

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perjanjian kerja

Pengertian Perjanjian

Suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada orang lain atau dua orang berjanji untuk melakukan suatu hal disebut perjanjian kerja. Perjanjian dianggap sah jika memenuhi persyaratan yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Perlindungan dan keadilan bagi pihak yang mengadakan perjanjian adalah tujuan utama dari perjanjian. Adanya keseimbangan adalah cara untuk melindungi para pihak dalam perjanjian kerja. Pasal 1313 KUHPerdata menyatakan:

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.¹⁰

Dengan demikian suatu kesepakatan berupa perjanjian atau kontrak pada hakikatnya adalah mengikat, bahkan sesuai dengan Pasal 1338 ayat 1 KUHPerdata, kesepakatan ini memiliki kekuatan mengikat sebagai undangundang bagi para pihak yang membuatnya.¹¹

Berdasarkan rumusan pengertian perjanjian yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian itu terdiri dari:

¹⁰ Subekti, Hukum Perjanjian, 2002, hlm. 6

¹¹ Huala adolf, dasar dasar, hukum kontrak internasional bandung refrika aditama, 2006, hal 15

1. Ada pihak-pihak.
2. Ada persetujuan antara pihak-pihak.
3. Ada prestasi yang akan di laksanakan.
4. Ada bentuk tertentu lisan atau tulisan.
5. Ada syarat – syarat tertentu sebagai isi perjanjian.
6. Ada tujuan yang hendak di capai

Persetujuan, menurut Pasal 1313 KUHPdata, adalah suatu tindakan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Selain itu, perjanjian atau kontrak yang berlaku umum tetapi diatur di luar Pasal 1320 KUHPdata memiliki beberapa syarat, seperti berikut:

- 1) Kontrak harus dilakukan dengan iktikad baik, artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian dengan sukarela dan tanpa paksaan, dengan niat yang tulus untuk melakukannya.
- 2) Isi perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan masyarakat secara keseluruhan atau bertentangan dengan kebiasaan masyarakat secara menyeluruh.
- 3) Kontrak tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat atau bertentangan dengan hukum masyarakat.
- 4) Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum, yaitu masyarakat. Dalam bahasa Belanda, perjanjian kerja disebut *Arbeidsoverenkoms*. mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a

KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, simajikan untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

R. Iman Soepomo mengatakan Perjanjian Kerja adalah perjanjian di mana satu pihak, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak lain, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar mereka dengan upah.¹²

Kebebasan berkontrak adalah dasar hukum penting yang menjamin berlakunya perjanjian atau kontrak. Artinya, pihak-pihak memiliki kebebasan penuh untuk membuat kontrak apa pun, dengan atau tanpa aturan. Mereka juga memiliki kebebasan penuh untuk menentukan isi kontrak. Kebebasan tidak mutlak, jadi ada batasan. Anda tidak boleh melanggar hukum, ketertiban umum, atau kesusilaan.¹³

1. Unsur-unsur Dalam Perjajian Kerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang

¹² 22 Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, (Jakarta: PT. Raja Grafino Persada, 2006), h. 29-30

¹³ Sanusi Bintang dan Dahlan, Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan bisnis, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), h.16

mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Adapun penjelasan unsur-unsur dari hubungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Adanya unsur pekerjaan atau work Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Pada dasarnya sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan langsung terhadap dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut akan putus demi hukum.¹⁴

b) Adanya unsur perintah atau command Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pemberi kerja adalah pekerjaan yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pemberi pekerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya. Pada dasarnya unsur perintah memiliki peranan pokok, karena tanpa adanya perintah maka tidak adanya perjanjian kerja. Adanya unsur perintah ini mengakibatkan kedudukan kedua belah pihak menjadi tidak seimbang, apabila kedudukan para pihak tidak seimbang maka terdapatlah hubungan subordinasi maka disitu pula terdapat perjanjian kerja.¹⁵

¹⁴ Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Edisi Revisi ke-12, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, hlm.63

c) Adanya upah Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja¹⁶.

d) Waktu kerja Waktu kerja dalam hubungan kerja menentukan sampai kapan penerima kerja akan bekerja bagi pemberi kerja. Umumnya jika perjanjian antara kedua pihak dibuat secara tertulis, akan ditentukan durasi waktu kerja. Namun, dalam perjanjian tidak tertulis, penerima kerja bisa saja bekerja dalam waktu yang tidak ditentukan atau sepanjang penerima kerja dibutuhkan, bahkan secara bebas pemberi kerja dapat memberhentikan penerima kerja kapan saja.

a. Adanya Unsur Pekerja

Dalam perjanjian kerja, pekerja hanya dapat melakukan pekerjaan yang diperjanjikan.

b. Adanya Unsur perintah

Dalam kasus di mana pengusaha memberikan pekerjaan kepada karyawannya, karyawan tersebut harus tunduk pada perintah pengusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang dijanjikan.

¹⁵ Sehat Damanik, dalam Bab II Pembahasan hlm. 26, yang di akses dari <http://ejournal.uajy.ac.id/8546/2/HK210675.pdf> pada 25 September 2025

¹⁶ Lalu Husni, Op. Cit. hlm.63.

c. Adanya Waktu

Jumlah waktu yang ditetapkan untuk melakukan pekerjaan harus disetujui.

d. Adanya Upah

Upah sangat penting dalam hubungan kerja, atau perjanjian kerja, karena tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Dengan kata lain, jika tidak ada unsur upah, hubungan tersebut tidak dianggap sebagai hubungan kerja.¹⁷

2. Jenis perjanjian kerja

Perjanjian kerja dibagi 2 yaitu jenis:

a. **Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)**

Perjanjian yang dibuat antara pengusaha dan pekerja untuk menjalankan hubungan kerja untuk pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Syarat-syaratnya adalah sebagai berikut: harus ditulis (Pasal 57 ayat 1) dan didasarkan pada jangka waktu dan didasarkan pada selesainya. Pekerjaan tertentu (Pasal 56 ayat 2) diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang, menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaannya, akan selesai dalam jangka waktu tertentu, paling lama 3 tahun, musiman, atau berkaitan dengan produk baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan (Pasal 59).

¹⁷ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), Cet. Ke-2, h. 37-38.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang bertujuan untuk menjalin hubungan kerja jangka panjang PKWTT berlaku sampai pekerja atau buruh memasuki usia pensiun, mengakhiri hubungan kerja, atau meninggal dunia. Ada kemungkinan bahwa bentuknya tidak tertulis. Jika secara lisan, pengusaha bertanggung jawab untuk mengeluarkan surat pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan.

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: Undang-undang ini berfungsi sebagai dasar hukum bagi sistem hukum Indonesia mengenai ketenagakerjaan. Mempelajari ketentuan perjanjian kerja honorer dapat membantu Anda memahami hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dalam situasi ini.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata: Definisi perjanjian kerja diatur dalam Pasal 160 Ayat 1a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menganalisis perjanjian kerja honorer. Memahami konsep dan perspektif hukum perdata yang berkaitan dengan perjanjian kerja dapat membantu memahami aspek hukum yang terlibat dalam perjanjian kerja honorer.
- c) Peraturan Pemerintah (PP) No. 48 Tahun 2005 dan PP Nomor 56 Tahun 2012: Peraturan pemerintah ini mengatur bagaimana pegawai honorer dipekerjakan di Indonesia. Untuk memahami konteks hukum perjanjian kerja honorer, Anda harus memahami ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam peraturan ini.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Dalam melakukan perjanjian, tentu terdapat subjek pada perjanjian tersebut. Subjek perjanjian yaitu orang-orang yang terikat pada perjanjian kerja yang sudah mereka buat. Mempunyai arti dimana subjek perjanjian kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Selain subjek, terdapat juga syarat sahnya perjanjian kerja. Sebuah perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau secara lisan. Pada Pasal 52 Ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 , terdapat beberapa yang menjadi syarat-syaratnya yaitu:¹⁸

- a. “Kesepakatan kedua belah ak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”

Perjanjian kerja tanpa adanya sepakat dari masing-masing pihak atau satu pihaknya tidak mampu atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum, maka perjanjian kerja itu bisa batal. Sebaliknya, jika dibuat tanpa adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka perjanjian tersebut batal demi hukum.¹⁹

¹⁸ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 67

¹⁹ Zaeni Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 53

Kesepakatan bagi mereka yang mengikatkan dirinya mempunyai maksud yakni para pihak yang melaksanakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat terkait dengan hal-hal yang akan diperjanjikan dalam hal apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, serta pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian tersebut memiliki arti, pekerja maupun pengusaha harus cakap dalam buat sebuah perjanjian. Orang yang bisa dilihat cakap dalam membuat sebuah perjanjian apabila para pihak bersangkutan bisa dikatakan sudah cukup nurnya. Ketentuan dalam hukum ketenagakerjaan memberi suatu batasan, yakni batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Selain itu orang akan dikatakan cakap untuk melakukan sebuah perjanjian apabila seseorang itu tidak terkena gangguan jiwa.

Adanya pekerjaan yang akan diperjanjikan. Pekerjaan yang diperjanjikan ini merupakan objek dari perjanjian kerja bagi para pihak yaitu antara pekerja dengan pengusaha, akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian yakni pekerjaan itu harus bersifat halal, tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum maupun

kesusilaan. Jenis dari pekerjaan yang akan diperjanjian itu merupakan bagian dari unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.²⁰

4. Hak dan Kewajiban Pihak-Pihak dalam Perjanjian Kerja

Hubungan kerja ada sesudah ada perjanjian kerja pastinya akan timbul akibat hukum (hak serta kewajiban) terhadap para pihak. Hak dan kewajiban masing-masing pihak tentu telah disebutkan serta dijelaskan dalam perjanjian kerja oleh para pihak yaitu pemberi kerja dan pekerja yang sudah sepakat. Apabila dalam suatu hubungan kerja itu tidak ada terdapat hak dan kewajiban para pihaknya, maka hubungan kerja tersebut tidak akan dapat terjadi dan akan batal demi hukum.

Oleh sebab itu, sangat penting sekali dalam hal untuk mengetahui tentang hak dan kewajiban pihak-pihak yang mengadakan perjanjian, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kewajiban dan hak pengusaha atau pemberi kerja

Pengusaha atau pemberi kerja adalah orang yang memberikan pekerjaan kepada pihak pekerja. Tentu pengusaha atau pemberi kerja ini tidak akan memberikan pekerjaan kepada para pekerjanya secara cuma-cuma. Tentulah harus ada suatu perbuatan yang dilakukan oleh pekerja untuk kepentingan pengusaha atau pemberi kerja yang sesuai dan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Namun, pengusaha atau pemberi kerja tersebut tentu harus memberikan balasan atas tenaga yang diberikan oleh pekerja kepada

²⁰ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 68

pengusaha atau pemberi kerja. Balas jasa disini maksudnya adalah upah. Upah termasuk bentuk rasa terimakasih yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Dengan adanya upah diberikan kepada pekerja, pekerja tersebut akan mencukupi kebutuhan pokoknya.

Secara umum upah yaitu suatu bayaran yang diterima seorang pekerja selama melakukan pekerjaan atau melaksanakan pekerjaan. Bagi majikan, upah itu yaitu biaya yang ditekan serendah-rendahnya. Sedangkan bagi pekerja, upah yaitu sejumlah uang diterimanya pada saat waktu tertentu.²¹

Selain dari upah, pengusah juga memiliki kewajiban dalam menjaga kesehatan serta memberikan keselamatan kerja terhadap pekerjanya. Dalam rangka kesehatan dan keselamatan kerja, maka pekerja diberikan :

- 1) Pemeriksaan kesehatan secara berkala
- 2) Dilaksanakannya penyuluhan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja
- 3) Makan dan minuman bergizi

Yang menjadi kewajiban pemberi kerja :

1. Membayar upah kepada pekerja atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.
2. Menyediakan suatu pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja.

²¹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 146

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja²²
4. Kewajiban untuk memberitahukan serta penjelasan isi naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja.

Sedangkan yang menjadi hak pemberi kerja, yaitu :

1. Memberi perintah kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang tertera pada perjanjian.
2. Mendapat hasil pekerjaan yang baik dan sesuai yang sudah ditentukan.

b. Kewajiban dan Hak Pekerja

Adapun yang menjadi hak pekerja, adalah sebagai berikut :

1. Menerima upah dari pemberi kerja yang dapat berupa :
 - a. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan telah yang diperjanjikan.
 - b. Cuti tahunan selama 12 hari, terhadap mereka yang sudah masa kerjanya 1 (satu) tahun atau lebih.
 - c. Cuti hamil, cuti haid, cuti karena sakit yang dapat dibuktikan dengan lampiran surat keterangan dokter atau bidan.
2. Diberikan perlindungan sebagai berikut :
 - a. Diikutkan program jamsostek bagi perusahaan yang sudah memenuhi syarat.
 - b. Mendapat perlindungan keselamatan serta kesehatan dan perlakuan sesuai martabat, usia, dan moral agama.

²² Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2008., hlm. 23

c. Mengadakan perlindungan secara kolektif dan berserikat.

d. Mengajukan tuntutan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau ke Pengadilan Hubungan Industrial jika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Yang termasuk kewajiban Pekerja, yaitu :

1. Mengikuti perintah-perintah yang diberikan pengusaha atau pember kerja secara bertanggung jawab.
2. Melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Mematuhi perjanjian kerja serta peraturan perusahaan yang ada.

Mengingat kedudukan dari pekerja yang lebih rendah dari pada majikan, maka perlunya ada campur tangan dari pemerintah dalam hal memberi perlindungan hukum. Perlindungan hukum yakni bertujuan agar dalam hubungan kerja bisa terjaminnya ada suatu keadilan serta perlindungan hak asasi manusia (pekerja) yang keduanya merupakan tujuan perlindungan hukum itu sendiri.²³

Secara yuridis kedudukan pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja adalah sederajat. Sederajat disini memiliki artian harus dapat perlakuan yang sama di depan hukum. Demikian, makna filosofi yang melatarbelakangi dibuatnya hukum yang mengatur ketenagakerjaan ini ialah wujud dari penghormatan serta perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) baik

²³ Shalihah, Fithriatus., Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM, Jurnal Uir Law Review, Vol. 01 No. 02 Tahun 2017, hlm. 151

dalam kapasitas sebagai pekerja maupun sebagai pengusaha atau pemberi kerja.

B. Tenaga Honorer

Tenaga honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD).²⁴ Dalam perkembangannya, tenaga kerja lainnya yang dipekerjakan pada instansi pemerintah yang gajinya tidak berasal dari APBN atau APBD juga termasuk sebagai kelompok tenaga honorer.²⁵ Anggaran lain yang digunakan untuk membiayai tenaga honorer diantaranya: bantuan /subsidi guna kegiatan atau pembinaan dari APBN atau APBD, dana bantuan operasional sekolah, atau pembiayaan lain melalui retribusi atas keikhlasan para PNS yang dibantunya maupun dana operasional suatu instansi tidak menentu besarnya tergantung pada kebijakan pimpinan unit kerja instansi tenaga honorer bekerja yang biasanya lebih kecil dari UMR kota atau kabupaten.²⁶

Secara filosofis, tenaga honorer muncul atas kebutuhan aparatur negara, sebagai implementasi penerapan tata laksana kepegawaian dalam menyelenggarakan tata pengelolaan pemerintah yang baik di Indonesia. Konteks ini juga terkait dengan eksistensi dari pegawai honorer/kontrak, guru honorer, dan

²⁴ PP No. 48 /2005, pasal 1 angka 1.

²⁵ PP No. 56 /2012, pasal 6 ayat 3.

²⁶ Halimatusadiah dan Dhoni Yusra, "Tinjauan Atas Kewenangan Negara (Pemerintah) Membuat Perjanjian Kerja dengan Pegawai Honorer serta Landasan Hukumnya", *Lex Jurnalica* Volume 12 Nomor 2 (Agustus 2015), hal. 133.

istilah lainnya yang sejenis²⁷ yang tugasnya dalam naungan instansi pemerintah dengan mendapatkan gaji dari APBN atau APBD. Secara yuridis, keberadaan tenaga honorer baru dikenal setelah keluarnya UU No. 43 /1999 tentang pokok-pokok kepegawaian (UUPPK), yang pada pasal 2 ayat (3) disebutkan: ..pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. UUPPK ini mampu mengakomodasi besarnya kebutuhan pegawai negeri setelah munculnya UU No. 22 /1999, yang kala itu mengakibatkan restrukturisasi dan reorganisasi manajemen kepegawaian yang signifikan, termasuk terjadinya mutasi pegawai negeri yang sangat besar menuju pemerintah pusat maupun daerah. Namun demikian, fenomena ini justru menyebabkan ketidakseimbangan redistribusi PNS pusat dengan daerah. Kondisi inilah yang kemudian dijadikan dasar dilakukannya penerimaan tenaga honorer pemerintah daerah untuk menempati posisi-posisi yang masih kosong. Pemerintah daerah diberikan kewenangan pasca kebijakan otonomi daerah, termasuk mengelola kepegawaian, khususnya merekrut tenaga kerja kontrak.

C. Perbedaan Honorer, PNS, dan PPPK

Aparatur Sipil Negara, juga dikenal sebagai ASN, terdiri dari dua kategori pegawai: PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). PNS diangkat oleh pemerintah untuk bekerja di organisasi tertentu hingga mereka mencapai usia pensiun, sedangkan PPPK adalah pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang masa kerjanya terbatas selama periode

²⁷*ibid*

perjanjian kerja yang sudah disetujui. Honorer tidak termasuk dalam salah satu maupun keduanya; dengan kata lain, honorer tidak termasuk dalam kategori ASN.

Bahwasanya terdapat perbedaan konsep antara PPPK dengan pegawai honorer yang terdapat dalam pasal 2 ayat (3) UUPPK. Pegawai honorer diangkat berdasarkan perjanjian kerja /keputusan PTUN. Pada pasal 2 ayat (3) UUPPK berbunyi: pegawai honorer diangkat untuk jangka waktu tertentu yang mempunyai tugas melaksanakan pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.²⁸

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa salah satu perbedaan besar di antara ketiganya adalah status kepegawaian dan masa kerja. Yang mana dalam ketiga tersebut tenaga honorer bisa disebut sebagai tenaga pendukung di suatu instansi pemerintahan tersebut. Dalam hal nya Bawaslu merupakan lembaga independen yang langsung di biayai oleh APBN, jadi boleh dikatakan bahwa untuk honorarium seorang pegawai honorer dibiayai langsung oleh negara dengan ketentuan pendapatan yang telah diatur dalam undang-undang itu sendiri. Di sisi lain, kategori II penghasilannya dibiayai bukan dari APBN atau APBD.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengatur tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Peraturan ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan meningkatkan kualitas hidup para pegawai honorer yang diangkat menjadi PPPK.

²⁸ UU No. 43 /1999, penjelasan pasal2 ayat (3)

Beberapa poin penting dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018:

Definisi PPPK:

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Manajemen PPPK:PP ini mengatur berbagai aspek terkait manajemen PPPK, termasuk pengadaan, hak dan kewajiban, disiplin, pengembangan kompetensi, dan pemberhentian. Pengadaan PPPK:

1. Pengadaan PPPK dilakukan melalui seleksi, dengan mempertimbangkan analisis jabatan dan beban kerja instansi pemerintah.
2. Hak dan Kewajiban PPPK:PPPK memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), kecuali tunjangan pensiun.
3. Disiplin PPPK:PPPK wajib mematuhi disiplin kerja, dan instansi pemerintah wajib menegakkan disiplin serta memberikan sanksi jika terjadi pelanggaran.
4. Pengembangan Kompetensi:PPPK memiliki kesempatan untuk pengembangan kompetensi guna mendukung pelaksanaan tugas.
5. Pemberhentian PPPK:Pemberhentian PPPK diatur dalam peraturan ini, termasuk pemutusan hubungan perjanjian kerja.
6. Pembiayaan:Pendanaan pengadaan PPPK bersumber dari APBN dan APBD.

PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah dua jenis Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia, namun

memiliki perbedaan mendasar dalam status kepegawaian, masa kerja, dan hak-hak tertentu. PNS memiliki status pegawai tetap hingga usia pensiun, sementara PPPK diangkat dengan perjanjian kerja untuk jangka tertentu.

Berikut adalah perbedaan utama antara PPPK dan PNS: Status Kepegawaian:

1. PNS: Berstatus sebagai pegawai tetap dengan nomor induk pegawai nasional, diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
2. PPPK: Berstatus sebagai pegawai dengan perjanjian kerja, diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi.
3. Masa Kerja: PNS: Bekerja hingga usia pensiun (58 tahun untuk Pejabat Administrasi, 60 tahun untuk Pejabat Pimpinan Tinggi).
4. PPPK: Bekerja berdasarkan perjanjian kerja dengan masa kerja paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan penilaian kinerja.

Dengan adanya PP ini, diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja aparatur sipil negara, serta memberikan kesempatan bagi kalangan profesional untuk berkontribusi dalam pemerintahan.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa salah satu perbedaan besar di antara ketiganya adalah status kepegawaian dan masa kerja. Yang mana dalam ketiga tersebut tenaga honorer bisa disebut sebagai tenaga pendukung di suatu instansi pemerintahan tersebut. Dalam hal nya Bawaslu merupakan lembaga independen yang langsung di biayai oleh APBN, jadi boleh dikatakan bahwa

untuk honorarium seorang pegawai honorer dibiayai langsung oleh negara dengan ketentuan pendapatan yang telah diatur dalam undang-undang itu sendiri. Di sisi lain, kategori II penghasilannya dibiayai bukan dari APBN atau APBD.