

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA JASA DENGAN
PERJANJIAN KERJA YANG BERKAITAN DENGAN PELAYANAN JASA
BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN YANG
BERKEADILAN**

Aisyah Dinda Karina¹, Muhammad Zainuddin²
aisyah@unkaha.ac.id¹, mzundaris@gmail.com²

UNIVERSITAS KARYA HUSADA SEMARANG¹

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI²

ABSTRAK

Ketentuan dalam 37 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dimana jangka waktu perjanjian kerja untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja, sedangkan masa kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja paling lama 5 (lima) tahun bagi yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama atau madya pada suatu instansi. Ketentuan ini bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membandingkan aturan hukum terkait perjanjian kerja untuk waktu tertentu, sehingga dapat dijadikan acuan dan dasar pemerintah dalam menentukan kebijakan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelusuran hukum empiris dengan objeknya adalah mengenai gejala-gejala peristiwa yang terjadi di lapangan terkait perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi Pegawai Dinas Dengan Perjanjian Kerja, jika ditelaah secara hukum terdapat kelemahan, dimana tidak ada jangka waktu berapa kali perjanjian kerja yang boleh dibuat, selain itu jangka waktu perjanjian yang minimal hanya satu tahun, tentu saja hal tersebut tidak berbanding lurus dengan proses seleksi yang harus diikuti oleh para calon pegawai. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sedangkan untuk jangka waktu maksimal hanya 5 tahun yang diperuntukkan bagi jabatan pimpinan tinggi di instansi tertentu.

Kata Kunci: Masa Kerja, Pegawai Dengan Perjanjian Kerja, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Amanat dalam konstitusi bahwa tujuan negara Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, sehingga lahir konsep pembangunan nasional dengan tujuan membentuk satu masyarakat adil dan makmur, seimbang materiil dan spiritualnya berdasarkan Pancasila. Upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa harus menjadi prioritas

utama pemerintah sebagaimana yang diharapkan masyarakat.¹ Guna mendukung tujuan tersebut maka diperlukanlah Sumber Daya Manusia untuk pelaksanaan pemerintah dan pembangunan nasional oleh Aparatur Sipil Negara.² Pentingnya

peran Aparatur Sipil Negara sebagai pelaksana sistem pemerintahan dan pembangunan nasional maka diperlukanlah regulasi yang mengatur sebagai payung hukum. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana Pasal 6 secara tegas menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Service Servant With Work Agreement. Secara makna pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan makna dari Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan Service Servant With Work Agreement adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Secara fungsi Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai institusi pemerintah serta merupakan unsur Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara.³ Guna mencapai tujuan negara maka diperlukanlah pegawai birokrasi sebagai alat Pemerintah untuk mencapai tujuan sebagai abdi Negara, bangsa dan masyarakat.⁴ Sehingga munculah paradigma bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan abdi negara. Secara hakikat Service Servant With Work Agreement juga dapat dikatakan sebagai pegawai institusi pemerintah serta merupakan unsur Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan pemerintahan dan

¹Bunga Nur Khofifah, Peran Pemerintah Kota Cilegon Dalam Pelaksanaan Sistem Merit Untuk Mewujudkan APARATUR SIPIL NEGARRA Yang Profesional Di Pemerintah Kota Cilegon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Beleid: Journal of Administrative Law And Public Policy*, Vol.1, (No.1), 2023, halaman 63

² Anrie, *Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Prespetif Hukum Kepegawean*, Jurnal Yustitia Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai, Vol.13, (No.2), 2019, halaman 1

³ *Ibid.*

⁴ Yani Alfian, Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Oleh Camat Dalam Aspek Peningkatan Kinerja (Studi pada Pemerintah Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat), *Jurnal MSDA*, Vol.6, (No.1), Juni 2018, halaman 98.

pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Hadirnya sistem Aparatur Sipil Negara dengan bentuk Service Servant With Work Agreement secara prinsip merupakan terobosan kebijakan untuk merekrut orang-orang terbaik yang secara administrasi kepegawaian, akan tetapi tidak memenuhi persyaratan menjadi Pegawai Negeri Sipil, seperti halnya terkait usia.⁵ Selain itu pula memiliki tujuan untuk menyediakan pegawai temporer pada proyek-proyek pemerintah yang bersifat jangka pendek. Sehingga secara politik yang diinginkan adanya Service Servant With Work Agreement sebagai strategi kepegawaian sesuai dengan kebutuhan pemerintah.⁶

Selain itu pula hal mencolok yang membedakan Aparatur Sipil Negara dengan Pegawai Negeri Sipil dan Service Servant With Work Agreement adalah adanya masa kerja untuk Service Servant With Work Agreement. Masa kerja pada pegawai Service Servant With Work Agreement sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara yaitu paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Ketentuan tersebut secara tegas tertuang dalam Pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kemudian dipertegas kembali dalam Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sedangkan terkait perpanjangan hubungan perjanjian kerja bagi Service Servant With Work Agreement dapat dilakukan dengan masa kerja paling lama 5 tahun, perpanjangan masa kerja tersebut akan tetapi hanya diperuntukan bagi Service Servant With Work Agreement yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama dan jabatan pimpinan tinggi madya.

Melihat ketentuan masa kerja bagi Service Servant With Work Agreement tentu menimbulkan kekhawatiran bagi pegawai bilamana masa kerja tersebut telah berakhir dan tidak dilakukanya perpanjangan. Kekhawatiran tersebut tentu sangat logis bilamana melihat kepada ketentuan Pasal 105 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal tersebut pada pokoknya menyatakan bahwa pemutusan hubungan perjanjian kerja Service Servant With Work Agreement dilakukan dengan

⁵ Komang Indra Novita Dewi dan Cokorda Dalem Dahana, Status Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT) Ditinjau dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Kertha Negara*, Vol.11, (No.2), 2023, halaman 139.

⁶ Indra Budi Sumantoro, Kategorisasi PNS dan SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang APARATUR SIPIL NEGARRA ditinjau dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.4, (No.2), 2018, halaman 27-33.

hormat karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir, meninggal dunia, permintaan sendiri, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan Service Servant With Work Agreement, tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. Kehawatiran pemutusan hubungan kerja akan selalu membayangi Service Servant With Work Agreement sepanjang menjalankan tugas Aparatur Sipil Negara. Pasalnya Service Servant With Work Agreement selamanya akan menjalani kontrak dan tidak akan bisa serta merta ditetapkan sebagai pegawai tetap sebagaimana Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut ditegaskan dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menetapkan bahwa “Service Servant With Work Agreement tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil”. Secara historis yuridis Peraturan pemerintah tersebut berlaku sejak tanggal 28 November 2018 dengan harapan mampu meningkatkan kualitas hidup para pegawai honorer yang bekerja di badan pemerintahan, khususnya bagi pekerja tenaga honorer kategori 2 yang ada di bidang tenaga pendidikan, kesehatan dan penyuluh pertanian. Kebijakan regulasi terkait masa kerja pegawai Service Servant With Work Agreement berbanding terbalik bila dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang notabnya mengatur buruh atau pekerja. Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana Perjanjian kerja dapat dibuat berdasarkan waktu tertentu atau pekerja kontrak atau untuk waktu tidak tertentu atau yang disebut dengan pekerja tetap. Guna melindungi pekerja agar mendapatkan kepastian serta status yang jelas maka melalui undang-undang tersebut hanya memperbolehkan pekerja dengan status kontrak dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun.

Landasan hukum yang digunakan sebagai ikatan kerja antara pegawai Service Servant With Work Agreement dengan pemerintah terletak pada kontrak kerja.⁷ Pembuatan kontrak kerja antara Service Servant With Work Agreement dengan pemerintah tentu sudah berbentuk kontrak baku. Secara prinsip kontrak kerja dikatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib memperhatikan

⁷ Wulan Pri Handini dan Danang Risdiarto, Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemerintah, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.17, (No.4), Desember 2020, halaman 506.

Kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸ Munculnya gap antara rumusan peraturan perundang-undangan dengan kepentingan dan kepastian yang diperlukan masyarakat, sehingga akan menarik bila dikaji secara akademik. Selain itu pula terjadinya disharmonisasi antara undang-undang Aparatur Sipil Negara dengan ketenagakerjaan, padahal Aparatur Sipil Negara sendiri merupakan pekerja yang bekerja pada instansi pemerintahan. Melalui kajian akademis yang tertuang dalam karya ilmiah tentu memiliki tujuan yang jelas, dimana tujuan dari karya ilmiah ini untuk mengetahui perlindungan hukum yang dimiliki oleh Service Servant With Work Agreement terkait masa kerja, selain itu pula secara praktis karya ilmiah ini dapat dimanfaatkan sebagai pijakan bagi pemerintah atau lembaga terkait dalam menetapkan kebijakan terkait perlindungan hukum bagi Service Servant With Work Agreement khususnya pada objek masa kerja.

Penelitian sebelumnya yang berjudul “Analisis Terhadap Status Hukum Service Servant With Work Agreement Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara” yang disusun oleh Ince Nurrafa Arfiani.⁹ Penelitian ini hanya menjelaskan secara khusus terkait status hukum service servant with work agreement, sementara kebaharuan pada penelitian ini yang dilihat bukan hanya status hukumnya saja tetapi juga perlindungan kepada service servant with work agreement terhadap masa kerja yang diberikan hanya dengan waktu 5 tahun kemudian diperbaharui lagi jika instansi masih membutuhkan. Dengan demikian jika instansi tidak membutuhkan lagi, maka service servant with work agreement akan kehilangan pekerjaan dan nantinya akan memberikan dampak menambah jumlah pengangguran.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Penekanan pembahasannya lebih kepada gejala-gejala peristiwa yang

⁸Niru Anita Sinaga, Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol.7, (No.2), Maret 2017, halaman 36-37.

⁹ Ince Nurrafa Arfiani, Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol.2, (No.3).

timbul dari instansi pemerintah yang memiliki tenaga kerja dengan status Perjanjian Kerja service servant with work agreement. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data Primer yang kemudian diperkuat dengan data sekunder. Selain itu pula mengingat objek perundang-undangan yang dilakukan analisis adalah variabel yang berbeda, maka akan dilakukan perbandingan dalam hukum positif peraturan perundang-undangan. Pengumpulan data sendiri lebih ditekankan kepada metode wawancara dengan narasumber yang sesuai dengan kewenangannya dan studi lapangan, data yang telah terkumpul kemudian akan dilakukan analisa dengan cara deskriptif kualitatif.

PEMBAHASAN

Mengkaji secara akademis terkait Service Servant With Work Agreement maka tak lepas dari pegawai Aparatur Sipil Negara, mengingat pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri dari PNS dan Service Servant With Work Agreement. Sehingga landasan serta perlindungan hukum bagi pegawai Aparatur Sipil Negara yang berstatus Service Servant With Work Agreement yaitu sama dengan PNS yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berbicara perlindungan hukum, maka dengan adanya beberapa perbedaan yang mengatur Service Servant With Work Agreement dan PNS, maka perlindungan hukum yang diberikan pemerintah kepada Service Servant With Work Agreement belum dapat secara penuh diberikan.

Perlindungan hukum terhadap Service Servant With Work Agreement seharusnya sesuai dengan landasan yuridis yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kemudian diperkuat dengan aturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen Service Servant With Work Agreement. Secara historis yuridis Peraturan pemerintah tersebut berlaku sejak tanggal 28 November 2018 dengan harapan mampu meningkatkan kualitas hidup para pegawai honorer yang bekerja di badan pemerintahan, khususnya bagi pekerja tenaga honorer kategori 2 yang ada dibidang tenaga pendidikan, kesehatan dan penyuluh pertanian.¹⁰

Ketentuan yang mengatur tentang Service Servant With Work Agreement dirasa

¹⁰ Aisyah Dinda Karina, *Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Smart Law, Vol.1, (No.1), 2022, halaman 59.

belum memberikan perlindungan hukum secara penuh. Terkait dengan perlindungan hukum, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Subjek hukum yang dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.¹¹ Secara prinsip perlindungan hukum bagi rakyat dari Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia.

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak Pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diserahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah. Menurut Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan Pemerintah yang bersifat preventif dan respresif.¹²

Sebagai mana yang telah diuraikan pada latar belakang bahwa pegawai Service Servant With Work Agreement merupakan warga Negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan dan diangkat berdasarkan kebutuhan kerja instansi pemerintah. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dengan suatu kontrak kerja. Dimana masa kerja Service Servant With Work Agreement memiliki masa kerja 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan penilaian kinerja. Dari penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Namun apabila Service Servant With Work Agreement yang dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak memiliki hak-hak apapun setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja karena belum diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sehingga peran pemerintah untuk membuat regulasi atau peraturan terkait masalah ini Pegawai pemerintah yang didasarkan pada suatu kontrak kerja pada dasarnya untuk menyatakan suatu perjanjian kerja dianggap sah atau tidak maka wajib memperhatikan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan

¹¹ *Ibid.*

¹² Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), halaman 52.

hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹³

Dari keempat syarat yang memiliki kekuatan hukum ini dijadikan suatu dasar untuk mengadakan sesuatu kontrak kerja dimana pemerintah membuat suatu kontrak kerja Service Servant With Work Agreement tersebut. Dari kontrak kerja tersebut harus memuat yang namanya hak dan kewajiban pekerja sehingga kontrak kerja dapat disepakati oleh kedua belah pihak. Jadi yang menjadi dasar hukum bagi Service Servant With Work Agreement adalah kontrak kerja atau perjanjian kerja. Sehingga itulah yang membuat Service Servant With Work Agreement yang dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tidak bisa berbuat apa-apa setelah terkena pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Hanya saja Service Servant With Work Agreement dapat menuntut secara keperdataannya saja.

Masa kerja pada Service Servant With Work Agreement sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara yaitu paling singkat 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Ketentuan tersebut secara tegas tertuang dalam Pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kemudian dipertegas kembali dalam Pasal 37 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sedangkan terkait perpanjangan hubungan perjanjian kerja bagi Service Servant With Work Agreement dapat dilakukan dengan masa kerja paling lama 5 tahun, perpanjangan masa kerja tersebut akan tetapi hanya diperuntukan bagi Service Servant With Work Agreement yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama dan jabatan pimpinan tinggi madya.

Melihat ketentuan masa kerja bagi Service Servant With Work Agreement tentu menimbulkan kekhawatiran bagi pegawai bilamana masa kerja tersebut telah berakhir dan tidak dilakukannya perpanjangan. Kekhawatiran tersebut tentu sangat logis bilamana melihat kepada ketentuan Pasal 105 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal tersebut pada pokoknya menyatakan bahwa pemutusan hubungan perjanjian kerja Service Servant With Work Agreement dilakukan dengan hormat karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir, meninggal dunia, permintaan

¹³ Wulan Pri Handini dan Danang Risdiarto, *Op.Cit*, halaman 508.

sendiri, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan Service Servant With Work Agreement, tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Kehawatiran pemutusan hubungan kerja akan selalu membayangi Service Servant With Work Agreement sepanjang menjalankan tugas Aparatur Sipil Negara. Pasalnya Service Servant With Work Agreement selamanya akan menjalani kontrak dan tidak akan bisa serta merta ditetapkan sebagai pegawai tetap sebagaimana Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan tersebut ditegaskan dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menetapkan bahwa “Service Servant With Work Agreement tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil”.

Kebijakan regulasi terkait masa kerja Service Servant With Work Agreement berbanding terbalik bila dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang notabnya mengatur buruh atau pekerja. Meskipun perjanjian kerja waktu tertentu merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana Perjanjian kerja dapat dibuat berdasarkan waktu tertentu atau pekerja kontrak atau untuk waktu tidak tertentu atau yang disebut dengan pekerja tetap.¹⁴ Guna melindungi pekerja agar mendapatkan kepastian serta status yang jelas maka melalui undang-undang tersebut hanya memperbolehkan pekerja dengan status kontrak dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan bahwa tenaga kontrak dengan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan maksimal 5 tahun.

PENUTUP

Perlindungan hukum terhadap Service Servant With Work Agreement

¹⁴ Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef, Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi, *Jurnal Yuridis* Vol.7, (No.1), Juni 2020, halaman 6.

berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kemudian diperkuat dengan aturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen Service Servant With Work Agreement. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dengan suatu kontrak kerja. Dimana masa kerja Service Servant With Work Agreement memiliki masa kerja 1 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan penilaian kinerja. Dari penilaian kinerja tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perjanjian kerja selanjutnya. Sedangkan terkait perpanjangan hubungan perjanjian kerja bagi Service Servant With Work Agreement dapat dilakukan dengan masa kerja paling lama 5 tahun, perpanjangan masa kerja tersebut akan tetapi hanya diperuntukan bagi Service Servant With Work Agreement yang menduduki jabatan pimpinan tinggi utama dan jabatan pimpinan tinggi madya. Melihat ketentuan masa kerja bagi Service Servant With Work Agreement tentu menimbulkan kekhawatiran bagi pegawai bilamana masa kerja tersebut telah berakhir dan tidak dilakukannya perpanjangan. Kebijakan regulasi terkait masa kerja Service Servant With Work Agreement berbanding terbalik bila dikaitkan dengan undang-undang ketenagakerjaan yang melindungi pekerja agar mendapatkan kepastian serta status yang jelas maka melalui undang-undang tersebut hanya memperbolehkan pekerja dengan status kontrak dapat diadakan untuk paling lama 3 tahun dan paling lama 2 tahun serta hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja mengamanatkan bahwa tenaga kontrak dengan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan maksimal 5 tahun.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. PT. Bina Ilmu: Surabaya.

JURNAL

Alfian, Yani. Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Oleh Camat Dalam Aspek Peningkatan Kinerja (Studi pada Pemerintah Kecamatan Padalarang, Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat), *Jurnal MSDA*, Vol.6, (No.1), Juni 2018.

Anrie, *Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Prespetif Hukum Kepegawean*, Jurnal Yustitia Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai, Vol.13, (No.2), 2019.

Arfiani, Ince Nuraffa. Analisis Terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT) Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Ilmiah Hukum*, Vol.2, (No.3).

Dewi, Komang Indra Novita dan Cokorda Dalem Dahana, Status Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT) Ditinjau dari Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, *Jurnal Kertha Negara*, Vol.11, (No.2), 2023.

Handini, Wulan Pri dan Danang Risdiarto, Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemerintah, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.17, (No.4), Desember 2020.

Karina, Aisyah Dinda. *Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal Smart Law, Vol.1, (No.1), 2022.

Khofifah, Bunga Nur. Peran Pemerintah Kota Cilegon Dalam Pelaksanaan Sistem Merit Untuk Mewujudkan APARATUR SIPIL NEGARRA Yang Profesional Di Pemerintah Kota Cilegon Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, *Beleid: Journal of Administrative Law And Public Policy*, Vol.1, (No.1), 2023.

Ramadhani, Dwi Aryanti dan Iwan Erar Joesoef, Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi, *Jurnal Yuridis* Vol.7, (No.1), Juni 2020.

Sinaga, Niru Anita. Peranan Perjanjian Kerja Dalam Mewujudkan Terlaksananya Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Hubungan Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol.7, (No.2), Maret 2017.

Sumantoro, Indra Budi, Kategorisasi PNS dan SERVICE SERVANT WITH WORK AGREEMENT dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang APARATUR SIPIL NEGARRA ditinjau dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol.4, (No.2), 2018.