

KEPASTIAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh:

Ni Luh Putu Marliani Dewi*

I Ketut Rai Setiabudhi**

Program Kekhususan Hukum Pemerintahan Fakultas Hukum
Universitas Udayana

ABSTRAK

Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Materi muatan tentang manajemen PPPK yang diatur dalam UU ASN masih dalam tataran umum sehingga mengakibatkan multitafsir. Peraturan pelaksana dari UU ASN hingga saat ini belum ditetapkan yang menimbulkan kekosongan hukum. Tujuan dari penulisan ini yaitu untuk mengetahui kedudukan dan kepastian hukum PPPK berdasarkan UU ASN. Penulisan jurnal ilmiah ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan cara menganalisis peraturan-peraturan dan literatur terkait. Bahan hukum yang dipergunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. PPPK berkedudukan sebagai unsur aparatur sipil negara yang bekerja dengan perjanjian kerja pada suatu instansi pemerintah. Pengaturan mengenai PPPK khususnya mengenai peraturan pelaksana tentang manajemen PPPK harus segera direalisasikan dalam bentuk Peraturan Pemerintah untuk menghindari terjadinya kekaburan norma dan kekosongan hukum.

Kata Kunci: Pegawai, PPPK, Peraturan Pemerintah

ABSTRACT

The Government Employees State Civil is consist of Government Employees (PNS) and Government Employees with Work Agreement (PPPK) as regulated in Law Number 5 Year 2014. The content material concerning PPPK's management as stipulated in Law of Government Employees State Civil is still in general level, that causing multiple interpretation. The implementing regulations of the Government Employees State Civi Act have so far not been established which gives rise to legal vacuum. The purpose of this paper is to determine the position and legal certainty of PPPK based on Law of Government Employees State Civil. The writing of this scientific journals uses normative legal research method by analyzing the rules and related literature. The legal materials used are primary, secondary, and tertiary. PPPK is a civil state domiciled working with a work agreement at a government agency. The regulation concerning the management shall be realized in the form of a Government Regulation to avoid obscurity norm and legal vacuum.

Keywords: Employees, PPPK, Government Regulation

*Ni Luh Putu Marliani Dewi, adalah Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Udayana, marlianidewi@gmail.com.

**I Ketut Rai Setiabudhi, adalah Dosen Pembimbing Akademik dan Pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Udayana.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini, untuk untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu diperhatikan adalah penataan aparatur sipil negara.¹ Sumber daya manusia merupakan seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.² Kualitas dari sumber daya itu sendiri akan sangat mempengaruhi setiap gerakan pembangunan di suatu bangsa dalam wujud aparatur sipil negara. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 angka 1 menyatakan “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”. Adanya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (yang selanjutnya disingkat menjadi PPPK) ini karena kebutuhan yang mendesak akan tenaga kerja yang profesional di suatu instansi pemerintah dan diperlukannya tenaga kerja yang dianggap dapat bekerja secara kompeten dan cepat. Dalam menjalankan tugasnya, PPPK mendasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan yang menjadi dasar normatif bagi

¹ Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 3

²Septian Raha, Tanpa Tahun Terbit, *Makalah Sumber Daya Manusia*, Academia, h. 2.

keberlakuan PPPK sebagai unsur dari aparatur sipil negara. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara di dalamnya mengatur pula mengenai manajemen PPPK yang meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Pengaturan mengenai Manajemen PPPK pada Pasal 93 sampai dengan Pasal 106 dalam UU ASN masih dalam ruang lingkup yang cukup luas atau umum sehingga tidak jarang menimbulkan multitafsir bagi pembacanya. Untuk menghindari multitafsir terhadap PPPK, maka perlu ditetapkan peraturan yang mengatur lebih khusus dan rinci mengenai PPPK itu sendiri. Peraturan tersebut ialah peraturan pelaksana terkait dengan manajemen PPPK sebagaimana yang telah ditentukan pada Pasal 107 yang menyatakan bahwa “Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 106 diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah menginstruksikan untuk ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan. Artinya paling lama sejak tahun 2014 harus telah ditetapkan peraturan pelaksana dari undang-undang ini. Namun pada kenyataannya, hingga tahun 2018 ini hanya ada dua peraturan pemerintah mengenai manajemen PNS yang telah ditetapkan dan masih terdapat beberapa peraturan pelaksana dari undang-undang ini yang belum ditetapkan dan masih berupa rancangan. Salah satu rancangan tersebut mengenai manajemen PPPK yang sangat menentukan arah kepastian hukum mengenai pegawai pemerintah

dengan perjanjian kerja karena didalamnya mencakup tentang penggajian, disiplin PPPK, serta pengaruhnya pada keuangan negara. Dengan belum ditetapkannya Rancangan Peraturan Pemerintah mengenai manajemen PPPK ini menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap PPPK di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan membahas kepastian hukum terkait manajemen PPPK dengan judul “KEPASTIAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang penulis angkat dalam jurnal ini adalah:

1. Bagaimana kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Bagaimana kepastian hukum manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Indonesia?

1.3. Tujuan

Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kedudukan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Indonesia.
2. Untuk mengetahui kepastian hukum mengenai pengaturan khusus manajemen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Indonesia.

II. Isi Makalah

2.1. Metode Penelitian

2.1.1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian hukum yang dikonsepsikan sesuai dengan yang tertulis dalam perundang-undangan atau yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma.³ Penelitian hukum normatif memakai data yang bersumber dari hukum kepustakaan dengan menganalisis norma dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

2.1.2. Jenis Pendekatan

Penulisan penelitian ini penulis menggunakan jenis pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). *Statute approach* adalah pendekatan yang dilakukan dengan meneliti aturan-aturan hukum yang berkaitan dengan topik penelitian atau masalah yang diangkat dalam suatu penelitian.⁴

2.1.3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan jurnal ini, yaitu:⁵

- a. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat seperti peraturan perundang-undangan dan lainnya yang berhubungan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

³Amiruddin, dan Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta, h. 118.

⁴Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-2, Kencana, Jakarta, h. 29.

⁵Sumaryati Hartono, 2006, *Penelitian hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung, h.134.

- b. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang merupakan dokumen tidak resmi. Dokumen-dokumen tersebut seperti hasil-hasil penelitian hukum, buku-buku yang memuat tentang administrasi pemerintahan, kepegawaian, dan penelitian hukum.
- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan hukum terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa ensiklopedia serta situs internet resmi.

2.1.4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penulisan jurnal ini menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum dengan studi dokumen atau studi kepustakaan yang dilakukan dengan menganalisis literatur-literatur yang berkaitan dengan kepegawaian dan aparatur negara pemerintah.

2.1.5. Teknik Pengolahan Bahan Hukum

Pengolahan bahan hukum yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengidentifikasi data, pemeriksaan data, dan klarifikasi data yang bertujuan untuk menghindari kesalahan atau kekurangan data yang berhubungan dengan topik yang diangkat.

2.2. Hasil Analisa

2.2.1. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kedudukan diartikan sebagai tempat atau posisi seseorang dalam

suatu kelompok sosial. Seseorang dikatakan mempunyai beberapa kedudukan karena seseorang biasanya berperan dalam berbagai pola kehidupan.⁶ Secara umum, masyarakat mengembangkan 3 (tiga) jenis kedudukan, yaitu *ascribed status*, *achieved status*, dan *assigned status*. Jenis kedudukan dalam konteks penulisan ini termasuk ke dalam *achieved status* karena posisi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan yang memenuhi syarat tertentu. Pernyataan tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ialah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas dari pemerintah. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.⁷ Jangka waktu kerja PPPK dalam UU ASN tidak dijelaskan secara rinci. Sedangkan, jangka waktu kerja oleh PNS telah diatur pada Pasal 90 bahwa batas usia pensiun PNS yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi, dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara sebagaimana diatur pada Pasal 8 UU ASN. Sebagai unsur aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

⁶Soerjono Soekanto, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, h. 210.

⁷Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, 2015, "Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", *Jurnal Kertha Negara*, Volume 03, Nomor 02, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali, h.3.

harus melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai Pegawai ASN juga tidak boleh terlibat dengan praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Keharusan PPPK sebagai Pegawai ASN dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah dan bebas dari intervensi semua golongan serta bebas dari praktik KKN diatur dalam Pasal 9 UU ASN.

Dalam kedudukannya sebagai Pegawai ASN, PPPK memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam Bab VI tentang Hak dan Kewajiban yang meliputi Hak PNS, Hak PPPK, dan Kewajiban Pegawai ASN. PPPK dan ASN memiliki kewajiban yang sama namun mempunyai hak yang berbeda. Hak yang berbeda tersebut sebagaimana yang diatur dalam Pasal 21 UU ASN dimana PNS berhak memperoleh fasilitas, gaji, tunjangan, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sedangkan berdasarkan Pasal 22 UU ASN, PPPK hanya berhak memperoleh gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. PPPK tidak memperoleh fasilitas, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua. Dari ketentuan Pasal 21 dan Pasal 22 UU ANS tersebut maka jelas bahwa PNS dan PPPK memiliki hak yang berbeda dalam kedudukannya sebagai unsur aparatur sipil negara, namun memiliki kewajiban yang sama yang diatur dalam Pasal 23 Kewajiban Pegawai ASN. Dengan adanya perbedaan tersebut menimbulkan beberapa permasalahan yang lebih mengkhhusus seperti gaji, tunjangan, dan perlindungan hukum, serta kedudukan seperti apa yang diperoleh oleh PPPK dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai Pegawai ASN. Contohnya pada ketentuan Pasal 101 ayat (1) dan ayat

(2) UU ASN yang mengatur terkait dengan gaji PPPK dimana pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak pada PPPK yang didasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Namun, pada Pasal 101 ayat (4) ditentukan bahwa PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dari penjelasan Pasal 101 tersebut mencerminkan pengaturan tunjangan PPPK yang masih secara umum dan tidak terperinci.

Ketentuan pasal-pasal dalam UU ASN yang mengatur tentang PPPK terlihat masih pengaturan yang secara umum. Hal ini terkait dengan asas "*eidereen wordt geacht de wette kennen*" berarti setiap orang dianggap tahu hukum. Asas tersebut memiliki makna bahwa apabila suatu undang-undang telah dilembarkan atau diundangkan maka masyarakat dianggap telah mengetahui undang-undang tersebut. Sehingga tidak ada alasan bagi masyarakat yang melanggar jika undang-undang atau aturan itu belum diketahui keberlakuannya. Dengan asas ini pula, setiap orang yang dianggap tahu hukum itu akan menginterpretasikan hukum itu menurut pandangannya jika belum ada pengaturan yang lebih lanjut atau yang lebih khusus terhadap aturan itu. Maka dari itu, untuk menghindari interpretasi yang salah atau menyimpang dari berbagai kalangan, baik dari kaum ahli maupun masyarakat umum sudah seharusnya ditetapkan peraturan pelaksanaannya sebagaimana yang telah diamanatkan pula oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

2.2.2. Kepastian Hukum Terkait dengan Peraturan Pemerintah Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Mengenai

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, peraturan pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Undang-undang akan berjalan lebih efektif dan memiliki kepastian hukum apabila telah ditetapkan peraturan pelaksanaannya, baik peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri, maupun peraturan daerah. Kepastian hukum adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, khususnya bagi norma yang tertulis. Hal tersebut diartikan bahwa hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan esensinya karena tidak dapat dijadikan patokan bagi masyarakat dalam berperilaku.⁸

Jika kepastian hukum dikaitkan dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, khususnya mengenai ketentuan PPPK, maka dapat dikatakan bahwa UU ASN belum dilaksanakan secara efektif. Adapun pasal-pasal pada UU ASN yang mengamanatkan ditetapkannya Peraturan Pemerintah ialah Pasal 17, Pasal 18 ayat (4), Pasal 19 ayat (4), Pasal 20 ayat (4), Pasal 24, Pasal 57, Pasal 67, Pasal 68 ayat (7), Pasal 74, Pasal 78, Pasal 81, Pasal 86 ayat (4), Pasal 89, Pasal 91 ayat (6), Pasal 94 ayat (4), Pasal 107, Pasal 125, Pasal 126 ayat (4), dan Pasal 129 ayat (5). Pasal 107 merupakan salah satu pasal yang mengamanatkan dibuatkannya peraturan pelaksana mengenai manajemen PPPK. Materi tentang Manajemen PPPK merupakan salah satu dari 19 Peraturan Pemerintah yang

⁸Sudikno Mertokusumo, 2010, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 24.

diamanatkan oleh UU ASN, namun belum ditetapkan. Hal ini mencerminkan ketidakpastian hukum karena menimbulkan masalah hukum dan berbagai penafsiran yang berbeda-beda mengenai PPPK, baik dari penggajian, pengangkatan, maupun kedudukan hukumnya. Belum ditetapkannya peraturan pemerintah dari Manajemen PPPK juga mengakibatkan adanya kekaburan norma hukum dan kekosongan norma hukum di Indonesia. Kekaburan norma dalam konteks ini dikarenakan norma umum mengenai PPPK telah diatur dalam UU ASN, namun masih menimbulkan multitafsir. Kekosongan norma hukum disini dikarenakan PP yang diamankan oleh UU ASN sebagai pengaturan lebih lanjut belum terbentuk. Seharusnya, dengan ditetapkannya peraturan pemerintah dari UU ASN tersebut dapat memberikan kepastian hukum mengingat banyak penafsiran terhadap PPPK berdasarkan UU ASN. Salah satunya penafsiran dari banyak pihak yang mengartikan bahwa PPPK merupakan pengganti pegawai honorer karena status dan pengaturannya yang kurang jelas. Selain itu, banyak pertanyaan mengenai proses pengangkatan seseorang sebagai PPPK serta jabatan-jabatan apa saja yang berpeluang diisi oleh PPPK dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan pada instansi pemerintahan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 134 UU ASN dinyatakan bahwa peraturan pelaksana dari undang-undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak undang-undang ini diundangkan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diundangkan pada 15 Januari 2014. Bila disesuaikan dengan ketentuan Pasal 134, maka semua peraturan pelaksana dari undang-undang ini seharusnya telah selesai ditetapkan paling lama pada tahun 2016. Namun, hingga tahun 2018 ini hanya 2 (dua) Peraturan

Pemerintah yang baru ditetapkan oleh Presiden sebagai pelaksana dari undang-undang ASN ini, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen PNS dan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai ASN.⁹

Sebagai negara hukum, pentinglah untuk memastikan kedudukan PPPK diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah sebagai konsekuensi perintah langsung dari pasal 94 sampai 107 UU Nomor 5 Tahun 2014. Penyebab belum ditetapkannya peraturan pemerintah lainnya karena rancangan peraturan pemerintah yang satu dengan yang lainnya memiliki korelasi yang berpengaruh terhadap keuangan negara serta mengenai pengembangan karier dan kompetensi pada PPPK.

III. Penutup

3.1. Kesimpulan

1. Kedudukan hukum PPPK yaitu sebagai unsur aparatur sipil negara yang bebas dari intervensi semua golongan. PPPK memiliki kewajiban yang sama dengan PNS sebagai Pegawai ASN, namun PPPK memperoleh hak yang berbeda dengan PNS. Perbedaan hak tersebut terletak pada hak memperoleh fasilitas, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua yang tidak diperoleh oleh PPPK. Perbedaan lain antara PNS dan PPPK yaitu terletak pada jangka waktu kerjanya. UU ASN hanya menentukan bahwa PPPK bekerja dalam jangka waktu tertentu tanpa diperinci berapa lama waktu tertentu tersebut, sedangkan

⁹Norman Edwin Elnizar, 2017, "Pemerintah Diminta Tunntaskan Peraturan Pelaksana UU ASN", Hukum Online, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt59ca5c9b6b725/pemerintah-diminta-tunntaskan-peraturan-pelaksana-uu-asn>, diakses tanggal 18 April 2018.

jangka waktu bekerjanya PNS telah ditentukan melalui Pasal 90 tentang usia pensiun PNS yaitu 58 tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.

2. Pengaturan PPPK di UU ASN masih bersifat umum sehingga menimbulkan multitafsir. Banyak peraturan pelaksana dari undang-undang tersebut yang belum ditetapkan. Salah satunya yaitu Pasal 107 UU ASN yang mengamanatkan bahwa manajemen PPPK diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Dengan belum terealisasinya peraturan pemerintah tersebut menimbulkan adanya kekosongan norma dan kekaburan norma hukum mengenai manajemen PPPK dalam UU ASN.

3.2. Saran

1. Sebaiknya instansi pemerintah yang menggunakan tenaga PPPK dalam praktiknya dapat membuat suatu kebijakan yang memberikan kesetaraan antara PPPK dengan PNS. Kebijakan tersebut nantinya harus mengacu pada peraturan pelaksana dari manajemen PPPK yang masih hingga saat ini masih dalam proses penetapan.
2. Pemerintah dan DPR sebagai pembentuk legislasi dalam menetapkan suatu peraturan harus sesuai dan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan perundang-undangan perlu dirumuskan secara rinci agar tidak menimbulkan multitafsir. Sebaiknya dalam menetapkan sebuah peraturan pelaksana, pemerintah memperhatikan ketentuan mengenai jangka waktu penetapan peraturan pelaksana yang telah diamanatkan oleh suatu undang-undang.

IV. Daftar Pustaka

Buku:

- Amiruddin, dan Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Pesada, Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2008, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke-2, Kencana, Jakarta.
- Soerjono Soekanto, 2012, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sri Hartini, Setiajeng Kadarsih, dan Tedi Sudrajat, 2008, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo, 2010, *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sumaryati Hartono, 2006, *Penelitian hukum di Indonesia pada Akhir Abad ke-20*, Alumni, Bandung.

Jurnal Ilmiah:

- Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati, 2015, "Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014", *Jurnal Kertha Negara*, Volume 03, Nomor 02, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali.

Artikel:

- Septian Raha, Tanpa Tahun Terbit, *Makalah Sumber Daya Manusia*, Academia.

Internet (Situs Resmi):

- Norman Edwin Elnizar, 2017, *Pemerintah Diminta Tuntaskan Peraturan Pelaksana UU ASN*, Hukum Online, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t59ca5c9b6b725/pemerintah-diminta-tuntaskan-peraturan-pelaksana-uu-asn>, diakses tanggal 18 April 2018.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).