Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik
Volume. 1 Nomor. 4, Tahun 2024
e-ISSN: 3063-1238; p-ISSN: 3063-122X, Hal 145-153
DOI: https://doi.org/10.62383/parlementer.v1i4.333
Available online at: https://ejournal.appihi.or.id/index.php/Parlementer

Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Ditinjau dari Segi Keadilan

Emanuel De Jesus [1*], Yohanes G.Tuba Helan [2], Norani Asnawi [3]
[1-3] Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Alamat Kampus: Jl. Adisucipto, Penfui, Kupang, Nusa Tenggara Timur
Korespondensi Penulis: dejesusemanuel544@gmail.com *

Abstract *The State Civil Apparatus or commonly referred to as ASN has been in the spotlight lately, where the changes in the new laws and regulations greatly affect the two (2) management of ASN, which includes Civil Servants (PNS) and Employees Government with Work Agreement (PPPK). This study aims to find, examine and discuss in more detail related to the Amendment of Law Number 20 of 2023 concerning Civil Servants, more specifically related to the Rights of Civil Servants and PPPK which have been regulated in this Law. The research method used is the cutative descriptive method. This type of research is normative legal research, the source of data obtained by researchers is sourced from legal materials, journals, and literature that supports this research. The legal materials used are primary, secondary and tertiary legal materials, while the literature includes contemporary and classical books. Data obtained by researchers through legal materials, then read, examined, analyzed, and explained quantitatively using scientific logic.The results showed that the granting of rights to Civil Servants and Government Employees with Work Agreements, was in accordance with their respective positions in the field of employment. However, the rights of the two management are dynamic and uncertain, because they are very dependent on changes in the laws and regulations ratified, so that there is a need for permanent regulations related to the rights of the two management, in order to fulfill the rights of each employee, which is in accordance with the Laws and Regulations.*

Keywords*: Rights of Civil Servants and Government Employees with Work Agreements, Justice, PNS and PPPK*

Abstrak Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disebut dengan ASN ini menjadi sorotan akhir-akhir ini, dimana dengan adanya perubahan Peraturan Perundang-undangan yang baru ini sangat membawa pengaruh terhadap ke dua (2) manajemen ASN tersebut yang meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penelitian ini bertujuan untuk mencari, menelaah serta membahas lebih detail terkait dengan Perubahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, lebih khususnya terkait dengan Hak PNS dan PPPK yang telah di atur dalam Undang-undang ini. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode Deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, sumber data yang diperoleh oleh peneliti bersumber pada bahan-bahan hukum, jurnal, dan literatur-literatur yang mendukung penelitian ini. Bahan hukum yang digunakan berupa bahan hukum primer, sekunder dan tersier, sedangkan literaturnya meliputi buku-buku kontemporer dan klasik. Data yang diperoleh oleh peneliti melalui bahan hukum, kemudian di baca, diperiksa, dianalisis dan dijelaskan secara kualitatif dengan menggunakan logika ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian hak kepada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, telah sesuai dengan kedudukannya masing-masing dalam bidang kepegawaian. Namun hak kedua manajemen tersebut sifatnya dinamis dan tidak pasti, karena sangat bergantung pada perubahan Peraturan Perundang-undangan yang di ratifikasikan, sehingga perlu adanya peraturan yang tetap terkait dengan hak kedua manajemen tersebut, agar dapat terpenuhinya hak bagi setiap pegawai, yang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Kata Kunci: Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, Keadilan, PNS dan PPPK.

Received: Oktober 17, 2024; Revised: Oktober 31, 2024; Accepted: November 18, 2024; Online Available: November 28,2024

1. LATAR BELAKANG

Secara konseptual manusia tidak hanya memiliki hak untuk hidup saja tetapi masih banyak hak yang harus diberikan oleh pemerintah kepada setiap orang yang sesuai dengan amanat dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia salah satunya yaitu dalam Pasal 27 ayat 2 yang menegaskan bahwa" setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak berdasarkan Undang-undang.

Terkait dengan hak tidak terlepas dari keadilan, yang menuntut bahwa setiap orang harus memperoleh haknya setara dengan pihak lain tidak boleh membeda-bedakan pihak yang satu dengan pihak yang lain sehingga mencegah akan terjadinya pertikaian antar individu yang menuntut haknya, salah satunya adalah dibidang kepegawaian.

Problematika inilah yang seringkali menjadi perbincangan hangat dalam bidang Administrasi, apalagi adanya Pengaturan yang terbaru terkait kedua manajemen pemerintahan tersebut.

Mengantisipasi terjadinya kesenjangan Hak antara PNS dan PPPK maka pemerintah Indonesia harus mengambil kebijakan yang tepat dan efisien dalam pemberian hak kepada kedua bidang teknis tersebut secara adil berdasarkan pada tujuan dari Hukum, serta mampu meningkatkan Sumber daya Manusia di bidang administrasi pemerintahan, dikarenakan Aparatur Sil Negara tidak hanya mengabdi kepada pemerintah namun kepada masyarakat juga, kebijakan pemerintah dalam menjamin hak kepegawaian juga bukan semata-mata untuk mencerminkan keadilan melainkan juga sebagai perubahan Birokrasi yang lebih baik

Sebagai Negara Hukum yang menempatkan semua tugas dan tanggung jawab negara hukum positif (ketentuan peraturan perundang-undangan), ketentuan tentang kepegawaian telah di atur dan beberapa kali melakukan perubahan untuk menyesuaikan dengan keperluan, dan kebutuhan nasional serta tuntutan global, dengan beberapa perubahan yaitu sebagai berikut: Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah di ubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana di ubah dengan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan di ganti dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang perubahan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014(selanjutnya cukup di sebut Undang-Undang Aparatur sipil negara (ASN) secara filosofis, sosiologis dan yuridis ternyata memiliki banyak persoalan yang justru menjauhkan negara dari tujuan negara hukum itu sendiri. Undang-

undang ASN ternyata tidak berpihak pada cita-cita nasional yang tertuang di dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yang menjadi tujuan dari negara hukum sehingga pemerintah Indonesia merancang peraturan perundangan Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) guna menyetarakan setiap hak dan perbedaan terhadap ASN sehingga terwujudnya keadilan bagi setiap pegawai.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) telah melakukan perubahan mendasar dalam pengaturan tentang pegawai aparatur sipil negara yang selanjutnya disebut pegawai Aparatur sipil negara (ASN). Undang-undang ASN membagi menejemen ASN menjadi dua (2) yaitu Menajemen pegawai negeri sipil (PNS) dan Manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

Sistem pelaksanaan manajemen di Indonesia saat ini masih menjadi topik yang sangat banyak di bahas dalam lingkungan masyarakat, dikarenakan masih banyak ditemukan kejanggalan dalam pengadaan manajemen kepegawaian di Indonesia, setiap tindakan pemerintah dalam mengatur sistem manajemen kepegawaian di Indonesia harus tertata secara rapi dan efisien yang berlandaskan hukum positif saat ini dan tidak menyimpang dari asas-asas dalam administrasi sehingga tidak menimbulkan ketidakadilan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dan mencerminkan kepastian hukum yang adil bagi setiap warga negara Indonesia. Ketidakadilan tidak hanya terjadi dalam manajemen pemerintahan saja namun dalam beberapa aspek kehidupan bernegara juga seringkali munculnya ketimpangan oleh individu atau kelompok bahkan negara yang merugikan individu atau kelompok lainnya. Salah satu bentuk ketidakadilan yang menjadi topik dalam penelitian ini yaitu bagaimana penyelenggaraan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang di atur dalam Undang-undang ASN itu sendiri, yaitu asas keadilan hukum dan kepastian hukum, karena adanya perlakuan yang tidak adil terhadap PPPK dibandingkan dengan PNS yang menimbulkan hilangnya rasa kepercayaan masyarakat kepada pemerintah terkait sistem kepegawaian di Indonesia, sehingga dalam penelitian ini yang berlandaskan peraturan perundangan terbaru Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur sipil negara (ASN) mampu menjadi bahan kegunaan dalam mengadili kesenjangan ketidakadilan antara Pegawai negeri sipil (PNS) dan Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelititan hukum normatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan Perundang-undangan dan Konseptual. Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi kepustakaan *(Library research).* Jenis Penelitian hukum

normatif menjelaskan bahwa teknik pengumpulan bahan hukum, dilakukan dengan studi kepustaan terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, maupun bahan hukum tersier.

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad mengemukakan, Pengelolaan data dilakukan dengan cara, yaitu membaca bahan hukum, pemeriksaan bahan hukum, editing bahan hukum dan sistematisasi bahan hukum. Bahan hukum yang telah dikumpulkan dengan studi kepustakaan tersebut selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif yang di dukung oleh logika berfikir yang ilmiah secara deduktif, sebagai jawaban atas segala permasalahan hukum yang ada dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Gaji dan Tunjangan

Salah satu hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah menerima gaji.

Kenaikan Pangkat (Bagi PNS)

Pangkat ialah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan Kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Oleh sebab itu, setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat tertentu Pada dasarnya kenaikan pangkat berkaitan dengan pendidikan atau pelatihan. Selain itu, promosi atau kenaikan pangkat berhubungan pula dengan penghasilan.

Pengangkatan dalam Jabatan (Bagi PNS)

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan pangkat yang di tetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, Suku, Agama, Ras atau Golongan.

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai, karena yang bersangkutan telah memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam istilah kompensasi termasuk gaji, upah, perumahan pegawai, pakaian, tunjangan pangan, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

a. gaji, tunjangan, dan fasilitas
b. cuti
c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua
d. perlindungan; dan
e. pengembangan kompetensi.
f. Pemberian penghargaan
g. Pensiun Pegawai Negeri Sipil

Analisis Keadilan Hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

1. Penggajian dan Tujangan

Pemberian hak gaji dan tunjangan kepada PNS dan PPPK berdasarkan Undang-Undang, Perpres, dan Peraturan Pemerintah, Telah sesuai dengan konsep keadilan Distributif**,** di karenakan pemberian gaji dan tunjangan kepada kedua ASN ini telah sesuai dengan porsinya masing atau sesuai dengan kedudukannya yang berdasarkan pangkat dan golongan yang di perolehnya.

2. Kenaikan Pangkat

Kenaikan pangkat kedua ASN ini sudah tentunya berbeda-beda, berdasarkan Peraturan Perundang-undangan, Untuk PNS kenaikan pangkat terdiri dari 8 tahap, Untuk PPPK dalam pasal 7 Ayat 2 Permenpan RB Nomor 14 tahun 2019 Tentang Pembinaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang menduduki jabatan fungsional, menyebutkan bahwa ada 5 syarat bagi PPPK dalam kenaikan pangkatnya

Kenaikan pangkat yang diberikan kepada kedua ASN ini telah menggambarkan suatu konsep keadilan, yang dimana memberikan kepada kedua ASN ini haknya berdasarkan Jasanya (Keadilan Distributif).

3. Pengembangan Diri dan Pemberian Penghargaan

PNS dan PPPK sudah tentunya memiliki hak dalam menunjang karirnya, dan berhak mendapatkan penghargaan atas setiap prestasi yang diperoleh. Hal ini tentunya berkenaan dengan perintah Undang-undang nomor 20 tahun 2023 pasal 21 ayat 2, yang menyebutkan bahwa komponen penghargaan dan pengakuan pegawai ASN sebagaimana dimaksud terdiri dari:

a. Penghasilan
b. Penghargaan yang bersifat motivasi
c. Tunjangan dan fasilitas

d. Jaminan sosial
e. Lingkungan kerja
f. Pengembangan diri
g. Bantuan Hukum

Pengembangan kompetensi bagi PNS dapat dilakukan 80 jam dalam Satu tahun dan untuk PPPK seperti yang sudah di jelaskan sebelumnya, dan pengembangan kompetensi yang dilakukan sudah tentunya adil tanpa memandang latar belakang kedua ASN ini, serta menggambarkan konsep keadilan Komutatif dan Distributif.

4. Perlindungan

Pasal 21 ayat 6 Undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang ASN, Menyebutkan bahwa perlindungan jaminan sosial sebagaimana yang dimaksud yakni:

a. Jaminan kesehatan
b. Jaminan kecelakaan kerja
c. Jaminan kematian
d. Jaminan Pensiun
e. Jaminan hari tua
f. Bantuan Hukum

Berdasarkan enam (6) Indikator ini PNS dan PPPK berhak mendapatkan perlindungan yang layak tanpa membeda-bedakan statusnya, hal ini berkenaan dengan perintah dari Undang-undang yang berlaku, dan telah mencerminkan keadilan Komutatif di bidang kepegawaian di Indonesia.

5. Cuti

Setelah PNS dan PPPK bekerja semaksimal mungkin, pemerintah berkewajiban untuk memberikan cuti kepada kedua ASN ini sebagai hak yang harus diperoleh, namun pengaturan terkait dengan cuti kedua ASN ini tidak dirumuskan dalam satu bentuk peraturan. Untuk cuti PNS di atur dalam Pasal 1 Ayat 4 Angka 3 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021, Tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 24 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Negeri Sipil, Menyebutkan PNS berhak atas cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting yang akan dijalankan di luar negeri, hanya dapat diberikan oleh PPK.

Pemberian hak cuti atas kedua ASN ini, sangat bervariasi berdasarkan statusnya, namun semua pemberian cuti kepada pemerintah yang dirumuskan melalui Undang-Undang telah mencerminkan keadilan Distributif dan Komutatif bagi keduanya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Aparatur Sipil Negara atau yang biasa disebut juga dengan ASN merupakan Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan. Kedua manajemen ini sama-sama di berikan hak yang setara, ada beberapa hak yang dapat diperoleh oleh Pegawai negeri sipil (PNS) dan PPPK menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 3023 tentang Apartaur Sipil Negara yakni, Penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum.
2. Pemberian hak kepada PNS dan PPPK telah mencerminkan keadilan baik keadilan Distributif maupun keadilan komutatif, dikarenakan pemberian hak kepada kedua manajemen tersebut telah sesuai dengan perintah Undang-undang yang ditetapkan, namun mungkin saja dalam implementasi dan realitanya masih banyak terjadi ketidakadilan dalam pemberian hak keduanya, hal ini tentunya kembali pada sistem pengawasan dari pimpinan tinggi kepegawaian di setiap instansi.

Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran bahwa: sebaiknya pemerintah perlu lebih memperhatikan lagi terkait dengan pemberian hak-hak dari PNS dan PPPK di dalam penerapannya pada lingkungan kerja antara PNS dan PPPK, sehingga apa yang menjadi hak yang harus diperoleh oleh kedua manajemen tersebut betul-betul di berikan dan kedua manajemen trsebut bisa bekerja semaksimal mungkin dan memberikan konstribusi yang baik untuk bangsa dan negara ini, bukan hanya semata-mata di tuangkan dalam Undang-Undang, PP, dan PERPRES yang sifatnya dinamis.

DAFTAR REFERENSI

BUKU-BUKU

Adi Rianto, 2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum.* Jln. Plaju. No. 10 Jakarta 10230

Anggara Sahya, 2016. *Administrasi Kepegawaian Negara*, Bandung: Pustaka Setia

Anggara Sahya, 2018.*Hukum Administrasi Negara,* Pustaka Setia Bandung

Bertens K, *Etika*/K. Bertens-Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 19993, 328 halaman; 21cm(Seri Filasafat Atmajaya n.15)

Djatmika Sastra, Marsono,1990, *Hukum Kepgawaian di Indonsia,* Penerbit Djambatan

Muladi H, 2005. *Hak Asasi Manusia-Hakekat, Konsep dan Implikasi Dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat.* PT: Refika Aditama-Bandung

Prakoso Djoko, Juni 1984. *Pokok-pokok kepegawaian*, Ghalia indonesia

Pujileksono Sugeng, 2016. *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif.* Kelompok Intrans Publishing, Jawa Timur-Malang

Rawls, Jhon, *Atheory of justoce*. Belknap Press, 1971 (catatan ke-1)

Riduwan, 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* ALFABETA.CV , Jln. Gegerkalong Hilir 84, Bandung 40153

Saebeni Ahmad Beni, 2015. *Filsafat Ilmu dan Metode Peneltian.*CV. Pustaka Setia. Bandung 40253- Jawa Barat

W. Fridman, *Teory dan filsafat Hukum* (jakarta PT. Raja Grafindo Persada, 1996.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Dasar Tahun 1945, Lembaran Negara Republik Indonesia, pemerintah pusat.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023, tntang Apartur Sipil Negara, LN 2023 (141), TLN (6897); 32 hlm; jdih.stneg.go.id

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran RI Tahun 2014 Nomor 5, BPK RI.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah. LN. 1974, LL SETNEG: 51 HLM

Undang-undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, LN.1999/No.165, TLN NO. 3886,LL SETNEG:29 HLM, Pemerintah pusat 23 september 1999.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kpegawaian, LN.1999/No.169, TLN NO. 3890,LL

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

Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2024, tetang Penyesuaian Gaji Pokok Pegawai Negeri Sipil, LN 2024 (23) : 8 Hlm

Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018, tentang Manajemen Pegawai Pemrintah Dengan Perjanjian Kerja, LN.2018/NO.224.TLN NO.6264, LL SETNEG : 50 HLM

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 10 Tahun 2022, tentang Tata Cara Pemberian dan Pemotongan Tunjangan kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. BN 2022 NO; 713; PERATURAN go.id; 25 HLM

Peraturan Badan Kepegawain Negara Nomor 7 Tahun 2022, tantang Tata Cara Pemberian Cuti Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. BN 2022 NO; 406; Peraturan go.id;18 HLM

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2021, Tentang Tata Cara Pemberian Cuti PNS. BN 2021(842): 8 hlm

Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024, tentang Gaji Pegawai Negeri Sipil, LN 2024 (15): 4 hlm., jdih.setneg.go.id

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. LN. 2002 No.33, TLN No. 4194, LL 5 HLM

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. LN.2020/No,68 TLN, No,6477, JDIH. SETNEG.go.id: 27 HLM.

JURNAL

Latif Abdul, *Journal Konstitusonal*, Volume 7, nomor 1, February 2010

NN, *Metode Penelitian*, Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim