

SKRIPSI

**Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan
Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
di Kabupaten Luwu**

***Legal Aspects Related to Payment of Salaries and
Allowances for Teachers for Government Employees with
Employment Agreements (PPPK) in Luwu Regency***



OLEH:

NUR INDAH SARI

B021201084

**PROGRAM STUDI SARJANA HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

HALAMAN JUDUL

Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Luwu

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada
Program Studi Sarjana Hukum Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh:

NUR INDAH SARI

B021201084

**PROGRAM STUDI SARJANA HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diajukan dan disusun oleh:

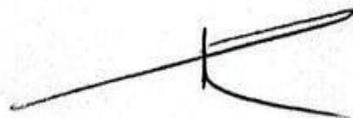
NUR INDAH SARI
B021201084

Untuk Tahap Ujian Skripsi
Pada Tanggal.....

Menyetujui:

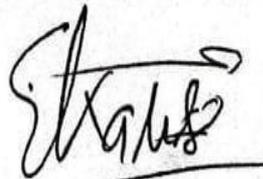
Komisi Pembimbing

Pembimbing Utama,



Dr. Naswar S.H., M.H
NIP. 198205132009122001

Pembimbing Pendamping,



Eka Merdekawati Djafar, S.H.M.H.
NIP. 197302131998021001

PENGESAHAN SKRIPSI

ASPEK HUKUM TERKAIT PEMBAYARAN GAJI DAN TUNJANGAN GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

Disusun dan diajukan oleh:

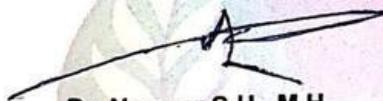
NUR INDAH SARI

B021201084

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Pada Hari Selasa, 24 September 2024 Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui

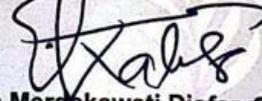
Pembimbing Utama



Dr. Naswar S.H., M.H.

NIP. 198205132009122001

Pembimbing Pendamping



Eka Merdekawati Diafar, S.H., M.H.

NIP. 197302131998021001

Ketua Program Studi Sarjana Hukum Administrasi Negara



Dr. Hifrah Adhyanti Mirzana, S.H., M.H.

NIP. 19790326 200812 2 00



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS HUKUM

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan

Telp : (0411) 587219,546686, Website: <https://lawfaculty.unhas.ac.id>

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : NUR INDAH SARI
N I M : B021201084
Program Studi : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan Guru
PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) di
Kabupaten Luwu

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, September 2024



PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Nur Indah Sari
NIM : B021201084
Program Studi : Sarjana Hukum Administrasi Negara

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan Skripsi yang berjudul **Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Luwu**

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar,

Yang membuat pernyataan,



Nur Indah Sari
Nur Indah Sari

B021201084

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Assalamualaikum Warahmatulahi Wabaraktuh.

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah S.W.T atas berkat rahmat yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Luwu” Shalawat dan Salam peneliti haturkan kepada Nabi Muhammad S.A.W yang telah memberikan suri tauladan yang baik kepada seluruh umatnya. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Hukum Administrasi Negara pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Kedua orang tua peneliti, **Bapak Subagiono, Bapak Pariyo dan Ibu Mariati** yang sangat berjasa dalam hidup peneliti, Terimakasih atas segala doa, cinta dan kepercayaan dan segala bentuk yang diberikan, sehingga peneliti merasa terdukung di segala pilihan dan Keputusan yang diambil oleh peneliti, serta tanpa rasa Lelah mendengar keluh kesah peneliti hingga dititik ini. Semoga Allah SWT memberikan keberkahan di dunia serta tempat terbaik di akhirat kelak AAMIN. Karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi peneliti.

Bapak Dr. Naswar S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Utama atas segala bimbingan, arahan, dan masukannya. Terima Kasih untuk segala

pembelajaran baik saat perkuliahan maupun pada saat bimbingan. Dan Ibu **Eka Merdekawati Djafar. S.H. M.H.** selaku Dosen Pembimbing Pendamping, terima kasih sebesar-besarnya atas segala bantuan yang ibu berikan, selalu menyemangati dan menginspirasi, sungguh suatu kehormatan dan rasa bangga bagi peneliti menjadi mahasiswa bimbingan ibu.

Dosen Penguji Ibu Dr. Andi Bau Inggit AR. S.H., M.H dan **Bapak Fajlurrahman Jurdi, S.H., M.H.** selaku Tim Penguji atas segala saran dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Beserta Jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, Beserta Jajarannya.
3. Ibu Dr. Hijrah Adhayanti Mirzana, S.H., M.H., selaku Ketua Program Studi Hukum Administrasi Negara, yang selalu memberikan arahan kepada kami.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah memberikan banyak ilmu selama penulis menempuh Pendidikan di Universitas Hasanuddin.

5. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Luwu.
6. Seluruh Sekolah SMA NEGERI yang terletak di daerah luwu di lingkup Kec. Walenrang dan Kec. Lamasi yang memberikan izin kepada peneliti untuk dapat melakukan penelitian terkait Keterlambatan dalam Menerima Gaji dan Tunjangan.
7. Para Staf Akademik, Bagian Kemahasiswaan dan Perpustakaan yang telah banyak membantu peneliti.
8. Kepada Kakakku tercinta, Muhammad Nur Mukmin. Terimakasih atas canda dan tawa yang membuat peneliti semangat menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Seluruh Sahabat seperjuangan sejak mahasiswa baru. Asirah, Afdita, Yusuf, Sigit, Dihar, Guntur, Ridwan, Ilham. Terimakasih Karena sudah kebersamai dan menemani hari-hari peneliti selama kuliah semoga kalian diberikan keberkahan.
10. Seluruh Sahabat Sekampung saya Wilda, Ati, Haya, Ira, Melsa, Gebi. Terimakasih selalu memberikan semangat peneliti hingga saat ini.
11. FORMAHAN FH-UH (Forum Mahasiswa Hukum Administrasi Negara) himpunan bagi mahasiswa Program Studi Hukum

Administrasi Negara, yang saling memberikan pengetahuan antar sesama mahasiswa HAN maupun Alumninya.

12. EL-HUMMASA terima kasih banyak atas pengalaman serta ilmu yang luar biasa yang telah di berikan kepada peneliti dalam berorganisasi.

13. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat Peneliti sebutkan namanya satu persatu. Terimakasih atas segala motivasi dan doanya.

Akhirnya atas segala bantuan dan jasa yang telah diberikan kepada Peneliti, semoga Allah SWT senantiasa memberikan ridho dan balasan atas jasa-jasa yang telah diberikan. Dengan segala kerendahan hati, Peneliti berharap semoga Skripsi ini dapat berguna kepada pembaca dan peneliti tentunya serta menambah literatur kajian Hukum Administrasi Negara.

Makassar, Juli 2024

Penulis

Nur Indah Sari

ABSTRAK

NUR INDAH SARI (B021201084), dengan judul *Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji dan Tunjangan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Luwu*. Di bawah bimbingan **Naswar** selaku Dosen Pembimbing Utama dan **Eka Merdekawati Djafar** selaku Dosen Pembimbing Pendamping.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami prosedur pembayaran gaji dan tunjangan guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadinya keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan guru.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian empiris dengan pendekatan stratifikasi dengan pendekatan konflik. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dan di beberapa SMA NEGERI yang berada di Kabupaten Luwu, Jenis sumber data pada penelitian ini yakni, data primer yang diperoleh dari wawancara langsung dengan Pejabat Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Bapak Rusdi, Bapak Hamka dan Ibu Titi) dan para guru PPPK yang ada di Kabupaten Luwu (3 Sekolah). Kemudian dengan data sekunder yang berasal dari Peraturan Prundang-Undangan, Berita, Literatur, Buku, Dan Jurnal yang terkait dengan pembahasan penulis.

Hasil dalam penelitian ini (1) Prosedur pembayaran gaji dan tunjangan guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu, sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang teknis pembayaran gaji dan tunjangan di Instansi Daerah. (2) Faktor yang mempengaruhi keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu, yakni Ketersediaan sumber daya manusia dalam menjalankan prosedur pembayaran gaji dan tunjangan PPPK dan minimnya sarana dan prasarana dalam menunjang penginputandata PPPK.

Kata Kunci: Prosedur, gaji dan tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

ABSTRACT

NUR INDAH SARI (B021201084), entitled, ***Legal Aspects Related to Payment of Salaries and Allowances for Government Employees with Work Agreements (PPPK) in Luwu Regency***. Supervised by **Naswar** and **Eka Merdekawati Djafar**.

This research aims to understand the procedures for paying salaries and allowances for PPPK teachers (Government Employees with Work Agreements) in Luwu Regency and understand the factors that influence the delay in payment of teachers' salaries and allowances.

This research uses empirical research type with a stratification approach with a conflict approach, The location of the research was carried out at the South Sulawesi Provincial Education Office and at several State High Schools in Luwu Regency. The type of data source in this research was primary data obtained from direct interviews with South Sulawesi provincial education office officials (Bapak Rusdi, bapak Hamka dan Ibu Titi) and PPPK teachers who is in Luwu district (3 schools). Then with secondary data originating from statutory regulations, news, literature, books and journals related to the author's discussion.

The results of this research are (1) The procedure for paying salaries and allowances for PPPK (Government Employees with a Work Agreement) teachers in Luwu Regency is in accordance with the Regulation of the Minister of Home Affairs of the Republic of Indonesia Number 6 of 2021 concerning the technical payment of salaries and allowances in Regional Agencies. (2) Factors that influence delays in payment of salaries and allowances for PPPK teachers (Government Employees with Work Agreements) in Luwu Regency, namely the availability of human resources to carry out PPPK salary and allowance payment procedures and the lack of facilities and infrastructure to support PPPK data input.

Keywords: Procedures, salaries and benefits for Government Employees with Employment Agreements (PPPK).

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR SINGKATAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Tinjauan Umum Tentang Negara Hukum	16
1. Pengertian Negara Hukum.....	16
2. Prinsip Negara Hukum	17
B. Perjanjian Kerja.....	19
1. Pengertian Perjanjian Kerja	19

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	19
3. Jenis Perjanjian Kerja.....	22
C. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	25
D. Gaji dan Tunjangan guru PPPK	31
1. Pengertian gaji dan tunjangan	31
2. Syarat Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	35
3. Prosedur Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Undang- Undang	37
E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum.....	42
1. Faktor Hukumnya Sendiri.....	45
2. Faktor Penegak Hukum.....	46
3. Faktor Sarana Atau Fasilitas.....	49
4. Faktor Masyarakat.....	50
5. Faktor Kebudayaan	51
G. Kerangka Berfikir.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Tipe dan Pendekatan Penelitian.....	54
B. Lokasi Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel	56
D. Jenis dan Sumber Data	57
E. Teknik Pengumpulan Data	58
F. Analisis Data	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Prosedur Pembayaran Gaji Dan Tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) Di Kabupaten Luwu.....	61
1. Perekaman/Perubahan Elemen Data	73
2. Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas (SPMT).....	77
3. Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D)	79
4. Penyaluran Gaji/Tunjangan.....	83
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sehingga Terjadinya Keterlambatan Pembayaran Gaji Dan Tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja) Di Kabupaten Luwu	86
1. Faktor Hukumnya Sendiri.....	93
2. Faktor Penegak Hukum.....	94
3. Faktor Sarana Atau Fasilitas.....	96
4. Faktor Masyarakat.....	97
5. Faktor Kebudayaan	99
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Halaman
Gambar 1	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Golongan Gaji PPPK.....	33
Tabel 1.2 Perbedaan Signifikan UU ASN Baru dengan UU ASN Lama.....	63
Tabel 1.3 Data Jumlah PPPK Dinas Pendidikan Provinsi Sul-Sel	89

DAFTAR SINGKATAN

KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
UU	: Undang-Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar
PP	: Peraturan Pemerintah
ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
SPMT	: Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas
SP2D	: Surat Perintah Pencairan Dana
HAN	: Hukum Administrasi Negara
APBN	: Anggaran Pendapatan Belanja Negara
APBD	: Anggaran Pendapatan Belanja Daerah
BU	: Bendahara Umum
BUD	: Bendahara Umum Daerah
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
PA	: Pengguna Anggaran
KPA	: Kuasa Pengguna Anggaran
SDM	: Sumber Daya Manusia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang merdeka dan berdaulat memiliki tujuan negara ialah Tujuan bangsa Indonesia tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, telah dijelaskan bahwa tujuan negara Indonesia adalah untuk "melindungi seluruh rakyat dan wilayah Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mewujudkan ketertiban dunia." Untuk mencapai tujuan tersebut, negara perlu melaksanakan pembangunan nasional yang terencana dengan baik, realistis, dan dilakukan secara bertahap dengan sungguh-sungguh, efektif, serta berhasil serta memerlukan pegawai pemerintahan yang memenuhi beberapa unsur seperti profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, juga harus mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi Masyarakat dan juga bisa menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI 1945.¹

Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, merupakan landasan dalam merancang perundang-undangan di Indonesia. Perundang-undangan merupakan landasan hukum untuk mencapai dan mewujudkan

¹ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chayaningsi, 2016, *Pengawasan Hukum Terhadap Aparatu Negara*, Jakarta: PT Buku Sero, hlm. 133.

cita-cita dan tujuan nasional Indonesia, sebagaimana dijelaskan dalam Pembukaan Undang-Undang 1945. Dalam hal untuk mencapai tujuan nasional Indonesia, dengan mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeeseimbangan materil dan spiritual di bidang aparatur negara, maka diperlukan juga suatu undang-undang yang mengatur tentang aparatur sipil negara.²

Aparatur sipil negara merupakan perwujudan pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dan menjadi salah satu unsur penting dalam suatu negara yang memiliki tugas dan fungsi untuk mencapai tujuan negara yang telah tercantum pada konstitusi. Menurut Lemaire, negara menyelenggarakan *bestuurszorg*, yakni penyelenggaraan kesejahteraan umum yang dilakukan oleh pemerintah yang meliputi segala lapangan kemasyarakatan di mana pemerintah turut serta secara aktif dalam pergaulan manusia. Negara dalam hal ini telah menyelenggarakan kepentingan umum.³

Pemerintah juga telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN). Dalam regulasi tersebut menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja

² M. Ikhwan Rays dan Risno Mina, 2022, *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Tata cara pengangkatan dan kedudukan*, Jurnal Yustisiabel Fakultas Hukum Volume 6 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Luwuk, hlm. 154.

³ Anshori Ilyas, *et.al*, 2021, *Kontrak Publik*, Jakarta: Kecana, hlm. 1.

yang bekerja pada instansi pemerintah.⁴ Aparatur Sipil Negara terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pengangkatan seseorang yang memenuhi kriteria untuk dapat diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), yakni dengan mengikuti seleksi kompetensi berupa seleksi kompetensi Manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural.⁵

Kompetensi Manajerial merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku yang bisa diamati, diukur, dan dikembangkan untuk memimpin serta mengelola unit organisasi.⁶ Kompetensi Teknis ini merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan, serta berkaitan langsung dengan bidang teknis suatu posisi atau jabatan.⁷ Sedangkan Kompetensi Sosial Kultural mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang bisa diamati dan diukur, serta dikembangkan melalui pengalaman berinteraksi dalam masyarakat yang beragam. Dalam aspek ini meliputi agama, suku, budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip. Setiap individu yang memegang jabatan perlu memenuhi kompetensi ini untuk

⁴ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

⁵ Juwita, 2022, *Diskursus profesi guru yang berstatus pegawai pemerintah dengan perjanjian setelah perubahan undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*, Jurnal, Volume 6 Nomor 1, Tangerang Selatan, hlm. 94.

⁶ Pasal 1 angka 10 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

⁷ Pasal 1 angka 11 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

mencapai hasil kerja yang sesuai dengan peran, fungsi, dan tanggung jawab mereka.⁸

Pasal 5 UU ASN Ditetapkan bahwa ASN terbagi menjadi dua kategori, yaitu PNS yang merupakan pegawai tetap, dan PPPK yang merupakan pegawai dengan kontrak kerja. Adapun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian adanya keterikatan seseorang (Pekerja/Buruh) kepada orang lain untuk bekerja dibawah perintah dengan menerima upah. Adapun yang dimaksud dengan pekerja atau buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Perjanjian Kerja memegang peranan penting dan merupakan sarana untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik dalam bidang ketenakerjaan.

Pasal 21 UU ASN juga menegaskan bahwa “ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materi dan/atau non materi”. Dengan demikian bahwa sebagian dari Aparatur Negara, PPPK memiliki hak dan kewajiban yang di atur dalam UU ASN, yakni memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa gaji. Gaji ini sangat berpengaruh pada stabilitas finansial guru PPPK sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan guru itu sendiri.

Menurut Pasal 38 ayat (2) PP Nomor 49 Tahun 2018, gaji dan tunjangan bagi PPPK hanya mengacu pada peraturan yang sama seperti yang berlaku untuk PNS. hal Ini memastikan adanya peningkatan kesejahteraan bagi

⁸ Pasal 1 angka 12 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

PPPK. Ketentuan ini lebih rinci mengenai hal yang diatur dalam Perpres Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK. PPPK yang diangkat untuk melaksanakan tugas tertentu akan menerima gaji yang ditentukan berdasarkan golongan dan masa kerja dalam golongan tersebut. Mereka juga berhak atas kenaikan gaji berkala atau kenaikan gaji istimewa.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang ditempatkan di Instansi Pusat dananya ini berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), sedangkan untuk PPPK yang bekerja di Instansi Daerah, gaji dan tunjangannya ditanggung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ketentuan ini menyebabkan peningkatan alokasi anggaran belanja pegawai baik di tingkat pusat maupun daerah. kemudian Peningkatan belanja pegawai, termasuk untuk PPPK, dapat menambah beban pada APBD secara langsung dan APBN secara tidak langsung. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana pengelolaan keuangan daerah akan menghadapi perubahan dalam mekanisme pengelolaan kepegawaian, baik untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun PPPK.

Menurut penjelasan dalam UU No. 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, anggaran memiliki tiga fungsi utama: sebagai alat akuntabilitas, manajemen, dan instrumen ekonomi. Sebagai alat akuntabilitas, anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan dengan menunjukkan hasil berupa *outcome* atau setidaknya *output* dari pengeluaran dana publik. Sebagai alat manajemen, sistem penganggaran seharusnya mendukung upaya

berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi program pemerintah. Sebagai instrumen kebijakan ekonomi, anggaran berperan dalam mendorong pertumbuhan dan stabilitas ekonomi serta pemerataan pendapatan guna mencapai tujuan negara.⁹ Oleh karena itu, tujuan negara hanya dapat dicapai ketika didukung oleh keuangan negara.¹⁰

Sebagai pendidik profesional tentunya guru seharusnya memiliki karakteristik dan produktivitas dalam bekerja yang sesuai dengan keahliannya, Hal ini di karenakan untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas serta mewujudkan tujuan pendidik dan sekolah harus fokus pada faktor pemenuhan kebutuhan pegawainya dengan kata lain mensejahterakan pegawai. Kesejahteraan pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam menunjang terciptanya kinerja yang semakin membaik di kalangan pendidik.

Adanya keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan guru PPPK, pastinya berdampak pemenuhan kesejahteraan guru itu sendiri. Hal ini sempat disoroti oleh berbagai pihak, termasuk Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. DPRD Provinsi Sulawesi Selatan geram atas menunggaknya gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjia Kerja (PPPK) Formasi lingkup Pemerintah provinsi Sulawesi Selatan. Dan DPRD Sulsel memanggil Dinas Pendidikan untuk menjelaskan apa yang menjadi

⁹ Rudy Badrudin, 2012, *Ekonomika Otonomi Daerah*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, hlm. 88.

¹⁰ Muhammad Djafar Saidi dan Eka Merdekawati Djafar, 2021, *Hukum Keuangan Negara Teori dan Praktik*, Depok: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 19.

masalah terkait keterlambatan gaji yang lebih dari 10 hari hingga biasa telat berbulan-bulan, di mana hal ini sangat berdampak ke finansial para guru PPPK.¹¹

Seharusnya, dalam meningkatkan kesejahteraan guru, pihak sekolah dan pemerintah seharusnya ikut andil untuk memberikan tanggal pasti dalam pencairan gaji guru, sehingga ke depannya kehidupan guru di masa mendatang dapat lebih sejahtera dan kegiatan belajar mengajar di kelas dapat dilaksanakan dengan efektif. Jika kesejahteraan guru tidak terjamin dan pasti, maka kinerja yang dihasilkan pun akan kurang efektif.¹²

Masalah keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan juga dialami para guru PPPK Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Luwu yang bermula bahwa pembayaran gaji guru PPPK mengalami keterlambatan hingga beberapa bulan. Oleh karena itu, pemerintah perlu memberikan perhatian khusus terhadap kondisi yang dihadapi PPPK akibat keterlambatan ini dan memastikan bahwa keadilan serta kesejahteraan bagi PPPK tetap terjaga. Padahal ketika mengacu pada Pasal 80 ayat 3 PP No 50 tahun 2018, Pembayaran gaji dan/atau tunjangan dilakukan pada hari pertama setiap bulan atau pada hari kerja pertama bulan tersebut. Namun pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu melakukan keterlambatan dalam membayar gaji guru PPPK selama 1 (satu)

¹¹ Sahlul Alim, Diduplikasikan pada Jumat, 17 November 2023, Tersedia di <https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7042254/dprd-sulsel-akan-panggil-disdik-buntut-gaji-pppk-guru-menunggak-3-bulan>

¹² Ida Ningsih, 2019, Skripsi; *Hubungan Kesejahteraan Guru dengan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas PGRI*, Pekan Baru: UIN Syarif Kasim Riau, hlm. 5.

hingga 2 (dua) minggu, sehingga guru PPPK Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Luwu tidak mendapatkan haknya sebagaimana yang tertuang di dalam UU ASN serta Peraturan Presiden No 98 Tahun 2020 tentang gaji dan tunjangan ASN.¹³

Pembayaran gaji dan tunjangan yang tidak tepat waktu bisa mempengaruhi kinerja serta berdampak terhadap kesejahteraan para guru PPPK di Kabupaten Luwu. Oleh karena itu, dibutuhkan pengaturan yang jelas dan tegas agar suatu perjanjian kerja yang berlaku dapat mendapatkan keadilan dan kepastian gaji dan tidak merugikan salah satu pihak. Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan di atas Maka Peneliti kemudian mengangkat suatu penelitian dengan judul Aspek Hukum Terkait Pembayaran Gaji Guru dan Tunjangan Guru Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di kabupaten luwu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka Peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu?
2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadinya Keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu?

¹³<https://www.detik.com/sulsel/berita/d-7043176/penyebab-pemprov-sulsel-belum-bayar-gaji-pppk-guru-3-bulan> diakses pada Tanggal 12 Juli 2024.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memahami prosedur pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu.
2. Untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadinya Keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini, yaitu:

1. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai dampak dan faktor yang menyebabkan terjadinya keterlambatan.
2. Secara Praktis diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi untuk menetapkan kebijakan sistem kompensasi gaji guru PPPK.

E. Keaslian Penelitian

Setiap penelitian harus mencakup unsur kebaharuan dan lebih menekankan pada isu hukum yang berorientasi pada penerapan hukum yang baru. Untuk mencapai hal tersebut, maka penulisan atau penelitian sudah harus semestinya mengandung orisinalitas penulisan guna menanggulangi terjadinya plagiasi. Sehingga hal ini dianggap perlu untuk menampilkan beberapa penelitian yang memiliki kemiripan namun secara

substansial memiliki perbedaan. Pada penelitian ini, setidaknya memuat topik penelitian yang memiliki kemiripan dengan tulisan oleh beberapa penulis sebelumnya, namun secara substansial memiliki perbedaan yang fundamental dengan tulisan tersebut. Adapun beberapa penelitian yang memiliki kemiripan dengan topik penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Putri Lubis, Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Tahun 2021, dengan judul “Keterlambatan Pembayaran Upah menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (Studi Perjanjian Kerja pada PT Transportasi Pekan Baru Madani)”. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yakni sama-sama mengkaji mengenai adanya keterlambatan pembayaran upah atau gaji, baik dikaji dari segi peraturan perundangan-undangan maupun dari segi faktor penyebab upah atau gaji tersebut sehingga terlambat untuk dibayarkan. Adapun perbedaan penelitian Putri Lubis dengan penelitian penulis yakni subjek penelitian yang dilakukan oleh Putri Lubis berfokus kepada Buruh yang mengalami keterlambatan pembayaran upah, sedangkan subjek penelitian penulis berfokus pada Aparatur Sipil Negara dalam hal ini guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang mengalami keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan.
2. Penelitian Skripsi yang ditulis oleh Agung Prasetia, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekan Baru, Tahun 2022, dengan judul

“Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru”. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian penulis yakni sama-sama membahas mengenai pemberian hak yang wajib didapatkan oleh guru PPPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan apa yang menjadi hambatan atau faktor hak tersebut tidak dapat diberikan secara optimal. Adapun perbedaaan penelitian yang dilakukan oleh Agung Prasetia dengan penelitian penulis yakni penelitian penulis berfokus kepada pemenuhan hak guru PPPK berupa Pembayaran gaji dan tunjangan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Prasetia berfokus kepada pemenuhan hak secara umum yang di dalamnya terdapat variable lain seperti cuti, perlindungan hak, dan pengembangan kompetensi.

Nama Penulis	: Putri Lubis	
Judul Tulisan	: Keterlambatan pembayaran upah menurut peraturan pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan (Studi Perjanjian Kerja pada PT Transportasi Pekanbaru Madani)	
Kategori	: Skripsi	
Tahun	: 2021	
Perguruan Tinggi	: Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekan Baru.	
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian

Isu dan Pembahasan	<p>1. Apakah pengaturan dan pelaksanaan keterlambatan pembayaran upah pekerja/buruh di PT. Transportasi Pekanbaru Madani telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015?</p> <p>2. Bagaimanakah upaya buruh/pekerja pada PT. Transportasi Pekanbaru Madani dalam mendapatkan haknya dari keterlambatan pembayaran upah?</p>	<p>1. Bagaimana prosedur pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu?</p> <p>2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadinya Keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu?</p>
Metode Penelitian	Empiris	Empiris
Hasil dan Pembahasan:	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukkan bahwa PT. transportasi Pekanbaru Madani tidak membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah. Hal ini disebabkan karna PT. Transprtasi Pekanbaru Madani tersebut merupakan perusahaan dibawah naungan atau subsidi oleh pemerintah dan adanya kendala dalam</p>	

	defisit keuangan pemerintah kota.	
--	-----------------------------------	--

Nama Penulis	: Agung Prasetya	
Judul Tulisan	: Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru	
Kategori	: Skripsi	
Tahun	2022	
Perguruan Tinggi	: Fakultas Hukum Universitas Islam Riau Pekanbaru	
Uraian	Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
Isu dan Pembahasan	<p>Pemerintah Kota Pekanbaru mengeluarkan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perencanaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan tujuan untuk memperlancar kerja instansi pemerintah sehingga dibutuhkan tenaga khusus yang memiliki standar kompetensi yang sesuai dengan tugas masing-masing instansi. Dengan demikian, setelah peraturan tersebut keluar, perekrutan PPPK di Kota Pekanbaru mengalami peningkatan. Masalahnya, adanya peningkatan ini tidak sejalan dengan pemenuhan hak PPPK</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana prosedur pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu? 2. Apa faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga terjadinya Keterlambatan pembayaran gaji dan tunjangan Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kabupaten Luwu?

	<p>yang diatur dalam UU. Diketahui bahwa masih banyak PPPK yang belum mendapatkan gaji sesuai dengan yang dijanjikan di kontrak dan belum adanya mekanisme cuti yang dapat diterima oleh PPPK. Di mana hal ini pastinya bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak PPPK baik itu berupa gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.</p>	
Metode Penelitian	Empiris	Empiris
Hasil dan Pembahasan:	<p>Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru adalah dengan rata-rata baik 12 orang atau (36%). Cukup baik 18 orang atau (49%) dan kurang baik 5 orang atau (15%). Jadi dengan demikian kinerja pelayanan administrasi BKD dapat dikategorikan cukup baik, sesuai dengan teknik pengukuran yang ada maka 36% berada pada interval antara 34% - 67% dengan kategori Cukup Baik.</p>	

	<p>Selain itu, pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru didapatkan beberapa hambatan tersebut yakni Kurangnya anggaran dari pemerintah terhadap PPPK dan Kurangnya sarana pendukung bagi pengembangan PPPK seperti lokasi pengembangan dan kegiatan pelaksanaannya.</p>	
--	---	--

Berdasarkan perbandingan yang telah peneliti paparkan antara penelitian peneliti dan penelitian terdahulu maka dapat dinyatakan bahwa skripsi ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya sesuai dengan asas-asas keilmuan yaitu kejujuran, rasionalitas, objektif, dan terbuka. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya penelitian yang sama maka diharapkan penelitian ini dapat melengkapi penelitian sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Negara Hukum

1. Pengertian Negara Hukum

Bernhard Limbong menjelaskan dalam buku yang ditulis Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani bahwa ada dua definisi tentang Negara Hukum, yaitu sebagai berikut:

- a. Negara hukum dalam arti formal (Sempit) adalah negara yang tugasnya hanya memastikan agar tidak terjadinya pelanggaran terhadap ketentraman dan kepentingan umum, seperti yang telah ditentukan dalam hukum tertulis (Undang-Undang), ialah hanya memiliki tanggung jawab untuk melindungi jiwa, barang, atau hak asasi warganya secara pasif, tanpa ikut campur dalam urusan ekonomi atau penyelenggaraan kesejahteraan masyarakat, karena prinsip yang berlaku dalam bidang ekonomi yaitu prinsip *laizzes faire laiesizealler*.
- b. Negara hukum dalam arti materill (Luas) Negara yang dikenal dengan istilah "welfare state" adalah negara yang bertanggung jawab untuk memastikan keamanan dalam arti yang sangat luas, mencakup keamanan sosial (social security) serta penyelenggaraan kesejahteraan umum. Negara ini beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang benar dan adil, guna memastikan bahwa hak-hak asasi warga negaranya benar-benar

terlindungi. Negara hukum sering disebut sebagai *rechstaats* atau *rule of law*. Paham *rechstaats* sering dikaitkan dengan sistem hukum Eropa Kontinental, sedangkan yang dimaksud dengan konsep *rule of law* bertumpu pada sistem Anglo Saxon atau common law system. Paham *rechstaats* ini dikembangkan oleh Immanuel Kant dan *Friedrich Julius Stahl*. Sedangkan paham *rule of law* juga dikenalkan oleh Albert Vann Dicey pada Tahun 1885.¹⁴

2. Prinsip Negara Hukum

Menurut J.B.J.M ten Berge prinsip-prinsip Negara hukum meliputi hal-hal berikut:

- a. Asas legalitas menyatakan bahwa pembatasan terhadap kebebasan warga negara oleh pemerintah harus memiliki dasar yang jelas dalam Undang-Undang sebagai peraturan umum. Undang-Undang harus memberikan jaminan kepada warga negara agar mereka terlindungi dari tindakan sewenang-wenang, kolusi, dan berbagai jenis tindakan yang tidak adil dari pemerintah. Selain itu, pelaksanaan kewenangan oleh organ pemerintah juga harus berlandaskan pada Undang-Undang yang tertulis (Undang-Undang formal)
- b. Perlindungan hak-hak asasi.

¹⁴Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, 2016, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Cet. 1, Jakarta: Rajagrafindo Persada, hlm. 2 – 3.

- c. Pemerintah terikat pada hukum.
- d. Monopoli pelaksanaan pemerintah untuk menjamin penegakan hukum. Hukum harus dapat ditegakkan ketika hukum itu dilanggar, pemerintahan harus menjamin bahwa di tengah masyarakat terdapat instrumen yuridis penegakan hukum. Pemerintah dapat memaksa seseorang yang melanggar hukum melalui sistem peradilan negara.
- e. Secara prinsip, penerapan hukum publik adalah tanggung jawab pemerintah. Namun, dalam pengawasan oleh hakim yang independen sangat penting. Superioritas hukum tidak akan terwujud jika aturan-aturan hukum hanya diterapkan oleh organ pemerintahan. Oleh karena itu, di setiap negara hukum, perlu ada pengawasan dari hakim yang terpisah.¹⁵

Sebab itu, perkembangan umat manusia tidak berjalan sirkuler pada satu arah dan statis, namun dinamika perkembangan Sejarah kemanusiaan justru menuntut seluruh instrument yang berkaitan dengannya meningkat. Bahwa obsesi untuk membangun kekuatan sosial tidak bisa lagi mengandalkan individu-individu yang “dianggap” Merdeka, namun Negara yang bertanggung jawab untuk memelihara, menaikkan dan menegakkan derajat kesejahteraan, dengan hukum sebagai instrumennya, maka

¹⁵ Ridwan. HR. 2014, *Hukum Administrasi Indonesia*, Cet. 11, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 9.

rekayasa sosial diciptakan untuk membangun masyarakat yang Sejahtera.¹⁶

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.¹⁷

Dan sifatnya lebih umum, karena menunjuk hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja diatur di dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa syarat sahnya perjanjian kerja yakni sebagai berikut:

a) Kesepakatan kedua belah pihak

Inti dari sebuah perjanjian adalah kesepakatan, yang harus dilakukan berdasarkan persetujuan sukarela dari kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja. Kontrak kerja tidak boleh disusun dengan cara paksaan atau ancaman dari salah satu pihak kepada pihak lainnya. Sepakat diartikan bahwa para pihak yang

¹⁶ Fajlurrahman Jurdi, 2016, *Teori Negara Hukum*, Malang: Setara Press, hlm. 15.

¹⁷ Sentosa Sembiring, 2005, *Himpunan Peraturan Perundang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*, Bandung: CV. Nuasa Aulia, hlm. 17.

hendak mengadakan suatu perjanjian, harus terlebih dahulu bersepakat atau setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang akan diadakan itu. Kata sepakat tidak sah apa bila kata sepakat itu diberikan karena kekhilafan, paksaan atau penipuan.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum Untuk

membuat perjanjian kerja, kedua belah pihak haruslah individu yang diakui sebagai subjek hukum. Pada dasarnya, setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali jika oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap. Adapun kategori orang yang dianggap belum cakap yakni Orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, serta perempuan dalam hal-hal tertentu yang diatur oleh undang-undang, dan semua orang yang undang-undang larang untuk membuat perjanjian tertentu, dianggap tidak cakap hukum. Akibat hukum dari ketidakcakapan ini adalah bahwa perjanjian yang dibuat dapat diminta pembatalannya oleh pihak yang berwenang Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Perjanjian kerja juga harus mencakup objek yang menjadi inti permasalahan, yaitu pekerjaan itu sendiri. Pekerjaandigambarkan dalam *job description* yang mencakup tugas dan tanggung jawab karyawan.

- c) Pekerjaan yang disepakati tidak melanggar norma-norma umum, etika, atau peraturan hukum yang berlaku.

Jenis pekerjaan yang dicantumkan dalam kontrak kerja harus merupakan aktivitas yang sah secara hukum, tidak melibatkan tindakan kriminal, dan tidak bertentangan dengan norma-norma moral.

Apabila dua syarat yang pertama tidak dipenuhi (a dan b), maka perjanjian dapat dibatalkan (syarat subjektif). Adapun apa bila dua syarat yang terakhir tidak dipenuhi (c dan d). maka perjanjian ini batal demi hukum (syarat subjektif). Perjanjian yang batal demi hukum adalah perjanjian sejak semula batal dan tidak mungkin menimbulkan akibat hukum bagi kedua belah pihak. Perjanjian yang bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum adalah batal demi hukum. Adapun perjanjian dapat dibatalkan, artinya salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta agar perjanjian itu dibatalkan.¹⁸

Tidak hanya itu, Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat:¹⁹

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan

¹⁸ Pasal 1335 KUHPerdara

¹⁹ Pasal 54 Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

- i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

3. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. Dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya satu pekerjaan tertentu.

a) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah kontrak kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha untuk menjalankan hubungan kerja selama periode waktu tertentu atau untuk menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu. Selanjutnya, PKWT merujuk pada perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang berlaku untuk jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan spesifik. Dengan demikian, PKWT didasarkan pada durasi waktu atau penyelesaian suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya, Perjanjian kerja yang dirancang untuk jangka waktu tertentu biasanya dikenal sebagai perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja sementara. Dalam hal ini, status pekerjaannya adalah pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian

kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan: Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.²⁰

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut, hanya pekerjaan dengan jangka waktu tertentu yang dapat dilakukan, yaitu pekerjaan yang bersifat sementara dan sekali selesai dan sifatnya sementara.

Mekanisme penyusunan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.²¹

²⁰ Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

²¹ Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah kontrak kerja yang dibuat antara pekerja dan pengusaha, di mana hubungan kerja yang terjalin bersifat permanen dan tidak ada batas waktu tertentu. PKWTT dapat ini dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan.

PKWTT dapat ini mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.²²

²² Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Pasal 1 ayat (1).

C. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa kedudukan PNS dan PPPK sama. Jadi, pegawai terbagi menjadi 2 (dua) yakni PNS dan PPPK. PNS adalah Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.²³ Sedangkan 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.²⁴

Sebenarnya pengaturan PPPK sebelumnya telah diatur terlebih dahulu dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Secara garis besar terdapat beberapa perbedaan antara UU ASN yang baru (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara) dengan UU ASN yang lama (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Perbedaan tersebut terletak pada:

- 1) Persamaan Hak Pegawai
- 2) Tidak ada lagi istilah PNS Pusat dan PNS Daerah

²³ Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

²⁴ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

- 3) Hak Pegawai ASN
- 4) Pemberhentian Pegawai
- 5) Tidak Diperkenankan mengangkat Honororer
- 6) Tidak ada lagi pegawai honorer dan non-ASN lainnya tahun 2025 di Pemerintahan

Pada intinya, perbedaan antara UU ASN baru dengan UU ASN yang lama paling menonjol berubah pada pengaturan mengenai hak pegawai, di mana pada UU ASN yang baru, terdapat beberapa penambahan hak bagi pegawai ASN baik itu PNS maupun PPPK. Meskipun UU ASN yang lama (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) telah dinyatakan dicabut dan tidak berlaku, namun peraturan teknis yang dibentuk pada saat UU tersebut berlaku, masih dinyatakan berlaku dan tetap dijadikan pedoman dalam pelaksanaan teknis, hingga diadakan perubahan terhadap aturan teknis tersebut. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 75 UU ASN yang baru (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara) yakni:

Pasal 75

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 54941, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Secara pragmatis, lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum secara optimal didapatkan pada Pegawai Negeri Sipil.²⁵ PPPK diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang memerlukan keahlian khusus dengan cepat dan menyeluruh. Setelah pekerjaan selesai, kontrak PPPK juga akan berakhir, sehingga pemerintah tidak akan terbebani dengan tanggungan aparatur yang berlebihan. Selain itu, pegawai PPPK ini dipekerjakan untuk menjalankan pekerjaan fungsional dan bukan struktural. Kemudian direkrut berdasarkan kebutuhan pekerjaan yang bersifat sementara, artinya tidak permanen. Kemudian setiap tahun bisa diperpanjang masa kerjanya tetapi bisa juga tidak diperpanjang disesuaikan dengan kebutuhan dan penilaian kinerja yang bersangkutan. Kemudian tidak dapat jaminan pensiun sebagaimana pegawai negeri. Kemudian biaya untuk membiayai tenaga tersebut hanya dibebankan kepada APBN dan statusnya adalah bukan Pegawai Negeri Sipil. Apabila yang bersangkutan berkeinginan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.²⁶

Pada Penjelasan umum Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, menyatakan bahwa untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik,

²⁵ Indra Budi Sumantoro, 2018, "Kategorisasi PNS dan PPPK dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN ditinjau dari Sudut Pandang Transisi Kepegawaian." *Jurnal Bisnis Darmajaya*, Vol. 4. No. 2. hlm. 27-33.

²⁶ *Ibid.*

tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Bahwa PPPK ini memiliki kewenangan dalam menguasai kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya dan meningkatkan teknik keterampilan kompetensi yang yang belum atau tidak dimiliki oleh PNS. Kemampuan ini dapat dilihat dari rekam jeaknya baik dalam hal berupa rekam jeak jabatan maupun rekam jeak kinerjanya, kemampuan khusus yang dimiliki PPPK inilah yang diharapkan bisa mendorong percepatan profesionalisme Aparatur Sipil Negara.²⁷

Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa:

“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 pemerintah dan/atau menduduki jabatan pemerintah”

Dalam rangka guna untuk pelaksanaan cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka perlu untuk memiliki Aparatur Sipil Negara yang memiliki nilai integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang begitu efektif bagi masyarakat dan mampu

²⁷ Penjelasan Umum Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

menjalankan peran-peran sebagai unsur perekat rasa persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.²⁸

Menurut Musanaef,²⁹ pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pemerintahan merupakan suatu organisasi lembaga yang diberikan legitimasi atau keabsahan oleh rakyat untuk menyelenggarakan kekuasaan. Tugas tersebut dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara untuk menjalankan pemerintahan dan pembangunan dengan tujuan mencapai sasaran nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara yakni PNS dan PPPK.³⁰

Pengangkatan Guru PPPK adalah proses penunjukan seseorang yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi tertentu. Guru Profesional

²⁸ Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

²⁹ Rita Kartina dan Atik Krustiyati, 2023, *Kepegawaian Dalam Pemerintahan di Indonesia*, Damera press Jakarta Selatan: Anggota IKAPI, hlm. 1.

³⁰ Arnol Ferdinan Bura, *et al*, 2023, *Pemerintahan Daerah*, Jawa Tengah: Eureka Media Aksara, hlm. 1.

(Professional Teacher) adalah guru yang mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya yang dilakukan secara professional. Suatu proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan secara efektif yang dapat memberikan keberhasilan bagi peserta didik dan juga guru. Guru yang professional adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal.³¹

Guru merupakan kunci sukses mencapai tujuan pendidikan di Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tidak diatur secara spesifik apakah guru termasuk dalam kategori pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), Namun, pada Keputusan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Kepmenpan RB Nomor 1197 Tahun 2021 tentang jabatan fungsional, dinyatakan bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja terdapat 185 jabatan dapat diisi oleh PPPK, Sebagaimana yang tertuang dalam lampiran Keputusan salah satunya Guru.

Undang-undang tersebut secara jelas mengatur mengenai durasi kontrak, gaji, tunjangan, dan hal-hal terkait lainnya. Kemudian guru dalam posisinya sebagai pengajar harus memenuhi beberapa kriteria dan tuntutan, seperti memiliki pengetahuan luas, memiliki metode yang tepat dalam mentranfer ilmu kepada pesertanya. Dengan demikian Peran Guru dalam konteks pendidikan terkait dengan profesi yang diembannya adalah

³¹ Syafrudin dan Nurdin, 2018, *Pendidikan dan Pengajaran: Strategi Pembelajaran di Sekolah*, Jakarta: PT Gramedia, hlm. 115.

sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didik yang ada di berbagai jenjang pendidikan. Secara umum, baik dalam pekerjaan ataupun sebagai profesi, guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang sangat penting.³²

D. Gaji dan Tunjangan guru PPPK

1. Pengertian gaji dan tunjangan

a. Pengertian Gaji

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), gaji di artikan sebagai upah kerja yang dibayar dalam jangka waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Kemudian Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.³³

Dengan demikian pemberian gaji atau upah, Kebutuhan hidup karyawan juga perlu diperhatikan. Gaji atau upah yang diberikan seharusnya mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan

³² Moh. Uzer Usman, 2005, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Edisi Kedua, Cet. 17. hlm, 7.

³³ Indah Puji Hartati, 2014, *Praktis Mengembangkan SDM*, Yogyakarta: Laksana, hlm. 249.

layak. Mekanisme pemberian upah tersebut berarti bahwa pemberian upah harus memenuhi prinsip keadilan baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal mengacu kepada proporsionalitas pemberian gaji dengan memperhitungkan prestasi, dan senioritas. Sedangkan keadilan eksternal mengacu kepada kebutuhan karyawan dan keluarganya, sesuai dengan besaran gaji yang diterima dari pekerjaan yang sama di perusahaan lain maka dan gaji juga meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Mengingat bahwa Upah berarti pula “imbalan finansial yang langsung dibayarkan kepada para pekerjaberdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.”³⁴

b. Pengertian Tunjangan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada pekerja individual dan dapat diketahui secara pasti.³⁵ Selain mendapatkan gaji pokok seperti yang sudah dijelaskan di atas, para guru yang lolos seleksi PPPK guru akan mendapatkan tunjangan. Tunjangan gaji tersebut merupakan tambahan dari gaji yang diterima. Sifat tunjangan pada pegawai PPPK ini sama seperti yang diterima PNS, akan tetapi besarnya

³⁴ *Ibid.*

³⁵ A.A Anggi Nila Krisna, 1 Wayan Bagia, NI Nyoman Yulianthini, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti” Dalam Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 3: 2015, hlm 5.

akan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun untuk gaji PPPK 2023 diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pemerintahan dan Perjanjian Kerja (PPPK). telah Dijelaskan bahwa Gaji dan tunjangan bagi PPPK yang diangkat untuk melaksanakan tugas jabatan diberikan gaji yang besarnya didasarkan golongan dan masa kerja golongan. Kemudian hal ini berhak atas kenaikan gaji berkala atau kenaikan gaji Istimewa.

Tabel 1.1 Golongan Gaji PPPK

Golongan 1	Masa kerja 0 tahun: Rp1.794.900,00 Masa kerja 26 tahun: Rp2.686.200,00
Golongan 2	Masa kerja 3 tahun: Rp1.960.200,00 masa kerja 27 tahun: Rp2.843.900,00
Golongan 3	Masa kerja 3 tahun: Rp2.043.200,00 Masa kerja 27 tahun: Rp2.964.200,00
Golongan 4	Masa kerja 3 tahun: Rp2.129.500,00 Masa kerja 27 tahun: Rp3.089.600,00
Golongan 5	Masa kerja 0 tahun: Rp2.325.600,00 Masa kerja 33 tahun: Rp3.879.700,00

Golongan 6	<p>Masa kerja 3 tahun: Rp2.539.700,00</p> <p>Masa kerja 33 tahun: Rp4.043.800,00</p>
Golongan 7	<p>Masa kerja 3 tahun: Rp2.647.200,00</p> <p>Masa kerja 33 tahun: Rp4.214.900,00</p>
Golongan 8	<p>Masa kerja 3 tahun: Rp2.759.100,00</p> <p>Masa kerja 33 tahun: Rp4.393.100,00</p>
Golongan 9	<p>Masa kerja 0 tahun: Rp2.966.500,00</p> <p>Masa Kerja 32 tahun: Rp4.872.000,00</p>
Golongan 10	<p>Masa kerja 0 tahun: Rp3.091.900,00</p> <p>Masa kerja 32 tahun: Rp5.078.000,00</p>
Golongan 11	<p>Masa kerja 0 tahun: Rp3.222.700,00</p> <p>Masa kerja 32 tahun: Rp5.292.800,00</p>
Golongan 12	<p>Masa kerja 0 tahun: Rp3.359.000,00</p> <p>Masa kerja 32 tahun: Rp5.516.800,00</p>
Golongan 13	<p>Masa kerja 0 tahun: Rp3.501.100,00</p> <p>Masa kerja 32 tahun: Rp5.750.100,00</p>
Golongan 14	<p>Masa kerja 0 tahun: Rp3.649.200,00</p>

	Masa kerja 32 tahun: Rp5.993.300,00
Golongan 15	Masa kerja 0 tahun: Rp3.803.500,00 Masa kerja 32 tahun: Rp6.246.900,00
Golongan 16	Masa kerja 0 tahun: Rp3.964.500,00 Masa kerja 32 tahun: Rp6.511.100,00
Golongan 17	Masa kerja 0 tahun: Rp4.132.200,00 Masa kerja 32 tahun: Rp6.786.500,00

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pemerintahan dan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Syarat Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dijelaskan lagi dalam, PPPK berhak untuk mendapatkan gaji dan tunjangan yang wajib dibayar oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Syarat Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja didasarkan pada Permendagri No 6 Tahun 2021 yaitu:

- 1) Dibayarkan setelah menandatangani perjanjian kerja, diterbitkan keputusan pengangkatan PPPK, dan melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan SPMT.
- 2) Penerbitan SPMT mengikuti ketentuan peraturan Badan Kepegawaian Negara yang mengatur mengenai petunjuk teknis pengadaan PPPK
- 3) SPMT tidak diberlakukan dari tanggal penandatanganan perjanjian kerja dan penetapan keputusan pengangkatan menjadi PPPK
- 4) Dalam hal PPPK yang melaksanakan tugas berdasarkan SPMT pada tanggal hari kerja pertama bulan berkenaan, Gaji dan tunjangan dibayarkan terhitung mulai bulan berkenaan.
- 5) Dalam hal PPPK yang melaksanakan tugas berdasarkan SPMT pada tanggal hari kerja kedua dan seterusnya pada bulan berkenaan, Gaji dan tunjangan dibayarkan terhitung mulai bulan berikutnya.
- 6) Gaji dan tunjangan PPPK dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak PPPK yang bersangkutan:
 - a) masa perjanjian kerjanya berakhir dan tidak diperpanjang;
 - b) meninggal dunia;
 - c) diberhentikan.

3. Prosedur Pembayaran Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menurut Undang-Undang

Prosedur pembayaran gaji dan tunjangan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang teknis pemberian gaji dan tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Instansi daerah. Meskipun peraturan Menteri ini merupakan peraturan pelaksana yang dibuat ketika UU ASN yang lama (Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara) masih berlaku, dan dewasa ini UU tersebut telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku semenjak mengalami perubahan dengan UU ASN yang baru (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara), namun jika merujuk pada Pasal 75 UU ASN yang baru, maka jelas dinyatakan bahwa semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 54941, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.³⁶

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 tentang teknis pemberian gaji dan tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

³⁶ Pasal 75 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Kerja pada Instansi daerah, masih dinyatakan berlaku dan menjadi pedoman dalam melakukan pembayaran gaji dan tunjangan PPPK di Daerah. Prosedur yang dimaksud masuk pada pengelolaan belanja pegawai bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Pembayaran belanja pegawai oleh PPPK yang bekerja di Instansi daerah meliputi gaji dan tunjangan sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 2 Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia No 6 tahun 2021.³⁷ Pengelolaan tersebut yang telah dijabarkan terdiri atas.

1) Perekaman atau perubahan elemen data

Perekaman/perubahan elemen data merupakan tahap awal dalam pembayaran gaji dan tunjangan bagi PPPK, dalam tahap ini, PPPK dilakukan pendataan dilakukan oleh pejabat yang mengelola Belanja Pegawai untuk PNS pada Instansi Daerah secara elektronik melalui aplikasi sistem informasi pemerintahan daerah, Pejabat pengelola Belanja Pegawai melakukan pendataan berupa perekaman atau perubahan elemen data berdasarkan dokumen kepegawaian atau dokumen lainnya yang mengakibatkan perubahan atau mutasi data kepegawaian. Pendataan ini dilakukan secara elektronik melalui aplikasi sistem informasi pemerintahan daerah sesuai dengan

³⁷ Pasal 2 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

ketentuan peraturan perundang-undangan. Perekaman atau perubahan elemen data dilakukan dalam hal:³⁸

- a) Pengangkatan sebagai PPPK
- b) Pemberhentian sebagai PPPK
- c) Penurunan golongan
- d) Perubahan data keluarga
- e) Perpanjangan perjanjian kerja
- f) Data utang kepada daerah
- g) Kenaikan Gaji Berkala atau kenaikan gaji istimewa

Perekaman atau perubahan elemen data menghasilkan daftar perubahan data pegawai. Daftar perubahan data pegawai ini kemudian menjadi rujukan dalam penentuan besaran gaji dan tunjangan yang akan diperoleh PPPK pada saat pembayaran gaji dan tunjangan.³⁹

2) SPMT

SPMT atau Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas adalah "surat pernyataan yang diterbitkan oleh kepala satuan kerja/unit kerja yang menyatakan PPPK mulai melaksanakan tugas pada satuan kerja/unit kerja tersebut".⁴⁰ SPMT tidak diberlakukan dari

³⁸ Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Pasal 1 Angka 8 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

tanggal penandatanganan perjanjian kerja dan penetapan keputusan pengangkatan menjadi PPPK. Dalam hal PPPK yang melaksanakan tugas berdasarkan SPMT pada tanggal hari kerja pertama bulan berkenaan, Gaji dan tunjangan dibayarkan terhitung mulai bulan berkenaan. Sedangkan dalam hal PPPK yang melaksanakan tugas berdasarkan SPMT pada tanggal hari kerja kedua dan seterusnya pada bulan berkenaan, Gaji dan tunjangan dibayarkan terhitung mulai bulan berikutnya.⁴¹

3) SP2D

SP2D atau Surat Perintah Pencairan Dana adalah dokumen yang digunakan sebagai dasar pencairan dana atas beban anggaran pendapatan dan belanja daerah.⁴² Pembayaran Gaji dan tunjangan PPPK dilaksanakan melalui penerbitan surat perintah membayar langsung oleh pejabat penandatanganan surat perintah membayar ke rekening PPPK yang bersangkutan. Pejabat penandatanganan surat perintah membayar mengajukan surat perintah membayar Gaji dan tunjangan PPPK kepada bendahara umum daerah. Bendahara umum daerah menerbitkan SP2D berdasarkan surat perintah membayar yang diterima kepada bank operasional mitra kerjanya.

⁴¹ Pasal 23 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

⁴² Pasal 1 Angka 7 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

Penerbitan SP2D paling lama 2 (dua) hari sejak surat perintah membayar diterima.⁴³

4) Penyaluran Gaji/Tunjangan Guru PPPK

Penyaluran gaji guru PPPK dilakukan setelah adanya perintah membayar yang diterima kepada bank operasional mitra kerja. Pembayaran gaji langsung dicairkan kepada rekening masing-masing guru PPPK.⁴⁴ Dalam hal terdapat perubahan salah satu atau lebih komponen Gaji dalam daftar pembayaran Gaji Induk yang belum dapat dibayarkan dan mengakibatkan terjadinya kekurangan pembayaran Belanja Pegawai, selisih kekurangan pembayaran tersebut diberikan sebagai Kekurangan Gaji. Perubahan salah satu atau lebih dalam komponen Gaji meliputi perubahan besaran Gaji pokok; dan/atau komponen tunjangan. Kekurangan Gaji dibuat dalam daftar perhitungan pembayaran Belanja Pegawai tersendiri. Kekurangan Gaji dilakukan apabila SP2D Gaji Induk atau Gaji Susulan yang memuat besaran komponen Gaji yang baru telah diterbitkan. Dalam hal perubahan besaran salah satu atau lebih komponen Gaji dalam daftar pembayaran Gaji Induk mengakibatkan adanya kelebihan pembayaran, kelebihan pembayaran tersebut

⁴³ Pasal 25 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

⁴⁴ *Ibid.*

disetor ke kas daerah atau diperhitungkan dalam pembayaran Gaji bulan berikutnya.⁴⁵

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum

Lawrence M. Friedman menyatakan bahwa keberhasilan dan efektif tidaknya penegakan hukum bergantung pada tiga unsur sistem hukum, yakni: struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*) dan budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum mencakup aparat penegak hukum, substansi hukum meliputi perangkat perundang-undangan dan budaya hukum merupakan hukum yang hidup (*living law*) yang diterima dan diterapkan dalam Masyarakat.

Struktur hukum Friedman menjelaskan:

“To begin with, the legal sytem has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Strukture also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Strukture, in way, is a kind of crosss section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action.”⁴⁶

Struktur dari sistem hukum mencakup-unsur berikut: jumlah dan ukuran pengadilan, yurisdiksinya struktur yang mencakup (termasuk jenis kasus yang berwenang mereka periksa), selain itu, tata cara naik banding dari pengadilan ke pengadilan lainnya. Struktur juga berarti bagaimana badan legislative ditata, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh presiden,

⁴⁵ Pasal 25 Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2021 Tentang Teknis Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Yang Bekerja Pada Instansi Daerah.

⁴⁶ Lawrence M. Friedman, 2009, *System Hukum Dalam Perspektif Ilmu Sosial, The. Legal System: A Sosial Science Perspektif*, Bandung: Nusa Media, hlm. 24.

serta prosedur ada yang diikuti oleh kepolisian dan sebagainya. Jadi struktur (legal struktur) terdiri dari lembaga hukum yang ada dimaksudkan untuk menjalankan perangkat hukum yang ada.⁴⁷

Struktur mengacu pada Pola yang menunjukkan tentang bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini mencerminkan bagaimana pengadilan, pembuat hukum serta badan serta proses hukum itu berjalan dan dijalankan. Contohnya, Ketika kita membahas struktur sistem hukum Indonesia, maka hal ini termasuk struktur institusi-institusi penegakan hukum seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan.

Substansi hukum menurut Friedman adalah, "*Another aspect of the legal system is its substance. By this is meant the actual rules, norm, and behavioral patterns of people inside the system ...the stress here is on living law, not just rules in law books*".⁴⁸ Aspek lain dari sistem hukum adalah substansinya, Yang dimaksud dengan substansinya adalah aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam system tersebut. Jadi dengan kata lain, substansi hukum melibatkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang memiliki kekuatan yang mengikat dan berfungsi menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum.

Adapun mengenai budaya hukum, Friedman berpendapat:

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 25.

*“The third component of legal system, of legal culture. By this we mean people’s attitudes toward law and legal system their belief ...in other word, is the climate of social thought and social force which determines how law is used, avoided, or abused”.*⁴⁹

Kultur hukum mencakup budaya hukum, yaitu sikap manusia (termasuk budaya hukum aparat penegak hukumnya) terhadap hukum dan sistem hukum. Meskipun Sebaik apapun penataan struktur hukum untuk menjalankan aturan hukum yang ditetapkan dan sebaik apapun kualitas substansi hukum yang dibuat tanpa adanya dukungan budaya hukum oleh orang-orang yang terlibat dalam sistem dan masyarakat maka penegakan hukum tidak akan berjalan secara efektif.⁵⁰

Hukum sebagai alat untuk mengubah masyarakat atau melakukan rekayasa sosial, pada dasarnya adalah tidak lain hanya merupakan ide-ide yang ingin diwujudkan oleh hukum itu. Untuk menjamin tercapainya fungsi hukum sebagai rekayasa masyarakat menuju kearah yang lebih baik, maka bukan hanya diperlukan ketersediaan hukum dalam arti kaidah atau peraturan, melainkan juga adanya jaminan atas perwujudan kaidah hukum tersebut ke dalam praktek hukum, atau dengan kata lain, diperlukan jaminan akan adanya penegakan hukum (*law enforcement*) yang baik. Jadi bekerjanya hukum bukan hanya merupakan fungsi perundang-undangannya belaka, melainkan aktifitas birokrasi pelaksanaannya.⁵¹

⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 27.

⁵⁰ Leden Marpaung, 2005, *Asas Teori Praktek Hukum Pidana*, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 62.

⁵¹ Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm.38.

Teori efektivitas hukum juga dikemukakan oleh Soerjono Soekanto dalam menganalisis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas hukum. Adapun teori efektivitas hukum Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor yakni.⁵²

1. Faktor Hukumnya Sendiri (Undang-Undang).

Hukum bertujuan untuk menciptakan keadilan, kepastian, dan manfaat. Namun, dalam pelaksanaannya, seringkali terdapat konflik antara kepastian hukum dan keadilan. Kepastian hukum bersifat konkret dan terukur, sedangkan keadilan lebih bersifat abstrak. Oleh karena itu, ketika seorang hakim hanya mengandalkan penerapan undang-undang tanpa mempertimbangkan aspek keadilan, hasil keputusan yang diambil mungkin tidak mencerminkan nilai keadilan yang diharapkan. Oleh karena itu, ketika menghadapi suatu permasalahan mengenai hukum, setidaknya keadilan menjadi prioritas utama. hukum tidak hanya semata-mata dilihat dari sudut hukum tertulis saja, karena Masih banyak aturan-aturan yang berlaku hidup dalam lingkup masyarakat yang mampu mengatur kehidupan Masyarakat sehari-hari.

Jika hukum hanya bertujuan untuk mencapai keadilan, maka tantangannya terletak pada sifat subjektif, yang sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi yang berbeda dari setiap individu. Menurut Prof.

⁵² Soerjono Soekanto, 1976, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia, hlm. 50-51.

Dr. Achmad Ali apa yang di anggap adil bagi si Baco belum tentu di rasakan adil bagi si Sangkala. Mengenai faktor hukum dalam hal ini dapat memberikan contoh pada pasal 363 KUHP yang perumusan tindak pidananya hanya mencantumkan maksimumnya sajam, yaitu 7 tahun penjara sehingga hakim untuk menentukan berat ringannya hukuman dimana ia dapat bergerak dalam batas-batas maksimal hukuman. Dengan demikian, dengan adanya kemungkinan hakim bisa menjatuhkan hukuman yang terlalu ringan terhadap pelaku kejahatan, atau terdapat perbedaan mencolok antara tuntutan dan hukuman yang dijatuhkan. Situasi ini menjadi kendala dalam penegakan hukum.⁵³

2. Faktor Penegak Hukum

Faktor-faktor ini mencakup pihak-pihak yang berperan dalam penyusunan dan penerapan hukum atau penegakan hukum. Komponen-komponen penegakan hukum melibatkan aparat penegak hukum yang berfungsi memberikan kepastian, keadilan, dan manfaat hukum secara proporsional. Aparat penegak hukum mencakup baik institusi hukum maupun individu yang menjalankan perannya. Dalam pengertian yang lebih spesifik, aparat penegak hukum melibatkan kepolisian, kejaksaan, kehakiman, penasihat hukum, serta petugas lembaga pemasyarakatan. Setiap aparat dan institusi diberi wewenang untuk melaksanakan tugas-tugas mereka, yang mencakup penerimaan

⁵³ *Ibid.*

laporan, penyelidikan, penyidikan, penuntutan, pembuktian, penjatuhan vonis, pemberian sanksi, serta upaya pembinaan terhadap terpidana.⁵⁴

Sistem peradilan pidana harus merupakan kesatuan yang terintegrasi dari berbagai usaha dan upaya untuk menangani kejahatan yang benar-benar terjadi dalam masyarakat. Apabila kita hanya memakai sebagian ukuran statistik kriminalitas, maka keberhasilan sistem peradilan pidana akan diukur dan dinilai berdasarkan jumlah kejahatan yang sampai alat penegak hukum. Ini termasuk jumlah kasus yang dapat diselesaikan oleh kepolisian, yang kemudian diajukan oleh kejaksaan ke pengadilan, dan akhirnya dalam pemeriksaan di pengadilan dinyatakan bersalah dan dihukum. Namun

Sebenarnya apa yang diketahui dan diselesaikan melalui sistem peradilan pidana hanya puncaknya saja dari suatu gunung es. Masih banyak yang tidak terlihat dan tidak dilaporkan (mungkin pula tidak diketahui, misalnya dalam hal “kejahatan dimana korbanya tidak dapat diidentifikasi” atau “*crimes without victims*”) dan karena itu tidak dapat di selesaikan. Keadaan seperti ini tidak dapat dipersalahkan sepenuhnya kepada sistem peradilan pidana. Karena tugas sistem ini adalah terutama menyelesaikan kasus-kasus yang sampai padanya.⁵⁵

Secara sosiologis, setiap aparat penegak hukum tersebut mempunyai kedudukan (status) dan peranan (*role*). Kedudukan

⁵⁴ *Ibid.* hlm. 56.

⁵⁵ *Ibid.* hlm. 57.

(sosial) merupakan posisi tertentu di dalam struktur kemasyarakatan. Kedudukan tersebut merupakan peranan atau role, oleh karena itu seseorang yang memiliki posisi kedudukan tertentu, lazimnya mempunyai peranan. hak merupakan wewenang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas. sebagai peranan tertentu dapat diuraikan dalam unsur-unsur sebagai berikut: (1) peranan yang ideal/*ideal role*, (2) peranan yang seharusnya/*expected role*, (3) peranan yang dianggap oleh diri sendiri/*perceived role*, dan (4) peranan yang sebenarnya dilakukan/*actual role*.

Dalam melaksanakan perannya, penegak hukum tidak dapat berbuat sesuka hati mereka juga harus memperhatikan etika yang berlaku dalam lingkup profesinya, etika ini mencakup pertimbangan perilaku manusia dalam pengambilan keputusan moral. Dalam penegak hukum sendiri mereka telah memiliki kode etik yang diatur tersendiri dan tidak boleh dilanggari, tapi dalam prakteknya sudah memiliki kode etik yang telah ditetapkan dan disepakati itu masih banyak di langgar oleh para penegak hukum. Akibat perbuatan-perbuatan para penegak hukum yang tidak memiliki integritas bahkan dapat dikatakan tidak beretika dalam menjalankan profesinya, sehingga mengakibatkan lambatnya pembangunan hukum yang diharapkan oleh bangsa ini,

serta dapat menimbulkan persepsi negative dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja penegak hukum.⁵⁶

3. Faktor Sarana Atau Fasilitas

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat didefinisikan sebagai alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Fasilitas pendukung meliputi tenaga kerja yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang efektif, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan sebagainya. Jika fasilitas pendukung tidak terpenuhi maka mustahil penegakan hukum akan nencapai tujuannya. Kepastian dan kecepatan dalam penyelesaian perkara sangat bergantung pada fasilitas pendukung yang tersedia dalam bidang-bidang pencegahan dan pemberantasan kejahatan.

Faktor ketiga adalah faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, Menurut Soerjono Soekanto, Penegak hukum tidak mungkin berjalan dengan lancar tanpa adanya sarana dan prasarana. Fasilitas atau sarana yang memadai tersebut, antara lain, mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup, dan seterusnya. Kalau hal itu tidak terpenuhi maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya. Kita bisa bayangkan

⁵⁶ *Ibid.* hlm. 60.

bagaimana penegakan peraturan akan berjalan sementara aparat penegaknya memiliki pendidikan yang tidak memadai, memiliki tata kelola organisasi yang buruk, serta di tambah dengan keuangan yang cukup.⁵⁷

4. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk menciptakan kedamaian didalam masyarakat. Masyarakat memiliki pandangan-pandangan tertentu mengenai hukum. Berbagai pengertian tersebut di atas muncul karena masyarakat hidup dalam konteks yang berbeda-beda, Oleh karena itu, yang seharusnya dikedepankan adalah keselarasan, agar hal ini bertujuan supaya ada titik tolak yang sama. Masyarakat juga memiliki kecendrungan yang besar untuk menafsirkan hukum dan bahkan mengidentifikasi dengan petugas (dalam hal ini adalah penegak hukum adalah sebagai pribadi).

Salah satu dampaknya adalah bahwa tentang baik buruknya hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum itu sendiri yang mencerminkan pandangannya sebagai cerminan dari hukum sebagai struktur dan proses. Keadaan ini juga dapat memberikan dampak positif, yaitu bahwa penegak hukum akan merasa bahwa perilakunya senantiasa mendapat perhatian dari masyarakat.

⁵⁷ *Ibid.* hlm. 60.

Permasalahan lain yang muncul sebagai akibat anggapan masyarakat adalah terkait penerapan undang-undangan yang ada/berlaku. Jika penegak hukum merasa dirinya dianggap sebagai hukum oleh masyarakat, maka kemungkinan penafsiran mengenai pengertian perundang-undangan bisa menjadi terlalu luas atau bahkan terlalu sempit. Selain itu mungkin timbul kebiasaan untuk kurang memperhatikan bahwa perundang-undangan kadangkala tertinggal dengan perkembangan di dalam masyarakat. Pandangan-pandangan Masyarakat ini perlu mengalami perubahan dalam kadar tertentu. Perubahan tersebut dapat dilakukan melalui penerangan atau penyuluhan hukum yang bersinambungan dan senantiasa dievaluasi hasil-hasilnya, untuk kemudian dikembangkan lagi. Kegiatan-kegiatan ini pada akhirnya nantinya akan dapat membantu menempatkan hukum pada kedudukan dan peranan yang tepat.⁵⁸

5. Faktor Kebudayaan

Faktor kebudayaan sebenarnya terintegrasi dengan faktor Masyarakat, namun sengaja dibedakan karena dalam pembahasannya focus pada sistem nilai-nilai yang merupakan menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non material. Perbedaan ini dibuat karena menurut Lawrence M. Friedman yang dikutip Soerdjono Soekamto, bahwa sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem kemasyarakatan), maka hukum menyangkup, struktur, substansi dan

⁵⁸ *Ibid.* hlm. 60.

kebudayaan. Struktur menyangkup wadah atau bentuk dari sistem tersebut yang, umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban- kewajibanya, dan seterusnya. Sistem Hukum dalam Kebudayaan (sistem) hukum pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi yang abstrak tentang apa yang dianggap baik (hingga dianuti) serta apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Biasanya, Nilai-nilai ini merupakan, lazimnya pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan esthim yang harus diselaraskan.⁵⁹

Dengan adanya keselarasan antara nilai-nilai dengan kebudayaan masyarakat setempat, diharapkan terjalin hubungan timbal balik antara hukum adat dan hukum positif di Indonesia, dengan demikian, ketentuan dalam pasal-pasal hukum tertulis dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat sehingga hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara efektif. Kemudian diharapkan juga adanya keselarasan antara kedua nilai ini akan menempatkan hukum pada posisinya yang tepat.

Kelima faktor di atas tersebut saling berkaitan erat, oleh karena itu merupakan inti esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari pada efektivitas penegakan hukum.

⁵⁹ *Ibid.* hlm. 73

G. Kerangka Berfikir

