



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 11755-11764

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia

Samsir Andi^{1✉}, L.M. Ricard Zeldi Putra², Wa Ode Novita Ayu Muthmainna³, Al Hiday Nur⁴

Universitas Muhammadiyah Buton

Email: samsirandi1275@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui bagaimana perbandingan pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia dan Untuk mengetahui apa dampak dari perbedaan status kepegawaian antara PNS dan PPPK terhadap motivasi dan kinerja dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Metode yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif. Hasil Penelitiannya yaitu bahwa Terdapat perbedaan signifikan antara PNS dan PPPK dalam sistem kepegawaian pemerintah Indonesia. Perbedaan ini mencakup aspek status kepegawaian, proses rekrutmen, struktur gaji, jenjang karir, dan mekanisme pemberhentian. PNS memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dengan jaminan kerja seumur hidup, proses seleksi yang lebih ketat, struktur gaji yang lebih terstruktur, jenjang karir yang lebih luas termasuk kemungkinan menduduki jabatan pimpinan tinggi, serta mekanisme pemberhentian yang lebih kompleks. Sementara itu, PPPK memiliki status kepegawaian berbasis kontrak, proses rekrutmen yang lebih fleksibel, struktur gaji yang berbeda, jenjang karir yang lebih terbatas, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang lebih sederhana. Kemudian Perbedaan status kepegawaian antara PNS dan PPPK mempengaruhi motivasi dan kinerja. PNS menikmati stabilitas kerja dan jaminan karir jangka panjang, sementara PPPK lebih termotivasi karena status kontrak mereka namun menghadapi ketidakpastian karir dan tunjangan terbatas. Sistem kepegawaian ganda ini menciptakan dinamika kompleks dan potensi ketegangan antara kedua kelompok. Meski memberikan fleksibilitas bagi pemerintah, perbedaan ini menantang manajemen SDM dan kebijakan, mempengaruhi efektivitas tugas pemerintahan dan kualitas pelayanan publik, mencerminkan kompleksitas menyeimbangkan stabilitas dan fleksibilitas dalam sistem kepegawaian.

Kata Kunci: *Tinjauan Hukum, Perbandingan, PNS, PPPK*

Abstract

The purpose of this study is to determine the comparison of civil servants (PNS) and government employees with work agreements (PPPK) in the laws and regulations in Indonesia and to determine the impact of differences in employment status between PNS and PPPK on motivation and performance in carrying out government duties. The method used is normative legal research. The results of the study are that there are significant differences between Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) in the Indonesian government personnel system. These differences include aspects of employee status, recruitment process, salary structure, career ladder, and dismissal mechanism. PNS have a more stable employment status with lifetime job security, a stricter selection process, a more structured salary structure, a broader career ladder including the possibility of holding high-ranking leadership positions, and a more complex dismissal mechanism. Meanwhile, PPPK have a contract-based employee status, a more flexible recruitment process, a different salary structure, a more limited career ladder, and a simpler termination mechanism. Then the difference in employment status between PNS and PPPK affects motivation and performance. PNS enjoy job stability and long-term career security, while PPPK are more motivated because of their contract status but face career uncertainty and limited benefits. This dual employment system creates complex dynamics and potential tensions between the two groups. Although it provides flexibility for the government, this difference challenges HR management and policies, affects the effectiveness of government tasks and the quality of public services, reflecting the complexity of balancing stability and flexibility in the personnel system.

Keywords: *Legal Review, Comparison, PNS, PPPK*

PENDAHULUAN

Alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 memuat tentang tujuan nasional bangsa Indonesia yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan efektif, keberadaan aparatur sipil negara yang profesional, kompeten, dan berintegritas sangat krusial. Di Indonesia, aparatur sipil negara terdiri dari dua jenis pegawai, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua jenis pegawai ini memainkan peran penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik. PNS memiliki status kepegawaian tetap dengan jaminan karier yang lebih stabil, sementara

PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, dengan peran yang tak kalah penting.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 angka 3 dan 4 menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

Peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) meliputi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan berbagai peraturan turunannya. Sementara itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur secara spesifik dalam bagian tertentu dari undang-undang yang sama, serta peraturan pemerintah dan kebijakan teknis lainnya. Kedua regulasi ini memiliki perbedaan mendasar yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kedua jenis pegawai tersebut. PNS memiliki jaminan karier dan kesejahteraan yang lebih stabil dengan aturan yang lebih ketat, sementara PPPK bekerja berdasarkan kontrak yang menentukan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan perjanjian kerja, yang bisa berbeda dengan PNS (Khadijah, 2019).

Perbedaan pengaturan sering memunculkan kesenjangan dalam hak-hak pegawai. PNS memiliki jaminan pensiun dan tunjangan keluarga yang lebih baik dibandingkan dengan PPPK. Selain itu, perbedaan status kepegawaian juga berdampak pada stabilitas pekerjaan. PNS menikmati kestabilan pekerjaan yang lebih tinggi dan perlindungan hukum yang ketat terhadap pemutusan hubungan kerja, kecuali dalam kasus yang sangat kuat. Sebaliknya, PPPK bekerja berdasarkan kontrak yang bisa diperbaharui, tergantung pada kebutuhan instansi pemerintah, sehingga mereka menghadapi tingkat ketidakpastian karier yang lebih tinggi. PNS umumnya memiliki akses yang lebih baik terhadap fasilitas-fasilitas kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan, perumahan dinas, dan cuti tahunan yang lebih panjang. Di sisi lain, PPPK seringkali tidak mendapatkan fasilitas yang sama, karena status mereka sebagai pegawai kontrak.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka tulisan ini akan membahas mengenai "Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia "

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, kaidah dari peraturan perundangan, putusan pengadilan, perjanjian serta doktrin (ajaran) (Peter Mahmud Marzuki, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia

1. Perbedaan Antara PNS dan PPPK dalam Struktur Kepegawaian di Indonesia

Dalam struktur kepegawaian pemerintahan Indonesia, terdapat dua jenis status kepegawaian utama, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Masing-masing status memiliki dasar hukum, hak, kewajiban, dan ketentuan yang berbeda dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia.

PNS memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dan memiliki jaminan pekerjaan sepanjang karirnya, asalkan kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Mereka juga mendapatkan gaji tetap, tunjangan pensiun, jaminan kesehatan, dan hak cuti tahunan. Sebaliknya, PPPK memiliki status kepegawaian yang terikat pada kontrak kerja, di mana kontrak mereka dapat diperbaharui atau berakhir sesuai kebutuhan pemerintah.

Selanjutnya, proses seleksi juga menjadi perbedaan antara PNS dan PPPK. Proses seleksi untuk menjadi PNS sangat ketat dan melibatkan ujian tertulis, wawancara, dan penilaian kesehatan. Seleksi PNS dilakukan secara nasional dan memiliki persaingan yang tinggi. Di sisi lain, proses seleksi PPPK cenderung lebih cepat dan kurang kompetitif dibandingkan seleksi PNS. Hal ini karena PPPK biasanya direkrut untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mendesak atau proyek khusus.

Sistem penggajian juga menjadi perbedaan antara PNS dan PPPK. PNS mendapatkan gaji tetap yang didasarkan pada pangkat dan golongan jabatan mereka. Mereka juga mendapatkan tunjangan dan fasilitas lainnya. Sebaliknya, PPPK menerima gaji berdasarkan kontrak kerja mereka. Penghasilan mereka mungkin lebih fleksibel dan tergantung pada jenis proyek atau program yang mereka ikuti.

Perbedaan lainnya adalah dalam jenjang karir. PNS memiliki kesempatan untuk naik pangkat dan meningkatkan penghasilan mereka berdasarkan kinerja dan pengalaman kerja. Mereka dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan

keterampilan dan kompetensi mereka. Di sisi lain, PPPK mungkin memiliki kesempatan yang lebih terbatas untuk kenaikan pangkat dan promosi, tergantung pada kebijakan pemerintah dan jenis kontrak kerja yang mereka miliki.

Masa kerja juga menjadi perbedaan antara PNS dan PPPK. PNS memiliki masa kerja yang lebih panjang dengan jaminan pekerjaan sepanjang karir mereka, asalkan kinerja mereka memenuhi standar yang ditetapkan. Mereka juga memiliki hak pensiun setelah mencapai batas usia pensiun yang ditentukan. Di sisi lain, masa kerja PPPK tergantung pada kontrak kerja mereka. Ketika kontrak berakhir, mereka mungkin tidak mendapatkan jaminan pekerjaan berkelanjutan.

Hak pensiun juga menjadi perbedaan penting antara PNS dan PPPK. PNS memiliki hak pensiun yang dijamin oleh negara setelah mencapai batas usia pensiun yang ditentukan. Mereka mendapatkan tunjangan pensiun yang memberikan keamanan keuangan setelah pensiun. Di sisi lain, PPPK tidak memiliki hak pensiun yang dijamin secara langsung oleh negara. Mereka perlu mencari alternatif pensiun atau tabungan sendiri untuk mempersiapkan masa pensiun mereka.

Fleksibilitas juga menjadi perbedaan yang signifikan antara PNS dan PPPK. PPPK memiliki fleksibilitas kontrak yang lebih tinggi. Mereka dapat direkrut untuk proyek atau program tertentu dengan kontrak jangka pendek, sesuai dengan kebutuhan pemerintah. Fleksibilitas ini memungkinkan pemerintah untuk menyesuaikan jumlah pegawai sesuai dengan proyek atau program tertentu. Di sisi lain, PNS memiliki stabilitas karir yang lebih tinggi dengan pekerjaan yang dijamin sepanjang karir mereka.

Kedua sistem kepegawaian ini bertujuan untuk melayani masyarakat dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan. PNS dianggap sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Mereka diharapkan untuk bersikap netral dan setia kepada pemerintah yang berkuasa, tanpa memihak pada partai politik atau kelompok tertentu. Sementara itu, PPPK juga berperan dalam menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sektor publik. Mereka dapat direkrut berdasarkan spesialisasi tertentu, memungkinkan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan khusus dalam berbagai bidang.

Dalam memilih antara PNS dan PPPK, organisasi perlu mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik mereka. PNS cocok untuk posisi yang membutuhkan stabilitas karir dan kepegawaian yang tetap. Mereka cocok untuk posisi dengan tuntutan yang tinggi dan membutuhkan keahlian mendalam. Di sisi lain, PPPK cocok untuk proyek atau program dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi. Mereka dapat direkrut untuk proyek pendek atau proyek yang membutuhkan keahlian khusus.

Perbedaan antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dapat dilihat dari jenjang karir PNS memiliki kedudukan yang strategis dalam struktur pemerintahan. PNS dapat menduduki seluruh jabatan pemerintahan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Ini berarti PNS dapat mengisi berbagai posisi mulai dari staf administrasi, pengawas, manajer, hingga pejabat pimpinan tinggi (eselon I-III) di lingkungan pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih lanjut mengatur mengenai jenis-jenis jabatan yang dapat diduduki oleh PNS. Berdasarkan peraturan ini, PNS dapat menduduki jabatan administrasi, jabatan fungsional, dan jabatan pimpinan tinggi di seluruh instansi pemerintah pusat maupun daerah.

Dengan demikian, PNS memiliki kedudukan yang kuat dan luas dalam struktur pemerintahan, serta dapat mengembangkan kariernya melalui berbagai jalur kepegawaian yang tersedia.

Sementara itu PPPK tidak dapat menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Pratama. JPT Pratama merupakan posisi jabatan struktural tertinggi di level eselon II dalam struktur pemerintahan.

Lebih lanjut, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mengatur bahwa PPPK hanya dapat menduduki jabatan fungsional atau jabatan pelaksana, namun tidak dapat mengisi jabatan struktural atau jabatan pimpinan tinggi.

Dengan keterbatasan ini, PPPK memiliki ruang lingkup kedudukan yang lebih terbatas dibandingkan PNS dalam struktur pemerintahan. PPPK dapat mengisi posisi-posisi teknis dan administrasi, namun tidak dapat menduduki posisi-posisi pimpinan dan pengambil kebijakan strategis.

2. Perbedaan Rekrutmen antara PNS dan PPPK

Proses seleksi menjadi PNS sangat ketat dan melibatkan ujian tertulis, wawancara, dan penilaian kesehatan. Seleksi PNS dilakukan secara nasional dan memiliki persaingan yang tinggi.

Sementara itu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki status kepegawaian yang terikat pada kontrak kerja. Kontrak mereka dapat diperbaharui atau berakhir sesuai kebutuhan pemerintah. PPPK biasanya direkrut untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada instansi pemerintahan. Proses seleksi PPPK cenderung lebih cepat dan kurang kompetitif dibandingkan seleksi PNS. Mereka menerima gaji berdasarkan kontrak kerja mereka, yang dapat lebih fleksibel dan tergantung pada jenis proyek atau program yang mereka ikuti.

Proses seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) melibatkan beberapa tahapan yang berbeda. Dalam seleksi CPNS, pelamar akan mengikuti rangkaian tes yang meliputi Seleksi Administrasi, Seleksi Kompetensi Dasar (SKD), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB). Tes Seleksi Administrasi bertujuan untuk memeriksa kelengkapan berkas dan persyaratan pelamar. SKD merupakan tes komputerisasi yang menguji kemampuan dasar seperti tes potensi akademik, tes wawasan kebangsaan, dan tes intelegensi umum. SKB adalah tahap tes yang lebih spesifik sesuai dengan bidang jabatan yang dilamar.

Sementara itu, dalam proses seleksi PPPK, pelamar juga akan menghadapi berbagai jenis tes yang berbeda dengan CPNS. Selain tes Seleksi Kompetensi Manajerial, Seleksi Kompetensi Teknis, dan Seleksi Kompetensi Sosial Kultural yang telah disebutkan sebelumnya, pelamar PPPK juga akan menghadapi seleksi administrasi, wawancara, dan tes praktik. Seleksi administrasi dilakukan untuk memeriksa kelengkapan berkas dan persyaratan pelamar. Wawancara digunakan untuk mengevaluasi kemampuan interpersonal dan pengetahuan pelamar terkait bidang yang dilamar. Tes praktik biasanya melibatkan simulasi situasi nyata yang relevan dengan bidang pekerjaan yang dilamar.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terdapat perbedaan dalam aturan batas usia pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Pasal 23 ayat 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, pelamar CPNS harus berusia minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun saat mendaftar. Aturan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa pelamar CPNS berada pada rentang usia produktif dan dapat memberikan kontribusi yang optimal selama masa pengabdianya sebagai pegawai negeri sipil.

Di sisi lain, Pasal 16 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK menetapkan bahwa usia minimal pelamar PPPK adalah 20 tahun. Namun, untuk batas usia maksimalnya, peraturan ini menyebutkan bahwa pelamar PPPK harus berada satu tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang dilamar.

3. Pemberhentian hubungan kerja antara PNS dan PPPK

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dengan predikat tertentu, yaitu diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan tidak dengan hormat. PNS dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena beberapa alasan, seperti telah mencapai batas usia pensiun yang ditetapkan peraturan perundang-undangan, adanya perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini bagi PNS, serta kondisi fisik dan/atau mental

PNS yang tidak lagi memadai untuk menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Sementara itu, pemberhentian tidak dengan hormat dapat terjadi akibat pelanggaran berat terhadap disiplin kepegawaian atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atas beberapa sebab yang diatur dalam peraturan kepegawaian. Pertama, PNS meninggal dunia. Kedua, PNS mengajukan permohonan berhenti atas permintaan sendiri. Ketiga, PNS telah mencapai batas usia pensiun yang ditetapkan undang-undang atau peraturan pemerintah. Keempat, terdapat perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini bagi PNS. Kelima, PNS tidak lagi cakap secara jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajibannya dengan memadai.

Terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), pemutusan hubungan perjanjian kerja juga dapat dilakukan dengan predikat tertentu, yaitu pemutusan dengan hormat atau pemutusan tidak dengan hormat. PPPK dapat diputus hubungannya dengan hormat apabila jangka waktu perjanjian kerja berakhir, termasuk telah mencapai batas usia tertentu dalam jabatan yang diduduki, meninggal dunia, mengajukan permohonan berhenti atas permintaan sendiri, adanya perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan jumlah PPPK, serta kondisi fisik dan/atau mental PPPK yang tidak lagi memadai untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan tidak dengan hormat dapat terjadi akibat pelanggaran berat ketentuan dalam perjanjian kerja.

B. Analisis Terhadap Perbandingan PNS dan PPPK dalam Peraturan Perundang-Undanguan Di Indonesia

Analisis mendalam tentang perbedaan mendasar antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam konteks hukum, hak, kewajiban, dan ketentuan lainnya di Indonesia. PNS memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dengan jaminan pekerjaan sepanjang karir, termasuk gaji tetap, tunjangan pensiun, dan jaminan kesehatan. Sebaliknya, PPPK memiliki status kepegawaian yang terikat pada kontrak kerja yang dapat diperbarui atau berakhir sesuai kebutuhan pemerintah. Proses seleksi PNS lebih ketat dan kompetitif, melibatkan berbagai tahapan ujian dan penilaian, sedangkan seleksi PPPK lebih cepat dan kurang kompetitif, biasanya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang mendesak atau kebutuhan tertentu.

Perbedaan signifikan juga terlihat dalam sistem penggajian, di mana PNS menerima gaji berdasarkan pangkat dan golongan jabatan, sementara PPPK menerima gaji sesuai kontrak kerja yang mungkin lebih fleksibel dan tergantung pada kebutuhan yang diikuti. PNS memiliki kesempatan yang lebih besar untuk kenaikan pangkat dan promosi, didukung

oleh pendidikan dan pelatihan lanjutan, sementara kesempatan promosi untuk PPPK lebih terbatas dan sangat tergantung pada kebijakan pemerintah serta jenis kontrak kerja. PPPK memiliki fleksibilitas kontrak yang lebih tinggi, memungkinkan pemerintah untuk merekrut mereka untuk kebutuhan jangka pendek sesuai kebutuhan, sedangkan PNS memiliki stabilitas karir yang lebih tinggi dengan pekerjaan yang dijamin sepanjang karir mereka. PNS dianggap sebagai pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan diharapkan netral dan setia kepada pemerintah tanpa memihak, sedangkan PPPK juga berperan penting dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja sektor publik dengan spesialisasi tertentu.

PNS memiliki kedudukan strategis dan dapat menduduki seluruh jabatan pemerintahan, baik struktural maupun fungsional, sedangkan PPPK tidak dapat menduduki jabatan pimpinan tinggi dan kedudukannya terbatas pada jabatan fungsional atau pelaksana. Peraturan berbeda juga mengatur batas usia pelamar CPNS dan PPPK, mencerminkan fleksibilitas dalam menjaring calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing jenis kepegawaian. Perbedaan gaji antara PNS dan PPPK diatur oleh peraturan pemerintah yang berbeda, dan pemberhentian hubungan kerja antara PNS dan PPPK juga diatur dengan kriteria tertentu, baik pemberhentian dengan hormat maupun tidak dengan hormat. Meskipun terdapat perbedaan signifikan antara PNS dan PPPK dalam berbagai aspek, kedua sistem kepegawaian ini bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Pemerintah perlu memastikan bahwa proses seleksi dan penempatan pegawai dilakukan secara adil, transparan, dan akuntabel untuk menjaga integritas dan kepercayaan publik terhadap sistem kepegawaian.

SIMPULAN

1. Terdapat perbedaan signifikan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian pemerintah Indonesia. Perbedaan ini mencakup aspek status kepegawaian, proses rekrutmen, struktur gaji, jenjang karir, dan mekanisme pemberhentian. PNS memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dengan jaminan kerja seumur hidup, proses seleksi yang lebih ketat, struktur gaji yang lebih terstruktur, jenjang karir yang lebih luas termasuk kemungkinan menduduki jabatan pimpinan tinggi, serta mekanisme pemberhentian yang lebih kompleks. Sementara itu, PPPK memiliki status kepegawaian berbasis kontrak, proses rekrutmen yang lebih fleksibel, struktur gaji yang berbeda, jenjang karir yang lebih terbatas, dan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang lebih sederhana.

2. Perbedaan status kepegawaian antara PNS dan PPPK mempengaruhi motivasi dan kinerja. PNS menikmati stabilitas kerja dan jaminan karir jangka panjang, sementara PPPK lebih termotivasi karena status kontrak mereka namun menghadapi ketidakpastian karir dan tunjangan terbatas. Sistem kepegawaian ganda ini menciptakan dinamika kompleks dan potensi ketegangan antara kedua kelompok. Meski memberikan fleksibilitas bagi pemerintah, perbedaan ini menantang manajemen SDM dan kebijakan, mempengaruhi efektivitas tugas pemerintahan dan kualitas pelayanan publik, mencerminkan kompleksitas menyeimbangkan stabilitas dan fleksibilitas dalam sistem kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Wati, 2020, *Analisis Perbandingan PNS dan PPPK*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.

<https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/175692/PP%20Nomor%2049%20Tahun%202018.pdf>
diakses pada tanggal 25 Januari 2024, pukul 20:37 Wita

Khadijah, 2019, Kesenjangan Hak antara PNS dan PPPK. *Jurnal Hukum dan Kebijakan Publik*, 12(3).

Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana.

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

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Apartur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja