

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN PERLINDUNGAN BAGI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN SISTEM PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI LAMPUNG

Chindy Arum Septiani¹, Eka Deviani², Satria Prayoga³

Bagian Hukum Administrasi Negara, Universitas Lampung

chindyarumseptiani@gmail.com, ekadev1@gmail.com,

satria.prayoga@fh.unila.ac.id

Abstrak

Perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), khususnya guru pada jenjang SMA/SMK, merupakan aspek penting dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) guna menjamin kepastian status, profesionalitas, serta kesejahteraan tenaga pendidik. Meskipun secara normatif PPPK telah diakui sebagai bagian dari ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, implementasi perlindungan hukumnya di lapangan masih menghadapi berbagai kendala. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada guru PPPK di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dan empiris dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan, yang kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebelum pengangkatan, perlindungan hukum bagi PPPK belum sepenuhnya memberikan kepastian terhadap status kepegawaian. Setelah pengangkatan, perlindungan hukum menjadi lebih terstruktur melalui adanya perjanjian kerja, kepastian status sebagai ASN, mekanisme penyelesaian sengketa, sistem disiplin, serta jaminan atas gaji dan layanan kesehatan. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai hambatan, antara lain ketidakpastian perpanjangan kontrak, keterbatasan

pengembangan karier, kurangnya pemahaman terhadap hak jaminan sosial, serta kendala administratif dan anggaran.

Keywords: *Perlindungan Hukum, PPPK, ASN*

A. INTRODUCTION

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bentuk reformasi sistem kepegawaian negara yang bertujuan meningkatkan profesionalitas serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. PPPK hadir sebagai solusi atas kebutuhan tenaga profesional di sektor publik sekaligus sebagai upaya penataan tenaga honorer yang selama ini belum memiliki kepastian status hukum. Karakter hubungan kerja PPPK bersifat kontraktual sehingga menimbulkan konsekuensi yuridis yang berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya terkait jaminan perlindungan hukum.

Permasalahan perlindungan hukum bagi PPPK menjadi isu penting untuk dikaji, terutama pada sektor pendidikan. Guru PPPK pada jenjang SMA/SMK memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan nasional, namun praktik di lapangan menunjukkan masih adanya persoalan terkait kepastian status, keberlanjutan kontrak kerja, serta pemenuhan hak-hak kepegawaian. Kondisi tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara pengaturan normatif dan implementasinya. Oleh karena itu, pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi PPPK menjadi relevan sebagai upaya mewujudkan keadilan dan kepastian hukum dalam sistem kepegawaian negara. Secara teoritis, perlindungan hukum dimaknai sebagai upaya untuk menjamin hak-hak individu dari tindakan sewenang-wenang serta memberikan kepastian hukum dalam hubungan sosial. Sejumlah ahli hukum berpendapat bahwa tujuan utama hukum adalah memberikan perlindungan terhadap kepentingan masyarakat melalui pengaturan yang adil dan seimbang¹. Konsep ini menegaskan bahwa perlindungan hukum

¹ Satjipto Raharjo. (2000). *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 53.

memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara negara dan aparatur negara, termasuk PPPK.

Keberadaan PPPK masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama terkait jaminan kepastian kerja dan pengembangan karier. Regulasi yang ada pada dasarnya telah memberikan landasan hukum yang cukup jelas mengenai hak-hak PPPK, namun implementasinya belum sepenuhnya berjalan optimal. Hubungan kerja yang bersifat kontraktual juga berpotensi menimbulkan ketidakpastian apabila tidak diimbangi dengan sistem perlindungan hukum yang memadai. Oleh karena itu, kajian mengenai perlindungan hukum PPPK menjadi penting, tidak hanya dari sisi teoritis tetapi juga dalam konteks praktis guna meningkatkan kualitas manajemen kepegawaian di sektor publik.

Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi melalui kajian yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan perlindungan hukum bagi PPPK, khususnya guru SMA/SMK di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung. Fokus kajian mencakup bentuk perlindungan hukum yang diberikan serta faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam implementasinya. Harapannya, penelitian ini mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi empiris perlindungan hukum PPPK sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dan empiris dengan menggabungkan studi kepustakaan serta penelitian lapangan. Pendekatan tersebut bertujuan untuk menganalisis kesesuaian antara ketentuan hukum yang berlaku dengan praktik di lapangan¹. Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan perlindungan hukum bagi PPPK di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambatnya. Permasalahan yang diangkat meliputi bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada PPPK dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu hukum kepegawaian serta menghasilkan rekomendasi praktis bagi peningkatan kualitas perlindungan hukum bagi PPPK di Indonesia.

B. RESULTS AND DISCUSSION

Perlindungan hukum bagi PPPK di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Perlindungan Perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem kepegawaian negara dalam rangka menjamin kepastian hukum, keadilan, dan kesejahteraan aparatur negara. Keberadaan PPPK sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) telah memperoleh legitimasi yuridis melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya dalam Pasal 1 angka (4) yang menyatakan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan.² Ketentuan ini menegaskan bahwa PPPK memiliki kedudukan hukum yang sah dan berhak memperoleh perlindungan hukum dari negara.

Secara normatif, bentuk perlindungan hukum terhadap PPPK telah diatur secara komprehensif dalam berbagai regulasi. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 21 mengatur bahwa ASN, termasuk PPPK, berhak memperoleh penghasilan, penghargaan, jaminan sosial, lingkungan kerja yang layak, pengembangan kompetensi, serta bantuan hukum.³ Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa negara telah memberikan jaminan perlindungan hukum yang mencakup aspek kesejahteraan, profesionalitas, serta perlindungan dalam menjalankan tugas. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK mengatur lebih lanjut mengenai hubungan kerja PPPK, termasuk aspek pengangkatan, perjanjian kerja, penilaian kinerja, serta pemutusan hubungan kerja.

² Pasal 1 angka (4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

³ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Meskipun secara normatif perlindungan hukum telah diatur secara jelas, implementasinya di lapangan menunjukkan adanya dinamika yang kompleks. Pada tahap sebelum pengangkatan, tenaga honorer yang kemudian diangkat menjadi PPPK belum memiliki kepastian status kepegawaian maupun jaminan perlindungan yang memadai. Kondisi ini menunjukkan adanya kekosongan perlindungan hukum pada fase pra-pengangkatan, yang seharusnya menjadi perhatian dalam sistem kepegawaian nasional. Menurut Satjipto Rahardjo, hukum seharusnya memberikan perlindungan terhadap kepentingan manusia dengan menjamin kepastian dan keadilan hukum.⁴ Dengan demikian, ketidakpastian status tenaga honorer sebelum diangkat menjadi PPPK mencerminkan belum optimalnya fungsi hukum sebagai sarana perlindungan.

Setelah pengangkatan sebagai PPPK, perlindungan hukum menjadi lebih konkret melalui adanya perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum antara pegawai dan instansi pemerintah. Perjanjian kerja tersebut merupakan instrumen hukum yang mengikat kedua belah pihak dan mengatur secara rinci hak dan kewajiban masing-masing. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 37 ayat (1) menyatakan bahwa masa perjanjian kerja PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan serta berdasarkan penilaian kinerja.⁵ Ketentuan ini menunjukkan bahwa hubungan kerja PPPK bersifat fleksibel namun tetap memiliki dasar hukum yang jelas. Namun, fleksibilitas dalam hubungan kerja tersebut juga berimplikasi pada munculnya ketidakpastian bagi PPPK, khususnya terkait keberlanjutan status kepegawaian. Tidak adanya jaminan perpanjangan kontrak secara otomatis menyebabkan PPPK berada pada posisi yang relatif rentan dibandingkan dengan PNS. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang diberikan masih bersifat terbatas pada masa berlakunya perjanjian kerja. Melalui perspektif hukum ketenagakerjaan, kondisi ini mencerminkan adanya perbedaan tingkat perlindungan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak, yang

⁴ Philipus M. Hadjon. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. hlm. 2.

⁵ Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK

dalam hal ini relevan dengan posisi PPPK sebagai aparaturnegara berbasis kontrak.

Selain itu, perlindungan hukum bagi PPPK juga tercermin dalam adanya mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian. PPPK memiliki hak untuk memperoleh perlindungan hukum apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-haknya, baik melalui mekanisme administratif maupun melalui peradilan tata usaha negara. Hal ini sejalan dengan konsep perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Muchsin, bahwa perlindungan hukum mencakup upaya preventif untuk mencegah pelanggaran serta upaya represif untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi.⁶ Dengan demikian, keberadaan mekanisme penyelesaian sengketa menjadi bagian penting dalam menjamin perlindungan hukum bagi PPPK.

Lebih lanjut, aspek perlindungan hukum juga berkaitan dengan jaminan sosial dan kesejahteraan PPPK. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 21 ayat (2) huruf d menegaskan bahwa ASN berhak memperoleh jaminan sosial, yang mencakup jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua.⁷ Ketentuan ini menunjukkan bahwa negara telah berupaya memberikan perlindungan terhadap risiko sosial yang dihadapi oleh PPPK dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, implementasi jaminan sosial tersebut masih memerlukan penguatan, terutama dalam hal pemahaman dan aksesibilitas bagi PPPK.

Faktor-Faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum PPPK di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru SMA/SMK PPPK di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menunjukkan bahwa setelah pengangkatan, perlindungan hukum mulai dirasakan secara lebih nyata, terutama

⁶ Muchsin. (2003). *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret. hlm. 31.

⁷ Pasal 21 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

dalam hal pengakuan status sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) serta adanya perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum dengan instansi pemerintah. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala, seperti ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik dengan kebutuhan sekolah serta keterbatasan pemahaman PPPK terhadap hak-hak yang dimilikinya.⁸ Kondisi ini menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hukum belum sepenuhnya berjalan optimal. Permasalahan tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara ketentuan normatif dengan praktik di lapangan. Meskipun Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan dasar hukum yang jelas mengenai hak-hak PPPK, implementasinya masih memerlukan penguatan, khususnya dalam aspek teknis pelaksanaan serta penyebarluasan informasi kepada PPPK. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan regulasi belum sepenuhnya menjamin efektivitas perlindungan hukum apabila tidak diimbangi dengan pelaksanaan yang konsisten dan menyeluruh.

Salah satu faktor utama yang menghambat pelaksanaan perlindungan hukum adalah ketidakpastian terkait perpanjangan kontrak kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK Pasal 37 ayat (1) memang telah mengatur bahwa masa perjanjian kerja dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan dan penilaian kinerja,⁹ namun dalam praktiknya keputusan tersebut sangat bergantung pada kebijakan instansi, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian bagi PPPK. Kondisi ini berdampak pada stabilitas kerja serta kepastian masa depan pegawai. Selain itu, keterbatasan dalam pengembangan karier juga menjadi hambatan yang signifikan. PPPK belum memiliki sistem jenjang karier yang sejelas Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga peluang untuk memperoleh promosi jabatan relatif terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kepegawaian PPPK masih memerlukan penguatan, terutama dalam aspek kepastian kerja dan pengembangan karier.

⁸ Hasil wawancara dengan guru PPPK SMA/SMK di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, 2025.

⁹ Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK.

Keterbatasan tersebut berpotensi memengaruhi motivasi kerja serta profesionalitas PPPK dalam menjalankan tugasnya.

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah rendahnya tingkat pemahaman PPPK terhadap hak-hak yang dimilikinya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 21 telah mengatur secara jelas mengenai hak-hak ASN, termasuk PPPK, seperti jaminan sosial dan bantuan hukum.¹⁰ Namun, dalam praktiknya masih terdapat PPPK yang belum memahami secara optimal hak tersebut. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan sosialisasi dan edukasi dari pemerintah agar perlindungan hukum yang telah diatur dapat dimanfaatkan secara maksimal. Kendala administratif dan keterbatasan anggaran daerah juga menjadi faktor yang berpengaruh signifikan. Pelaksanaan kebijakan PPPK, termasuk pengangkatan dan perpanjangan kontrak, sangat bergantung pada kemampuan keuangan daerah. Miftah Thoha menyatakan bahwa efektivitas manajemen kepegawaian sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya dan kapasitas institusi pelaksana.¹¹ Oleh karena itu, keterbatasan anggaran dapat menjadi hambatan dalam optimalisasi perlindungan hukum bagi PPPK.

Selain itu, faktor koordinasi antar instansi juga turut memengaruhi pelaksanaan perlindungan hukum. Kebijakan PPPK melibatkan berbagai pihak, baik di tingkat pusat maupun daerah, sehingga diperlukan koordinasi yang baik agar implementasi kebijakan dapat berjalan secara efektif. Tanpa koordinasi yang optimal, kebijakan yang telah dirumuskan secara normatif berpotensi mengalami kendala dalam pelaksanaannya. Dengan demikian, berbagai faktor penghambat tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum bagi PPPK tidak hanya dipengaruhi oleh aspek regulasi, tetapi juga oleh faktor struktural, administratif, dan kelembagaan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan yang komprehensif melalui penguatan implementasi kebijakan, peningkatan kapasitas institusi, serta optimalisasi

¹⁰ Pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹¹ Miftah Thoha. (2016). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana. hlm. 27–28.

sosialisasi kepada PPPK agar perlindungan hukum dapat terwujud secara efektif dan berkeadilan.

C. CONCLUSION

Pelaksanaan perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung menunjukkan bahwa secara normatif telah tersedia landasan hukum yang cukup jelas, baik melalui pengaturan dalam peraturan perundang-undangan maupun kebijakan administratif yang berlaku. Keberadaan PPPK sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara memberikan pengakuan status hukum yang sah, disertai dengan hak dan kewajiban yang diatur melalui perjanjian kerja. Namun demikian, pada tataran implementasi, perlindungan hukum tersebut belum sepenuhnya berjalan optimal.

Berbagai hambatan masih ditemukan, baik sebelum maupun setelah pengangkatan menjadi PPPK. Sebelum pengangkatan, permasalahan yang muncul berkaitan dengan ketidakpastian status tenaga honorer, keterbatasan pemahaman terhadap regulasi, serta kendala administratif dalam proses seleksi. Setelah pengangkatan, hambatan lebih banyak berkaitan dengan aspek implementasi, seperti ketidakpastian masa perjanjian kerja, belum optimalnya pemahaman terhadap jaminan sosial, keterbatasan pengembangan karier, serta ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum bagi PPPK masih dipengaruhi oleh faktor struktural, administratif, dan kelembagaan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan upaya perbaikan yang berkelanjutan agar perlindungan hukum bagi PPPK tidak hanya berhenti pada tataran normatif, tetapi juga dapat diimplementasikan secara efektif dalam praktik. Pemerintah diharapkan dapat memberikan kejelasan regulasi, khususnya terkait masa perjanjian kerja dan mekanisme perpanjangan kontrak, guna menjamin kepastian status kepegawaian PPPK serta mendukung pengembangan profesionalitasnya. Selain itu, peningkatan sosialisasi, pembinaan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian perlu dilakukan secara lebih optimal oleh instansi terkait, agar

Chindy Arum Septiani, Eka Deviani, Satria Prayoga

Analisis Yuridis Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Sistem Perjanjian Kerja (Pppk) Di Lingkungan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Lampung

PPPK memiliki pemahaman yang memadai mengenai hak-haknya, termasuk dalam hal jaminan sosial dan perlindungan hukum.

BIBLIOGRAPHY

Buku

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

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

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

Miftah Thoha. (2016). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK