

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUP BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS MAKASSAR

Legal Protection of Non-Civil Servant Government Employees in The Scope of the Makassar Vocational and Productivity Training Center

Muh. Chikal Chakti C^{1*}, Baso Madiong², Yulia A. Hasan²

¹Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

²Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: muhammadchikal18@gmail.com

Diterima: 10 Januari 2024/Disetujui: 30 Juni 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Faktor apa yang mempengaruhi perjanjian kontrak terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif empiris. Hasil penelitian menunjukkan Perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPN) di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar (BBPVP Makassar) didasarkan pada Undang-Undang ASN, yang mengatur status dan hak-hak PPNPN. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam kontrak kerja, serta mekanisme untuk mengajukan keberatan atau sengketa jika hak-hak mereka dilanggar. Kesejahteraan dan jaminan sosial juga harus dijamin sesuai dengan peraturan yang berlaku, mencakup program kesehatan dan pensiun. Dengan demikian, PPNPN di BBPVP Makassar memiliki dasar hukum yang kuat untuk perlindungan hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Kontrak kerja di BBPVP Makassar didasarkan pada kualifikasi dan pengalaman pegawai, dengan mempertimbangkan aspek-aspek penting seperti pendidikan, keterampilan, dan komunikasi. Kontrak juga mencantumkan hak dan kewajiban pegawai, termasuk hak gaji dan tunjangan, serta kewajiban kepatuhan dan pengembangan diri. Spesifikasi pekerjaan yang rinci dalam kontrak membantu memastikan pemahaman yang jelas antara pegawai dan organisasi tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Dengan demikian, BBPVP Makassar memiliki kerangka kerja yang solid untuk mengelola hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: Kejahatan, Investigasi, Perampasan Tanah

ABSTRACT

This research aims to analyze legal protection for non-civil servant government employees within the Makassar Vocational and Productivity Training Center. What factors influence contract agreements for non-civil servant government employees within the Makassar Center for Vocational Training and Productivity. The research method used is empirical normative legal research. The research results show that legal protection for non-civil servant government employees (PPNPN) within the Makassar Vocational Training and Productivity Center (BBPVP Makassar) is based on the ASN Law, which regulates the status and rights of PPNPN. They have rights and obligations regulated in the employment contract, as well as a mechanism to submit objections or disputes if their rights are violated. Welfare and social security must also be guaranteed in accordance with applicable regulations, including health and pension programs. Thus, PPNPN at BBPVP Makassar has a strong legal basis for protecting their rights in employment relationships. Employment contracts at BBPVP Makassar are based on employee qualifications and experience, taking into account important aspects such as education, skills and communication. The contract also lists employee rights and obligations, including salary and benefit rights, as well as compliance and personal development obligations. Detailed job specifications in the contract help ensure a clear understanding between the employee and the organization about the duties and responsibilities to be carried out. Thus, BBPVP Makassar has a solid framework for managing healthy and productive work relationships.

Keywords: Crime, Investigation, Land Grabbing



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah tidak mungkin menjalankan kinerjanya dengan baik dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yang salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang baik bagi masyarakat, karena pelayanan publik adalah hal yang berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Tenaga honorer memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Tahun 2014 diundangkanlah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya akan disebut Undang-Undang ASN). Undang-Undang ASN yang baru ini mengganti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Berbicara mengenai Tenaga Honorer yang tidak dapat diangkat menjadi CPNS setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menjadi tidak jelas. Karena Berdasarkan peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang terdiri dari: "Pasal 6 menyatakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)".

Pegawai Negeri Sipil merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat menjadi pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan pegawai aparatur sipil negara yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan yang berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014. Hal ini berdampak pada kedudukan Tenaga Honorer dalam sistem kepegawaian pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi tidak jelas karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6 menyatakan "Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK".

Sedangkan pada kenyataannya Tenaga Honorer yang ada saat ini bukan merupakan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Alasan diberlakukannya tenaga honorer lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya organisasi pemerintah daerah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal ayat 3 yang berbunyi: Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.

Pengangkatan tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja pegawai negeri sipil yang sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah

daerah yang salah satunya adalah dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari pemerintah daerah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri karena banyaknya instansi kementerian yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) yang menyatakan: "Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap". Pegawai tidak tetap inilah yang dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer. Tenaga honorer menurut PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan "Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah."

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar merupakan salah satu penyelenggara kementerian ketenagakerjaan berdasar otonomi daerah dalam struktur dan sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan negara hukum, yaitu segala tindakan penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di instansi kementerian BBPVP Makassar maka diperlukan pegawai untuk melaksanakan tugas pelayanan kepada seluruh warga masyarakat Indonesia yang terdiri dari dua unsur, yaitu PNS dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPN).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyebabkan kedudukan dan perlindungan hukum bagi tenaga honorer mengalami perubahan, sebab dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN tersebut istilah baru yang digunakan sebagai sebutan pegawai non PNS yang ada yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bukan Pegawai Tidak Tetap/Tenaga Honorer seperti yang diatur pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dapat diangkat menjadi CPNS tanpa tes, sedangkan PPPK tidak memiliki hak untuk bisa diangkat menjadi CPNS tanpa tes

Setelah penulis cermati masih ditemukannya permasalahan-permasalahan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga honorer yang mana terjadi pada pengaturan hukum dan hak diterima oleh tenaga kerja honorer masih belum jelas menjadi dasar pengaturan hukumnya apabila tenaga kerja honorer mengalami permasalahan hukum pada saat melakukan pekerjaan, maka dasar apa agar tenaga kerja honorer mendapatkan perlindungan hukum, pada undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara yang tidak menjelaskan mengenai Tenaga Kerja Honorer, yang mana pada

Pasal 6 menyatakan Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPPK sedangkan pada kenyataannya Tenaga Honorer yang ada saat ini bukan merupakan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Keputusan-keputusan dan ketetapan-ketetapan pemerintah dalam melaksanakan roda pemerintahan yang sifatnya sepihak biasanya menimbulkan akibat hukum. Keputusan dan ketetapan hukum pemerintah yang sifatnya sepihak dapat menjadi penyebab terjadinya pelanggaran hukum terhadap warga Negara, oleh karena itu diperlukan perlindungan hukum bagi warga Negara terhadap tindakan hukum pemerintah. Perlindungan hukum terhadap warga Negara diberikan bila sikap tindak pemerintah menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap pemerintah itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik menurut hukum tertulis maupun tidak tertulis (asas-asas umum pemerintahan yang baik).

Pada hakikatnya setiap orang berhak mendapatkan perlindungan dari hukum, hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Faktor apa yang mempengaruhi perjanjian kontrak terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar.

2. METODE

Metode penelitian dalam penulisan ini adalah penelitian normatif yang memadukan antara bahan dari buku-buku dan Peraturan Perundang-undangan. Selain itu juga, dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara langsung ke Balai Besar Pelatihan Vokasi dan produktivitas Makassar untuk melengkapi data penulisan ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perlindungan hukum atas tindakan hukum pemerintah terhadap pegawai non PNS di BBPVP dapat dilihat dari dua segi, yaitu perlindungan hukum secara preventif dan perlindungan hukum secara represif. Philipus M. Hadjon menyatakan ada dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Artinya perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, sedangkan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Indonesia tercakup dalam beberapa undang-undang dan peraturan. PPNPN merupakan pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah namun tidak memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Mereka

biasanya menempati posisi teknis dan administratif tertentu. Beberapa undang-undang dan peraturan yang relevan dengan perlindungan hukum PPNPN termasuk:

- a) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara: Undang-undang ini memberikan kerangka hukum bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), yang secara tidak langsung juga mempengaruhi status PPNPN.
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: UU ini mengatur aspek-aspek umum ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk asas perlindungan yang seimbang dalam pelaksanaan perjanjian kerja, yang dapat berlaku untuk PPNPN.

PPNPN biasanya dipekerjakan untuk jabatan teknis dan administratif yang terbatas dan memiliki struktur gaji yang berbeda dari PPPK atau PNS. Gaji mereka ditentukan berdasarkan jabatan, masa kerja, dan kualifikasi pendidikan. Selain gaji, PPNPN menerima honorarium sesuai dengan tugas mereka, yang meliputi uang transport, uang lembur, honor perjalanan dinas, dan honor rapat di luar jam kerja.

Perlindungan hukum bagi PPNPN terutama berkaitan dengan ketentuan kontrak kerja, hak-hak yang diberikan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul. Dalam praktiknya, perlindungan hukum bagi PPNPN mungkin tidak sekomprehensif yang diberikan kepada PNS atau PPPK, tetapi beberapa ketentuan hukum tetap berlaku untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi. mengenai Perlindungan Hukum Terhadap PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) di Indonesia melibatkan beberapa aspek hukum dan peraturan yang berlaku. Berikut adalah rinciannya:

Status PPNPN: PPNPN adalah pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah tetapi tidak memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Mereka umumnya menempati posisi teknis dan administratif yang terbatas di lingkungan pegawai ASN termasuk PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dan PNS. Jabatan yang bisa diisi oleh PPNPN meliputi administrator, analis, sekretaris untuk tenaga ahli, dan pengemudi, satpam, kurir, petugas kebersihan dan pramubakti untuk tenaga penunjang

Struktur Gaji dan Tunjangan: Gaji PPNPN ditentukan berdasarkan jabatan, masa kerja, dan kualifikasi pendidikan. PPNPN yang menempati jabatan sebagai tenaga pendukung memiliki gaji lebih rendah dibandingkan dengan yang menempati jabatan tenaga ahli. Selain gaji, PPNPN menerima honorarium sesuai dengan tugas yang meliputi uang transport, uang lembur, honor perjalanan dinas, dan honor rapat di luar jam kerja.

Peraturan Hukum yang Berlaku:

- a) UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara: Undang-undang ini menyediakan kerangka hukum untuk ASN, termasuk PPPK, yang secara tidak langsung juga mempengaruhi status PPNPN
- b) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan: UU ini mengatur aspek ketenagakerjaan secara umum di Indonesia, termasuk perlindungan yang seimbang dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dapat berlaku untuk PPNPN

Perlindungan hukum bagi PPNPN terutama berkaitan dengan ketentuan kontrak kerja, hak-hak yang diberikan, serta mekanisme penyelesaian perselisihan yang mungkin timbul. Dalam praktiknya, perlindungan hukum bagi PPNPN mungkin tidak sekomprehensif yang diberikan kepada PNS atau PPPK,

tetapi beberapa ketentuan hukum tetap berlaku untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi.

1) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum secara preventif dilakukan dengan memastikan bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan dan keputusan yang dibuat oleh pemerintah tidak bertentangan dengan peraturan di atasnya. Selain itu, ketentuan dan pelaksanaan ketentuan tersebut tidak melanggar hak-hak dasar rakyat.

Dalam membahas perlindungan hukum preventif ini, ketentuan dan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pegawai non-PNS BBPVP menjadi studi kasus dalam penulisan tesis ini. Pembahasan ini dibagi dalam dua bahasan yaitu pertama menganalisa atas perlindungan hukum yang terdapat dalam peraturan-peraturan yang ada, dan kedua menganalisa perlindungan hukum dalam pelaksanaannya.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal ini menjadi dasar dari hak konstitusional seorang pekerja yaitu pekerja berhak untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak. Dengan demikian, pekerja mempunyai hak atas imbalan yang sesuai dan adil serta tidak diperlakukan secara diskriminatif.

2) Perlindungan atas Status Kepegawaian

Status pegawai BBPVP Makassar yang terdiri dari pegawai tetap, pegawai kontrak dan pegawai harian lepas. Jumlah pegawai tetap saat ini ada 100 orang, sedangkan jumlah pegawai kontrak outsourcing 35 orang, dan jumlah pegawai PPNPN 15 orang. Dengan komposisi seperti tersebut memberikan gambaran bahwa status kepegawaian di BBPVP Makassar diperhatikan. Pegawai kontrak akan melalui Tes diakhir tahun jika memenuhi syarat kelulusan maka kontrak diperpanjang kembali, bahkan menurut pejabat di BBPVP Makassar. Hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan dan kepastian bekerja bagi semua pegawai

3) Perlindungan atas hak mendapatkan pelatihan dan keterampilan

Setiap pegawai di BBPVP Makassar berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan, serta sikap kerja pegawai. Pendidikan tersebut dapat berbentuk kursus-kursus singkat, bimbingan dan pendidikan formal. Pendidikan formal dilakukan dalam bentuk izin belajar dan tugas belajar. Pegawai yang mendapatkan pendidikan formal wajib menjalani ikatan dinas selama minimal 2 kali masa pendidikan ditambah satu tahun (2N+1).

4) Perlindungan atas Kesejahteraan Pegawai

Setiap pegawai berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari dan Cuti melahirkan atau keguguran selama 3 bulan. Selain itu berhak pula mendapat waktu istirahat selama bekerja, izin meninggalkan pekerjaan atas hal-hal tertentu, izin ibadah dan istirahat sakit.

Setiap pegawai juga berhak mendapatkan upah dan remunerasi yang disesuaikan dengan tingkatan masing-masing. Selain itu diberikan pula jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pelayanan kesehatan. Pegawai juga berhak mendapat jaminan kesehatan dan upah selama sakit, upah selama skorsing, dan upah kematian bukan kecelakaan kerja.

Berdasarkan hasil Wawancara oleh bapak Busriadi

sebagai Salah satu Subkooor Tata Usaha masih terdapat beberapa ketentuan di BBPVP yang belum memberikan perlindungan hukum antara lain.

5) Perlindungan atas hak untuk mendapat perlakuan yang adil;

Pegawai non PNS di BBPVP belum mendapat perlakuan yang adil, terutama dalam jenjang karir. Pegawai yang berstatus PNS dimungkinkan untuk menduduki semua posisi jabatan yang ada, dari Kepala BBPVP sampai Sub Kordinator. Sedangkan pegawai non PNS tidak dapat menduduki jabatan Kepala BBPVP sampai Sub Kordinator. Jabatan yang boleh diduduki pegawai non PNS hanya Pegawai Administrasi

6) Perlindungan Atas Hak Untuk Mendapat Imbalan Yang Adil;

Dalam soal imbalan masih terdapat perbedaan antara PNS dengan Non PNS. Seorang pegawai non PNS bergelar sarjana non Serjana yang baru masuk dengan PNS golongan III a dengan masa kerja 0 tahun di BBPVP yang secara pendidikan sama dan pekerjaan juga sama tetapi dalam gaji berbeda. Bila dibandingkan gaji dan tunjangan pegawai non PNS dengan pegawai PNS akan terlihat perbedaan yang besar diantara keduanya.

Tabel 1
Sumber: Tata Usaha BBPVP Makassar 2023

	Pegawai Non PNS S-1 Umum Masa kerja 0 tahun	PNS S-1 III a Masa Kerja 0 tahun
Gaji	1.477.400,-	1.902.300,-
Tunjangan	375.000,-	2.000.000,-
Total	1.852.400	3.902.300,-

Dari perbandingan tersebut, terdapat perbedaan yang mencolok antara pendapatan pegawai non PNS dengan PNS. Hal ini memberikan dampak yang buruk bagi suasana kerja di BBPVP. Belum lagi ditambah dengan beberapa tunjangan yang berbeda yaitu;

1) Tunjangan Pekerjaan khusus;

PNS pegawai mungkin memiliki akses ke tunjangan khusus yang terkait dengan jabatan atau pekerjaan tertentu dalam struktur kepegawaian, seperti tunjangan jabatan fungsional. Sedangkan Non-PNS dapat memperoleh izin yang lebih disesuaikan dengan kebutuhan dan perjanjian kerja mereka, tergantung pada negosiasi dan ketentuan kontrak.

2) Tunjangan Pendidikan;

PNS dapat memiliki tunjangan pendidikan untuk mendukung biaya pendidikan anak-anak mereka sedangkan Non-PNS Mungkin mendapatkan izin pendidikan sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja atau program pelatihan.

3) Tunjangan Keluarga;

PNS dapat memperoleh tunjangan keluarga berdasarkan jumlah anggota keluarga dan peraturan kepegawaian yang berlaku. Sedangkan Non-PNS dapat bervariasi dan tergantung pada ketentuan dalam kontrak kerja.

4) Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum represif dilakukan setelah terjadi sengketa atau perselisihan antara BLU dengan pegawai non PNS. Perlindungan hukum represif terhadap pegawai non PNS dilakukan dalam kerangka hukum perdata karena hukum yang dipakai di BBPVP terkait pegawai non PNS adalah hukum ketenagakerjaan. Ketentuan yang berlaku ketika terjadi perselisihan ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam undang-undang tersebut perselisihan

hubungan industrial meliputi.

- a) perselisihan hak;
- b) perselisihan kepentingan;
- c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d) perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial wajib didahului diselesaikan melalui perundingan bipartit dengan jangka waktu paling lama 30 hari. Apabila gagal maka perselisihan tersebut diselesaikan secara mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase. Dalam hal penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi gagal maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial Terkait dengan penyelesaian perselisihan di BBPVP dilakukan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga sengketa-sengketa kepegawaian diselesaikan, melalui mekanisme yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Sedangkan apabila pegawai non PNS terlibat dalam persoalan hukum, sampai saat ini belum mendapatkan pembelaan/perlindungan hukum dari BBPVP. Yang ada hanya apabila pegawai non PNS terlibat hukum sampai dilakukan penahanan maka yang bersangkutan diberhentikan sementara dan tidak diberikan gaji. Namun BBPVP sesuai ketentuan Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berkewajiban memberikan bantuan dengan ketentuan (a) untuk satu orang tanggungan 25% dari upah; (b) untuk dua orang tanggungan 35% dari upah; (c) untuk tiga orang tanggungan 45% dari upah; (d) untuk empat orang tanggungan atau lebih 50% dari upah.

Menurut Analisis Penulis Analisis tentang perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPN) di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar (BBPVP Makassar) dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1) Dasar Hukum:

Perlindungan hukum bagi PPNPN biasanya didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Salah satu peraturan yang mengatur mengenai status dan hak-hak PPNPN adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Di dalam UU tersebut diatur bahwa PPNPN adalah pegawai yang tidak memenuhi syarat sebagai PNS tetapi memenuhi persyaratan sebagai pegawai negeri.

2) Hak dan Kewajiban:

PPNPN di BBPVP Makassar memiliki hak dan kewajiban yang diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perjanjian kerja. Hak-hak dasar PPNPN, seperti gaji, tunjangan, cuti, dan jaminan sosial, seharusnya dijamin sesuai dengan peraturan yang berlaku dan ketentuan yang berlaku di BBPVP Makassar.

3) Kontrak Kerja:

Sebagian besar PPNPN di BBPVP Makassar biasanya dipekerjakan berdasarkan kontrak kerja atau perjanjian kerja. Kontrak kerja ini seharusnya mencantumkan hak dan kewajiban PPNPN serta berbagai ketentuan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kerja.

4) Hak Keberatan dan Sengketa:

PPNPN memiliki hak untuk mengajukan keberatan atau sengketa jika merasa hak-hak mereka dilanggar atau terjadi ketidakadilan dalam hubungan kerja. Mereka dapat mengikuti prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menyelesaikan sengketa tersebut.

5) Kesejahteraan dan Jaminan Sosial:

Perlindungan kesejahteraan dan jaminan sosial bagi

PPNPN seharusnya dijamin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini mencakup program jaminan kesehatan, program pensiun, dan perlindungan sosial lainnya.

Penting untuk dicatat bahwa perlindungan hukum bagi PPNPN dapat berbeda-beda tergantung pada peraturan dan perjanjian yang berlaku di BBPVP Makassar serta peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat nasional. Oleh karena itu, bagi PPNPN di BBPVP Makassar, penting untuk memahami hak dan kewajiban mereka serta memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan hukum yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Secara keseluruhan, penting bagi Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar untuk memastikan bahwa PPNPN diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan hukum, serta diberikan perlindungan yang memadai untuk kontribusi mereka terhadap institusi dan masyarakat

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPN) di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar (BBPVP Makassar) didasarkan pada Undang-Undang ASN, yang mengatur status dan hak-hak PPNPN. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam kontrak kerja, serta mekanisme untuk mengajukan keberatan atau sengketa jika hak-hak mereka dilanggar. Kesejahteraan dan jaminan sosial juga harus dijamin sesuai dengan peraturan yang berlaku, mencakup program kesehatan dan pensiun. Dengan demikian, PPNPN di BBPVP Makassar memiliki dasar hukum yang kuat untuk perlindungan hak-hak mereka dalam hubungan kerja. Kontrak kerja di BBPVP Makassar didasarkan pada kualifikasi dan pengalaman pegawai, dengan mempertimbangkan aspek-aspek penting seperti pendidikan, keterampilan, dan komunikasi. Kontrak juga mencantumkan hak dan kewajiban pegawai, termasuk hak gaji dan tunjangan, serta kewajiban kepatuhan dan pengembangan diri. Spesifikasi pekerjaan yang rinci dalam kontrak membantu memastikan pemahaman yang jelas antara pegawai dan organisasi tentang tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Dengan demikian, BBPVP Makassar memiliki kerangka kerja yang solid untuk mengelola hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Memastikan untuk memahami dan memanfaatkan dengan baik hak dan kewajiban yang diatur dalam kontrak kerja PPNPN di BBPVP Makassar, serta jika ada pelanggaran, gunakan mekanisme yang ada untuk mengatasi masalah tersebut. Juga, pastikan kesejahteraan dan jaminan sosial seperti program kesehatan dan pensiun dijamin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Memastikan untuk selalu mematuhi dan memahami dengan baik isi kontrak kerja Anda di BBPVP Makassar, berkomunikasi secara terbuka dengan atasan atau rekan kerja jika ada pertanyaan atau masalah, dan manfaatkan kesempatan untuk pengembangan diri sesuai dengan kewajiban yang telah diatur dalam kontrak. Hal ini akan membantu menjaga hubungan kerja yang sehat dan produktif.

5. DAFTAR PUSTAKA

Bagir Manan dan Kuntana Magnar, Beberapa Masalah Hukum Tata Negara Indonesia, Bandung: Alumni, 1979.

- Indroharto, 2000. Usaha Memahami Undang Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara Buku 1, Jakarta Pustaka Sinar Harapan.
- Muchsan, 1997. Sistem Pengawasan terhadap perbuatan aparat pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara, Yogyakarta: Liberty.
- Nata Saputra, Hukum Administrasi Negara, Jakarta: Rajawali, 1988.
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*.
- Sastra Djatmika dan Marsono, Hukum Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Djambatan, 1995.
- Sjachran, Perlindungan hukum atas tindak Sikat Tindak Adminstrasi Negara, Bandung: Alumni, 1992.
- SF Marbun dan Moh. Mahfud, Pokok Pokok Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta: Liberty, 2000.
- Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum suatu Pengantar, Yogyakarta: Liberty, 1996.
- Yulia A Hasan (2022). Perlindungan Dan Penegakan Hukum Di Indonesia.
- Z Makkawaru, A Rahman, & YA Hasan, Penegakan Hukum Terhadap Perilaku Pegawai Dan Calo Tentang Pungutan Liar, 2022, *Jurnal Yuridis*