

Legal Protection of Equal Rights to Pension Guarantees for Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) in the Perspective of *Maslahah Mursalah*

Perlindungan Hukum atas Kesetaraan Hak Jaminan Pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Perspektif Maslahah Mursalah

Wama Fitriani^{1*}, Cholidi², Yazwardi³

¹⁻³ Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Corresponding Author: wamafitriani2@gmail.com

|| Received : 12-10-2025 || Accepted: 30-11-2025 || Published: 01-12-2025

Abstract

The inequality of legal protection regarding pension benefit rights between Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) remains a crucial issue in the governance of the Indonesian State Civil Apparatus (ASN). Although the State Civil Apparatus Law outlines material and non-material entitlements for ASN in general, each category of personnel does not yet receive equal access to pension security. This disparity creates problems of fairness, legal certainty, and state accountability in protecting ASN as public service providers. This study aims to explore the legal protection of equal pension rights for PNS and PPPK through a constitutional law review and the application of the *maslahah mursalah* principle. The research employed a normative juridical method by examining statutory regulations, legal doctrines, court decisions, and relevant literature. The findings reveal that existing pension regulations do not ensure equal legal protection between PNS and PPPK, resulting in welfare disparities within the ASN system. Through the perspective of *maslahah mursalah*, pension benefits for all ASN constitute a form of public interest that promotes humane treatment after years of service, provides psychological security regarding future planning, and reduces the risk of socio-economic vulnerability in old age. The implications of this study highlight the urgency for regulatory harmonization of pension schemes to ensure equality between PNS and PPPK, reflecting distributive justice, legal protection, and improved governance of the ASN system in Indonesia.

[Ketimpangan perlindungan hukum terkait kesetaraan hak jaminan pensiun antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) masih menjadi persoalan krusial dalam tata kelola Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Walaupun Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah menetapkan hak materiel dan nonmateriel bagi ASN secara umum, masing-masing kategori pegawai belum sepenuhnya memperoleh jaminan hak yang setara, khususnya dalam aspek jaminan pensiun. Kondisi ini menimbulkan problem keadilan, kepastian hukum, serta konsistensi perlindungan negara terhadap ASN sebagai pelaksana layanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perlindungan hukum terhadap kesetaraan hak jaminan pensiun bagi PNS dan PPPK melalui tinjauan hukum tata

negara dan pendekatan prinsip masalah mursalalah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, putusan, dan literatur relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan jaminan pensiun belum memberikan kesetaraan perlindungan hukum antara PNS dan PPPK, sehingga menimbulkan disparitas kesejahteraan bagi ASN. Melalui analisis konsep masalah mursalalah, jaminan pensiun bagi seluruh ASN menjadi bagian dari kemaslahatan publik karena memberikan perlakuan manusiawi setelah masa pengabdian, menciptakan rasa aman psikologis terhadap perencanaan masa depan, serta mengurangi risiko kerentanan sosial dan ekonomi pada usia lanjut. Implikasi penelitian ini menegaskan urgensi harmonisasi regulasi jaminan pensiun yang setara bagi PNS dan PPPK sebagai wujud keadilan distributif, perlindungan hukum, dan penyempurnaan tata kelola ASN di Indonesia..]

Keywords: Masalah Mursalalah, Legal Protection, Pension Benefit Rights, PNS, PPPK, ASN.

How to Cite: Fitriani, W., Cholidi, C., & Yazwardi, Y. (2025). Legal Protection of Equal Rights to Pension Guarantees for Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) in the Perspective of Masalah Mursalalah . Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari' ah Dan Ahwal Al-Syakhshiyyah, 8(4), 850–873. <https://doi.org/10.58824/mediasas.v8i4.484>



Copyright © 2025 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Penegakan hak asasi manusia di Indonesia menegaskan adanya landasan yuridis bagi setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa negara berkewajiban memastikan tersedianya akses kerja yang adil dan berkelanjutan, termasuk kesempatan untuk mengabdikan melalui jabatan pemerintahan sebagai aparatur negara (Harianto, 2016). Pembentukan kerangka hukum kepegawaian negara melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menandai fase baru tata kelola birokrasi, dengan desain sumber daya manusia berbasis profesionalitas, integritas, dan bebas intervensi politik. Transformasi ini berakar pada pengalaman birokrasi sebelum era reformasi, ketika sentralisasi kekuasaan dan dominasi politik menghadirkan praktik penyalahgunaan wewenang, pelanggaran hak asasi manusia, serta lemahnya kepastian hukum (Rahman, 2017).

Era reformasi mendorong pembaharuan regulasi aparatur negara untuk memperkuat supremasi hukum dan mencegah bentuk kekuasaan yang sewenang-wenang. Perubahan fundamental Undang-Undang ASN tidak hanya terletak pada reformulasi paradigma aparatur negara sebagai profesi, tetapi juga pada perluasan klasifikasi pegawai menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu (PKWT), sehingga hubungan hukumnya bersifat kontraktual dan berbeda dengan status kepegawaian PNS yang bersifat permanen (Rangkuti, 2023).

Konsekuensi status hukum tersebut menentukan struktur hak dan kewajiban yang melekat dalam hubungan kerja antara pegawai dan pemerintah. Ketentuan Undang-Undang ASN menunjukkan disparitas hak antara PNS dan PPPK, terutama pada aspek jaminan pensiun dan hari tua. Pasal 21 Undang-Undang ASN memberikan hak jaminan pensiun dan hari tua kepada PNS; sebaliknya Pasal 22 tidak mencantumkan hak serupa bagi PPPK. Padahal kedua kelompok ASN memiliki kewajiban yang identik sebagaimana

ditetapkan Pasal 23 — setia kepada konstitusi, menjaga integritas, melaksanakan tugas secara profesional, serta siap ditempatkan di seluruh wilayah Indonesia. Celah ketidaksetaraan ini memunculkan ketidakadilan normatif dan bertentangan dengan prinsip equality before the law sebagaimana ditegaskan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945. Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan koreksi signifikan atas ketimpangan hak tersebut. Regulasi baru ini mengatur pemberian jaminan sosial bagi seluruh ASN, termasuk jaminan pensiun dan hari tua bagi PPPK (Ramadhani & Joesoef, 2020).

Penyamaan hak perlindungan sosial ini secara normatif diharapkan selaras dengan tujuan pembentukan sistem ASN berbasis nilai keadilan, profesionalisme, dan kesejahteraan (Ridwan, 2018). Secara filosofis-normatif, prinsip kesetaraan jaminan pensiun tidak hanya berakar pada doktrin konstitusional, tetapi juga sejalan dengan konsep masalah mursalah dalam hukum Islam yang menekankan pemenuhan kemaslahatan publik dan penghilangan kemudaratannya (Sutedi, 2011).

Pemberian jaminan pensiun yang setara bagi PPPK dapat dipandang sebagai bentuk ikhtiar negara untuk memastikan keadilan sosial, mencegah kecemburuan struktural, serta memperkuat kualitas pelayanan publik melalui kesejahteraan pegawai (Handini & Risdiarto, 2019). Meskipun demikian, implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 masih membutuhkan analisis kritis terkait kepastian hukum bagi PPPK, karena karakter hubungan kerja berdasarkan PKWT berpotensi menimbulkan problem yuridis dalam pelaksanaan hak jaminan pensiun. Ketegangan antara asas kontraktual dan prinsip perlindungan negara menjadi ruang kajian penting dalam hukum administrasi negara kontemporer (Tjandra, 2018).

PNS memperoleh manfaat pensiun dari skema jaminan pensiun yang bersifat berkelanjutan hingga akhir hayat, sedangkan PPPK hanya menerima hak sesuai masa kontrak kerja tanpa kepastian perlindungan jangka panjang. Kondisi tersebut menimbulkan kekosongan perlindungan bagi PPPK meskipun keduanya memiliki fungsi pelayanan publik dan tanggung jawab administratif yang sepadan (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014). Ketentuan yang seharusnya menjamin kesetaraan hak perlindungan sosial belum terpenuhi dalam implementasi kebijakan jaminan pensiun aparatur negara (Khakim, 2014).

Kajian mengenai jaminan pensiun aparatur negara banyak ditemui dalam penelitian administrasi publik, hukum ketenagakerjaan, dan ekonomi kelembagaan. Penelitian dilakukan oleh Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef menitikberatkan pada konsep perlindungan hukum terhadap PPPK dalam perspektif Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Fokus penelitian tersebut terletak pada penerapan asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagai dasar pelaksanaan manajemen ASN, khususnya mengenai kepastian hukum, profesionalitas, non-diskriminasi, dan kesetaraan (Ramadhani & Joesoef, 2020). Kajian yang dilakukan oleh Yudit Aditiya Putra, Yati Nurhayati, dan Istiana Heriani membahas perbandingan perlindungan hukum bagi PNS dan PPPK ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menyoroti adanya kesetaraan secara normatif dalam akses perlindungan hukum, namun secara struktural PNS memiliki kedudukan lebih kuat karena status kepegawaiannya bersifat permanen dengan jenjang karier dan kewenangan pengambilan kebijakan. Penelitian ini juga menegaskan bahwa PPPK hanya memperoleh jaminan penyelesaian sengketa melalui upaya administratif di Badan Pertimbangan ASN dan dapat mengajukan gugatan ke PTUN setelah tahap administratif dilalui (Putra et al., 2023). Penelitian Jefry Monang Manalu berfokus pada realitas perlindungan hukum PPPK di tingkat instansi daerah. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa regulasi perlindungan hukum bagi PPPK telah tersedia dalam

peraturan ketenagakerjaan, tetapi pelaksanaannya belum terealisasi secara optimal di lingkungan pemerintah daerah. Kajian ini mengusulkan perlunya perbaikan regulasi dan revisi undang-undang ASN untuk memperkuat jaminan kepastian, keadilan, dan manfaat bagi PPPK di masa mendatang (Manalu, 2022).

Ketiga penelitian tersebut telah menguraikan persoalan perlindungan hukum dan posisi kelembagaan PPPK dalam sistem ASN, namun seluruhnya masih berfokus pada aspek hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan peluang jabatan struktural. Belum terdapat kajian yang secara spesifik menghubungkan kesetaraan hak jaminan pensiun antara PNS dan PPPK dengan kerangka normatif hukum Islam, terutama melalui perspektif masalah mursalah sebagai tolok ukur perlindungan kemaslahatan publik dalam kebijakan ketenagakerjaan aparatur negara. Ketiadaan analisis tersebut menegaskan kebaruan teoretis dan praktis penelitian ini.

Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam menawarkan landasan normatif hukum Islam untuk menyelaraskan sistem jaminan pensiun aparatur negara agar seluruh pegawai memperoleh perlindungan yang berkeadilan. Penelitian ini juga penting secara praktis karena temuan diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perumusan kebijakan perlindungan sosial ASN yang inklusif dan responsif terhadap kesetaraan hak.

Penelitian ini bertujuan menganalisis kesetaraan hak jaminan pensiun antara PNS dan PPPK menggunakan perspektif masalah mursalah serta merumuskan model perlindungan hukum yang mampu mengakomodasi kemaslahatan aparatur negara secara komprehensif.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan dan bahan pustaka sebagai sumber utama kajian (Soejono & Abdurahman, 2003). Pendekatan normatif ini memungkinkan penelitian berfokus pada evaluasi keselarasan norma hukum positif dengan kebutuhan perlindungan hak asasi ASN dalam sistem jaminan pensiun. Kajian dilakukan melalui studi kepustakaan untuk memperoleh informasi secara cermat dan mendalam, sebagaimana dipahami bahwa penelitian normatif adalah penelitian hukum yang berbasis pada sumber-sumber tertulis (Amirudin & Asikin, 2004).

Fokus pendekatan penelitian mencakup tiga jenis pendekatan. Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk menelaah seluruh regulasi yang mengatur ketenagakerjaan dan ASN. Pendekatan historis digunakan untuk menelusuri perkembangan kebijakan jaminan pensiun ASN secara kronologis guna memahami konteks munculnya ketidaksetaraan perlindungan hak antara PNS dan PPPK. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep Masalah Mursalah sebagai dasar analisis kesesuaian sistem jaminan pensiun terhadap prinsip kemaslahatan, keadilan, dan kesejahteraan publik dalam kerangka hukum Islam.

Jenis data yang digunakan meliputi data sekunder yang diperoleh dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer terdiri atas ketentuan konstitusi dan berbagai undang-undang yang relevan dengan ASN, sistem jaminan sosial nasional, penyelenggaraan BPJS, serta pengaturan manajemen PPPK. Bahan hukum sekunder berupa buku ilmiah, artikel jurnal, hasil penelitian, dan pendapat ahli yang berkaitan dengan tema penelitian. Bahan hukum tersier mencakup sumber penunjang seperti website resmi lembaga negara, kamus istilah, dan ensiklopedia untuk mempertegas terminologi dan validitas informasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen dengan menelaah, mencatat, dan mengolah bahan hukum dari berbagai literatur untuk kemudian

disistematisasi berdasarkan relevansi tematik. Sistematisasi dilakukan agar konstruksi analisis berjalan terarah, sekaligus membedakan kategori norma dan argumentasi sehingga memudahkan proses elaborasi terhadap isu kesetaraan hak jaminan pensiun ASN.

Analisis data dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendeskripsikan secara rinci isi dan struktur hukum positif yang menjadi dasar penyelesaian isu penelitian, sekaligus melakukan interpretasi terhadap ketentuan hukum melalui logika deduktif. Analisis deskriptif berfungsi menghasilkan gambaran menyeluruh terhadap pengaturan jaminan pensiun ASN, sedangkan analisis analitis digunakan untuk mengorganisasikan dan menafsirkan data guna menemukan konsistensi, ketidakselarasan, atau kekosongan pengaturan yang berdampak pada pemenuhan hak PPPK. Proses analisis dilakukan bertahap mulai dari identifikasi bahan hukum, klasifikasi norma terkait, pengujian relevansi, hingga penarikan argumentasi hukum dengan memasukkan perspektif Masalah Mursalah sebagai instrumen evaluasi terhadap perlindungan hak dalam regulasi yang berlaku.

Penarikan kesimpulan dilakukan melalui pola deduktif, bergerak dari ketentuan umum peraturan perundang-undangan dan konsep Masalah Mursalah menuju kesimpulan khusus terkait perlindungan kesetaraan hak jaminan pensiun bagi PNS dan PPPK. Model kesimpulan ini diarahkan untuk menjawab rumusan penelitian secara terukur, sekaligus memastikan bahwa konstruksi argumentasi hukum yang diperoleh selaras dengan kerangka ilmiah penelitian hukum normatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Hak Jaminan Pensiun Antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Penyelenggaraan negara tidak terlepas dari beberapa bagian pemangku kepentingan yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Susunan kelembagaan negara diselenggarakan kembali pada kepentingan masyarakat. Hal ini sejalan dengan konsep negara Indonesia sebagai negara hukum menuntut sistem pemerintahan atau birokrasi yang ramah terhadap keterbukaan penguasa dengan warga negara tanpa terkecuali. Konsep negara hukum memberikan konsekuensi logis untuk memberlakukan landasan konstitusional mengarahkan kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat berprinsip pada keadilan dan kesejahteraan. Maka dari itu, negara dibebankan kewajiban memberikan amanat kepada susunan organisasi pemerintah ditujukan sebagai wadah penyelesaian persoalan masyarakat. Dalam kaitannya hidup dalam sebuah negara, Pemerintah merupakan elemen yang esensial dan wajib ada, bertugas sebagai badan yang mengelola dan melaksanakan tugas-tugas negara serta berperan sebagai perangkat masyarakat dalam mencapai tujuan negara tersebut (Handini & Risdiarto, 2019).

Berkaitan dengan Indonesia, jadi tujuan negara yang dimaksud adalah tujuan ideal yang termaktub dalam alinea keempat UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan tujuan daripada negara, maka negara dalam hal ini pemerintah sekurang-kurangnya memiliki tiga tugas pokok, yaitu “Menyediakan pelayanan umum yang berkelanjutan terhadap masyarakat negaranya, melakukan pemberdayaan guna memperoleh eskalasi (peningkatan) dalam kehidupan yang lebih sejahtera, serta menyelenggarakan pembangunan”. Pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut akan dapat berjalan jikalau negara terkait memperoleh sarana dan prasana yang baik termasuk keberhasilan atau kejelasan dalam mengatur aparatur negara dan aparatur sipil sebagai bagian dari aparatur negara (Handini & Risdiarto, 2019).

Dalam kaitannya hidup dalam sebuah negara, pemerintah merupakan elemen yang esensial dan wajib ada, bertugas sebagai badan yang mengelola dan melaksanakan

tugas-tugas negara serta berperan sebagai perangkat masyarakat dalam mencapai tujuan negara tersebut. Berkaitan dengan Indonesia, jadi tujuan negara yang dimaksud adalah tujuan ideal yang termaktub dalam alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berkaitan dengan tujuan daripada negara, maka negara dalam hal ini pemerintah sekurang-kurangnya memiliki tiga tugas pokok, yaitu “Menyediakan pelayanan umum yang berkelanjutan terhadap masyarakat negaranya, melakukan pemberdayaan guna memperoleh eskalasi dalam kehidupan yang lebih sejahtera, serta menyelenggarakan pembangunan”.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengamanatkan agar semua penyelenggara pelayanan publik dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas bagi pengguna layanan atau yang disebut dengan pelayanan prima. Salah satu asas dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah tersedianya sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan kinerja pemerintah yang prima, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut (Irawan, 2021).

Dalam Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Permenpan RB Nomor 25 Tahun 2020) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menetapkan delapan area perubahan yang tertera dalam Road Map Reformasi Birokrasi. Salah satunya adalah penataan SDM aparatur. Tujuan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi dalam manajemen SDM yaitu untuk memperbaiki budaya dan kinerja hingga ke level individual. Untuk mendapatkan SDM yang profesional, pemerintah telah berupaya melakukan perekrutan dengan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Namun demikian masih terdapat banyak temuan badan kepegawaian negara terkait pelanggaran oleh instansi maupun oknum dalam proses rekrutmen pegawai negeri sipil.

Istilah pegawai tidak tetap telah lama dikenal sebelum adanya istilah tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). Istilah pegawai tidak tetap atau *temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian dipekerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas. Purwoko mengemukakan bahwa *temporary employee* adalah pegawai yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu dan tugas tertentu atau pegawai kontrak dengan jangka waktu tetap, pegawai yang berasal dari agen penyedia tenaga kerja, tenaga kerja lepas dan tenaga kerja untuk pekerjaan musiman. Dari beberapa pengertian dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan *temporary employee* adalah seseorang yang bekerja di dalam rentang waktu tertentu dan memiliki batasan yang telah disepakati sebelumnya serta dapat direkrut langsung oleh organisasi atau melalui agen penyalur pekerja (Purwoko, 2012).

Gesteby dan Wennerhag, memaparkan beberapa alasan dan tujuan digunakannya *temporary employee*, yaitu:

1. *Temporary employee* dibutuhkan pada saat terjadi peningkatan bisnis yang sifatnya sementara.

2. Dengan memperkerjakan *temporary employee*, organisasi jauh lebih fleksibel jika sewaktu-waktu hendak mengurangi ataupun menambah tenaga kerja.
3. *Temporary employee* dapat dipakai untuk mengisi dan menggantikan pegawai yang cuti sakit ataupun cuti panjang.
4. *Temporary employee* direkrut untuk suatu proyek khusus yang berjangka waktu tertentu atau untuk kebutuhan akan tenaga kerja dengan kemampuan khusus yang tidak terdapat di organisasi tersebut.
5. Perekrutan dengan status *temporary employee* menguntungkan sebagai alat penyaringan pegawai baru yang lebih efisien.

Indonesia sudah lama mengenal istilah "pegawai tidak tetap" di birokrasi, seperti pegawai *outsourcing* yang menangani masalah kebersihan dan keamanan lingkungan di perusahaan, sebelum adanya PPPK. Pegawai *outsourcing* ini membantu operasional organisasi, bukan dengan pekerjaan inti organisasi. Mereka juga dikenal sebagai tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT), yang ditugaskan untuk membantu PNS melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pegawai honorer atau Pegawai Tidak Tetap berbeda dari pegawai *outsourcing* karena disewa oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Sebaliknya, birokrasi atau pemerintah menangani pegawai honorer atau pegawai tidak tetap langsung dari awal penerimaan hingga pemberhentian.

Tenaga honorer muncul seiring banyaknya kebutuhan pegawai di lingkungan di pemerintahan Republik Indonesia, terutama di daerah. Untuk memberikan kepastian kesejahteraan kepada mereka, pemerintah menetapkan kebijakan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005. Kementerian PANRB kemudian mengeluarkan Surat Edaran nomor 5 Tahun 2010, yang membagi pegawai honorer menjadi dua kategori, yaitu Kategori 1 (K1) dan Kategori 2 (K2). Gaji pegawai K1 dibiayai dari APBN/APBD, sedangkan pegawai K2 gajinya dibiayai dari non-APBN/non-APBD. Tahun 2012, terbit Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang seleksi dan pengangkatan honorer K1 dan K2 (www.sumbawakab.go.id).

Tenaga honorer K1 dan K2 mengikuti proses pengangkatan melalui satu kali kesempatan seleksi untuk menjadi CPNS pada tahun 2013. Tenaga honorer K1 yang belum diangkat sejak 2005 tersisa 2.107 orang yang memenuhi syarat. Mereka kembali diangkat pada 2013. Sementara honorer K2 yang mengikuti seleksi pada 2013 ada sebanyak 684.462, tapi yang lolos seleksi hanya 209.872 orang. Dikutip dari laman Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI, tahun berikutnya tak ada pengangkatan menjadi CPNS lagi karena terbitnya UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN. ASN dibagi menjadi dua jenis, yaitu PNS dan PPPK. Sebelum adanya PPPK, Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat secara permanen. Namun kebutuhan akan tenaga kerja fleksibel dan profesional di sektor publik semakin meningkat. Bahwa pada tahun 2014 pemerintah mulai melakukan reformasi birokrasi, salah satunya melalui penerapan sistem merit dalam pengangkatan ASN, hal ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan publik.

Pada tahun 2018 pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 yang mengatur tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini yang memberikan dasar hukum untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu dengan perjanjian kerja non-permanen. PPPK diharapkan dapat mengisi kebutuhan tenaga kerja di instansi pemerintah, khususnya di bidang-bidang yang kekurangan PNS. Mereka diharapkan dapat bekerja dengan lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan masyarakat. Proses penerimaan PPPK dilakukan melalui seleksi yang transparan dan kompetitif. Setelah terpilih, ASN PPPK akan memiliki kontrak

kerja dengan durasi tertentu yang bisa diperpanjang berdasarkan kinerja (<https://finance.detik.com>).

Dapat disimpulkan bahwa ASN PPPK merupakan solusi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas birokrasi, dengan memberikan kesempatan bagi tenaga kerja yang kompeten untuk berkontribusi dalam pelayanan publik. Berikut perubahan unsur-unsur pegawai yang terdapat pada undang-undang yang pernah berlaku di Indonesia.

Tabel 1. Perubahan Unsur-Unsur Pegawai Di Birokrasi

| UU No. 8 Tahun 1974 | UU No. 43 Tahun 1999 | UU No. 5 Tahun 2014 |
|---------------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| Pegawai Negeri terdiri dari: | Pegawai negeri terdiri dari: | Pegawai ASN terdiri dari: |
| 1. PNS | 1. PNS | 1. PNS |
| 2. Anggota ABRI | 2. Anggota TNI | 2. PPPK |
| | 3. Anggota Polri | |
| PNS terdiri dari: | PNS terdiri dari: | |
| 1. PNS Pusat | 1. PNS Pusat | |
| 2. PNS Daerah | 2. PNS Daerah | |
| 3. PNS lain yang ditetapkan dengan PP | 3. Pegawai tidak tetap | |

Tabel 1. menyimpulkan bahwa ASN adalah PNS dan PPPK. Pengelolaan ASN sifatnya nasional yang berarti tidak ada lagi istilah pegawai pusat atau pegawai daerah. ASN akan dikelola secara independen oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diharapkan dapat mendorong profesionalisme dan netralitas aparatur. PPPK diatur melalui manajemen PPPK yang memuat aturan tentang penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat diperoleh PPPK (Hayat, 2013).

Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sebuah angin segar dalam upaya mereformasi SDM di birokrasi. Secara umum, undang-undang tersebut bertujuan untuk menciptakan sistem yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan birokrasi, dengan meredefinisi peran manajemen sumber daya manusia. Undang-undang tersebut menguraikan berbagai hal yang berkaitan dengan pengaturan sumber daya manusia di birokrasi, termasuk tentang pegawai tidak tetap atau yang di dalam Undang-Undang tersebut dikenal dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

PPPK sebelumnya dikenal dengan PTT (Pegawai Tidak Tetap) tidak berkedudukan sebagai pegawai tetap tapi lama kerjanya dibatasi oleh perjanjian kerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa *“PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”* Di dalam undang-undang tersebut juga disebutkan bahwa manajemen PNS dan PPPK dilakukan melalui sistem merit. Sistem ini merujuk pada kondisi di mana pegawai yang menduduki posisi atau jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, keahlian, atau kompetensi mereka (Hayat, 2013).

Penerimaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja merupakan suatu tanda semangat reformasi birokrasi di Indonesia. PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) selain Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan hukum PPPK diatur dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan aturan turunannya pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Dalam Aturan tersebut PPPK adalah pegawai ASN yang diangkat

sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah (Hayat, 2013).

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur tentang pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan ASN. Dalam Undang-Undang tersebut, disebutkan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK memiliki beberapa alasan dibentuk, antara lain:

1. Mengatasi kekurangan pegawai ASN. Saat ini, terdapat banyak formasi ASN yang kosong atau tidak terisi, terutama di daerah-daerah tertentu. Hal ini menyebabkan pelayanan publik menjadi tidak optimal dan tidak merata. Dengan adanya PPPK, pemerintah dapat merekrut pegawai sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan anggaran.
2. Meningkatkan kualitas pegawai ASN. PPPK diharapkan dapat menjadi stimulus bagi pegawai ASN lainnya untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka. Hal ini karena PPPK memiliki mekanisme penilaian kinerja yang lebih ketat dan transparan, serta dapat diberhentikan jika tidak memenuhi target. Selain itu, PPPK juga dapat menjadi sarana untuk merekrut pegawai yang memiliki keahlian khusus atau spesifik yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah
3. Memberikan kesempatan kepada masyarakat. PPPK merupakan salah satu bentuk inklusivitas dan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan negara. Dengan adanya PPPK, masyarakat yang memiliki minat dan kemampuan untuk berkarir di sektor publik dapat mendaftarkan diri dan mengikuti seleksi yang objektif dan kompetitif. PPPK juga memberikan kesempatan bagi pegawai non-PNS yang sudah lama bekerja di instansi pemerintah untuk mendapatkan status ASN.

Tujuan dibentuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dengan adanya PPPK, pemerintah dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih tepat dan fleksibel sesuai dengan kebutuhan dan prioritas. PPPK juga diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih cepat, mudah, murah, dan berkualitas kepada masyarakat.
2. Meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme pegawai ASN. PPPK memiliki perjanjian kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban, target kinerja, insentif dan sanksi, serta mekanisme evaluasi dan pengawasan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme pegawai ASN dalam melaksanakan tugas pemerintahan.
3. Meningkatkan kesejahteraan pegawai ASN. PPPK mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, risiko, dan hasil kinerja mereka (<https://an-nur.ac.id>).

Pada Tahun 2023, pemerintah bersama DPR menyetujui perubahan UU No 5 Tahun 2014 tentang ASN yang diganti dengan UU No 20 Tahun 2023 tentang ASN. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Abdullah Azwar Anas mengatakan, regulasi tersebut memperluas skema dan mekanisme kerja PPPK sehingga bisa menjadi solusi terkait tenaga honorer. Saat ini pemerintah dalam proses menghapus pegawai non-ASN, termasuk honorer, hingga tahun 2024. Pemerintah juga tidak boleh mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN. Terkait penanganan tenaga honorer menjadi PPPK akan diatur lebih detail melalui PP yang sekarang masih disebut pemerintah. Salah satu skema yang mungkin akan dibuat adalah PPPK paruh waktu untuk honorer (<https://finance.detik.com>).

Sebelum berlakunya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian yakni Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, tidak mengenal dan menjelaskan istilah pengertian mengenai ASN.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Istilah dan pengertian mengenai ASN secara normatif baru dikenal dan dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyatakan sebagai berikut: *“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”*. (Undang-Undang No 5 Tahun 2014). Berdasarkan pengertian yang dikemukakan bahwa pada hakikatnya ASN merupakan suatu profesi bagi PNS dan PPPK sebagai pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Secara normatif, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, telah mengklasifikasikan Pegawai ASN ke dalam 2 (dua) jenis, yakni terdiri atas:

1. Pegawai Negeri Sipil; PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai. Pasal 7 angka (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pengertian mengenai PPPK, secara normatif telah dirumuskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ASN, yakni sebagai berikut: *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan*

Pegawai Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara dengan melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan pegawai aparatur sipil negara harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Dalam tatanan normatif, menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (2023), dikatakan bahwa penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara berlandaskan pada asas-asas sebagai berikut:

1. Kepastian Hukum. Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.
2. Profesionalitas. Yang dimaksud dengan “asas profesionalitas” adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Proporsionalitas. Yang dimaksud dengan “asas proporsionalitas” adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.
4. Keterpaduan. Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.
5. Pendelegasian. Yang dimaksud dengan “asas delegasi” adalah bahwa sebagian kewenangan pengelolaan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan pemerintah daerah.
6. Netralitas. Yang dimaksud dengan “asas netralitas” adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun

7. Akuntabilitas. Yang dimaksud dengan “asas akuntabilitas” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
8. Efektivitas dan Efisiensi. Yang dimaksud dengan “asas efektif dan efisien” adalah bahwa dalam menyelenggarakan Manajemen ASN sesuai dengan target atau tujuan dengan tepat waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.
9. Keterbukaan. Yang dimaksud dengan “asas keterbukaan” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk publik.
10. Nondiskriminatif. Yang dimaksud dengan “asas nondiskriminatif” adalah bahwa dalam penyelenggaraan Manajemen ASN, KASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
11. Persatuan dan Kesatuan. Yang dimaksud dengan “asas persatuan dan kesatuan” adalah bahwa Pegawai ASN sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia.
12. Keadilan dan Kesetaraan. Yang dimaksud dengan “asas keadilan dan kesetaraan” adalah bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.
13. Kesejahteraan. Yang dimaksud dengan “asas kesejahteraan” adalah bahwa penyelenggaraan ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah mengadopsi asas hukum paling mendasar dan penting yaitu keadilan dan kesetaraan. Asas kesetaraan/persamaan (*equality*) merupakan asas yang mengakui hak atas persamaan perlakuan (*equality treatment*) dan hak untuk diperlakukan setara (*treatment as equal*). Hak atas persamaan perlakuan menuntut adanya pembagian beban dan kesempatan yang sama bagi setiap orang. Hak untuk menerima persamaan perlakuan merupakan turunan dari hak untuk diperlakukan secara sama. Hak untuk diperlakukan setara menuntut pemerintah untuk memberikan penghormatan dan perhatian yang sama bagi setiap orang (Mertokusumo, 2007). Pegawai ASN mengimplementasikan nilai-nilai dasar Aparatur Sipil Negara diantaranya adalah sebagai berikut:

1. berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat
2. Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan,
3. kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas,
4. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan
5. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
6. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan
7. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023).

Setiap Pegawai ASN harus mampu melaksanakan fungsi, tugas, dan peran demi kepentingan negara dan kepentingan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan, hal ini menuntut setiap ASN untuk dapat memusatkan segala perhatian dan fikiran serta menyerahkan daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta berdaya dan berhasil guna. Dengan perkataan lain bahwa Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas

pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Dalam tatanan normatif, dalam ketentuan Pasal 10 UU ASN, telah mengatur secara mengenai fungsi Pegawai ASN, yakni sebagai berikut:

1. Pelaksana kebijakan publik;
2. Pelayan publik; dan
3. perekat dan pemersatu bangsa.

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 11 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, diatur pula mengenai tugas Pegawai ASN, yakni sebagai berikut:

1. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemudian terkait dengan peran Pegawai Aparatur Sipil menurut ketentuan Pasal 12 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa: *"Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme"*.

Fungsi, tugas, dan peran Pegawai ASN tersebut di atas, merupakan suatu koridor hukum yang harus dipedomani dan dilaksanakan oleh setiap Pegawai ASN, dalam rangka mendukung reformasi birokrasi di Indonesia.

Aparatur Sipil Negara mempunyai hak-hak yang harus yang diberikan oleh hukum, suatu kepentingan yang dilindungi oleh hukum, baik pribadi maupun umum. Dapat diartikan bahwa hak adalah sesuatu yang patut atau layak diterima. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, menjamin kesejahteraan ASN dan akuntabel, maka setiap ASN diberikan hak. Undang-Undang Aparatur Sipil Negara telah mengatur mengenai Hak PNS dan PPPK yakni sebagai pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) huruf D dan huruf E dibayarkan setelah pegawai aparatur sipil negara berhenti bekerja. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang dimaksud diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak, dan sebagai penghargaan atas pengabdian. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional dan badan penyelenggara jaminan sosial.

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian (Irianto, 2023). Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan hukum diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegakan hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara lisan maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun (Raharjo, 2000).

Perlindungan hukum bagi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, khususnya dalam:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS (diubah oleh PP Nomor 17 Tahun 2020)
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN PNS dan PPPK merupakan ASN yang memiliki hak dan kewajiban yang sudah di atur dalam UU Nomor 20 Tahun 2023. Namun, PPPK dan PNS memiliki perbedaan dalam perlindungan hukum dan jaminan sosial. Perbedaan antara PNS dan PPPK dalam hal perlindungan hukum dan jaminan sosial mencerminkan adanya dualisme dalam sistem kepegawaian ASN di Indonesia. PNS, sebagai pegawai tetap negara, memperoleh hak-hak perlindungan hukum yang lebih kuat serta jaminan sosial yang mencakup tunjangan hari tua dan pensiun melalui program taspen.

Di sisi lain, PPPK yang berstatus sebagai pegawai kontrak hanya menerima perlindungan hukum berdasarkan isi perjanjian kerja serta jaminan sosial terbatas seperti BPJS kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja (JKK), tanpa hak pensiun sebagaimana yang diterima oleh PNS. Perbedaan ini berakar pada perbedaan status hukum dan sistem hubungan kerja yang digunakan, di mana PNS merupakan bagian dari sistem kepegawaian tetap, sedangkan PPPK mengacu pada mekanisme kerja kontraktual dalam batas waktu tertentu. Selain itu, aspek pengendalian fiskal negara juga menjadi salah satu pertimbangan pemerintah dalam menetapkan perbedaan hak antara keduanya (<https://www.klikpendidikan.id>).

Analisis Kesetaraan Hak Jaminan Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Perspektif *Maslahah Mursalah*

Berdasarkan pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “*setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum*”. Kemudian, juga pada pasal 28 D ayat (2) berbunyi “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Dengan adanya pasal 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dapat menjadikan penguat untuk setiap orang untuk mendapatkan keadilan dan kesetaraan. Dari uraian di atas, PPPK telah mendapatkan kesetaraan hak dengan terwujudnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang semulanya terdapat kesenjangan hak antara PNS dan PPPK. Karena selama ini terdapat ketimpangan yang nyata antara PNS dan PPPK, khususnya terkait kesetaraan hak jaminan pensiun. PNS mendapatkan jaminan pensiun sebagai bagian dari hak kepegawaiannya, sedangkan PPPK tidak memiliki hak yang sama, meskipun keduanya melaksanakan tugas-tugas yang sebanding dalam pelayanan publik pemerintahan (Rahardjo, 2012).

Dalam konsep hukum tata negara Islam seseorang harus mendapatkan kepastian dan keadilan dalam pekerjaan, keadilan dan kepastian hukum terdapat dalam QS. an-Nisa ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.* (Kemenag, 2011).

Tafsir atas ayat tersebut yang berisi perintah agar menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya Allah memerintahkan hamba-hambanya agar menunaikan amanah, maksudnya secara sempurna dan penuh, tidak dikurangi, dicurangi, dan tidak pula diulur-ulur, dan termasuk dalam amanah di sini adalah amanah kekuasaan, harta, rahasia-rahasia, dan perintah-perintah yang tidak diketahui kecuali oleh Allah semata. Para ahli fikih telah menyebutkan bahwa barangsiapa yang diserahkan kepadanya suatu amanah, maka ia wajib menjaga amanah tersebut dalam suatu tempat yang patut, mereka berkata, *“Karena sesungguhnya tidaklah mungkin dapat ditunaikan kecuali dengan menjaganya, maka wajiblah hal itu dilakukan”*.

“Dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil,” hal ini mencakup hukum di antara mereka dalam perkara darah, harta, maupun kehormatan, baik sedikit maupun banyak, terhadap yang dekat maupun yang jauh, seorang yang baik maupun yang jahat, seorang teman maupun musuh. Maksud dari adil disini adalah yang diperintahkan oleh Allah untuk berhukum dengannya yaitu apa yang disyariatkan oleh Allah melalui lisan Rasul-Nya berupa ketentuan-ketentuan dan hukum-hukum. Hal ini menuntut untuk mengetahui keadilan agar dapat menetapkan hukum dengannya, dan ketika perintah-perintah tersebut adalah suatu yang baik dan adil, Allah berfirman, *“Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat,”* ini merupakan pujian dari Allah bagi perintah-perintahNya dan larangan-laranganNya, karena mencakup kemaslahatan dunia dan akhirat dan menolak kemudharatan pada keduanya, karena sesungguhnya Dzat yang mensyariatkannya adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat, yang tidak ada sesuatu pun yang tersembunyi bagi-Nya dan Dia mengetahui kemaslahatan hamba, yang mereka sendiri tidak mengetahuinya (<https://tafsirweb.com>).

Dengan tegas al-Buthi mengatakan *al-maslahah* dapat dijadikan sebagai sumber hukum jika memenuhi lima kriteria yang di istilahkan oleh al-Buthi dengan *dlawabith al-maslahah*. Kelima kriteria tersebut haruslah:

1. Termasuk ke dalam cakupan *al-Maqâshid al-Syar’iyyah*

Dari segi bahasa kata *“maqashid al-syari’ah”* terdiri dari dua kata yaitu kata *maqashid* dan *al-syariah*. Kata *maqashid* merupakan bentuk plural (*jama’*) dari kata *qashada* yang berarti menuju; bertujuan; berkeinginan dan berkesengajaan. Sedangkan kata *syari’ah* dilihat dari bahasa memiliki arti sumber kehidupan atau mata air. Kata *syari’ah* merupakan bentuk tunggal dan bentuk pluralnya (*jama’nya*) adalah *syara’i* yang memiliki arti segala sesuatu yang ditetapkan oleh Allah kepada hamba-hambanya salah satunya adalah ketentuan-ketentuan hukum (Suhaimi, 2015). Dengan demikian secara etimologis *maqashid syari’ah* berarti maksud dan tujuan Allah menetapkan suatu hukum terhadap hamba-hambanya, adapun inti dari penetapan syari’ah tersebut adalah untuk menghindarkan kemudharatan dan mencapai *kemaslahatan* atau menarik manfaat dan menolak mudharat. Atau sebagaimana yang ditegaskan oleh al-Syatibi bahwa tujuan utama Allah menetapkan hukumnya adalah mewujudkan *kemaslahatan* hidup manusia di dunia dan di akhirat.

Menurut ahli Ushul Fiqh, *maqashid syar'iyah* merupakan suatu kajian yang sangat penting. Karena *maqashid syar'iyah* merupakan perwujudan dari unsur mengambil manfaat dan menolak kemudharatan dalam kehidupan, baik untuk dunia maupun untuk kehidupan akhirat. Karena tujuan syari'at kepada manusia pada dasarnya adalah mengambil manfaat dan menolak kemudharatan. Dapat dikatakan bahwa yang menjadi bahasan utama dalam *maqashid syar'iyah* adalah hikmah dan illat ditetapkan suatu hukum (Afridawati, 2015). Dalam kajian Ushul Fiqh, hikmah berbeda dengan illat. Illat adalah sifat tertentu yang jelas dan dapat diketahui secara objektif (*ẓahir*), dan ada tolak ukurnya (*mundhabit*) dan sesuai dengan ketentuan hukum (*munasib*) yang keberadaannya merupakan penentu adanya hukum. Sedangkan hikmah adalah sesuatu yang menjadi tujuan dan maksud disyari'atkannya hukum dalam wujud kemaslahatan bagi manusia. *Maslahah* secara umum dapat dicapai melalui dua cara:

- (a) Mewujudkan manfaat, kebaikan, dan kesenangan untuk manusia yang disebut dengan istilah *jalb manafi'* manfaat ini bisa dirasakan secara langsung saat itu juga atau tidak langsung pada waktu yang akan datang;
- (b) Menghindari atau mencegah kerusakan dan keburukan yang sering diistilahkan dengan *dar' al-mafasid*.

Tujuan syari'at Islam adalah mewujudkan kemaslahatan individu dan masyarakat dalam dua bidang: dunia dan akhirat. Inilah dasar tegaknya semua syari'at Islam, tidak ada suatu bidang keyakinan atau aktifitas manusia ataupun sebuah kejadian alam kecuali ada pembahasannya dalam syari'at Islam, dikaji dengan segala cara pandang yang luas dan mendalam. Lebih lanjut Zakariya al-Birri mengemukakan dan menjelaskan bahwa ada lima jenis yang termasuk dalam ruang lingkup *ad-dharuriyah maslahah* ini, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan agama, jiwa, akal, budi, keturunan, dan harta benda. Secara umum para ahli ushul fiqh memiliki pendapat yang sama dengan Zakariyya al-Birri bahwa kelima aspek yang termasuk dalam ruang lingkup *maslahah ad-dharuriyyah* di atas adalah *maslahah* yang paling dasar. Kelima jenis *maslahah* ini harus dijaga, dan dilindungi, karena jika diganggu akan merusak tatanan kehidupan manusia. Definisi *maqashid syar'iyah* yang dikemukakan oleh Ahmad al-Raisuni, yaitu *maqashid syar'iyah* adalah tujuan-tujuan ditetapkan syari'at untuk kemaslahatan hamba manusia (Afridawati, 2015).

Terkait dengan makna *maslahah*, al-Ghazali pun mendefinisikan *maslahah* sebagai setiap hal yang dimaksudkan untuk memelihara tujuan syariat yang pada intinya terangkum dalam *al-mabaadi' al-khamsah* atau *al-ushul al-khamsah* yaitu perlindungan terhadap agama (*hifdz al-din*), jiwa (*hifdz al-nafs*) akal (*hifdz al-aql*), keturunan (*hifdz al-nasl*), dan harta (*hifdz al-maal*). Setiap hukum yang mengandung tujuan memelihara kelima hal tersebut disebut *maslahat*, dan setiap hal yang membuat hilangnya lima unsur ini disebut *mafsadah*. Menurut al-Ghazali, menjaga dan memelihara kelima pokok yang merupakan tingkat yang tertinggi dari *al-maslahah* yang perlu dijaga (Afridawati, 2015), yaitu

- a. Perlindungan terhadap agama (*hifdz al-din*)

Menjaga agama ialah kemerdekaan seorang dalam memilih keyakinan tanpa paksaan apapun. Seorang pakar ilmu ushul, Syeikh al-Thahir ibn 'Asyur berpendapat bahwa salah satu dasar syari'at (*ushul al-syari'ah*) adalah kebebasan berkeyakinan dengan melarang berbagai sarana pemaksaan. Syari'at juga mewajibkan kepada umat yang beragama agar menjaga keyakinannya dengan menegakan kebenaran dan menghindari kekacauan dengan tidak mencela keyakinan terhadap orang lain yang berbeda. Syari'at ini mempunyai tujuan menjaga kemerdekaan yang berkeyakinan serta menerima adanya eksistensi

agama. Pekerja yang diperlakukan adil dan manusiawi akan lebih mampu menjalankan kewajiban agamanya tanpa terhalangi eksploitasi. Agama merupakan kebutuhan manusia yang senantiasa harus terpenuhi. Karena agama dapat menyentuh hati nurani manusia. Di dalam surat ash-Sura ayat 13 Allah berfirman :

شَرَعَ لَكُمْ مِنَ الدِّينِ مَا وَصَّى بِهِ نُوحًا وَالَّذِي أَوْحَيْنَا إِلَيْكَ وَمَا وَصَّيْنَا بِهِ إِبْرَاهِيمَ وَمُوسَى وَعِيسَى أَنْ أَقِيمُوا الدِّينَ وَلَا تَتَفَرَّقُوا فِيهِ كَبُرَ عَلَى الْمُشْرِكِينَ مَا تَدْعُوهُمْ إِلَيْهِ اللَّهُ يَجْتَبِي إِلَيْهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي إِلَيْهِ مَنْ يُنِيبُ

Artinya : *Dia telah mensyariatkan bagi kamu tentang agama apa yang telah diwasiatkan-Nya kepada Nuh dan apa yang telah Kami wahyukan kepadamu dan apa yang telah Kami wasiatkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa yaitu: Tegakkanlah agama dan janganlah kamu berpecah belah tentangnya. Amat berat bagi orang-orang musyrik agama yang kamu seru mereka kepadanya. Allah menarik kepada agama itu orang yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada (agama)-Nya orang yang kembali (kepada-Nya (Kemenag, 2011).*

Tafsir atas ayat tersebut yaitu berisi tentang perintah Allah yang mensyariatkan kepada manusia dalam masalah agama sebagaimana Kami telah memerintahkan kepada Nuh untuk menyampaikannya dan mengamalkannya, dan apa yang Kami wahyukan kepadamu -wahai Rasul- dan Allah syariatkan kepada kalian seperti yang telah Kami perintahkan kepada Ibrahim, Musa dan Isa untuk menyampaikannya dan mengamalkannya, intinya adalah, “Tegakkanlah agama dan tinggalkanlah sikap berpecah belah dalam agama”. Amat berat bagi kaum musyrikin apa yang kamu serukan kepada mereka berupa ajakan mentauhidkan Allah dan meninggalkan penyembahan kepada selain Allah. Allah memilih orang yang dikehendaki-Nya dari para hamba-Nya dan memberinya kemudahan untuk menyembah dan taat kepada-Nya serta memberi petunjuk kepada agama-Nya orang yang mau kembali dengan bertobat dari dosa-dosanya.

Ayat tersebut menjelaskan terkait dengan perintah Allah kepada hambanya untuk senantiasa memelihara dan berusaha menegakan agamanya. Agama harus dipelihara karena agama merupakan serangkaian kumpulan aturan yang ditetapkan Allah kepada hambanya untuk mengatur hubungan antara hamba dengan Tuhannya serta hubungan antara hamba dengan sesama manusia agar tercipta keseimbangan dan kemaslahatan di dunia dan di akhirat. Menurut al-Amidy bahwa secara umum agama mesti lebih didahulukan dibandingkan hal yang lainnya karena ini berkaitan dengan *ushul al-diin*, sedangkan dalam hal-hal tertentu jiwa dan harta terkadang harus lebih didahulukan atau diutamakan dari pada agama (*mustatsnayyat*) (Huda, 2022). juga dalam surat Ali-Imran ayat 85:

وَمَنْ يَبْتَغِ غَيْرَ الْإِسْلَامِ دِينًا فَلَنْ يُقْبَلَ مِنْهُ، وَهُوَ فِي الْآخِرَةِ مِنَ الْخَاسِرِينَ.

Artinya: *“Barangsiapa mencari agama selain agama Islam, maka sekali-kali tidaklah akan diterima (agama itu) daripadanya, dan dia di akhirat termasuk orang-orang yang rugi”* (Kemenag, 2011).

Sedangkan dasar hukum memelihara agama ini pun telah jelas sesuai dengan firman Allah dalam surah al-Baqarah ayat 256:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ، قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ، فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِنْ بِاللَّهِ فَقَدْ
اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انْفِصَامَ لَهَا. وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ.

Artinya: “Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam) sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu barangsiapa yang ingkar kepada Taghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat dan tidak akan putus. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui” (Kemenag, 2011).

Point terpenting yang perlu diperhatikan adalah menjaga ajaran agama, Islam mengajarkan kepada seluruh umat untuk berhenti menganggap manusia sebagai barang (komoditas). Lebih lanjutnya, manusia tidak boleh memperlakukan manusia lainnya sebagai alat untuk meraup keuntungan. Sebab bagaimanapun juga memiliki hak dan kewajiban yang melekat pada dirinya sebagaimana dimaksud dari *maqashid syar’iyah*. Tentu hanya ada satu sistem diluar Islam yang eksis hingga saat ini yang memperlakukan manusia sebagai modal produksi, yaitu sistem ekonomi konvensional, baik itu yang cenderung kepada kapitalisme ataupun sosialisme.

b. Perlindungan terhadap jiwa (*hifdz an-nafs*)

Yang dimaksud dengan perlindungan terhadap jiwa adalah, melindungi nyawa atau kelestarian ras manusia. Untuk itu agar kelestarian ras manusia tersebut dapat terjaga, Islam mengatur agar manusia senantiasa dapat menjaga dan menjamin keberlangsungan hidupnya melalui aturan makan, minum, berpakaian dan lain sebagainya. Dan melarang segala sesuatu yang dapat mencelakakan atau menganiaya jiwa.

Dalam menjaga jiwa tidak ada pembenaran dari ketentuan Islam untuk memperlakukan jiwa manusia baik jiwa orang lain maupun jiwa diri sendiri. Allah memiliki kekuasaan mutlak terhadap orang lain, tidak ada yang berhak melepaskannya dari diri seseorang kecuali Allah. Islam sangat menjunjung tinggi harkat dan martabat kemanusiaan. Kebanyakan ulama menjaga jiwa kemanusiaan di hadapan Allah dan manusia adalah hal yang paling utama demi kemaslahatan manusia di muka bumi.

Jika ditarik dari segi negara maka memelihara jiwa (*hifzul nafs*) ini juga mengajak muslim untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok demi mempertahankan kelangsungan hidup sesama muslim. Dan hal ini juga membuat muslim bekerja lebih giat sehingga tercapailah tujuan utamanya yaitu mensejahterakan muslim lainnya. Faktanya kesejahteraan bagi tenaga kerja belum tercapai untuk memelihara jiwa, bagaimana tidak hak-hak yang diberikan bagi tenaga kerja dirasa belum mencukupi kebutuhan dan jaminan hidup. Pemeliharaan jiwa mencakup segala kebutuhan pokok yang dibutuhkan untuk mempertahankan hidup, hal ini terlibat dalam banyak ketentuan Allah untuk memenuhi hak-hak dasar manusia, yang mana pemeliharaan jiwa juga termasuk dalam non-diskriminatif, kehormatan manusia, begitu pula dengan hak untuk hidup bahagia.. Seperti bunyi surah al-Isra ayat 33;

Artinya: “Dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya), melainkan dengan suatu (alasan) yang benar. Dan barangsiapa dibunuh secara zalim, maka sesungguhnya kami telah memberi kekuasaan kepada ahli warisnya, tetapi janganlah ahli waris itu melampaui batas dalam membunuh. Sesungguhnya ia adalah orang yang mendapat pertolongan”.

Kemudian pada memelihara jiwa yang dimaksud adalah memelihara semua hak jiwa untuk hidup, selamat, sehat, terhormat, dan hak-hak lain yang berkaitan dengan diri, Allah juga berfirman dalam surat al-Isra ayat 70;

Artinya: *“Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkat mereka di daratan dan di lautan. Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”*.

Berdasarkan prinsip menjaga jiwa ketidakpastian status PPPK, tidak adanya jaminan pensiun, dan ketimpangan tunjangan dapat menimbulkan stres, rasa tidak aman, dan ketidaktenangan jiwa. Ini bertentangan dengan prinsip menjaga jiwa yang menuntut perlindungan terhadap kondisi hidup manusia, termasuk kesehatan mental dan ketenangan batin. Perlakuan tidak setara terhadap sesama ASN dapat memicu rasa diperlakukan tidak adil, yang bisa mengarah pada penurunan motivasi, harga diri, hingga dampak psikis serius (Mansyur, 2020).

c. Perlindungan terhadap akal (*hifdz al-aql*)

Salah satu nikmat yang dianugerahkan Allah swt kepada manusia adalah dengan diberikannya “akal”. Akal inilah yang membedakan manusia dengan makhluk Allah yang lainnya. Oleh karena itu Allah memerintahkan kepada manusia untuk dapat memanfaatkan, mengasah serta mengembangkan potensi akal yang dimilikinya melalui proses belajar/menuntut ilmu. Dimana PPPK diberikan hak untuk kesempatan pengembangan kompetensi dan pendidikan. dalam proses memelihara akal.

Menjaga akal ialah suatu ciri khas yang dimiliki oleh manusia yang membedakannya dengan makhluk lainnya. Manusia baik dalam hidupnya, cara berpikirnya sehingga dapat mencari jalan keluar dalam permasalahannya yaitu dengan akalnya. Ketika akal terganggu, maka terganggu pula perjalanan hidupnya sebagai manusia. Memelihara akal berarti menjaga fitrah manusia sebagai makhluk yang disempurnakan dengan akal yang berbeda dengan makhluk lain. Islam sangat menganjurkan untuk mencari ilmu. Islam adalah agama yang pertama kali secara tegas mengatakan tentang kewajiban mencari ilmu.

Berdasarkan prinsip memelihara akal, dari hal ini dapat ditarik kesimpulan dalam penjelasan kalimat harus ada hak PPPK lainnya yakni untuk pengembangan kompetensi, pengembangan talenta dan karier. Hak tersebut sangat berarti bagi PPPK untuk mendapatkan kesejahteraan yang lebih. Ketidaksetaraan antara ASN PNS dan PPPK, terutama dalam akses pendidikan lanjut, pengembangan karier, fasilitas riset dan dukungan intelektual, dapat mengganggu kemampuan PPPK untuk berpikir, belajar, berkembang secara optimal.

d. Perlindungan terhadap keturunan (*hifdz al-nasl*)

Meskipun PPPK tidak memiliki hak pensiun kecuali ada Peraturan Pemerintah baru turunan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 2023 negara tetap wajib memperhatikan perlindungan terhadap keturunan mereka. Dimana PPPK mendapatkan gaji dan tunjangan sehingga bisa menghidupi keluarga dan menjamin kebutuhan anak (pendidikan, kesehatan dan sandang-pangan). Ini bagian dari *hifz al-nasl*, karena anak sebagai generasi penerus ikut terlindungi. Begitu juga mendapatkan jaminan kesehatan dapat melindungi keturunan dari risiko kesehatan dan biaya medis yang mahal. Kesimpulannya negara berkewajiban menjamin agar keturunan PPPK tetap dapat tumbuh dalam

kesejahteraan, kesehatan, dan kepastian dalam keberlangsungan hidup meskipun orang tuanya berstatus PPPK bukan PNS.

e. Perlindungan terhadap harta (*hifdz al-maal*)

Harta merupakan salah satu instrumen bagi manusia untuk dapat bertahan hidup. Untuk itu Islam mengatur manusia agar melaksanakan kegiatan yang dapat menghasilkan harta dalam bentuk aturan dan tata cara untuk mendapatkan dan mempergunakan harta. *Hifdz al-maal* berarti menjaga, melindungi dan mengelola harta agar manusia terhindar dari kemiskinan dan tidak dizalimi secara ekonomi.

Menjaga harta ialah salah satu sebab agar dapat bertahan hidup. Maka dari itu syari'at mewajibkan agar menghasilkan harta, dan berusaha untuk mendapatkan harta dengan bekerja salah satunya sebagai PPPK. Ketidaksetaraan antara PNS dan PPPK dalam hal jaminan pensiun atau perlindungan masa depan, dapat dilihat sebagai pelanggaran terhadap prinsip menjaga harta. Oleh karena itu, dari perspektif *maqāṣid al-syarī'ah*, kebijakan yang menjaga agar hak ekonomi PPPK setara dengan PNS adalah penting untuk memastikan bahwa harta mereka dijaga secara adil dan terhindar dari kerugian yang disebabkan oleh diskriminasi struktural (<https://www.idfeeds.com>).

Terhadap memelihara harta yang dimaksud adalah terpeliharanya tadi hak-hak seseorang dalam hartanya dari berbagai bentuk penzaliman, Allah berfirman dalam surat al-Baqarah ayat 188

Artinya: “Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, padahal kamu mengetahui.”

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *maslahah* dapat dibagi kepada: pertama, kebutuhan primer (*al-dharuriyyah*) yaitu segala sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan dalam kehidupan keagamaan dan keduniaan manusia, dalam arti jika ia tidak ada, maka kehidupan di dunia menjadi rusak, dari segi realisasi, dan perwujudannya, maupun kelestariannya. Kedua, kebutuhan sekunder (*al-hajjiyyah*) yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia dalam menghindari kesempitan dan menolak kesulitan, dalam arti jika ia tidak ada, akan membuat manusia mengalami kesempitan tanpa merusak kehidupan. Ketiga, kebutuhan tersier (*al-tahsiniiyyah*) yaitu hal-hal yang menjadi tuntunan dari martabat diri dan akhlak yang mulia atau yang ditujukan untuk mendapatkan adat istiadat yang baik. Keempat, kebutuhan penyempurna atau pelengkap (*al-mukmilah*) yaitu hal-hal yang bersifat penyempurna, meskipun ia tidak ada, hikmah yang terdapat pada pensyari'atan suatu hukum pada masing-masing tingkatan tidak sampai menjadi rusak atau hilang.

Prinsip memelihara harta, upaya pemeliharaan terhadap harta mengenai tata cara kepemilikan harta dan larangan mengambil harta orang lain dengan cara yang tidak sah. Apabila aturan tersebut dilanggar, akan berakibatkan terancamnya eksistensi harta. Perlindungan terhadap harta juga dapat dilakukan dengan menghindarkan dari perbuatan pencurian atas penipuan harta. Dari keseluruhan uraian diatas disimpulkan berdasarkan analisis konsep *maqashid syar'iyah* harus ada peran pemerintah dalam harmonisasi pengaturan agar sejalan dengan teori *maqashid syar'iyah*, dengan itu menyebabkan supaya tercapainya

kemaslahatan manusia dalam semua aturan hukumnya, karena inilah tujuan adanya hukum Islam dikenal dengan *maqashid syar'iyah*.

2. Tidak bertentangan dengan al-Qur'an

Al-maslahah dapat dijadikan sumber hukum selama tidak bertentangan dengan al-Qur'an. Ini menunjukkan fleksibilitas hukum Islam dalam merespons perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat. Misalnya dalam *Al-maslahah* yang tidak bertentangan dengan al-Qur'an adalah penerapan dan penyelenggaraan PPPK harus memperhatikan prinsip-prinsip kebaikan umum yang sesuai dengan norma-norma hukum Islam dalam al-Qur'an. Prinsip ini menekankan bahwa hukum dan kebijakan harus selaras dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam al-Qur'an, seperti keadilan, kebenaran, dan tidak menimbulkan kemudharatan bagi masyarakat. Dalam Qs. An-Nisa:29

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*

Tafsir ayat diatas ialah menjelaskan untuk orang-orang yang beriman kepada Allah dan mengikuti rasul-Nya, janganlah mengambil harta orang lain secara batil (ilegal). Seperti merampas, mencuri, korupsi, suap-menyuap, dan lain-lain. Kecuali harta itu menjadi barang dagangan; berlandaskan kerelaan antara pihak yang berakad. Harta semacam itulah yang halal kalian makan dan belanjakan. Dan janganlah kalian membunuh orang lain, bunuh diri, dan menjerumuskan diri kalian sendiri ke dalam kebinasaan.

Sesungguhnya Allah Maha Penyayang terhadap kalian. Salah satu bentuk kasih sayang Allah kepada kalian ialah Dia mengharamkan darah, harta, dan kehormatan kalian.

3. Tidak bertentangan dengan *As-Sunnah*

As-Sunnah adalah sumber hukum kedua setelah al-Qur'an, yang mencakup segala ucapan, perbuatan, dan ketetapan Nabi Muhammad SAW. Maka, tidak boleh menetapkan hukum berdasarkan *maslahah* jika bertentangan dengan ketetapan Nabi, karena itu berarti menyelisihi dalil syar'i yang sudah pasti. Kaitan PPPK yang tidak bertentangan dengan *as-Sunnah* adalah bahwa pelaksanaan tugas dan hak-hak PPPK harus selaras dengan prinsip-prinsip ajaran Nabi Muhammad SAW yang termaktub dalam *as-Sunnah*.

Dalam Islam, ASN termasuk PPPK, dianggap *tabi'in* (pengikut) kepada *ulil amri* (pemimpin), yang wajib taat kepada pemimpin selama perintahnya tidak bertentangan dengan syari'at Islam. Oleh karena itu, selama aturan dan kebijakan terkait PPPK tidak melanggar prinsip syari'ah dan kewajiban serta hak-hak pekerja terpenuhi secara adil, pelaksanaan PPPK dianggap sesuai dengan *as-sunnah*.

4. Tidak bertentangan dengan *Al-Qiyas*

Al-Qiyas adalah metode menetapkan hukum terhadap suatu masalah baru dengan membandingkannya pada masalah yang sudah ada hukumnya dalam al-Qur'an atau *Sunnah* karena adanya *'illat* (alasan hukum) yang sama. *Al-maslahah mursalah* adalah *maslahah* yang tidak disebut secara eksplisit dalam nash, tetapi dibenarkan karena memberikan manfaat umum. Namun, jika *maslahah* yang diajukan bertentangan dengan *qiyas* yang sah, maka ia tidak bisa diterima sebagai dasar hukum. Dalam konteks PPPK, meskipun tidak ada aturan eksplisit di nash al-Quran dan hadits prinsip keadilan, hak pekerja, dan penyelenggaraan pemerintahan yang adil bisa dianalogikan dengan hukum-hukum lain yang sudah

ditetapkan dalam syari'at Islam tentang keadilan dan perlindungan hak pekerja. Misalnya antara hak dan kewajiban PPPK dengan pekerja dalam Islam yang punya hak atas upah dan perlindungan hukum menjadi dasar hukum analogi yang diterima.

Sesuai dengan QS. An-Nahl ayat 90:

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat*

Tafsir Ayat diatas menjelaskan bahwa Ayat sebelumnya menjelaskan bahwa Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka. Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan. Allah menyatakan, sesungguhnya Allah selalu menyuruh semua hamba-Nya untuk berlaku adil dalam ucapan, sikap, tindakan, dan perbuatan mereka, baik kepada diri sendiri maupun orang lain, dan dia juga memerintahkan mereka berbuat kebajikan, yakni perbuatan yang melebihi perbuatan adil; memberi bantuan apa pun yang mampu diberikan, baik materi maupun nonmateri secara tulus dan ikhlas, kepada kerabat, yakni keluarga dekat, keluarga jauh, bahkan siapa pun. Dan selain itu, dia melarang semua hamba-Nya melakukan perbuatan keji yang tercela dalam pandangan agama, seperti berzina dan membunuh; melakukan kemungkaran yaitu hal-hal yang bertentangan dengan nilai-nilai dalam adat kebiasaan dan agama; dan melakukan permusuhan dengan sesama yang diakibatkan penzaliman dan penganiayaan. Melalui perintah dan larangan ini dia memberi pengajaran dan tuntunan kepadamu tentang hal-hal yang terkait dengan kebajikan dan kemungkaran agar kamu dapat mengambil pelajaran yang berharga. Petunjuk berikutnya adalah perintah untuk menepati janji. Allah berpesan, dan tepatilah janji yang telah kalian ikrarkan dengan Allah secara sungguh-sungguh apabila kamu berjanji, dan janganlah kamu melanggar sumpah, yaitu perjanjian yang kamu teguhkan setelah janji itu diikrarkan dengan menyebut nama-Nya. Bagaimana kamu tidak menepati janji dan sumpah yang telah diikrarkan dan diteguhkan, sedang kamu telah menjadikan Allah sebagai saksi atas janji dan sumpah tersebut. Sesungguhnya Allah mengetahui segala apa yang kamu perbuat. Baik niat yang terlintas dalam hati maupun tindakan dan perbuatan yang kamu lakukan, baik yang rahasia maupun yang nyata, termasuk janji dan sumpah yang kamu ikrarkan, tidak ada yang samar bagi Allah.

5. Tidak bertentangan dengan kemaslahatan lain yang lebih tinggi/ lebih kuat/lebih penting.

Bahwa ada lima tujuan utama syariat (*maqāṣid al-syari'ah*) yang menjadi standar dalam menimbang apakah suatu *maslahah* bisa dijadikan sumber hukum yaitu *Hifẓ al-Din* (menjaga agama), *Hifẓ al-Nafs* (menjaga jiwa), *Hifẓ al-'Aql* (menjaga akal), *Hifẓ al-Nasl* (menjaga keturunan), dan *Hifẓ al-Māl* (menjaga harta). Dan suatu kebijakan atau hukum tidak boleh didasarkan pada *maslahah* jika bertentangan dengan salah satu dari lima *maqasid* di atas.

Dalam hal perlindungan hukum dan pemberian hak-hak yang setara (termasuk jaminan pensiun) kepada ASN PNS dan PPPK tidak disebutkan secara eksplisit dalam nash (al-Quran dan hadis) namun hal ini sesuai dengan konsep *maslahah mursalah* yaitu *maslahah* yang sejalan dengan tujuan *syara'* yang dapat

dijadikan dasar pijakan dalam mewujudkan kebaikan yang dihajatkan oleh manusia serta terhindar dari kemudharatan (Romli, 2017).

Seorang pekerja wajib mendapatkan perlakuan yang manusiawi, perlakuan manusiawi yang dimaksud dalam hal ini ialah sebagai berikut:

1. Aspek pekerjaan adalah mendapat jam kerja yang wajar (tidak eksploitasi).

Jam kerja yang wajar berarti jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dalam satu hari atau satu minggu sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, tanpa memaksa pekerja untuk bekerja secara berlebihan hingga merugikan kesehatan fisik dan mental pekerja. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jam kerja normal ialah 6 hari kerja/40 jam/minggu atau 7 jam/hari dan 5 hari kerja/40 jam/minggu atau 8 jam/hari.

2. Aspek upah adalah menerima upah yang layak sesuai pekerjaan dan standar hidup

Upah yang layak adalah kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak (KHL), sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan keahlian yang dimiliki pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 yang berbunyi

"Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Dan Pasal 89 yang berbunyi *"Pemerintah menetapkan upah minimum sebagai perlindungan bagi pekerja"* (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Bahkan Islam sangat menekankan perlakuan manusiawi terhadap pekerja dalam sebuah hadits Rasulullah SAW yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang berbunyi :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya (HR. Ibnu Majah) (Majah, 1995).

3. Aspek kepastian kerja adalah kepastian dalam bekerja apakah kontrak atau ada masa kerja atau pekerjaan yang tetap. Kepastian kerja adalah jaminan bahwa seorang pekerja memiliki kejelasan status hubungan kerja, durasi kerja, dan hak-haknya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja kontrak serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja dibedakan menjadi 2 yaitu pertama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Kontrak kerja jangka pendek dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja tetap.
4. Aspek jaminan hari tua. Dalam hal ini jaminan hari tua adalah mendapat uang pensiun jika sudah tidak bekerja lagi dikarenakan pensiun. Hal ini bertujuan untuk perlakuan manusiawi terhadap pekerja setelah puluhan tahun mengabdikan. Serta memberikan rasa aman secara psikologis untuk merencanakan masa depan dan mengurangi risiko kemiskinan di usia tua (az-Zuhaili, 2016).

KESIMPULAN

ASN yang terdiri dari PNS dan PPPK memiliki perbedaan dalam hal Aspek kepastian hukum dimana PNS memiliki jaminan pensiun sementara PPPK belum. Meskipun jaminan sosial berupa hak atas jaminan pensiun bagi PPPK telah diakui dalam UU ASN No.20 tahun 2023 namun implementasinya masih menunggu diterbitkannya

peraturan pemerintah yang mengatur lebih lanjut mengenai mekanisme skema pelaksanaannya. PPPK bukan merupakan pegawai tetap tetapi PPPK memiliki kontribusi yang sama seperti PNS bagi negara. Ketika PNS dan PPPK menjalankan fungsi yang sama namun perbedaan hak dalam hal jaminan pensiun untuk PPPK menimbulkan ketimpangan atau ketidaksetaraan.

Memberikan perlindungan hukum merupakan *masalah dharuriyyah* (kebutuhan pokok/primer) untuk menjamin keberlangsungan hidup mereka, dimana hukum adalah instrumen pokok untuk menjaga lima prinsip utama syariat (*maqasid al-syariah*). Sedangkan jaminan hak pensiun adalah bentuk *masalah hajiyah* (kebutuhan sekunder) membantu memudahkan kelangsungan hidup, kalau tidak ada tidak sampai merusak, tapi menimbulkan kesempitan/kesulitan besar dimasa tua setelah tidak bekerja lagi serta menjaga martabat hidup dihari tua agar tidak tergantung pada belas kasihan orang lain. Kaidah ushul "*al-Masyaqqah tajlibu at-taysir*" (kesulitan mendatangkan kemudahan) tanpa jaminan pensiun, PPPK yang sudah mengabdikan puluhan tahun akan mengalami kesulitan di hari tua, sehingga negara wajib memberi jaminan pensiun. Untuk menciptakan sistem ASN yang adil sesuai dengan sila kelima dari Pancasila yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam hal ini negara berkewajiban melindungi rakyatnya termasuk PPPK, sebagaimana prinsip *maqashid* dalam menjaga harta dan jiwa. Negara wajib mendaftarkan PPPK dalam program jaminan sosial berupa jaminan pensiun atau jaminan hari tua untuk menjamin keberlangsungan hidup mereka dan keluarganya jika terjadi musibah atau memasuki usia pensiun. Jika tidak ada jaminan pensiun maka PPPK bisa mengalami kerentanan ekonomi setelah masa kerja habis, hal ini bertentangan dengan prinsip *kemaslahatan*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianus, S. (2011). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asikin, Z., & Amirudin. (2004). *Pengantar metode penelitian hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Az-Zuhaili, W. (2016). *Fiqh siyasah*. Jakarta: Gema Insani.
- Huda, M. (2022). Konsep Maqashid Syar'iyah dan implikasinya pada pendidikan Islam. *Tarbiawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 147–160.
- Hariato, A. (2016). *Hukum ketenagakerjaan: Makna kesusilaan dalam perjanjian kerja*. Surabaya: LaksBang Pressindo.
- Hayat. (2013). Profesionalitas dan proporsionalitas: Pegawai tidak tetap dalam penilaian kinerja pelayanan publik. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(2), 24–38.
- Irianto, B. S., Wulandari, E. T., & Tarsono, E. (2023). Perlindungan hukum tenaga kesehatan sebagai tim pemeriksa makanan dan minuman berformalin menurut Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang perlindungan konsumen. *Jurnal Legal Reasoning*, 5(2), 125–140.
- Irawan. (2021). Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 6(9). <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2011). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Adhi Aksara Abadi Indonesia.
- Khakim, A. (2014). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Majah, I. (1995). *Sunan Ibnu Majah* (Vol. 2). Beirut: Dar Al-Fikr.
- Mansyur, Z. (2020). Implementasi teori Maqashid Syari'ah Asy-Syatibi dalam muamalah kontemporer. *Jurnal Hukum dan Syariah*, 11(1).

- Manalu, J. M. (2022). Perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Studi kasus di lingkungan Dinas Koperasi dan UKM Pemerintah Kota Tangerang Selatan). Fakultas Hukum, Universitas Kristen.
- Purwoko, A. P. (2012). Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan literatur sebagai perbandingan dengan praktek pada organisasi publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 7(2), 29–40.
- Rahman, T. (2017). Kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan publik. *e-Journal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 62–70.
- Raharjo, S. (2000). *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, S. (2012). *Ilmu hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rangkuti, M. A. M. (2023). Tinjauan yuridis mengenai perlindungan hukum pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 775.
- Romli, S. A. (2017). *Pengantar ilmu usbul fiqh*. Jakarta: Kencana.
- Soejono, & Abdurahman. (2003). *Metode penelitian hukum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suhaimi. (2020). Al-Maqâshid al-Syarî'ah: Teori dan implementasi. *Sabaja: Journal Sharia and Humanities*, 2(1), 156–157.
- Tjandra, R. (2018). *Hukum administrasi negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wulandini, W. P., & Risdarto, D. (2019). Problematika perlindungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2(1), 503–520.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.