

KEBIJAKAN TENTANG PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)
DAN RELEVANSINYA DENGAN KONSEP *TEMPORARY EMPLOYEE*Fretty Fajarwati¹, Untung Khoiruddin², Erwin Indrioko³^{1,2,3}Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana IAIN Kediri¹frettyfajarwati@gmail.com, ²untungkhoiruddin@gmail.com, ³indriokoerwin@gmail.com**Abstrak**

Artikel ini menganalisis kebijakan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia dan kaitannya dengan konsep *Temporary Employee*. Sebuah skema kepegawaian yang dirancang untuk memperkuat profesionalisme dan efisiensi dalam pelayanan publik. Tujuan dari kebijakan ini adalah memberikan peluang bagi tenaga honorer dan profesional lainnya untuk diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) tetapi dengan status kontrak. Melalui kajian pustaka yang mendalam, peneliti mengeksplorasi berbagai aspek kebijakan PPPK yang meliputi landasan hukum, perekrutan dan pemberhentian, hak dan kewajiban, serta relevansi antara kebijakan PPPK dengan konsep *temporary employee*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kebijakan PPPK berpotensi untuk meningkatkan fleksibilitas dan mengisi kebutuhan tenaga profesional di sektor publik, masih terdapat berbagai tantangan, seperti mekanisme seleksi yang kompetitif, keterbatasan anggaran daerah, serta ketidakpastian mengenai masa kontrak dan hak-hak pegawai. Akan tetapi, tidak bisa dipungkiri juga bahwa kebijakan tentang PPPK dapat menjadi solusi strategis bagi pengembangan SDM aparatur di Indonesia jika diimplementasikan dengan baik dan mempertimbangkan aspek keberlanjutan serta kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: Kebijakan PPPK, Relevansi, *Temporary Employee*

Article History

Received: December 2024

Reviewed: December 2024

Published: December 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI: Prefix DOI:

10.8734/SINDORO.v1i2.365

Copyright: Author

Publish by: SINDORO



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Birokrasi sebagai organisasi pemerintah telah mengalami perjalanan yang cukup panjang. Berbagai kelemahan yang ada dapat dijadikan tantangan yang harus dicari solusinya agar menjadi lebih baik lagi. Hal ini dikarenakan, kinerja birokrasi yang buruk dapat mempengaruhi berbagai aspek dan menjadikan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pemerintahan menurun. Tentunya sudah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai pemegang otoritas untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam upaya reformasi birokrasi sehingga membuat kepercayaan masyarakat meningkat dan lembaga pemerintahan memiliki citra yang baik.

Reformasi birokrasi dilakukan untuk bisa memenuhi kebutuhan dan harapan publik terhadap pemerintah. Salah satu perubahan mendasar yang bisa dilakukan adalah pada manajemen SDM. Hal ini dikarenakan, SDM merupakan faktor penting dalam menopang

eksistensi birokrasi. SDM yang berkualitas akan mewujudkan birokrasi yang profesional dan akuntabel.

Adanya kebijakan tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu kebijakan yang diperkenalkan pemerintah Indonesia sebagai bagian dari reformasi birokrasi pada lingkup SDM untuk meningkatkan efisiensi dan profesionalisme di sektor publik. Kebijakan ini memberikan kesempatan kepada tenaga honorer dan tenaga profesional lainnya untuk bergabung dalam sektor pemerintahan tanpa harus menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dikenal memiliki proses rekrutmen lebih panjang dan status yang berbeda. Implementasi kebijakan PPPK diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan diperkuat oleh Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018. Kebijakan ini dipandang sebagai solusi alternatif untuk menjawab kebutuhan akan tenaga profesional di berbagai sektor pemerintahan yang sering kali kekurangan sumber daya manusia, khususnya di daerah terpencil atau yang kurang berkembang.

Namun, kebijakan PPPK tidak lepas dari kontroversi dan tantangan implementasi. Menurut Bima Haria Wibisana, Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN), PPPK adalah instrumen penting dalam memperkuat kapasitas birokrasi negara karena mampu memberikan kesempatan bagi tenaga profesional dengan keahlian spesifik yang sangat dibutuhkan di sektor publik.¹ Sementara itu, akademisi dan pakar kebijakan publik, Agus Dwiyanto, mengungkapkan bahwa salah satu tantangan terbesar dari implementasi PPPK adalah bagaimana memastikan pegawai dengan status kontrak ini mendapatkan jaminan kesejahteraan dan kepastian masa depan yang setara dengan PNS.² Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan PPPK perlu mempertimbangkan aspek keberlanjutan dan kesejahteraan pegawai agar dapat menjadi solusi jangka panjang yang efektif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa PPPK telah berhasil menambah jumlah pegawai di sektor-sektor yang sangat membutuhkan, namun terdapat pula kritik yang menyatakan bahwa tenaga PPPK masih dihadapkan pada permasalahan ketidakpastian mengenai masa kontrak dan tunjangan yang tidak seimbang dengan beban kerja.³ Mengingat kompleksitas ini, analisis kebijakan PPPK menjadi relevan untuk mengevaluasi dampaknya secara menyeluruh dan merumuskan rekomendasi perbaikan agar kebijakan ini dapat mencapai tujuannya tanpa mengabaikan hak-hak pegawai.

Artikel ini akan mengeksplorasi berbagai dimensi kebijakan PPPK, termasuk landasan hukum, perekrutan dan pemberhentian, hak dan kewajiban, serta relevansi antara kebijakan PPPK dengan konsep *temporary employee*. Analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dalam memahami efektivitas kebijakan PPPK serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas dan daya saing birokrasi Indonesia di masa depan.

¹ Wibisana, B.H. 2021. *Kebijakan PPPK dan Transformasi Aparatur Sipil Negara*. Badan Kepegawaian Negara.

² Dwiyanto, A. 2020. Tantangan Reformasi Birokrasi dan Kesejahteraan ASN, *Jurnal Kebijakan Publik*.

³ Haryanto, S. 2022. Analisis Implementasi Kebijakan PPPK di Indonesia, *Journal of Public Administration*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka. Peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis literatur yang relevan tentang kebijakan pemerintah terkait PPPK. Menurut Creswell, kajian pustaka adalah bagian penting dalam proses penelitian ilmiah yang berfungsi untuk meninjau literatur sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian, mengidentifikasi tren dan tema utama, serta mendukung perumusan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Kajian pustaka membantu peneliti memahami apa yang telah dilakukan dalam bidang tersebut dan area mana yang memerlukan penelitian lebih lanjut.⁴ Adapun penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai berbagai dimensi kebijakan PPPK dan kaitannya dengan konsep *Temporary Employee*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

1. Landasan Hukum PPPK

Landasan hukum mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia didasarkan pada berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi pijakan utama dalam pelaksanaan kebijakan ini. Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), PPPK diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengklasifikasikan ASN menjadi dua jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. Dalam Pasal 1 ayat (4) UU No. 5 Tahun 2014, dijelaskan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.⁵

Undang-undang ini selanjutnya diperkuat dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Peraturan ini mengatur lebih rinci tentang tata cara rekrutmen, perjanjian kerja, hak dan kewajiban, serta mekanisme evaluasi kinerja bagi PPPK. Menurut Pasal 3 PP No. 49 Tahun 2018, PPPK memiliki status yang sama dengan PNS dalam hal pelaksanaan tugas pemerintahan, tetapi berbeda dalam hal hak kepegawaian, terutama dalam hal tunjangan pensiun. PPPK tidak memiliki hak atas pensiun, namun tetap mendapat hak jaminan kesehatan dan kesejahteraan lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁶

Lebih lanjut, aturan teknis terkait manajemen PPPK juga diperkuat melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) No. 70 Tahun 2020 tentang Periodisasi Kontrak PPPK. Dalam aturan ini, disebutkan bahwa masa kontrak kerja PPPK dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan kinerja pegawai. PermenPAN-RB ini bertujuan untuk memberikan fleksibilitas sekaligus menjaga profesionalitas pegawai kontrak.⁷ Agus Pramusinto sebagai Ketua Komisi ASN menekankan bahwa kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan fleksibilitas birokrasi dalam merekrut tenaga profesional sesuai kebutuhan pemerintah, tanpa harus terikat pada aturan PNS yang lebih permanen.⁸

⁴ Creswell, J.W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.

⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁶ Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

⁷ Peraturan Menteri PAN-RB No. 70 Tahun 2020 tentang Periodisasi Kontrak PPPK.

⁸ Pramusinto, A. (2021). Manajemen PPPK dalam Reformasi Birokrasi Indonesia.

Dengan adanya payung hukum ini, pemerintah berupaya menciptakan kerangka yang jelas dan adil bagi PPPK dalam menjalankan tugasnya. Namun, peraturan-peraturan ini juga mengundang sejumlah kritik, terutama terkait dengan perbedaan hak-hak pensiun dan jaminan masa depan yang diterima oleh PPPK dibandingkan dengan PNS.



Gambar 1 Dasar Hukum Pengadaan PPPK

Sumber: Materi Deputy SDM Kemenpan-RB Tahun 2024

2. Perekrutan PPPK

Perekrutan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada Instansi Pemerintah. Setiap WNI mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan. Pengadaan calon PPPK oleh Instansi Pemerintah dapat dilakukan oleh: (a) Panitia Seleksi Nasional Pengadaan PPPK, (b) Panitia Seleksi Instansi Pengadaan PPPK, dan (c) Instansi Pembina Jabatan Fungsional.

Proses perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dirancang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional di sektor pemerintahan, terutama dalam bidang yang memerlukan keahlian khusus seperti pendidikan, kesehatan, dan teknologi informasi. Perekrutan PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, yang menekankan bahwa seleksi harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan kompetensi.

Dalam Pasal 5 PP No. 49 Tahun 2018, dinyatakan bahwa rekrutmen PPPK dilakukan melalui seleksi yang terbuka untuk warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan, termasuk pengalaman dan kualifikasi tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi. Setiap calon PPPK harus melalui tahapan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang yang relevan dengan jabatan yang akan ditempati.⁹ Proses ini dirancang agar tenaga yang direkrut memiliki kompetensi spesifik yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah.

Sementara itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) menetapkan prosedur teknis perekrutan melalui PermenPAN-RB No. 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional. Dalam PermenPAN-RB ini, diatur bahwa proses seleksi meliputi tahap administrasi, uji kompetensi teknis, serta wawancara berbasis kompetensi. Menurut Tjahjo Kumolo, Menteri PAN-RB saat itu, proses seleksi PPPK

⁹ Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

harus dilakukan dengan standar tinggi untuk memastikan hanya calon dengan kompetensi terbaik yang bisa bergabung dalam pemerintahan sebagai PPPK.¹⁰ Selain itu, seleksi ini juga bertujuan untuk menciptakan sistem birokrasi yang fleksibel namun tetap terjaga profesionalismenya.

Selain tahapan seleksi yang ketat, proses perekrutan PPPK juga dirancang untuk memberikan kesempatan bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan di sektor publik. Melalui Peraturan Pemerintah ini, pemerintah memberikan akses bagi tenaga honorer untuk berkompetisi dalam perekrutan PPPK, khususnya bagi yang telah memenuhi persyaratan administrasi dan kompetensi yang ditetapkan. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, misalnya, memberikan prioritas bagi guru honorer untuk mengikuti seleksi PPPK guna mengisi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah-sekolah negeri.¹¹

Meskipun begitu, ada sejumlah tantangan dalam implementasi perekrutan PPPK. Di antaranya adalah kurangnya aksesibilitas bagi calon di daerah terpencil, serta keterbatasan anggaran daerah untuk membiayai gaji PPPK. Menurut Supriadi, seorang ahli kebijakan publik, tantangan terbesar dalam perekrutan PPPK adalah bagaimana memastikan seluruh daerah dapat menyediakan anggaran yang memadai untuk menggaji PPPK sesuai standar yang ditetapkan.¹² Oleh karena itu, diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah pusat dan daerah dalam menyediakan anggaran serta membangun infrastruktur seleksi yang merata di seluruh wilayah Indonesia.



Gambar 2 Tahapan Pengadaan Pegawai ASN
Sumber: Materi Deputi SDM Kemenpan-RB Tahun 2024

¹⁰ Kumolo, T. (2021). Standar Perekrutan PPPK dan Profesionalisme ASN. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

¹¹ Kemendikbudristek. (2021). Prioritas Seleksi PPPK untuk Guru Honorer. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

¹² Supriadi. (2022). Kebijakan Publik dan Implementasi Perekrutan PPPK di Daerah.

3. Hak dan Kewajiban PPPK

Sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hak dan kewajiban yang diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan. Meskipun PPPK tidak memiliki status yang sama persis dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), pemerintah menjamin bahwa PPPK berhak mendapatkan berbagai hak dasar yang mendukung kesejahteraan dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pemerintahan. Dalam UU ASN pasal 22, terdapat beberapa hak PPPK sebagai berikut:¹³

- a. Gaji dan tunjangan yang diberikan pemerintah berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
- b. Mendapatkan hak dalam pengambilan cuti.
- c. Mendapatkan bantuan dan jaminan, seperti bantuan hukum dan jaminan yang berupa BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Kematian.
- d. Pengembangan kompetensi yang diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah.

Selain itu, PPPK juga memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 23 UU nomor 5 tahun 2014 tentang ASN, kewajiban PPPK sebagai berikut:

- a. Memiliki sikap setia dan patuh kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintahan yang sah secara hukum (konstitusi).
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa.
- c. Mengimplementasikan sebuah kebijakan yang telah disusun oleh pejabat pemerintahan yang memiliki kewenangan.
- d. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Melakukan sebuah pekerjaan kedinasan yang dilandaskan dengan kejujuran, kesadaran, dan memiliki pengabdian serta tanggung jawab yang tinggi agar pekerjaan berjalan sesuai yang diinginkan.

4. Pemutusan Hubungan Kerja PPPK

Pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah proses penghentian hubungan kerja seorang PPPK dengan instansi pemerintah, baik karena berakhirnya masa kontrak, pelanggaran disiplin, maupun alasan lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Sebagai pegawai non-PNS yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja, pemberhentian PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Pasal 53 tentang Manajemen PPPK menyebutkan bahwa pemberhentian PPPK dapat dilakukan dalam sejumlah kondisi, antara lain:

- a. Berakhirnya Masa Perjanjian Kerja

Ketika masa kontrak berakhir dan tidak ada perpanjangan yang disepakati oleh kedua belah pihak, status PPPK otomatis berakhir. Pemberhentian ini bukan berarti hasil evaluasi kinerja buruk, tetapi murni karena kontrak kerja telah mencapai masa akhir. Dalam hal ini, PPPK dapat diberhentikan setelah masa kontrak berakhir tanpa perpanjangan.

¹³ Maksin, Matina & Fiqri Akbarudin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No.5 Tahun 2014." *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 3, no.1 (2022): 1—15.

b. Permintaan Sendiri

PPPK juga berhak mengajukan pemberhentian sebelum masa kontrak berakhir jika mereka memiliki alasan tertentu, seperti menerima tawaran pekerjaan lain atau memiliki kebutuhan pribadi yang mendesak.

c. Pelanggaran Disiplin

Seorang PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin berat atau mengabaikan tugasnya dapat diberhentikan sesuai dengan peraturan yang mengatur disiplin ASN. Sesuai dengan ketentuan PP No. 49 Tahun 2018 Pasal 53 yang menyatakan bahwa PPPK yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat dapat diberhentikan tanpa hak untuk menerima kompensasi.

d. Efisiensi Organisasi

Dalam situasi di mana instansi pemerintah memerlukan restrukturisasi atau penghematan anggaran, instansi dapat melakukan pemberhentian PPPK untuk alasan efisiensi. Dalam kasus ini, pemberhentian dilakukan sebagai upaya untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kondisi anggaran dan beban kerja.

e. Perubahan Struktur atau Penghapusan Jabatan

PPPK yang menduduki posisi atau jabatan yang dihapuskan atau direstrukturisasi karena perubahan organisasi juga dapat diberhentikan. Namun, pemberhentian ini biasanya disertai dengan kompensasi yang adil.

B. Konsep *Temporary Employee*

Konsep *temporary employee* atau karyawan sementara merupakan bentuk hubungan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas atau untuk kebutuhan tertentu, biasanya berdasarkan kontrak kerja. Karyawan sementara biasanya direkrut untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja dalam proyek khusus, periode tertentu, atau untuk menggantikan karyawan tetap yang tidak bisa bertugas sementara waktu. Berbeda dengan karyawan tetap, karyawan sementara tidak selalu memiliki hak atas tunjangan jangka panjang, seperti pensiun, dan sering kali berada dalam posisi yang kurang stabil dalam hal jaminan pekerjaan.

Temporary employee merupakan pegawai yang dikontrak dalam jangka waktu tertentu dan tugas tertentu. Istilah pegawai tidak tetap atau *temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu. Adapun menurut Kirk dan Belcovics pegawai tidak tetap didefinisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan dipekerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas.¹⁴

Menurut ILO (*International Labour Organization*), *temporary employment* adalah jenis pekerjaan yang durasinya dibatasi oleh waktu atau sifat tugas, dan karyawan terikat pada kontrak yang menetapkan tanggal akhir atau bergantung pada penyelesaian proyek tertentu. Kontrak pekerjaan sementara ini memberikan fleksibilitas bagi perusahaan untuk mengelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan operasional mereka tanpa komitmen jangka panjang.¹⁵

¹⁴ Anang Purwoko. 2013. Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktik pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 7, No. 2, November 2013 hal. 12—23.

¹⁵ International Labour Organization (ILO). (2020). *Temporary Employment and Decent Work*. ILO Publications.

Fleksibilitas ini dinilai memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi perubahan kebutuhan tenaga kerja, terutama dalam kondisi ekonomi yang dinamis.

Di Amerika Serikat, *temporary employment* diatur dalam kerangka yang memberikan perusahaan kemampuan untuk merekrut secara fleksibel, sementara di Uni Eropa, penggunaan tenaga kerja sementara diatur secara lebih ketat demi melindungi hak-hak tenaga kerja. Menurut laporan dari *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, *temporary employees* harus diberikan perlakuan yang setara dengan karyawan tetap selama masa kontrak kerja mereka, terutama dalam hal keselamatan kerja, upah, dan hak cuti.¹⁶ Namun, perbedaan signifikan masih ada terkait jaminan jangka panjang, seperti pensiun atau asuransi yang tidak selalu diberikan kepada karyawan sementara.

Salah satu keunggulan utama dari konsep *temporary employment* adalah fleksibilitas yang ditawarkan baik bagi perusahaan maupun tenaga kerja. Bagi perusahaan, perekrutan karyawan sementara memungkinkan mereka untuk mengurangi biaya tenaga kerja jangka panjang, terutama jika mereka beroperasi di industri dengan fluktuasi permintaan musiman, seperti sektor perhotelan atau manufaktur. Menurut Cappelli dan Keller dalam penelitiannya tentang *temporary work*, perusahaan-perusahaan dapat menggunakan tenaga kerja sementara untuk mengurangi beban biaya tetap yang timbul dari gaji dan tunjangan karyawan tetap sehingga dapat lebih responsif terhadap perubahan permintaan pasar.¹⁷

Namun, penggunaan tenaga kerja sementara juga memiliki sejumlah kelemahan, terutama bagi para pekerja itu sendiri. Beberapa riset menunjukkan bahwa karyawan sementara menghadapi ketidakpastian dalam hal stabilitas pekerjaan dan pengembangan karier. Pekerja sementara seringkali tidak memiliki akses penuh terhadap tunjangan karyawan tetap, seperti pensiun dan program pelatihan lanjutan, yang dapat berdampak pada perkembangan profesional dan kesejahteraan finansial mereka.¹⁸ Selain itu, ada bukti bahwa pekerjaan sementara dapat berdampak pada tingkat stres dan rasa ketidakpastian pekerja, mengingat karyawan sementara sering kali harus berpindah pekerjaan atau perusahaan setelah masa kontrak berakhir.

C. Kebijakan Tentang PPPK dan Kaitannya Dengan Konsep *Temporary Employee*

Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia diimplementasikan sebagai salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional di sektor publik tanpa mengikat pegawai dalam status kepegawaian tetap seperti Pegawai Negeri Sipil (PNS). PPPK merupakan konsep yang mirip dengan *temporary employee* atau karyawan sementara dalam hubungan kerja di sektor swasta, di mana pekerja dipekerjakan dalam jangka waktu tertentu dengan kontrak kerja yang memiliki periode terbatas. Kebijakan ini memberikan fleksibilitas bagi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan proyek atau kebutuhan khusus.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja kontrak diperbolehkan di Indonesia, tetapi dengan ketentuan bahwa kontrak harus dibuat dalam jangka waktu tertentu dan hanya untuk pekerjaan tertentu. UU ini kemudian diperbarui dengan

¹⁶Eurofound. (2018). *Temporary Employment in the European Union: Rights and Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

¹⁷Cappelli, P., & Keller, J. (2013). "Classifying Work in the New Economy." *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.

¹⁸Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.

Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang memperkuat fleksibilitas dalam hubungan kerja kontrak. Namun, kebijakan ini memicu perdebatan terkait perlindungan kesejahteraan jangka panjang bagi karyawan sementara, terutama dalam hal jaminan pensiun dan kesehatan.

Meskipun PPPK dan *temporary employee* bukanlah konsep yang identik, keduanya memiliki beberapa kesamaan dalam tujuan dan mekanisme perekrutan. Pertama, keduanya menawarkan fleksibilitas bagi instansi atau perusahaan dalam mengelola tenaga kerja sesuai kebutuhan. Kebijakan PPPK memungkinkan pemerintah untuk memiliki tenaga profesional yang bersifat fleksibel, sementara tetap memberikan hak dasar selama masa kontrak. Hal ini mirip dengan *temporary employment*, di mana pekerja dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan sementara atau proyek tertentu tanpa jaminan kepegawaian jangka panjang.

Secara keseluruhan, konsep *temporary employment* memberikan keuntungan dalam hal fleksibilitas dan efisiensi biaya bagi perusahaan, namun perlu diimbangi dengan perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja. Banyak ahli kebijakan tenaga kerja yang menyarankan agar pemerintah dan perusahaan memastikan keseimbangan antara fleksibilitas tenaga kerja dan jaminan hak karyawan, terutama bagi mereka yang bekerja dalam status sementara.

KESIMPULAN

Kebijakan PPPK di Indonesia memberikan kerangka kerja yang fleksibel dan efisien untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sektor publik dengan mekanisme yang mirip dengan konsep *temporary employment* di sektor swasta. Meskipun memberikan keuntungan bagi pemerintah dalam hal fleksibilitas pengelolaan sumber daya manusia, kebijakan ini menghadirkan tantangan terkait kepastian karier dan perlindungan sosial bagi PPPK. Dibandingkan dengan *temporary employees*, PPPK memiliki perlindungan yang lebih memadai dalam hal hak dan kesejahteraan selama masa kontrak, tetapi belum menjamin stabilitas jangka panjang.

Dengan adanya tantangan tersebut, penting bagi pemerintah untuk mengembangkan kebijakan yang seimbang antara fleksibilitas dan kesejahteraan PPPK, serta memperkuat perlindungan sosial bagi mereka yang telah berkontribusi secara signifikan dalam pelayanan publik. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas PPPK dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, sekaligus menjaga kualitas layanan publik yang disediakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anang Purwoko. 2013. Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktik pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol. 7, No. 2, November 2013 hal. 12—23.
- Cappelli, P., & Keller, J. (2013). "Classifying Work in the New Economy." *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596.
- Creswell, J.W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Dwiyanto, A. 2020. Tantangan Reformasi Birokrasi dan Kesejahteraan ASN, *Jurnal Kebijakan Publik*.
- Eurofound. (2018). *Temporary Employment in the European Union: Rights and Conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Haryanto, S. 2022. Analisis Implementasi Kebijakan PPPK di Indonesia, *Journal of Public Administration*.
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Temporary Employment and Decent Work*. ILO Publications.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kemendikbudristek. (2021). Prioritas Seleksi PPPK untuk Guru Honorer. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kumolo, T. (2021). Standar Perekrutan PPPK dan Profesionalisme ASN. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Maksin, Matina & Fiqri Akbarudin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No.5 Tahun 2014." *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 3, no.1 (2022): 1—15.
- Peraturan Menteri PAN-RB No. 70 Tahun 2020 tentang Periodisasi Kontrak PPPK.
- Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- Pramusinto, A. (2021). Manajemen PPPK dalam Reformasi Birokrasi Indonesia.
- Supriadi. (2022). Kebijakan Publik dan Implementasi Perekrutan PPPK di Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibisana, B.H. 2021. Kebijakan PPPK dan Transformasi Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian Negara.