www.kompas.tv/ekonomi/548295/daftar-gaji-pppk-2024-berikut-rinciannya-hingga-tunjangan-yang-diterima?lgn_method=google&google_btn=onetap)

<sup>17</sup> Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Takalar, Muhammad Husni, wawancara, Desember 2024)

1) Jaminan Kesehatan; Jaminan Kecelakaan Kerja;

Sehubungan dengan Undang-undang yang telah mengatur tentang hak PPPK dalam memperoleh jaminan, maka dalam rangka meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) guru formasi 2021 Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar berkomitmen memastikan kepesertaan Jaminan Kesehatan<sup>18</sup> guna memadai dan mengurangi risiko social serta ekonomi bagi PPPK guru, dengan demikian, diharapkan kualitas pelayanan pendidikan dapat ditingkatkan dan kesejahteraan PPPK guru dapat terjamin. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja memperoleh perlindungan melalui program jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan atau dalam hal ini PT.Taspen. Jaminan kecelakaan kerja ini tentu menawarkan biaya pengobatan dan perawatan medis, ganti rugi akibat kecelakaan kerja seperti cacat permanen atau kehilangan nyawa, bantuan untuk keluarga jika terjadi kehilangan nyawa serta biaya pemulihan atau biaya hidup selama proses pemulihan. Dengan demikian, PPPK dapat bekerja dengan tenang dan fokus pada tugasnya karena telah memiliki jaminan perlindungan yang memadai.

2) Jaminan Kematian;

Jaminan Kematian adalah program yang juga dikelola oleh PT TASPEN yang diberikan kepada PPPK yang meninggal dunia, program ini juga bertujuan untuk memberikan perlindungan social kepada keluarga PPPK dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

19

3) Jaminan Pensiun; dan Jaminan Hari Tua

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua dibayarkan setelah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhenti bekerja dan diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua dan sebagai penghargaan atas pengabdian. Jaminan tersebut

---

<sup>18</sup> Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Takalar, Muhammad Husni, wawancara, Desember 2024)

<sup>19</sup> Ibid.

diberikan dalam program jaminan social sesuai dengan system jaminan social nasional dan badan penyelenggara jaminan nasional, adapun sumber pembiayaan jaminan pensiun dan hari tua untuk pegawai ASN diatur dalam peraturan pemerintah.

- e. Lingkungan Kerja (Fisik dan atau non fisik)
- f. Pengembangan diri (Pengembangan talenta dan karir dan pengembangan kompetensi)

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara menegaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berhak untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme dan karir. Hak ini tentu mencakup didalamnya diklat fungsional, pengembangan kompetensi manajerial, pelatihan keahlian khusus guna demi meningkatkan kualitas pelayanan public serta meningkatkan kualitas kerja dan untuk menghadapi perubahan teknologi. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan Pemerintah daerah Kabupaten Takalar pada pengadaan PPPK di Tahun 2021 ada 297 PPPK guru yang terangkat<sup>20</sup>.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 juga mendorong akan pengembangan karir bagi ASN melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Sehubungan dengan hal tersebut tentu Pemerintah Indonesia telah mengeluarkan kebijakan untuk meningkatkan kompetensi guru seperti PPG, Guru Penggerak, Webinar, Beasiswa (Gelar dan Non Gelar) dan juga Pertukaran Guru<sup>21</sup> sehingga Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar mengadakan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru PPPK Tahun Anggaran 2024 baik peningkatan kompetensi Guru PPPK jenjang SMP dan Peningkatan kompetensi guru PPPK jenjang SD yang mana kegiatan tersebut dibiayai oleh pemerintah daerah dalam dokumen pelaksanaan anggaran dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Takalar. Peningkatan kompetensi guru PPPK yaitu untuk memungkinkan guru tersebut memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang mata

---

<sup>20</sup> Pegawai pada bidang GTK (GURU DAN TENAGA PENDIDIK) (GURU DAN TENAGA PENDIDIK) Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar, Wawancara Januari 2025

<sup>21</sup> Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar Bidang GTK (GURU DAN TENAGA PENDIDIK) (GURU DAN TENAGA PENDIDIK), Wawancara Peneliti, Januari 2025

pelajaran yang mereka ajarkan sehingga mereka mengembangkan keahlian dalam bidang mereka guna memberikan pengajaran yang lebih bermutu dan menyenangkan bagi siswa, hasil yang diharapkan pada kegiatan peningkatan kompetensi guru PPPK SD dan SMP yaitu peserta kegiatan tersebut mampu meningkatkan kompetensi guru yang akan berimbas pada peningkatan kualitas pendidikan yang akan mewujudkan peserta didik yang unggul, cerdas serta bermartabat dimasa yang akan datang<sup>22</sup>

g. Bantuan Hukum (Litigasi dan/ Nonlitigasi)

Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar menyediakan layanan bantuan hukum bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), hak ini guna untuk menjamin perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dari tindakan hukum yang kurang adil, intimidasi, pelecehan dan diskriminasi, termasuk pelecehan seksual, verbal dan non-verbal, serta diskriminasi atas dasar agama, suku jenis kelamin, usia dan kecacatan. Perlindungan ini mencakup pengamanan , pembatasan akses, proses pengaduan dan kompensasi bagi korban. Pelanggaran dapat dikenakan sanksi pemberhentian, pidana administrative atau pidana criminal. Meskipun demikian, belum ada kasus atau laporan yang diajukan oleh PPPK. Sampai saat ini belum ada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja atau dalam hal ini PPPK yang memanfaatkan layanan bantuan hukum, dan tentu kita semua berharap bahwa PPPK merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya <sup>23</sup> .

#### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penulisan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa pasca berlakunya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, pemenuhan hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Takalar menunjukkan kemajuan signifikan karena telah melaksanakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) secara profesional dan terstruktur,

---

<sup>22</sup> ibid

<sup>23</sup> Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Takalar, Muhammad Husni, wawancara, Desember 2024)

dengan hak-hak yang mencakup gaji, tunjangan, fasilitas, jaminan sosial, pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang baik. Namun, masih terdapat beberapa hak yang belum terpenuhi, seperti penghargaan yang bersifat motivasi dan keterbatasan fasilitas seperti kurangnya fasilitas teknologi. Faktor-faktor internal seperti ketersediaan anggaran, kebijakan pemerintah, dan kapasitas SDM mempengaruhi pemenuhan hak-hak PPPK. Hal ini disebabkan karena, Kabupaten Takalar belum mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara secara efektif dan masih merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017.

## **E. REFERENSI**

Adhyaksa, G. (2016). Penerapan Asas Perlindungan Yang Seimbang Menurut

KUHPerdata Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum, 3(2), 77-87.

Djainab Natalia Saroh. (2024,18 juni). Sebegini Jumlah Honorer di Database BKN Tidak Terakomodasi PPPK 2024. Jpnn.com.

Fadhail, M., Sudrajat, E. Z., Nanda, F., & Bintang, P. A. A. (2022). NEGARA DALAM PERSFEKTIF PLATO. Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat, 1(01).

Inu Kencana Syafiie, et al. (2014). Ilmu Pemerintahan . Jakarta: hlm. 58.

Khusnul Ikhsana.(2022) “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Honorer Berdasarkan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara”. Laporan hasil penelitian. Lembaga Journal Of Constitutional Law, Universitas Jambi

Komariah, N., Pd, M., SENTRYO, I., HOLID, A., S Pd I, S. M., SAM, R. N. F. A. R., ... & MKM, C. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Rey Media Grafika.

Lengkong, L. Y. (2020). Keterangan Ahli Sebagai Alat Bukti dalam Penyelesaian Sengketa Perdata. *to-ra*, 6(3), 319-329.

Nur Fajrin, M., & Kahfi, A. (2020). PENGANGKATAN DAN PEMECATAN PEGAWAI

HONORER DI KABUPATEN TAKALAR. *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa*  
*Syar'iyah*, 1(2), 232-240. Diambil dari  
<https://journal3.uinalauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/18732>

Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Edisi Revisi. (Jakarta : Prenadamedia Group, 2005),  
133

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Perturan pemerinta Nomor 48 tahun 2005 tentang Larangan Perekrutan Tenaga Honorer

Peraturan pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manejemen Pegwai Negeri Sipil

<https://jdih.maritim.go.id/infografis/perubahan-besaran-gaji-dan-tunjangan-pppk>

[https://www.kompas.tv/ekonomi/548295/daftar-gaji-pppk-2024-berikut-rinciannya-hingga-tunjangan-yang-diterima?lgn\\_method=google&google\\_btn=onetap](https://www.kompas.tv/ekonomi/548295/daftar-gaji-pppk-2024-berikut-rinciannya-hingga-tunjangan-yang-diterima?lgn_method=google&google_btn=onetap)