

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJILAN KERJA BERDASARKAN UNTANGAN
UNTANG NOMOR 30 TAHUN 2023 TENTANG
MANAJEMEN PPPK DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Penilaian antis melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Menyelesaikan Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Bidang Hukum Tata Negara*

OLES:

**ACHIMAD FAUZAN IBRAHIM LHN
NIM. 2010300047**

PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA

**FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN APMAH ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2023**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNTANG-
UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG
MANAJEMEN PPPK DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Bidang Hukum Tata Negara*

OLEH:

**ACHMAD FAUZAN IBRAHIM LBS
NIM. 2010300047**



**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG
MANAJEMEN PPPK DI DINAS PENDIDIKAN
KOTA PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Hukum (S.H)
dalam Bidang Hukum Tata Negara*

Oleh:
ACHMAD FAUZAN IBRAHIM LBS
NIM. 2010300047

PEMBIMBING I

Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A
NIP. 19770506 200501 1 006

PEMBIMBING II

Dr. Mardona Siregar, M.H
NIP. 1986 0914 201503 1 004

**PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2025**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jl. T. Rizal Nordin Km. 4,5 Sibitang 22733 Tlp (0634) 22080, Fax (0634) 24022
Website: <http://fasih.unsyahda.ac.id>; fash@unsyahda.ac.id

Hal : Skripsi
A n Ahmad Fauzan Ibrahim Lbs

Padangsidiimpuan, Juni 2025
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum
UIN SYAHADA Padangsidiimpuan
Di-
Padangsidiimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi Ahmad Fauzan Ibrahim Lbs berjudul **"Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pememerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Menejemen PPPK Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidiimpuan"**. Maka kami menyatakan bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Hukum (S.H) dalam bidang Ilmu Hukum Tata Negara pada Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidiimpuan. Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggung jawabkan skrispinya ini.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap, M.A.
NIP. 19770506 200501 1 006

PEMBIMBING II


Dr. Margona Siregar, M.H.
NIP. 1986 0914 2001503 1 004

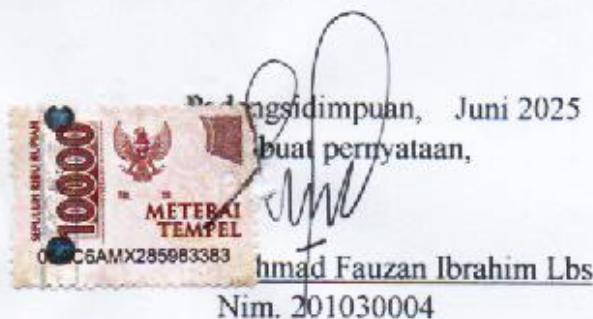
PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Saya bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Achmad Fauzan Ibrahim
Lbs
NIM : 2010300047
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Program Studi : Hukum Tata Negara
Jenis Karya : Skripsi

Dengan ini saya menyatakan bahwa,
Karya tulis Saya, skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan”.

1. adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik dari UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni Gagasan, Penilaian, dan Rumusan Saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya orang lain kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, Saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah Saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.



SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya bertanda tangan di bawah ini,
Nama : Achmad Fauzan Ibrahim
Lbs
NIM : 2010300047
Fakultas : Syariah dan Ilmu Hukum
Program Studi : Hukum Tata Negara
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi peneliti menyetujui untuk memberikan kepada pihak Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Hak Bebas Royaliti Nonekslusif atas karya ilmiah peneliti yang berjudul **“Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan”**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royaliti Nonekslusif ini pihak Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data, merawat dan mempublikasikan karya ilmiah peneliti selama tetap mencantumkan nama peneliti sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jln. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang 22733 Tlp (0634) 22080, Fax (0634) 24822
Website: <http://fasih.uinsyahada.ac.id> email: fasih@uinsyahada.ac.id

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Achmad Fauzan Ibrahim Lbs
NIM : 2010300047

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

Ketua

Dr. Ahmatnijar, M.A.
NIP. 19680202 200003 1 005

Sekretaris

Dermina Dalimunthe, M.H.
NIP. 19710528 200003 2 0005

Anggota

Dr. Ahmatnijar, M.A.
NIP. 19680202 200003 1 005

Dermina Dalimunthe, M.H.
NIP. 19710528 200003 2 0005

Hendra Gunawan, M.A.
NIP. 198712052020121003

Abdul Aziz Harahap, M.A.
NIP. 19910212 202012 1 008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di	: Padangsidimpuan
Hari/Tanggal	: Senin, 2 Juni 2025
Pukul	: 10.00 s/d 02.00 WIB
Hasil/ Nilai	: 78,75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)	: 3,13 (Tiga Koma Tiga Belas)
Predikat	: Sangat Memuaskan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPuan
FAKULTAS SYARIAH DAN ILMU HUKUM
Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022
Website : fasih.uinsyahada.ac.id

PENGESAHAN

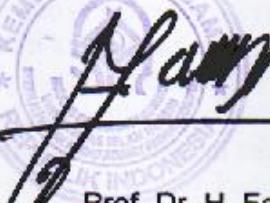
Nomor : B- /050 /Un. 28/D/PP.00.9/07/2025

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen Pppk Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Ditulis oleh : ACHMAD FAUZAN IBRAHIM LBS
NIM : 2010300047

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Hukum (S.H)

Padangsidimpuan, 07 Juli 2025
Dekan,



Prof. Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag.
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : Achmad Fauzan Ibrahim Lbs
NIM : 2010300047
Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Perlindungan hukum bagi pemerintah dalam perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), khususnya di Dinas Pendidikan, merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk menciptakan dan melindungi hak-hak pemerintah serta pegawai yang terlibat dalam perjanjian kerja tersebut. Perlindungan hukum bagi pemerintah dalam perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen PPPK merupakan hal yang krusial dalam menciptakan kepastian hukum dan mengatur hubungan kerja antara pemerintah dan tenaga kerja di sektor publik, khususnya di Dinas Pendidikan. UU ini memberikan landasan hukum yang jelas bagi penyelenggaraan manajemen PPPK, termasuk rekrutmen, pembinaan, dan pengelolaan PPPK yang lebih transparan dan profesional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pemerintah dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Manajemen PPPK. Dalam penelitian ini lokasi yang menjadi objek penelitian peneliti yaitu Kantor kantor dinas pendidikan kota padangsidimpuan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dimana subjek penelitian ini adalah kantor dinas pendidikan kota padangsidimpuan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode kualitatif deskriptif yang merupakan gambaran yang ada dilapangan secara nyata. Kemudian sumber data yang diperoleh peneliti itu bersumber dari data primer dan sekunder yang dalam pengumpulan data tersebut melakukan teknik wawancara, observasi serta dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2023 tentang Manajemen PPPK di Dinas Pendidikan, dapat disimpulkan bahwa Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 memberikan perlindungan hukum yang lebih jelas dan terstruktur bagi pemerintah dalam mengelola hubungan kerja dengan PPPK, UU No. 20 Tahun 2023 memberi kepastian hukum dalam penyusunan dan pelaksanaan perjanjian kerja PPPK, khususnya di sektor pendidikan, Meskipun UU No. 20 Tahun 2023 memberikan dasar hukum yang kuat, dalam praktiknya terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemerintah, khususnya di Dinas Pendidikan. Beberapa kendala utama yang ditemukan adalah Keterbatasan Anggaran, Birokrasi yang Kompleks, Kesiapan SDM dalam Pengelolaan PPPK.

Kata Kunci: : Perlindungan Hukum, PPPK, Dinas Pendidikan, UU No. 20 Tahun 2023, Perjanjian Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT.

Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, ilmu, dan petunjuk kepada manusia khususnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam atas junjungan alam, baginda Nabi Muhammad SAW sosok seorang panutan umat manusia di muka bumi ini. Berkat perjuangan beliau umat Islam saat ini bisa merasakan keindahan dan kedamaian persaudaraan antar sesama. Semoga peneliti dan semua yang membaca skripsi ini mendapat pertolongan dan cahaya agar selalu berada dalam kebaikan.

Skripsi ini berjudul "*Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan*", ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat gelar Sarjana Hukum (S.H) pada Program Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum di Universitas Islam Negeri (UIN) Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan. Sehingga tanpa bantuan, dukungan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak maka sulit untuk peneliti dalam menyelesaiannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan ucapan terima kasih, peneliti ucapkan kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Bapak Ahmatnijar, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dra. Asnah, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Zul Anwar Ajim Harahap, M.Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Bapak Khoiruddin Manahan Siregar, M.H Selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan dan Bapak selaku Sekretaris Program Studi Hukum Tata Negara UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
4. Bapak Dr. H. Zul Anwar Azim Harahap, M.Ag., selaku Pembimbing I dan Dr. Mardona Siregar, M.H., selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dr. kholidah, M.Ag, selaku Dosen Penasihat Akademik dan Seluruh Bapak/Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Syekh Ali Ahmad Addary Padangsidimpuan
6. Bapak kepala perpustakaan dan seluruh pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Ahmad Addary Padangsidimpuan dan pegawai Perpustakaan Kota Padangsidimpuan yang telah membantu penulisan dalam menyediakan buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.
7. Teristimewa peneliti berdoa kepada Allah SWT. dan ucapan terima kasih, kepada almarhum Ayahanda Iskandar Zulkarnaen Lbs dan Ibunda Henny syalina hrp yang tanpa pamrih memberikan cinta dan kasih sayang, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
8. Serta teman-teman seperjuangan di Program Studi Hukum Tata Negara mahasiswa angkatan 2020 Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.
9. Kepada semua pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini, termasuk narasumber ketika penelitian atau pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi hasil penelitian ini terdapat banyak kelemahan dan kekurangan maka, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dalam upaya perbaikan penulisan peneliti untuk ke depannya. Peneliti berserah diri kepada Allah SWT. atas segala usaha dan doa dalam penulisan skripsi ini. Semoga tulisan skripsi ini memberikan manfaat kepada peneliti dan kepada kita semua yang membaca.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidimpuan, Maret 2025

Peneliti

**Achmad Fauzan Ibrahim Lbs
NIM. 20 103 00047**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	S (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘.	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vocal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—\	fathah	A	A
—/\	Kasrah	I	I
\—	qommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vocal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....\	fathah dan ya	Ai	a dan i
\.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. *Maddah* adalah vocal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
\.....\	fathah dan alif atau ya	\bar{a}	a dan garis atas
\....,	Kasrah dan ya	\bar{i}	i dan garis di bawah
\....	qommah dan wau	\bar{u}	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk *Ta Marbutah* ada dua.

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harakat fatḥah, kasrah dan ḥommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:
• Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, namadiri dan permulaan kalimat. Bilanamadiri itu dilalu oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu kerensmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASAH

PENGESAHAN DEKAN

ABSTRAK

i

KATA PENGANTAR.....

ii

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

vi

DAFTAR ISI.....

x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	4
C. Batasan Istilah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat penelitian	6
G. Penelitian Terdahulu.....	7
H. Sistematika Pembahasan.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Perlindungan Hukum	11
B. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.....	13
C. Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	16
D. Bentuk dan Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja	22
E. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.....	25
F. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian	30
B. Jenis Penelitian	30
C. Pendekatan Penelitian.....	30

D. Sumber Data	31
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	32
G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum Hasil Penelitian.....	35
1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan ..	35
2. Visi misi dinas Pendidikan Kota Padang Sidimpuan.....	38
3. Struktur Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.....	39
4. Fungsi Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan	40
5. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap P3K Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 di Dinas Pendidikan Kota Padang Sidimpuan	41
6. Tanggapan Atau Persepsi PPPK Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Oleh Dinas Pendidikan Kota Padang Sidimpuan.....	43
7. Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap P3K Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan	46
8. Upaya atau Solusi Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dalam Perlindungan Hukum terhadap P3K.....	48
9. Analisis Temuan dan Teori.....	50
B. Temuan Khusus Hasil Penelitian.....	53
1. Implementasi perlindungan hukum terhadap PPPK di dinas pendidikan kota padang sidimpuan.....	53
2. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Management PPPK.....	55
3. Tinjauan Fiqih Siyasah terhadap Perlindungan Hukum P3K ...	57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) merupakan salah satu bentuk reformasi birokrasi di Indonesia yang bertujuan untuk menciptakan sistem kepegawaian yang lebih fleksibel dan profesional. P3K direkrut untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dengan sistem kontrak yang diatur secara hukum, berbeda dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki status kepegawaian permanen.¹ Pemerintah melalui berbagai regulasi telah berupaya memberikan perlindungan hukum yang memadai bagi P3K, salah satunya melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mencakup manajemen P3K secara lebih rinci.²

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 hadir sebagai bentuk penguatan hukum terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi P3K, termasuk dalam hal jaminan perlindungan hukum, kesejahteraan, serta kepastian status kerja.³ Undang-undang ini menekankan bahwa setiap P3K berhak atas perlindungan hukum dalam menjalankan tugasnya, baik dari sisi administratif maupun dalam perlindungan terhadap tindakan diskriminatif, pelanggaran kontrak, dan ketidakadilan lainnya yang mungkin terjadi di lingkungan kerja.

¹ Rizki, P. (2024). *Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)(Studi Deskriptif Pada Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).

² Agustari, A., & Muslim, A. (2024). Meminimalisasi Konflik Lingkungan Akibat Offshore Tin Mining (Studi Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Rzwp3k Di Bangka Belitung). *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 14(2), 171-190.

³ Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajamen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.

Dalam praktiknya, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap P3K sering kali mengalami berbagai tantangan, terutama di tingkat daerah. Salah satu contohnya dapat dilihat pada pelaksanaan tugas P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Meskipun secara normatif perlindungan hukum telah diatur dalam perundang-undangan, implementasinya belum sepenuhnya optimal. Hal ini menimbulkan kekhawatiran mengenai sejauh mana P3K mendapatkan perlakuan yang adil serta jaminan hukum atas hak dan kewajiban mereka.⁴

Kondisi tersebut mendorong pentingnya pengkajian secara mendalam mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap P3K di instansi pemerintah, khususnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Sebagai lembaga yang memiliki peran sentral dalam pembangunan sumber daya manusia, Dinas Pendidikan harus mampu menjadi contoh dalam menerapkan perlindungan hukum terhadap para pegawainya, termasuk yang berstatus P3K. Namun kenyataannya, berbagai masalah seperti keterlambatan pembayaran gaji, ketidakjelasan kontrak kerja, dan minimnya akses terhadap bantuan hukum masih menjadi isu yang perlu ditelusuri lebih jauh.

Selain itu, penghambat-penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap P3K juga menjadi persoalan penting yang patut dianalisis. Faktor-faktor seperti lemahnya pengawasan, kurangnya pemahaman aparatur terhadap peraturan perundang-undangan, serta keterbatasan anggaran daerah, berpotensi menjadi penghalang utama dalam mewujudkan perlindungan hukum yang efektif bagi P3K. Ketidaksiapan sistem manajemen kepegawaian di daerah

⁴ Suharnata, S., Shahrullah, R. S., & Nurlaily, N. (2023). Problematika Ratifikasi Konvensi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) C188 Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Selat*, 10(2), 144-164.

juga dapat memperburuk kondisi tersebut, terutama dalam hal penyusunan kontrak dan mekanisme pengaduan hukum bagi P3K.

Lebih jauh lagi, perlindungan hukum terhadap P3K tidak hanya menyangkut aspek administratif dan kontraktual, tetapi juga menyentuh aspek moral dan psikologis. Pegawai yang merasa tidak terlindungi secara hukum cenderung bekerja dengan rasa tidak aman, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, kehadiran regulasi harus diiringi dengan keseriusan dalam penerapannya di lapangan agar tidak menimbulkan ketimpangan antara regulasi dan realitas.

Dengan memperhatikan berbagai persoalan di atas, maka penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dalam memberikan perlindungan hukum kepada P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.⁵ Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor penghambat yang menghalangi terciptanya perlindungan hukum yang ideal bagi P3K di lingkungan tersebut.

Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai realitas perlindungan hukum bagi P3K di daerah, serta memberikan kontribusi pemikiran dalam perbaikan sistem kepegawaian yang berkeadilan dan berorientasi pada kepastian hukum. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait, baik pemerintah daerah maupun pusat, dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan

⁵ Siregar, M. G. (2023). *Peran Dinas Kesehatan dalam pemenuhan hak-hak disabilitas mental berdasarkan Peraturan Walikota Padangsidimpuan Nomor 42 Tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah Kota Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan).

implementatif untuk perlindungan hukum P3K ke depan.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalah ditetapkan untuk menjaga fokus pembahasan agar tidak meluas di luar ruang lingkup yang telah ditentukan. Adapun batasan masalah dalam penelitian saya ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen PPPK. Kajian ini secara spesifik akan menganalisis bagaimana implementasi perlindungan hukum tersebut dalam konteks hubungan kerja PPPK di instansi tersebut serta meneliti faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerapannya.
2. Dalam penelitian ini, aspek perlindungan hukum yang diteliti mencakup kepastian status kepegawaian, hak-hak yang diperoleh, mekanisme penyelesaian sengketa kerja, serta jaminan kesejahteraan bagi PPPK di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Namun, penelitian ini tidak mencakup aspek lain di luar perlindungan hukum, seperti kebijakan rekrutmen, proses seleksi, atau evaluasi kinerja PPPK secara spesifik.
3. Selain itu, penelitian ini hanya membahas implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 di tingkat daerah, khususnya di Kota Padangsidimpuan, sehingga tidak mencakup analisis implementasi di daerah lain atau di tingkat nasional. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan serta wawancara dan observasi di Dinas Pendidikan Kota

Padangsidimpuan sebagai objek penelitian.

Dengan adanya batasan masalah ini, penelitian diharapkan dapat berjalan secara terarah dan sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

C. Batasan Istilah

1. Perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.⁶
2. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat atas dasar pekerjaan untuk melaksanakan tugas pemerintahan untuk jangka waktu yang ditentukan oleh pengawas kepegawaian sesuai dengan kebutuhan lembaga.⁷
3. Manajemen PPPK merupakan pengelolaan pegawai negeri sipil kontrak untuk menghasilkan pegawai pemerintah kontrak yang profesional dengan nilai-nilai inti, beretika profesi, bebas dari campur tangan politik, bebas dari korupsi, konspirasi dan praktik neo-optimis. Pengelolaan PPPK meliputi identifikasi kebutuhan, pengadaan, evaluasi kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, remunerasi, disiplin, kontrak kerja dan perlindungan. Ruang lingkup organisasi pengelola PPPK sesuai dengan model pengelolaan SDM mulai dari perencanaan hingga pemberhentian.⁸

⁶ Ananda, A. P. (2017). *Perlindungan Hukum terhadap pengguna Grabcar sebagai Transportasi Berbasis Aplikasi Online Medan menurut Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus: Grab Indonesia PT. Aria Ruth Deory)* (Doctoral dissertation).

⁷ Parkher, J. A. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 1(3), 481-501.

⁸ Ladiatno Samsara, "Manajemen Kinerja Dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman Dari Pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian," *Jejaring Administrasi Publik* 13, no. 1 (2021): 1–17.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Undang-Undang No 20 Tahun 2023 tentang perlindungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja menurut undang-undang nomor 20 tahun 2023 tentang management PPPK dikantor dinas pendidikan kota padang sidimpuan

E. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi Undang-Undang No 20 Tahun 2023 tentang perlindungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

F. Manfaat penelitian

Adapun mamfaat dari penelitian saya ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan mahasiswa .

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis: penelitian dapat digunakan untuk mengetahui lebih jauh tentang Implementasi Undang Undang No 20 Tahun 2023 Tentang

Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan.

- b. Bagi mahasiswa: turut serta dalam menambah keilmuan tentang Implementasi Undang Undang No 20 Tahun 2023 Tentang Perlindungan Hukum bagi pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- c. Bagi lembaga: hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan ataupun referensi dalam menciptakan karya-karya ilmiah bagi peneliti lain terkait dengan masalah yang sama.

G. Penelitian Terdahulu

1. Judul penelitian: “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Surat Perjanjian Kontrak Kerja No. 800/SPKK.1137/Disdamkar.Set)” penelitian ini ditulis oleh Diki Setiawan, Slamet Supriatna, Rikhardus Joka, Universitas Krisnadwipayana, penelitian ini merupakan penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konsep dan pendekatan kasus. penelitian ini mengangkat 2 (dua) rumusan masalah yakni, pertama, apakah pengangkatan Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Pemadam Kebakaran Pemerintah Kota Bekasi sudah sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua, Bagaimana akibat hukum terhadap perjanjian kerja kontrak nomor 800/SPKK.1137/Disdamkar.Set yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan yang berlaku⁹.
2. Judul penelitian: “ Perlindungan Hukum Bagi Tenaga honorer Menurut

⁹ Diki Setiawan, Slamet Supriatna, and Rikhardus Joka, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Krisna Law* 3, no. 2 (2021): 1–13.

Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur sipil negara” Penelitian ini ditulis oleh Ullly Sigar Desiana, Jacobus Ronald Mawuntu, Ronny A. Maramis. Penelitian yang menggunakan penelitian hukum *doctrinal*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga honorer dalam struktur sumber daya manusia aparatur menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara tidak ada. Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK menegaskan bahwa setiap pejabat pemerintah dilarang untuk mengangkat pegawai dengan jenis lain selain PNS dan PPPK dan akan memberikan sanksi bagi yang melanggarinya. Tenaga honorer yang masih bertugas ketika peraturan pemerintah ini dikeluarkan masih diperbolehkan bertugas sampai paling lama 5 tahun sejak keluarnya peraturan pemerintah ini dan dapat diangkat sebagai PPPK apabila memenuhi persyaratan sesuai dengan Peraturan Pemerintah ini. Selama bertugas pada instansi pemerintah tenaga honorer tidak berkedudukan sebagai PNS dan/atau PPPK¹⁰.

3. Judul penelitian: “kedudukan pegawai tidak tetap (tenaga honorer) setelah berlakunya undang-undang nomor 5 tahun 2014” penelitian ini ditulis oleh Kadek Suryantara Bagus Wiranata, Universitas Warmadewa. penelitian dilakukan dengan menggunakan metode normatif, sumber bahan hukum primer dan sekunder, metode pengumpulan bahan hukum menggunakan rekaman hukum dan literatur lainnya, dan menganalisis bahan hukum menggunakan argumen hukum. Hasil penelitian ini bahwa perlindungan

¹⁰ Muchlis Adi Putra Wajong, “Tugas Dan Wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” *Lex Administratum* 7, no. 2 (2020).

hukum terhadap Pegawai Tidak Tetap (pekerja honorer) setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tidak lagi menemukan istilah Pegawai Tetap atau karyawan kehormatan. Namun jika dilihat dari klasifikasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).¹¹

Dari ketiga artikel penelitian di atas, peneliti merasa topik penelitian yang menjadi subjek penelitian ini memiliki gap penelitian. Yaitu pada objek penelitian yang menjadi fokus peneliti adalah perlindungan hukum bagi tenaga honorer di kantor Dinas pendidikan daerah di Kota Padangsidimpuan. Sedangkan kedua penelitian di atas masing-masing memiliki objek penelitian pada Perlindungan Hukum Bagi Tenaga honorer tentang aparatur sipil negara dan Tenaga Kerja honorer pada Dinas Pemadam Kebakaran.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memberi gambaran umum mengenai isi pembahasan yang disusun oleh penulis, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasan. Pembahasan ini terdiri dari V BAB yang terdapat korelasi disetiap babnya. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I bagian Pendahuluan ini penulis kemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah, batasan istilah, penelitian sebelumnya, dan sistematika pembahasan.

BAB II bagian Landasan Teori yang berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan pencemaran sungai dari limbah industri tahu dalam perpektif

¹¹ I Kadek Suryantara Bagus Wiranata, Ida Ayu Putu Widiati, and P T G D Seputra, "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014," *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 2 (2020): 176–81.

fiqh siyasah.

BAB III bagian Metode Penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data, pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV bagian Hasil Penelitian mengenai pencemaran sungai di Desa Sibuhuan Julu Kecamatan Barumun Kabupaten Padang Lawas dari limbah industri tahu dalam perpektif fiqh siyasah.

BAB V bagian Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perlindungan Hukum

Dengan hadirnya hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berguna untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kepentingan-kepentingan yang biasa bertentangan antara satu sama lain.¹² Maka dari itu, hukum harus bisa mengintegrasikannya sehingga benturan-benturan kepentingan itu dapat ditekan seminimal mungkin. Pengertian terminologi hukum dalam Bahasa Indonesia menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian. Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa ahli mengenai perlindungan hukum sebagai berikut :

1. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.¹³

¹² Ananda, A. P. (2017). *Perlindungan Hukum terhadap pengguna Grabcar sebagai Transportasi Berbasis Aplikasi Online Medan menurut Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus: Grab Indonesia PT. Aria Ruth Deory)* (Doctoral dissertation).

¹³ Fuad, F., Istiqomah, I., & Achmad, S. (2020). Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru

2. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia¹⁴
3. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyerasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia.¹⁵
4. Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.¹⁶

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu

Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah. *Indonesian Journal of Law and Policy Studies*, 1(1), 55-64.

¹⁴ Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.

¹⁵ Moertiono, R. J. (2021). Perjanjian Kredit Pemilikan Rumah dalam Perspektif Teori Perlindungan Hukum. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(3), 252-262.

¹⁶ Mustamu, J. (2014). Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah (Kajian Tentang Ruang Lingkup Dan Hubungan Dengan Diskresi). *Sasi*, 20(2), 21-27.

perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Pengertian perlindungan hukum adalah Segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak - hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.¹⁷

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

B. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Negara Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang. Meskipun tergolong dalam negara berkembang, pemerintah tidak mengabaikan tugas yang telah dilakukan manusia, dan memandang manusia sebagai pemegang peranan penting dimana kerja sebagai suatu hasil yang utama dan mulia. Manusia berperan utama dalam melaksanakan tugas dan wewenang berdasarkan kualitas

¹⁷ Dwiputra, M. S. (2022). The Principles of the Trilogy of Justice and the Principle of Aanmaning Perspectives The Binding Power of Court Decisions. *Focus Journal Law Review*, 2(1).

dan kompeten masing-masing untuk mewujudkan tujuan nasional. Kualitas dan kompeten manusia merupakan penentu utama berjalan tidaknya suatu organisasi. Organisasi yang dimaksud adalah pemerintahan, sedangkan manusia yang terlibat dalam organisasi disebut sebagai pegawai.

Kewajiban utama pemerintah yaitu menjadi pengembang Amanat Penderitaan Rakyat.¹⁸ Pemerintah wajib memberikan perlindungan baik secara fisik maupun non fisik kepada setiap warga negara, khususnya para pekerja. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah berupa peraturan perundangan yang mengatur terkait masalah kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara meliputi waktu kerja, cuti, gaji dan tunjangan, jaminan sosial, dan lain sebagainya.

Pegawai merupakan modal pokok dan wajib mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta atas apa yang telah dikerjakan.¹⁹ Keberhasilan suatu tujuan tertentu tergantung pada kompeten dan kualitas dari pegawai yang melaksanakan tugas dan wewenang. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, definisi pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada pemerintahan baik di perusahaan maupun tempat lainnya.

Pendapat lain menyebutkan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia yang dibutuhkan dan menjadi modal utama baik secara jasmani dan rohani untuk mewujudkan tujuan tertentu suatu organisasi.²⁰ Jadi ditarik

¹⁸ Hidayah, E. N. (2023). *Kajian yuridis pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Merdeka Pasuruan).

¹⁹ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hlm. 5.

²⁰ Koni, A., Albayan, H. A., Rusmana, F. D., Hatta, I. M., Juhadi, J., & Kurniawan, W.

kesimpulan pegawai adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu badan atau organisasi tertentu, baik di lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha.²¹

Pegawai terbagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan definisi Pegawai Negeri Sipil yaitu:

“Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”²²

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

“Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”²³

Pegawai yang kompeten dan memiliki keterampilan dalam bekerja akan menghasilkan sesuatu yang berguna. Perlunya penggerakkan pada pegawai khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk membantu tugas dan wewenang Pegawai Negeri Sipil dalam upaya mewujudkan tujuan

(2021). Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-konsep dan Implementasi).

²¹ A.W. Widjaja, Administrasi Kepegawaian, Rajawali, Jakarta, 2006, hlm 113

²² Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

²³ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

pembangunan nasional.

PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat atas dasar pekerjaan untuk melaksanakan tugas pemerintahan untuk jangka waktu yang ditentukan oleh pengawas kepegawaian sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Kehadiran PPPK dalam kepemimpinan ASN menegaskan bahwa seluruh PNS tidak harus berstatus PNS, namun bisa berstatus pegawai kontrak dalam jangka waktu tertentu. Hal ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja baru yang menumbuhkan suasana kompetensi birokrasi berbasis kinerja.²⁴

C. Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban merupakan dua hal yang tidak dipisahkan dan saling terkait satu sama lain. Hak dapat diperoleh apabila kita telah melaksanakan kewajiban-kewajiban tertentu. Secara umum definisi hak adalah kekuasaan mutlak seseorang untuk melakukan sesuatu yang diatur dalam undang-undang. Hak merupakan sesuatu sifatnya yang mutlak menjadi milik kita, dan penggunaannya tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain.²⁵ Kewajiban adalah sesuatu yang wajib dikerjakan, dan dilakukan dengan tanggung jawab. Berbeda dengan hak, kewajiban dapat dilimpahkan kepada orang lain apabila diperkuat dengan alasan-alasan tertentu.²⁶

Diangkatnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk

²⁴ Diklat Prajabatan Cpnsd Tenaga, Kota Se-Nusa Tenggara Barat, and Mata Diklat, “Manajemen Aparatur Sipil Negara,” 2017.

²⁵ SUSWANTORO, S. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Tersangka Dalam Batas Waktu Penyidikan Tindak Pidana Umum Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA).

²⁶ Tedi Sudrajat, S. H., & Endra Wijaya, S. H. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintahan*. Bumi Aksara.

membantu Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional. PPPK diberikan hak dan kewajiban yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

1. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
2. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
8. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.”²⁷

Hak-hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

²⁷ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

“PPPK berhak memperoleh:

1. Gaji dan tunjangan

Seseorang dapat memperoleh gaji atau upah apabila telah melakukan suatu pekerjaan tertentu. Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan dan diterimakan sebagai pengganti jasa atas hasil yang diberikan karena telah melaksanakan tugastugas tertentu yang sifatnya konstan. Gaji dan Tunjangan PPPK diatur dalam Pasal 101 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
- b. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
- c. Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.
- d. Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain gaji yang layak, PPPK juga diberikan tunjangan kerja sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Definisi dari tunjangan adalah tambahan uang sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tujuannya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Tunjangan kerja antara masing-masing PPPK berbeda sesuai yang ditentukan oleh instansi yang merekrut PPPK tersebut

Tunjangan PPPK di Pemerintah Pusat lebih besar daripada tunjangan

yang diberikan kepada PPPK di Pemerintah Daerah, dan tunjangan Pemerintah Provinsi lebih besar dari tunjangan yang diberikan di Pemerintah Kabupaten.²⁸ Jadi besar gaji dan tunjangan antara PPPK berbeda satu sama lain yang ditentukan berdasarkan kemampuan dan kualitas pegawai, resiko dari pekerjaan, serta jabatan pegawai sesuai bidangnya.

a. Cuti

Cuti didefinisikan sebagai keadaan dimana pegawai tidak dapat masuk kerja karena suatu alasan tertentu yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti atau ijin tidak masuk merupakan hak masing-masing pegawai.

b. Perlindungan

Perlindungan berupa jaminan-jaminan diberikan kepada tiap pegawai untuk mengayomi dan mewujudkan kesejahteraan bagi pegawai. Perlindungan untuk PPPK diatur dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dimana pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- a) jaminan hari tua;
- b) jaminan kesehatan;
- c) jaminan kecelakaan kerja;
- d) jaminan kematian; dan

²⁸ TULMUNA, R. (2024). *PENGARUH TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI (Studi Kasus di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Bireuen)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MALIKUSSALEH).

- e) bantuan hukum.
- 2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.
- 3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.”

a) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diberikan kepada PPPK yang telah memenuhi persyaratan tertentu. Dengan adanya program jaminan hari tua, PPPK akan mendapat penghasilan yang pasti pada saat mereka sudah tidak bekerja lagi.

b) Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan diberikan kepada PPPK tujuannya untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masing-masing pegawai yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Jaminan kesehatan berupa perawatan medis dan biaya pengobatan gratis untuk pegawai.

c) Jaminan Kecelakaan Kerja

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada PPPK tujuannya untuk memberikan perlindungan kepada pegawai dan meminimalisir terjadinya kematian atau cacat yang terjadi karena kecelakaan kerja.

d) Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan kepada ahli waris dari pegawai yang meninggal dunia tujuannya untuk meringankan beban dari keluarga. Bantuan yang diberikan berupa biaya pemakaman atau bantuan dalam bentuk uang.

e) Bantuan Hukum

Bantuan hukum diberikan kepada PPPK yang sedang berperkara di pengadilan terkait dengan pelaksanaan tugas dan wewenang pegawai.

f) Pengembangan kompetensi

Pengembangan kompetensi erat kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi yang diberikan untuk PPPK terkait dengan pengembangan ilmu pengetahuan, kompeten pegawai, sikap dan perilaku, serta cara berfikir dan pengambilan keputusan pegawai dalam bekerja. Pengembangan kompetensi untuk PPPK diatur dalam Pasal 102 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu:

- (1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- (2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan

sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.²⁹

Instansi Pemerintah mengadakan pengembangan kompetensi tiap tahun yang dapat diikuti oleh semua pegawai PPPK. Tujuan pengembangan kompetensi tersebut untuk mengevaluasi dan menjadikan bahan pertimbangan bagaimana kualitas kinerja pegawai dari tahun ke tahun.

D. Bentuk dan Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dalam mewujudkan “berlangsungnya kegiatan administrasi negara” pelaksanaannya dilakukan oleh aparatur sipil negara sebagai sumber daya manusia penggerak birokrasi pemerintah. Aparatur sipil negara dan pengisian jabatan administrasi negara bekerja atas dasar otoritas yang sah yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Barulah setelah ia memiliki kewenangan yang sah, aparatur sipil negara sebagai penggerak birokrasi pemerintah melakukan pelayanan publik untuk masyarakat. Pengertian hukum administrasi kepegawaian, yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hukum:

Untuk menciptakan keteraturan dan ketertiban, keamanan dan sebagainya dalam melaksanakan suatu kegiatan atau organisasi.

2. Administrasi:

- a. Dalam arti sempit merupakan tata usaha (*clericalwork*)
- b. Dalam arti luas merupakan kegiatan sekelompok manusia yang dilakukan melalui tahapan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam arti luas ini administrasi mencakup dalam arti: Proses, Fungsional dan Institusional.

²⁹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

c. Kepegawaian: dibatasi hanya pada Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Dapat dikemukakan bahwa administrasi kepegawaian adalah segenap aktivitas yang bersangkut paut dengan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Aktivitas tersebut dijelaskan, terkait masalah penerimaan, pengangkatan, pengembangan, balas jasa sampai pada pemberhentian atau pension. Setelah lebih dari 16 (enam belas) tahun akhirnya Pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu perubahan besar ialah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua jenis Kepegawaian yakni PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia mumpuni dan profesional yang selama ini kompetensinya mungkin tidak banyak didapatkan pada PNS. PPPK yang berlatar belakang profesional dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas sehingga ketika pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak PPPK pun dapat selesai, dengan demikian pemerintah tidak punya beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya.

Sebagai negara hukum, pentinglah untuk memastikan kedudukan Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur di dalam sebuah Peraturan Pemerintah sebagai konsekuensi perintah langsung dari Pasal 94 sampai 107 UU Nomor 5 Tahun 2014. Penyebab belum ditetapkannya peraturan pemerintah lainnya karena rancangan peraturan pemerintah yang satu dengan yang lainnya memiliki korelasi yang berpengaruh terhadap keuangan negara serta mengenai pengembangan karier dan kompetensi pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Jenis kedudukan dalam konteks penulisan ini termasuk kedalam *achieved* status karena posisi PPPK sebagai salah satu penyelenggara pemerintahan yang memenuhi syarat tertentu berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 5 Tahun 2014. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yang dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hubungan hukum yang bersifat keperdataan atau hubungan hukum yang bersifat kontraktual.

Dengan demikian yang membedakan antara PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah hubungan hukumnya. Dengan adanya perbedaan hubungan hukum tersebut maka tentu aturan yang berlaku bagi PNS tidak berarti berlaku juga untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hubungan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang sebatas hubungan secara perdata maka memang diperlukan kejelasan dari sisi aturan dan kesepakatan dari sejak rekrutment sampai bagaimana hubungan kerja berakhir. Selain itu, perlu juga ditetapkan secara jelas dari awal mengenai jenis pekerjaan dan hak serta kewajibannya. Dengan begitu ada kepastian secara hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.³⁰

³⁰ Lusi Tutur Mulia, “Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Pendidikan*

E. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Manajemen PPPK merupakan pengelolaan pegawai negeri sipil kontrak untuk menghasilkan pegawai pemerintah kontrak yang profesional dengan nilai-nilai inti, beretika profesi, bebas dari campur tangan politik, bebas dari korupsi, konspirasi dan praktik neo-optimis. Pengelolaan PPPK meliputi identifikasi kebutuhan, pengadaan, evaluasi kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, remunerasi, disiplin, kontrak kerja dan perlindungan. Ruang lingkup organisasi pengelola PPPK sesuai dengan model pengelolaan SDM mulai dari perencanaan hingga pemberhentian.³¹

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memiliki profesi dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berdasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon dalam rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Tambusai, Volume 7, Nomor 1, 2023, hlm. 2283.

³¹Ladiatno Samsara, "Manajemen Kinerja Dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman Dari Pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian," *Jejaring Administrasi Publik* 13, no. 1 (2021): 1–17.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, hak dan kewajiban, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Di dalam manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur mengenai kriteria dan jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, hak dan kewajiban, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen PPPK meliputi: (a) Penetapan kebutuhan; (b) Pengadaan; (c) Penilaian kinerja; (d) Penggajian dan tunjangan; (e) Pengembangan kompetensi; (f) Pemberian penghargaan; (g) Disiplin; (h) Pemutusan hubungan perjanjian kerja; (i) Perlindungan. Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara

objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Perencanaan dilakukan dengan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tahapan yang harus dilalui sebelum dilakukannya perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah penetapan kebutuhan dan pengadaan. Penetapan kebutuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja mengharuskan pemerintah untuk menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang diperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan yang ditetapkan melalui keputusan menteri.

Tujuan dari pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah untuk mengisi jabatan tertentu yang kosong dalam instansi pemerintahan. Pengadaan para calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Penerimaan para calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara

objektif, berdasarkan kmpetensi, kualifikasi, kebutuhan pemerintah. Pengangkatan calon Pegawa Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), dengan masa perjanjian kerja paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Instansi pemerintah yang yang berwenang melaksanakan pengadaan adalah panitia seleksi nasional pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, panitia seleksi instansi pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan instansi pembina Jabatan Fungsional (JF). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja hanya bekerja berdasarkan jangka waktu yang ditetapkan dan Pegawao Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jika Pegawai Pemerimtah dengan Perjanjian Kerja ingin diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon Pegawai Negeri Sipil dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, jenis-jenis jabatan dalam ASN yang dapat diisi oleh PPPK adalah Jabatan Pimpinan Tertinggi atau yang disingkat dengan JPT dan Jabatan Fungsional atau yang disingkat dengan JF. Selain JPT dan JF ada pula jabatan lain yang dapat diisi oleh PPPK, akan tetapi jabatan tersebut akan ditetapkan oleh menteri, jabatan PPPK yang ditetapkan oleh menteri ini adalah jabatan yang sifatnya hanya menjalankan fungsi manajemen pada instansi pemerintah dan bukan jabatan struktual.

F. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Manajemen PPPK

Terbitnya Peraturan Pemerintah (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) membuka peluang kalangan profesional untuk menjadi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Profesional dapat mengisi Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tertentu. Untuk menjadi PPPK, PP 49/2018 ini menetapkan batas pelamar PPPK terendah adalah 20 tahun dan tertinggi satu tahun sebelum batas usia jabatan tertentu. Misalnya, untuk tenaga guru yang batas usia pensiunnya 60 tahun, berarti bisa dilamar oleh warga negara Indonesia yang berusia 59 tahun. Demikian juga untuk jabatan lain.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), rekrutmen PPPK juga melalui seleksi. Ada dua tahapan seleksi yang harus dilalui, yakni seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK, wajib mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi.³²

³² “PP No. 49/2018 Buka Peluang Profesional Menjadi ASN,” kementerian pemberdayaan aparatu negara dan reformasi birokrasi, 2018, <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/pp-no-49-2018-buka-peluang-profesional-menjadi ASN>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Adapun waktu yang digunakan peneliti ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2024, sampai dengan April 2025.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dalam fenomena kehidupan yang sebenarnya terjadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dapat diartikan sebagai rangkaian atau proses menjaring informasi, dari kondisi sewajarnya dalam kehidupan objek, dihubungkan dengan pemecahan masalah, baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. Penelitian kualitatif dimulai dengan mengumpulkan informasi dalam situasi sewajarnya untuk dirumuskan menjadi suatu generalisasi yang dapat diterima oleh akal sehat.³³

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kualitatif. Penelitian ini didasarkan atas karakteristik pertanyaan peneliti, ketegasan, dan kekuatan dalam analisis, perspektif yang khusus dan unik untuk menghasilkan realitas yang menyeluruh. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Data tersebut berasal dari observasi dan wawancara. Jadi,

³³Nawawi Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Madauniversity Press, 1992), hlm. 209.

penelitian ini akan berisi kutipan data untuk memberikan gambaran terkait dengan objek yang akan diteliti oleh peneliti.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan melakukan survey pengamatan secara langsung terhadap kondisi yang ada di lokasi penelitian.³⁴

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diambil sebagai penunjang data primer tanpa harus terjun langsung ke lapangan. Berupa dokumen-dokumen resmi, buku-buku hukum, baik jurnal atau artikel yang ada koherensinya dengan penelitian ini maupun hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan lain sebagainya.³⁵

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi sebagai pengamatan dan pencatatan yang dilakukan peneliti secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi juga salah satu alat pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis dengan gejala-gejala yang diselidiki.³⁶

³⁴ Fitri Ramadona, Helga Yermadona, and Selpa Dewi, “Analisis Kerusakan Jalan Raya Pada Lapis Permukaan Dengan Metode Pavement Condition Index (Pci) Dan Metode Bina Marga (Studi Kasus Ruas Jalan Landai Sungai Data Sta 0+ 000–Sta 2+ 000),” *Ensiklopedia Research and Community Service Review* 2, no. 2 (2023): 15–20.

³⁵ Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), Hlm. 31.

³⁶ Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2005), hlm. 70.

2. Wawancara

Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi. Wawancara dilakukan dengan tujuan memperoleh informasi yang aktual. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.³⁷

3. Sampel Rujukan Berantai atau *Snowball Sampling*

Snowball Sampling didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel non-probabilitas dimana sampel memiliki sifat yang jarang ditemukan. Teknik pengambilan sampel ini, dimana subjek yang ada memberikan rujukan untuk merekrut sampel yang diperlukan untuk studi penelitian³⁸

F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kualitatif, dimana metode ini adalah suatu metode yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya seperti yang terjadi di lapangan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, dengan demikian masalah ini dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan inti permasalahannya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yaitu:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu kegiatan yang penting karena tanpa data penelitian tidak akan mencapai tujuannya. Secara khusus menggunakan

³⁷ Muhammin, *Metode Penelitian Hukum*,...hlm. 95.

³⁸ Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Medan Area Tahun 2022

berbagai teknik pengumpulan data seperti teknik observasi, pertanyaan, survei, catatan lapangan, catatan harian, peta, dan lain-lain.³⁹

2. Reduksi Data

Suatu bentuk analisis yang menajamkan menggolomkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu dan mengelompokkan data dengan cara sedemikian sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat di tarik dan diverifikasi.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian, penyajian data yang lebih baik merupakan suatu cara yang utama bagi analisis kualitatif yang valid.

4. Verifikasi

Verifikasi data mengecek kembali data-data yang sudah terkumpul untuk mengetahui keabsahan datanya apakah benar-benar sudah valid dan sesuai dengan yang di harapkan.⁴⁰

G. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, dan trigulasi.

1. Perpanjangan Pengamatan

Perpanjangan pengamatan peneliti lakukan kembali ke lapangan untuk observasi dan wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui.

³⁹ Iqlima Firdaus et al., “Model-Model Pengumpulan Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas,” *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1, no. 2 (2023): 105–13.

⁴⁰ Sukur Kolil, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Pustaka Media, 2006), hlm 134.

Sehingga hubungan peneliti dengan narasumber akan terbentuk *rappor* (semakin akrab).

2. Peningkatan Ketekunan Dalam Penelitian

Peneliti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkan secara pasti dan sistematis.

3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari bagian sumber, berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian, terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan merupakan institusi pemerintahan daerah yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan di wilayah Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara.⁴¹ Sebagai perangkat daerah, dinas ini memiliki peran strategis dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan pendidikan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fokus utama dinas ini adalah meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan yang efektif dan efisien, serta memastikan akses pendidikan yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat.⁴²

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan mengelola berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah.⁴³ Pengelolaan ini mencakup aspek kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, serta evaluasi dan pengawasan mutu pendidikan. Melalui pendekatan yang holistik, dinas ini berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan peserta didik secara optimal.

⁴¹ Apriliani, L. (2021). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

⁴² Solichin, M. (2015). Implementasi kebijakan pendidikan dan peran birokrasi. *Religi: Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148-178.

⁴³ Apriliani, L. (2021). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan pendidikan adalah pengumpulan dan pengolahan data pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan memanfaatkan sistem Data Pokok Pendidikan (Dapodik) untuk mengelola informasi terkait satuan pendidikan, peserta didik, tenaga pendidik, dan sarana prasarana. Data ini menjadi dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program-program pendidikan di tingkat kota. Dengan data yang akurat dan terkini, dinas dapat mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁴⁴

Upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Program ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu, dinas juga mendorong partisipasi aktif guru dalam kegiatan ilmiah dan forum pendidikan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mereka.

Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan juga berperan dalam pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Pengelolaan ini mencakup proses rekrutmen, penempatan, evaluasi kinerja, serta pemberian hak dan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan pengelolaan yang baik, diharapkan P3K dapat berkontribusi secara maksimal dalam meningkatkan mutu pendidikan di kota ini.

Dalam hal sarana dan prasarana, Dinas Pendidikan Kota

⁴⁴ ANNISA, P. (2024). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 BANDAR LAMPUNG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).

Padangsidimpuan bertanggung jawab atas pembangunan, pemeliharaan, dan pengawasan fasilitas pendidikan. Fasilitas yang memadai sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif. Dinas juga memastikan bahwa setiap satuan pendidikan memiliki akses terhadap sumber daya yang diperlukan, termasuk teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung pembelajaran digital.⁴⁵

Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan aktif menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta. Kerja sama ini bertujuan untuk memperluas akses dan meningkatkan kualitas pendidikan melalui program-program yang inovatif dan berkelanjutan. Kolaborasi ini juga mencakup penyediaan beasiswa, program literasi, dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter peserta didik.⁴⁶

Dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan berkomitmen untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Dinas mendorong penggunaan platform pembelajaran daring, pengembangan konten digital, dan pelatihan guru dalam pemanfaatan teknologi pendidikan. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa peserta didik memiliki keterampilan digital yang diperlukan di abad ke-21.

Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan juga memberikan perhatian

⁴⁵ Alfian, M., Hasibuan, M. A., & Ratonggi, R. (2024). Peranan Komite Sekolah dalam Meningkatkan Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Sipirok, Kecamatan Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 219-236.

⁴⁶ Dianto, I. (2018). Problematika pendamping desa profesional dalam pemberdayaan masyarakat desa di Kota Padangsidimpuan.

khusus pada pendidikan inklusif. Dinas berupaya memastikan bahwa anak-anak dengan kebutuhan khusus mendapatkan akses pendidikan yang setara dan berkualitas. Program pendidikan inklusif mencakup pelatihan guru, penyesuaian kurikulum, dan penyediaan fasilitas yang mendukung pembelajaran bagi semua peserta didik.

Dalam rangka meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan secara rutin menyampaikan laporan kinerja dan capaian program kepada publik.⁴⁷ Laporan ini mencakup informasi tentang penggunaan anggaran, hasil evaluasi program, dan rencana strategis ke depan. Dengan demikian, masyarakat dapat memantau dan memberikan masukan terhadap penyelenggaraan pendidikan di kota ini.

Secara keseluruhan, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan memainkan peran kunci dalam pembangunan sumber daya manusia melalui penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas.⁴⁸ Dengan berbagai program dan inisiatif yang dijalankan, dinas ini berupaya menciptakan sistem pendidikan yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan, guna mempersiapkan generasi muda yang kompeten dan berdaya saing di tingkat nasional maupun global.

2. Visi misi dinas Pendidikan Kota Padang Sidimpuan

Berikut adalah visi dan misi Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

⁴⁷ Apriliani, L. (2021). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

⁴⁸ Azhari, A., Mustafa, M., Meisari, E. D., & Anggarista, E. T. S. (2023). Pengembangan badan usaha milik desa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia: Kualitas sumber daya manusia; BUMDes; strategi pengembangan usaha. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 14(2), 82-92.

a. Visi

"Terwujudnya Pendidikan Berkualitas, Merata, dan Berdaya Saing dalam Bingkai Syariat Islam."

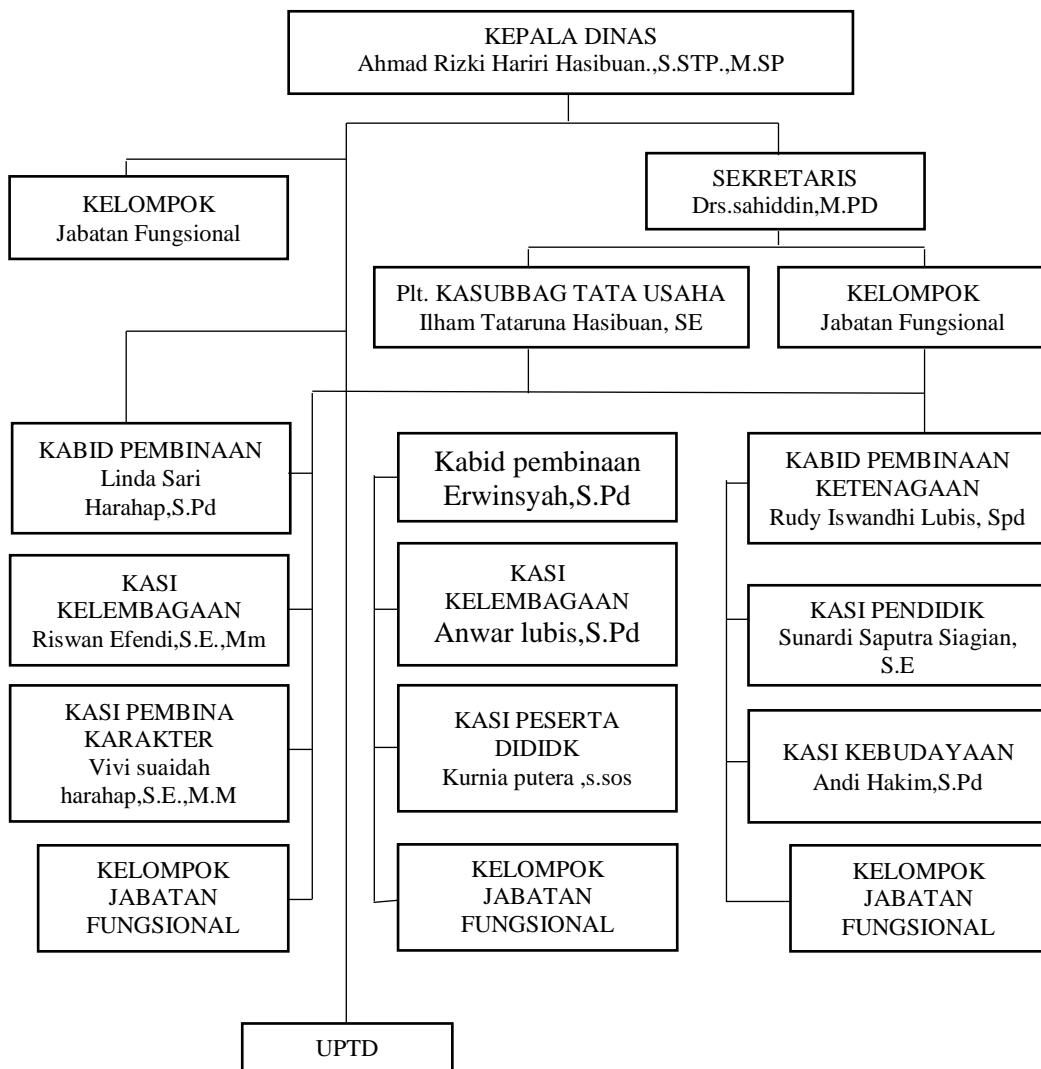
b. Misi

- 1) *Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Pendidikan Melalui pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan, pembaruan kurikulum sesuai perkembangan zaman, serta penyediaan fasilitas pendidikan yang memadai.*
- 2) *Memastikan Pemerataan Pendidikan di Seluruh Wilayah Padangsidimpuan Dengan mengembangkan program pendidikan bagi daerah terpencil dan kurang berkembang, agar tidak ada daerah yang tertinggal dalam hal akses pendidikan.*
- 3) *Menerapkan Nilai-nilai Syariat Islam dalam Sistem Pendidikan Memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tidak hanya berorientasi pada ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga mengedepankan nilai-nilai Islam dalam setiap aspek pembelajaran.*
- 4) *Mengembangkan Pendidikan Vokasi dan Keterampilan Dengan mendorong penguatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan pendidikan berbasis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar kerja.*

3. Struktur Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Struktur Dinas Pendidikan di Indonesia biasanya terdiri dari beberapa bagian yang menangani berbagai aspek pengelolaan dan pengembangan

pendidikan. Berikut adalah gambaran umum struktur Dinas Pendidikan di Kota Padang Sidempuan.



4. Fungsi Dinas Pendidikan Kota Padangsidempuan

Fungsi Dinas Pendidikan adalah untuk mengelola, merencanakan, mengembangkan, serta mengawasi pelaksanaan pendidikan di wilayah tertentu, baik di tingkat dasar, menengah, maupun pendidikan non-formal. terhadap

pendidikan berkualitas.⁴⁹

5. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap P3K Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) merupakan bagian penting dari kebijakan kepegawaian nasional, khususnya dalam menciptakan kepastian hukum dan keadilan bagi aparatur sipil negara yang tidak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).⁵⁰

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur bahwa P3K berhak memperoleh perlindungan hukum, baik dalam aspek administratif, sosial, maupun ketenagakerjaan. Hal ini menjadi landasan penting bagi instansi pemerintah, termasuk Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan kepegawaian yang adil dan berkeadilan.

Implementasi perlindungan hukum terhadap P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dapat dilihat melalui beberapa aspek utama.

Pertama, dari aspek kontrak kerja yang dibuat secara tertulis antara P3K dengan instansi pemerintah.⁵¹ Kontrak ini memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak secara jelas, termasuk masa kerja, jenis pekerjaan, hak atas gaji, tunjangan, cuti, dan perlindungan jaminan sosial. Kontrak yang sah dan

⁴⁹ Hadijaya, Y. (2012). Administrasi pendidikan.

⁵⁰ YUSUF, M. F. KEPASTIAN HUKUM PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA PASCA DITERBITKANNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.

⁵¹ Agutina, S. (2022). *Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

transparan menjadi bentuk awal perlindungan hukum yang wajib dilaksanakan oleh instansi pengguna.

Kedua, pelaksanaan hak-hak P3K secara nyata, seperti pemberian gaji sesuai ketentuan, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan hak atas cuti tahunan, merupakan bentuk nyata dari implementasi perlindungan hukum. Dalam praktiknya, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan telah berupaya memenuhi hak-hak tersebut dengan mengikuti ketentuan peraturan perundangan dan Peraturan Pemerintah terkait manajemen P3K. Hal ini memberikan rasa aman dan kepastian kerja bagi para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus P3K.

Ketiga, penyelesaian sengketa kepegawaian juga menjadi bagian dari perlindungan hukum yang diatur dalam Undang-Undang. Apabila terjadi perselisihan antara P3K dan instansi, maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme administratif terlebih dahulu, dan dapat dilanjutkan ke lembaga peradilan administrasi. Dalam konteks ini, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan wajib menyediakan ruang penyelesaian yang adil dan transparan, serta tidak bersifat diskriminatif terhadap P3K.

Namun demikian, implementasi perlindungan hukum terhadap P3K tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran daerah, keterlambatan penyaluran tunjangan, serta belum optimalnya pengawasan terhadap pelaksanaan kontrak kerja. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari pihak Dinas Pendidikan untuk terus meningkatkan pelayanan kepegawaian berbasis regulasi yang berlaku, termasuk melalui penguatan

sistem pengawasan internal dan pembinaan terhadap manajemen SDM.

Secara keseluruhan, implementasi perlindungan hukum terhadap P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan telah mengacu pada ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Namun, agar perlindungan tersebut benar-benar dirasakan oleh seluruh pegawai, dibutuhkan sinergi antara peraturan, pelaksanaan teknis, serta pengawasan yang berkesinambungan. Dengan demikian, keberadaan P3K dapat semakin diakui, dihargai, dan terlindungi secara hukum dalam menjalankan tugasnya sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara.

6. Tanggapan Atau Persepsi PPPK Terhadap Pelaksanaan Perlindungan Hukum Oleh Dinas Pendidikan Kota Padang Sidimpuan

Persepsi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) terhadap implementasi perlindungan hukum oleh Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan menunjukkan adanya keberagaman pandangan, yang mencerminkan pengalaman kerja dan pemahaman mereka terhadap regulasi yang berlaku. Sebagian besar P3K memandang bahwa perlindungan hukum yang diberikan oleh dinas sudah mulai terealisasi, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan peningkatan kualitas pelaksanaan.

P3K umumnya merasa dihargai dengan adanya kejelasan kontrak kerja yang mengatur secara rinci tentang hak dan kewajiban mereka, serta masa kerja yang ditetapkan.⁵² Kontrak kerja ini menjadi dasar hukum yang memberikan

⁵² GANEFRI, P. PROBLEMATIKA DAN TUNTUTAN KEBIJAKAN TENTANG STATUS KEPEGAWAIAN GURU HONORER.

kepastian terhadap status kepegawaian mereka, meskipun masih ada yang mengeluhkan keterlambatan dalam penandatanganan kontrak ulang setiap tahunnya, yang menimbulkan kekhawatiran terhadap kelangsungan pekerjaan.

Terkait hak atas gaji dan tunjangan, para P3K menyampaikan bahwa Dinas Pendidikan telah menjalankan kewajiban secara rutin, walaupun sempat terjadi keterlambatan pada waktu-waktu tertentu. Keterlambatan ini dinilai mengganggu stabilitas ekonomi para pegawai, terutama karena mereka tidak memiliki kepastian jaminan pensiun sebagaimana PNS, sehingga mereka berharap adanya sistem yang lebih tertib dalam hal administrasi keuangan.

Dalam hal jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan, sebagian besar P3K mengakui bahwa mereka telah didaftarkan dan menerima manfaat dari program tersebut. Namun, tidak semua memahami secara utuh hak-hak hukum yang dapat mereka akses jika terjadi pelanggaran kontrak atau ketidakadilan dalam pelaksanaan tugas. Ini menunjukkan bahwa perlu adanya sosialisasi lanjutan dari pihak Dinas terkait perlindungan hukum dan prosedur pengaduan administratif.

Persepsi lainnya muncul terkait status dan posisi kerja. Sebagian P3K masih merasa adanya perbedaan perlakuan antara mereka dan PNS, baik dalam hal kesempatan pengembangan karier, pelatihan, maupun pelibatan dalam kegiatan-kegiatan kedinasan.⁵³ Meskipun Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 menekankan kesetaraan profesionalisme antara PNS dan P3K, pada

⁵³ Amiruddin, A. (2021). ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BIAK NUMFOR= PERFORMANCE ANALYSIS OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE DEMOGRAPHY AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF BIAK NUMFOR REGENCY (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

tataran praktik, masih ada perasaan diskriminasi yang dirasakan oleh sebagian pegawai kontrak tersebut.

Tanggapan P3K juga mencakup persoalan jenjang karier dan perlindungan hukum apabila terjadi pemutusan kontrak yang tidak sesuai prosedur.⁵⁴ Sebagian menyatakan kekhawatiran terhadap minimnya informasi dan ketidakjelasan mekanisme hukum yang bisa mereka tempuh apabila hak mereka tidak terpenuhi. Mereka berharap adanya pembentukan tim pendampingan atau bagian khusus di Dinas Pendidikan yang dapat menampung keluhan dan memberi bimbingan hukum secara langsung.

Kendati demikian, para P3K juga mengapresiasi berbagai langkah Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih akomodatif dan terbuka terhadap keluhan pegawai. Sikap komunikatif dari beberapa pejabat struktural di lingkungan dinas dinilai sebagai upaya positif untuk membangun kepercayaan dan kenyamanan kerja di antara P3K dan instansi.

Secara umum, persepsi P3K terhadap perlindungan hukum di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan berada pada posisi moderat-positif. Mereka mengakui adanya kemajuan dalam sistem administrasi dan pelaksanaan hak-hak dasar, namun tetap menuntut adanya peningkatan dalam perlakuan yang adil, keterbukaan informasi, dan penguatan regulasi pelaksanaan. Harapan mereka adalah agar Dinas Pendidikan dapat terus berkomitmen terhadap prinsip keadilan dan profesionalisme dalam pengelolaan SDM berbasis

⁵⁴ Setiawan, J. (2020). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Cikokol* (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).

kontrak.⁵⁵

7. Penghambat Perlindungan Hukum Terhadap P3K Di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), terdapat sejumlah faktor yang menjadi penghambat optimalisasi kebijakan, baik secara struktural maupun teknis. Hambatan-hambatan ini dapat memengaruhi kualitas hubungan kerja antara P3K dan instansi pemerintah, serta berpotensi menurunkan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas kedinasan.

- a. Minimnya pemahaman terhadap regulasi menjadi kendala utama yang dihadapi baik oleh P3K maupun oleh pihak pengelola kepegawaian di Dinas Pendidikan. Sebagian P3K belum sepenuhnya memahami isi dan makna dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, termasuk hak dan kewajiban yang melekat dalam status kepegawaian mereka. Hal ini menyebabkan mereka kurang aktif dalam menuntut hak atau melaporkan apabila terjadi pelanggaran administratif, karena khawatir berdampak pada status kerja mereka.
- b. keterbatasan anggaran daerah turut menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum secara maksimal. Terbatasnya alokasi anggaran berdampak pada keterlambatan pembayaran hak-hak P3K, seperti gaji dan tunjangan. Selain itu, anggaran yang terbatas juga membuat program pelatihan hukum dan sosialisasi regulasi kepegawaian jarang

⁵⁵ Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

- dilaksanakan, padahal kegiatan tersebut penting untuk memperkuat pemahaman hukum para pegawai kontrak.
- c. kurangnya sistem pengawasan internal dan mekanisme pengaduan yang jelas juga menjadi penghambat dalam memberikan perlindungan hukum yang adil kepada P3K. Belum adanya unit khusus yang menangani perlindungan hak-hak P3K secara spesifik menyebabkan keluhan atau persoalan hukum pegawai tidak tersalurkan secara sistematis. Hal ini menciptakan kesenjangan antara peraturan normatif dan pelaksanaan di lapangan.
 - d. perlakuan diskriminatif dalam lingkungan kerja juga menjadi penghambat psikologis yang cukup signifikan. Meskipun secara hukum P3K memiliki kedudukan yang sejajar dalam profesionalisme dengan PNS, namun dalam praktiknya masih terdapat perbedaan dalam perlakuan, terutama dalam hal pengembangan kompetensi, promosi jabatan, dan pelibatan dalam kegiatan struktural. Perbedaan perlakuan ini menurunkan semangat kerja dan kepercayaan diri sebagian P3K, serta memengaruhi efektivitas hubungan kerja.
 - e. belum adanya kebijakan daerah yang menguatkan perlindungan hukum P3K secara teknis juga merupakan hambatan tersendiri. Pemerintah daerah belum menetapkan peraturan turunan atau petunjuk teknis di tingkat kabupaten/kota untuk mengatur implementasi perlindungan hukum terhadap P3K secara lebih rinci dan operasional. Padahal, kejelasan teknis sangat dibutuhkan untuk menjamin kesetaraan hak dan pengakuan profesionalisme

P3K di lingkungan Dinas Pendidikan.

Dengan memahami berbagai hambatan tersebut, diharapkan pihak Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan bersama Pemerintah Daerah dapat melakukan evaluasi dan perbaikan kebijakan secara berkelanjutan, agar perlindungan hukum terhadap P3K tidak hanya menjadi norma dalam undang-undang, tetapi juga menjadi kenyataan dalam praktik birokrasi sehari-hari.

8. Upaya atau Solusi Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan dalam Perlindungan Hukum terhadap P3K

Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa setiap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) mendapatkan perlindungan hukum sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen ASN. Dalam rangka mengatasi berbagai hambatan yang ditemukan di lapangan, Dinas Pendidikan telah berupaya menerapkan sejumlah solusi strategis. Berikut beberapa upaya Dinas Pendidikan dalam perlindungan hukum terhadap PPPK.

- a. Penyusunan dan penegasan perjanjian kerja yang transparan dan akuntabel menjadi langkah awal dalam memberikan perlindungan hukum. Dinas Pendidikan berupaya memastikan bahwa setiap P3K memahami dengan jelas isi kontrak kerja mereka, termasuk hak-hak dasar seperti gaji, tunjangan, cuti, serta prosedur pengaduan apabila terjadi pelanggaran. Kontrak ini tidak hanya menjadi dasar administratif, tetapi juga merupakan

- jaminan perlindungan secara hukum.
- b. Peningkatan sosialisasi regulasi kepegawaian kepada seluruh P3K, baik melalui pelatihan, bimbingan teknis, maupun forum diskusi, merupakan salah satu bentuk upaya Dinas Pendidikan dalam memperkuat kesadaran hukum. Dengan memahami ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan aturan pelaksananya, P3K diharapkan dapat lebih proaktif dalam menjaga hak dan melaksanakan kewajiban secara profesional.
- c. Dinas Pendidikan juga berupaya membangun mekanisme pengaduan internal yang responsif dan terbuka, agar setiap permasalahan yang berkaitan dengan perlindungan hukum dapat ditindaklanjuti secara cepat dan tepat. Melalui kerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta Inspektorat, Dinas berusaha menciptakan sistem yang dapat menampung keluhan P3K dan menyelesaiannya sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum.
- d. Penguatan komunikasi dan koordinasi antar pihak terkait, termasuk antara P3K, kepala sekolah, pengawas pendidikan, serta pejabat struktural di lingkungan Dinas Pendidikan, menjadi solusi yang terus dikembangkan. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta meminimalisir potensi konflik atau pelanggaran yang dapat merugikan pegawai.
- e. Pengusulan regulasi teknis di tingkat daerah, seperti Peraturan Wali Kota atau Surat Edaran Kepala Dinas, dilakukan guna menjabarkan secara operasional implementasi perlindungan hukum terhadap P3K. Aturan ini

dimaksudkan agar tidak terjadi multitafsir dalam pelaksanaan di lapangan, serta menjadi acuan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam pengelolaan P3K secara adil dan profesional.

- f. Dinas Pendidikan juga telah menjajaki kerja sama dengan lembaga bantuan hukum dan perguruan tinggi, untuk menyediakan pendampingan hukum bagi P3K apabila menghadapi persoalan terkait kepegawaian. Ini menjadi bentuk konkret dari perlindungan hukum yang tidak hanya administratif, tetapi juga litigatif apabila dibutuhkan.

Dengan berbagai upaya tersebut, diharapkan keberadaan P3K di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja kontrak semata, tetapi sebagai bagian integral dari sistem pelayanan publik yang layak mendapatkan perlindungan, pengakuan, dan penghormatan hukum secara menyeluruh.

9. Analisis Temuan dan Teori

Dalam penelitian ini, analisis terhadap temuan lapangan dipadukan dengan pendekatan teoritis agar menghasilkan simpulan yang komprehensif, logis, dan ilmiah. Peneliti mengacu pada teori-teori yang relevan dalam bidang hukum administrasi negara dan hukum ketenagakerjaan, serta mendasarkan analisis pada prinsip-prinsip perlindungan hukum dalam sistem manajemen kepegawaian negara.

Berdasarkan temuan di lapangan, masih terdapat sejumlah permasalahan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Misalnya, ketidak jelasan sistem

pengaduan, keterlambatan pembayaran hak, dan kurangnya sosialisasi regulasi menjadi isu utama yang dihadapi para P3K. Hal ini menunjukkan masih belum optimalnya implementasi norma-norma hukum yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.

Dari sisi teori, penelitian ini menggunakan teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon. Menurut Hadjon, perlindungan hukum bagi warga negara, termasuk pegawai pemerintah, dapat berbentuk perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif adalah perlindungan yang diberikan sebelum terjadi sengketa, seperti jaminan kontrak kerja yang jelas dan sosialisasi hak-hak pegawai. Sementara perlindungan represif diberikan setelah terjadi pelanggaran atau sengketa, seperti adanya penyelesaian administratif atau hukum atas pelanggaran hak.

Dalam konteks Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, perlindungan preventif masih kurang terlihat, karena belum adanya instrumen yang kuat untuk menjamin perlindungan sebelum terjadinya pelanggaran hak. Demikian pula, perlindungan represif belum berjalan efektif karena minimnya mekanisme pengaduan dan tidak adanya unit khusus penyelesaian sengketa internal.

Penelitian ini juga dikaitkan dengan teori negara hukum (*rechtsstaat*), yang menegaskan bahwa negara wajib menjamin keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan terhadap hak asasi setiap individu, termasuk P3K sebagai bagian dari aparatur sipil negara. Dalam negara hukum, pelaksanaan kebijakan kepegawaian harus berdasarkan hukum dan tidak bersifat sewenang-wenang.

Dalam hal ini, pelaksanaan perlindungan hukum terhadap P3K seharusnya menjadi bagian integral dari komitmen pemerintah daerah dalam mewujudkan prinsip-prinsip good governance.

Peneliti juga menggunakan teori keadilan John Rawls, yang menekankan pentingnya distribusi hak dan kewajiban yang adil dalam masyarakat. P3K, sebagai bagian dari sistem kerja di lingkungan pemerintahan, seharusnya menerima hak-haknya secara adil sebagaimana PNS. Ketika terdapat perlakuan diskriminatif antara P3K dan PNS dalam hal tunjangan, promosi, dan perlindungan hukum, maka nilai keadilan substantif tidak terpenuhi.

Dalam kerangka hukum administrasi, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 telah menegaskan bahwa P3K memiliki hak-hak yang hampir setara dengan PNS dalam hal jaminan kerja, perlindungan, serta penghargaan atas prestasi. Namun pada implementasinya di daerah, khususnya Kota Padangsidimpuan, regulasi tersebut belum sepenuhnya diinternalisasi dalam kebijakan teknis maupun kebiasaan birokrasi.⁵⁶

Analisis ini memperkuat pentingnya pengawasan terhadap implementasi regulasi oleh instansi terkait, serta kebutuhan akan kebijakan teknis turunan di tingkat daerah agar pelaksanaan perlindungan hukum terhadap P3K dapat berjalan secara konsisten dan berkeadilan. Oleh karena itu, hasil temuan ini menjadi dasar yang kuat untuk merekomendasikan adanya penguatan regulasi lokal, peningkatan kapasitas kelembagaan, dan penyadaran

⁵⁶ Zafitri, D. (2024). *Perlindungan Hukum terhadap Kesejahteraan Atlet Sepak Takraw di Kabupaten Pinrang menurut UU No. 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

hukum bagi seluruh pemangku kepentingan.

B. Temuan Khusus Hasil Penelitian

1. Implementasi perlindungan hukum terhadap PPPK di dinas pendidikan kota padang sidimpuan

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Padangsidiimpuan merupakan bagian penting dalam mewujudkan tata kelola kepegawaian yang adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip negara hukum. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan dasar hukum yang jelas bagi P3K untuk mendapatkan hak-haknya, termasuk perlindungan hukum yang bersifat administratif dan fungsional.

Dinas Pendidikan Kota Padangsidiimpuan telah mengimplementasikan perlindungan hukum melalui perjanjian kerja yang mengikat secara hukum antara pemerintah sebagai pemberi kerja dan individu P3K sebagai pegawai.⁵⁷ Kontrak tersebut mencakup berbagai ketentuan terkait hak dan kewajiban P3K, serta prosedur jika terjadi pelanggaran terhadap perjanjian tersebut. Melalui dokumen ini, P3K memiliki kepastian hukum terkait status dan ruang lingkup kerjanya.

Selain itu, perlindungan hukum juga diwujudkan melalui jaminan atas hak-hak dasar P3K, seperti hak atas gaji dan tunjangan, hak atas cuti, hak atas perlindungan keselamatan kerja, serta hak untuk memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi. Implementasi hak-hak ini menjadi tolak ukur

⁵⁷ Agutina, S. (2022). *Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

sejauh mana perlindungan hukum dijalankan secara nyata di lingkungan kerja.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum tersebut. Salah satu kendala utama adalah keterbatasan pemahaman terhadap peraturan perundang-undangan, baik oleh P3K sendiri maupun oleh atasan langsung di lingkungan sekolah. Hal ini menyebabkan adanya kekeliruan dalam pengambilan keputusan administratif yang berpotensi merugikan P3K.

Dinas Pendidikan juga telah membuka jalur komunikasi dan pengaduan secara internal bagi P3K yang merasa haknya tidak terpenuhi. Melalui bagian kepegawaian, P3K dapat menyampaikan keluhan atau permohonan klarifikasi secara tertulis. Meski demikian, mekanisme ini belum berjalan optimal karena masih bersifat informal dan belum memiliki sistem pengawasan yang kuat serta penanganan yang terstruktur.⁵⁸

Implementasi perlindungan hukum juga dilaksanakan melalui pembinaan dan pendampingan terhadap P3K, baik dalam bentuk sosialisasi regulasi maupun pelatihan terkait etika profesi dan kewajiban sebagai ASN. Kegiatan ini penting agar P3K memiliki pemahaman yang baik terhadap posisi hukumnya sebagai aparatur negara yang terikat oleh norma hukum dan etika pelayanan publik.

Dinas Pendidikan berupaya menjalin kerja sama dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) serta instansi terkait untuk memastikan bahwa hak-hak P3K dijalankan sesuai

⁵⁸ Panusunan, P., Siregar, E. J., Lubis, N. F., Mutiara, M., Siregar, R. A., & Siregar, J. A. (2024). Pengembangan Program Pelatihan Kedisiplinan Kerja (P3K) di Lingkungan Dinas Pendidikan Paluta. *Jurnal Visi Manajemen*, 10(3), 143-150.

peraturan. Koordinasi antarlembaga ini menjadi penting untuk mendorong konsistensi dalam perlindungan hukum terhadap P3K secara menyeluruh.⁵⁹

Dengan berbagai upaya yang telah dilakukan, Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan menunjukkan komitmen dalam mengimplementasikan perlindungan hukum terhadap P3K. Meski demikian, dibutuhkan penguatan regulasi teknis, peningkatan kapasitas aparatur, dan sistem pengawasan yang lebih terstruktur agar pelaksanaan perlindungan hukum dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

2. Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Management PPPK

Bentuk perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya dalam lingkup Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, meliputi jaminan atas hak-hak dasar yang melekat pada status kepegawaianya. Perlindungan ini mencakup aspek administratif, ekonomi, dan sosial, yang bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum, keadilan, serta perlakuan yang setara antara PNS dan PPPK dalam menjalankan tugas pemerintahan dan pelayanan publik.

Secara umum, perlindungan hukum dimulai dari adanya perjanjian kerja yang sah antara PPPK dengan pemerintah daerah yang memuat hak dan

⁵⁹ Wicaksana, I. M. K. W., Larantika, A. A. D., & Wibawa, I. G. A. (2024). Pengaruh Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Pelayanan Kepegawaian (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar). *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 93-108.

kewajiban secara jelas.⁶⁰ Dalam perjanjian kerja tersebut diatur mengenai masa kerja, beban kerja, hak atas gaji dan tunjangan, jaminan sosial, cuti, serta mekanisme evaluasi kinerja. Hal ini menjadi dasar hukum yang mengikat kedua belah pihak dan sekaligus menjadi alat kontrol dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 juga mengatur bahwa PPPK berhak atas perlindungan jaminan sosial, termasuk jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, yang merupakan bentuk perlindungan hukum di bidang kesejahteraan. Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, dalam hal ini, bertanggung jawab memastikan bahwa setiap PPPK terdaftar dalam program jaminan sosial sesuai ketentuan yang berlaku, bekerja sama dengan lembaga terkait seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum juga diwujudkan dalam mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa, apabila terjadi pelanggaran terhadap hak PPPK. Undang-undang memberikan ruang bagi PPPK untuk mengajukan keberatan atas tindakan administratif yang dianggap merugikan, termasuk melalui jalur keberatan administratif, mediasi, atau bahkan peradilan tata usaha negara apabila diperlukan. Hal ini menunjukkan adanya perlindungan terhadap hak keadilan prosedural bagi PPPK.

Dalam praktiknya di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, bentuk perlindungan hukum terhadap PPPK telah mulai diimplementasikan secara bertahap melalui pemenuhan hak-hak dasar tersebut. Namun, terdapat sejumlah

⁶⁰ Arrido, S. (2022). *Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

kendala yang masih dihadapi, seperti belum optimalnya pemahaman aparatur terhadap perbedaan perlakuan antara PPPK dan PNS, serta keterbatasan anggaran daerah dalam memberikan tunjangan yang memadai. Meskipun demikian, komitmen dari pemerintah daerah untuk memperbaiki sistem perlindungan ini terus diupayakan melalui evaluasi berkala dan pelatihan SDM.

Dengan demikian, bentuk perlindungan hukum terhadap PPPK menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan tidak hanya mencakup aspek normatif yang bersifat legal formal, tetapi juga harus diterjemahkan dalam kebijakan operasional yang berpihak kepada prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak asasi bagi aparatur sipil negara yang berstatus PPPK.

3. Tinjauan Fiqih Siyasah terhadap Perlindungan Hukum P3K

Fiqih siyasah merupakan bagian dari kajian hukum Islam yang membahas tentang tata kelola pemerintahan, keadilan, serta perlindungan terhadap rakyat oleh pemimpin atau penguasa. Dalam konteks ini, P3K sebagai bagian dari pegawai pemerintah memiliki kedudukan penting dalam membantu pelaksanaan tugas negara, khususnya dalam pelayanan publik di sektor pendidikan. Oleh karena itu, perlindungan terhadap hak-hak mereka menjadi kewajiban negara dalam kerangka siyasah syar'iyyah.

Prinsip keadilan ('adl) merupakan dasar utama dalam fiqih siyasah. Negara harus memberikan hak kepada setiap individu yang berhak menerimanya, termasuk para pegawai pemerintah. Islam sangat menekankan pentingnya keadilan dalam pemerintahan dan pelaksanaan amanah kepada

seluruh rakyat. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

Surah An-Nisa: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil.” (QS. An-Nisa: 58)

Ayat ini menjadi dasar bahwa negara atau pemimpin harus memberikan hak kepada pegawai pemerintahan secara adil dan tidak sewenang-wenang. Kontrak kerja antara pemerintah dan P3K adalah bentuk amanat yang harus ditunaikan.

Surah Al-Ma''idah: 8

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَا تَعْدِلُوا ۝ اَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

“Dan janganlah kebencian terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa.” (QS. Al-Ma' idah: 8)

Ayat ini menunjukkan bahwa dalam konteks hubungan kerja, diskriminasi terhadap status P3K dibanding PNS juga merupakan bentuk ketidakadilan yang dilarang dalam Islam. Oleh sebab itu, pemerintah harus menjamin perlindungan hukum yang setara kepada semua ASN.

Surah Al-Hajj: 41

الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَفَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوْا الزَّكَاةَ وَأَمْرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ

“(Yaitu) orang-orang yang jika Kami teguhkan kedudukan mereka di muka bumi, niscaya mereka mendirikan salat, menunaikan zakat, menyuruh berbuat yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar.” (QS. Al-Hajj: 41)

Ayat ini memberikan prinsip bahwa pemimpin atau pemerintah harus menjadi kekuasaan sebagai sarana untuk menegakkan kebaikan dan menjauhi kezaliman. Perlindungan terhadap pegawai pemerintah, termasuk P3K, adalah bagian dari perintah amar ma'ruf.

Dari sisi hadits, Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya memelihara hak-hak para pekerja, termasuk dalam hal pemberian upah dan perlakuan yang adil. Dua hadits berikut menjadi penguat nilai-nilai tersebut:

Hadits Riwayat Ibnu Majah

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحْفَظَ عَرْقُهُ

"Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah)

Hadits ini menegaskan kewajiban pemerintah atau atasan untuk memberikan hak-hak P3K tepat waktu tanpa penundaan.

Hadits Riwayat Bukhari

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعْيَتِهِ

"Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (HR. Bukhari)

Hadits ini memperkuat tanggung jawab pemerintah terhadap kesejahteraan dan keadilan bagi seluruh pegawainya, termasuk P3K. Maka dari itu, menjaga hak-hak P3K adalah bagian dari amanah kepemimpinan yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak.

Al-Ahkam As-Sulthaniyyah karya Al-Mawardi, yang berkaitkan

dengan penelitian saya tentang perlindungan hukum PPPK.

وَإِذَا وَلَيَ الْإِمَامُ رَجُلًا عَمَّا لِمِنَ الْأَعْمَالِ وَأَمْنَهُ عَلَى مَصَالِحِ النَّاسِ، وَجَبَ عَلَيْهِ أَنْ يَرْعَى حُقُوقَهُمْ، وَيَكْفُلَ سَلَامَتَهُمْ، وَيَحْوِطُهُمْ بِالْعَدْلِ وَالْإِنْصَافِ.

*"Apabila seorang imam (pemerintah) mengangkat seseorang untuk suatu jabatan dalam urusan masyarakat, maka wajib baginya menjaga hak-hak mereka, menjamin keselamatan mereka, serta memelihara mereka dengan keadilan dan kesetaraan."*⁶¹

Ini menunjukkan bahwa negara (termasuk Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan) wajib memberikan perlindungan hukum kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang telah diangkat untuk mengelola urusan masyarakat.

وَمِنْ حُقُوقِ الرَّعْيَةِ عَلَى الْوَلَاةِ أَنْ يَكْفُلُوا لَهُمُ الْحِمَايَةَ وَيَدْفَعُوا الظُّلْمَ عَنْهُمْ وَيُقِيمُوا الْعُدْلَ بَيْنَهُمْ.

*"Di antara hak rakyat atas para pemimpin adalah bahwa mereka wajib menjamin perlindungan bagi rakyat, menghilangkan segala bentuk kezaliman dari mereka, serta menegakkan keadilan di antara mereka."*⁶²

Ini menunjukkan bahwa dalam konteks perlindungan hukum PPPK, pemerintah berkewajiban menjamin perlindungan dan keadilan terhadap hak-hak PPPK dalam menjalankan tugasnya di Dinas Pendidikan.

⁶¹ Al-Māwardī, Al-Aḥkām al-Sultāniyyah, Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, Beirut, 1985, hlm. 24.

⁶² Al-Māwardī, Al-Aḥkām al-Sultāniyyah, Dār al-Kutub al-‘Ilmiyyah, Beirut, 1985, hlm. 27.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Manajemen P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, dapat disimpulkan bahwa

1. Implementasi ketentuan Uundang-Undang nomor 20 tahun 2023 tentang Managemen P3K sudah mulai diterapkan secara bertahap. Perlindungan hukum diberikan melalui kontrak kerja yang memuat hak dan kewajiban P3K, pemberian gaji, jaminan sosial, serta ruang pengaduan atas pelanggaran hak. Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan telah berupaya untuk menjalankan ketentuan dalam undang-undang tersebut, meskipun implementasinya belum sepenuhnya optimal. Penerapan perlindungan hukum terhadap P3K di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan masih menghadapi tantangan, terutama dalam aspek penyamaan hak antara P3K dan PNS, keterbatasan anggaran daerah, serta pemahaman hukum yang masih rendah dari sebagian aparatur terhadap hak-hak hukum P3K. Meski demikian, terdapat keseriusan dari pihak Dinas Pendidikan dalam mendorong sistem manajemen SDM yang transparan dan akuntabel, termasuk dalam aspek kontrak kerja dan mekanisme penilaian kinerja P3K.
2. Perlindungan hukum terhadap P3K secara yuridis telah diatur secara cukup jelas dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, namun implementasinya

masih sangat bergantung pada kesiapan teknis dan administratif di masing-masing instansi, termasuk Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan. Oleh karena itu, dibutuhkan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah dalam memperkuat sistem perlindungan hukum ini. Faktor penghambat perlindungan hukum terhadap P3K di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan antara lain adalah keterbatasan anggaran daerah, belum maksimalnya regulasi teknis pelaksana dari pusat, serta keterbatasan jumlah sumber daya manusia yang menguasai aspek manajemen ASN secara menyeluruh. Selain itu, masih adanya persepsi berbeda terhadap status P3K juga turut menjadi kendala dalam mewujudkan perlindungan hukum yang ideal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perbaikan ke depan:

1. Pemerintah Daerah Kota Padangsidimpuan khususnya Dinas Pendidikan, disarankan untuk meningkatkan komitmen dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 secara menyeluruh, dengan menyesuaikan kebijakan internal yang mampu menjamin perlindungan hukum P3K secara adil dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan regulasi teknis dan pedoman kerja yang selaras dengan undang-undang tersebut.
2. Perlu adanya peningkatan literasi hukum dan pemahaman administratif di

kalangan aparatur pemerintah, khususnya yang menangani manajemen kepegawaian, agar hak-hak P3K tidak diabaikan atau disalahartikan. Pelatihan, workshop, dan sosialisasi peraturan dapat menjadi solusi jangka menengah dalam mendorong kesadaran hukum yang merata.

3. Disarankan agar Pemerintah Daerah mengalokasikan anggaran secara memadai untuk mendukung perlindungan hak-hak P3K, baik dalam bentuk tunjangan, jaminan sosial, maupun sarana pengaduan hukum. Penganggaran yang transparan dan berkeadilan akan memperkuat posisi P3K sebagai ASN yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan layanan publik.
4. Bagi para P3K itu sendiri, penting untuk memahami secara menyeluruh isi kontrak kerja, ketentuan hukum yang berlaku, serta mekanisme pengaduan apabila terjadi pelanggaran hak. P3K juga diharapkan aktif dalam menyuarakan aspirasi secara konstruktif demi terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan produktif.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya di Dinas Pendidikan, namun juga pada instansi lain yang mempekerjakan P3K, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi perlindungan hukum terhadap P3K di lingkungan pemerintahan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja, Administrasi Kepegawaian, Rajawali, Jakarta, 2006, hlm 113
- Agustari, A., & Muslim, A. (2024). Meminimalisasi Konflik Lingkungan Akibat Offshore Tin Mining (Studi Terhadap Implementasi Peraturan Daerah Rzwp3k Di Bangka Belitung). *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 14(2), 171-190.
- Agutina, S. (2022). *Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Agutina, S. (2022). *Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (pada Ekspedisi PT. Putra Setia Abadi Kecamatan Batulicin)* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Alfian, M., Hasibuan, M. A., & Ratonggi, R. (2024). Peranan Komite Sekolah dalam Meningkatkan Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Sipirok, Kecamatan Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan. *Wathan: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 219-236.
- Amiruddin, A. (2021). *ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BIAK NUMFOR= PERFORMANCE ANALYSIS OF STATE CIVIL APPARATUS IN THE DEMOGRAPHY AND CIVIL REGISTRATION OFFICE OF BIAK NUMFOR REGENCY* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Ananda, A. P. (2017). *Perlindungan Hukum terhadap pengguna Grabcar sebagai Transportasi Berbasis Aplikasi Online Medan menurut Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus: Grab Indonesia PT. Aria Ruth Deory)* (Doctoral dissertation).
- Ananda, A. P. (2017). *Perlindungan Hukum terhadap pengguna Grabcar sebagai Transportasi Berbasis Aplikasi Online Medan menurut Hukum Positif Indonesia (Studi Kasus: Grab Indonesia PT. Aria Ruth Deory)* (Doctoral dissertation).
- Andi Prastowo, *Memahami Metode-Metode Penelitian*, (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), Hlm. 31.
- ANNISA, P. (2024). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DI SMP MUHAMMADIYAH 3 BANDAR LAMPUNG* (Doctoral dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG).
- Apriliani, L. (2021). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada*

Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

Apriliani, L. (2021). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

Apriliani, L. (2021). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Padangsidimpuan* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).

Azhari, A., Mustofa, M., Meisari, E. D., & Anggarista, E. T. S. (2023). Pengembangan badan usaha milik desa melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia: Kualitas sumber daya manusia; BUMDes; strategi pengembangan usaha. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 14(2), 82-92.

Cholid Narbuko Dan Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 70.

Dianto, I. (2018). Problematika pendamping desa profesional dalam pemberdayaan masyarakat desa di Kota Padangsidimpuan.

Diki Setiawan, Slamet Supriatna, and Rikhardus Joka, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Kontrak Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” *Krisna Law* 3, no. 2 (2021): 1–13.

Diklat Prajabatan Cpnst Tenaga, Kota Se-Nusa Tenggara Barat, and Mata Diklat, “Manajemen Aparatur Sipil Negara,” 2017.

Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Penerbit Alfabeta.

Dwiputra, M. S. (2022). The Principles of the Trilogy of Justice and the Principle of Aanmaning Perspectives The Binding Power of Court Decisions. *Focus Journal Law Review*, 2(1).

Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajamen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.

Fitri Ramadona, Helga Yermadona, and Selpa Dewi, “Analisis Kerusakan Jalan Raya Pada Lapis Permukaan Dengan Metode Pavement Condition Index (Pci) Dan Metode Bina Marga (Studi Kasus Ruas Jalan Landai Sungai Data Sta 0+ 000–Sta 2+ 000),” *Ensiklopedia Research and Community*

Service Review 2, no. 2 (2023): 15–20.

Fuad, F., Istiqomah, I., & Achmad, S. (2020). Dialektika Perlindungan Hukum Bagi Guru Dalam Mendisiplinkan Siswa di Sekolah. *Indonesian Journal of Law and Policy Studies*, 1(1), 55-64.

GANEFRI, P. PROBLEMATIKA DAN TUNTUTAN KEBIJAKAN TENTANG STATUS KEPEGAWAIAN GURU HONORER.

Hadijaya, Y. (2012). Administrasi pendidikan.

Hidayah, E. N. (2023). *Kajian yuridis pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 49 tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Merdeka Pasuruan).

I Kadek Suryantara Bagus Wiranata, Ida Ayu Putu Widiati, and P T G D Seputra, “Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014,” *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 2 (2020): 176–81.

Iqlima Firdaus et al., “Model-Model Pengumpulan Data Dalam Penelitian Tindakan Kelas,” *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1, no. 2 (2023): 105–13.

Koni, A., Albayan, H. A., Rusmana, F. D., Hatta, I. M., Juhadi, J., & Kurniawan, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Insani (Sebuah Konsep-konsep dan Implementasi).

Ladiatno Samsara, “Manajemen Kinerja Dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman Dari Pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian,” *Jejaring Administrasi Publik* 13, no. 1 (2021): 1–17.

Ladiatno Samsara, “Manajemen Kinerja Dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman Dari Pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian,” *Jejaring Administrasi Publik* 13, no. 1 (2021): 1–17.

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Medan Area Tahun 2022

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494

Lusi Tutur Mulia, “Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 7, Nomor 1, 2023, hlm. 2283.

Moertiono, R. J. (2021). Perjanjian Kredit Pemilikan Rumah dalam Perspektif Teori Perlindungan Hukum. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 1(3), 252-262.

Muchlis Adi Putra Wajong, “Tugas Dan Wewenang Komisi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara,” *Lex AdministratuM* 7, no. 2 (2020).

Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*,...hlm. 95.

Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hlm. 5.

Mustamu, J. (2014). Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah (Kajian Tentang Ruang Lingkup Dan Hubungan Dengan Diskresi). *Sasi*, 20(2), 21-27.

Nawawi Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gadjah Madauniversity Press, 1992), hlm. 209.

Parkher, J. A. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. *Limbago: Journal of Constitutional Law*, 1(3), 481-501.

Rizki, P. (2024). *Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)(Studi Deskriptif Pada Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara)* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).

Setiawan, J. (2020). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Cikokol* (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).

Siregar, M. G. (2023). *Peran Dinas Kesehatan dalam pemenuhan hak-hak disabilitas mental berdasarkan Peraturan Walikota Padangsidimpuan*

Nomor 42 Tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah Kota Padangsidimpuan (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan).

Solichin, M. (2015). Implementasi kebijakan pendidikan dan peran birokrasi. *Religi: Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148-178.

Suharnata, S., Shahrullah, R. S., & Nurlaily, N. (2023). Problematika Ratifikasi Konvensi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) C188 Sebagai Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Selat*, 10(2), 144-164.

Sukur Kolil, *Metodologi Penelitian*, (Bandung: Pustaka Media, 2006), hlm 134.
SUSWANTORO, S. (2018). *Perlindungan Hukum Bagi Tersangka Dalam Batas Waktu Penyidikan Tindak Pidana Umum Berdasarkan Perspektif Hak Asasi Manusia* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA).

Tedi Sudrajat, S. H., & Endra Wijaya, S. H. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Tindakan Pemerintahan*. Bumi Aksara.

TULMUNA, R. (2024). *PENGARUH TUNJANGAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN PEGAWAI (Studi Kasus di Lingkungan BKPSDM Kabupaten Bireuen)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MALIKUSSALEH).

Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.

Yusuf, M. F. Kepastian Hukum Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasca Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Zafitri, D. (2024). *Perlindungan Hukum terhadap Kesejahteraan Atlet Sepak Takraw di Kabupaten Pinrang menurut UU No. 11 Tahun 2022 tentang Keolahragaan* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).

PENELITIAN

Wawancara Dengan Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang Sidempuan Ahmad Rizki Hariri Hasibuan.,S.STP.,M.SP

Achmad Fauzan (Peneliti):

Assalamu'alaikum Pak, makasih banyak pak, karna sudah meluangkan waktu bapak untuk wawancara dengan saya.

Saya bertanya terkait tentang pelaksanaan perlindungan hukum untuk pegawai PPPK di Dinas Pendidikan Padangsidempuan inipak, bagaimana sebenarnya implementasi UU No. 20 Tahun 2023 di kantor bapak?

Ahmad Rizky Hariri (Kepala Dinas):

Wa'alaikumsalam, sama-sama Fauzan. Jadi, kalau bicara soal UU No. 20 Tahun 2023, sebenarnya itu sudah jadi dasar kita dalam mengelola pegawai PPPK. Kita udah mulai sesuaikan dari rekrutmen, kontrak kerja, sampai hak-hak mereka seperti gaji, tunjangan, dan jaminan sosial. Tapi ya, dalam pelaksanaannya memang masih banyak tantangan.

Achmad Fauzan:

Kalau dari bapak sendiri, tantangan paling besar dalam menerapkan perlindungan hukum terhadap PPPK itu apa ya pak?

Ahmad Rizky Hariri:

Yang paling terasa itu masalah anggaran, Kadang kita ingin beri perlindungan maksimal, tapi anggaran terbatas. Terus ada juga kendala birokrasi. Untuk mengurus satu hal aja kadang harus nunggu koordinasi dari pusat. Belum lagi kadang SDM kita di daerah belum semua paham detail isi UU itu, jadi perlu proses edukasi juga.

Achmad Fauzan:

Berarti perlindungan hukum untuk PPPK belum sepenuhnya merata ya pak?

Ahmad Rizky Hariri:

Betul. Kita berusaha semaksimal mungkin, tapi idealnya memang harus ada dukungan lebih kuat dari pusat, baik secara teknis maupun anggaran. Meski begitu, kita tetap pastikan hal-hal utama seperti gaji, jaminan BPJS, dan bantuan hukum tetap berjalan kalau ada masalah.

Achmad Fauzan:

Kalau dari sisi PPPK ini bagaimana respon mereka pak ? Apakah orang itu merasa cukup terlindungi?

Ahmad Rizky Hariri:

Macam-macam zan, ada yang merasa cukup, tapi ada juga yang masih mengeluhkan misalnya keterlambatan administrasi atau bingung soal kontrak.

Tapi kita terbuka kok, selalu tampung aspirasi mereka lewat forum atau konsultasi langsung.

Achmad Fauzan:

Apakah Dinas Pendidikan punya strategi jangka panjang dalam memperkuat perlindungan hukum PPPK ini pak?

Ahmad Rizky Hariri:

Kita sedang dorong adanya SOP yang lebih rinci tentang penanganan kasus atau sengketa yang melibatkan PPPK. Selain itu, kita juga kerja sama dengan bagian hukum dan inspektorat untuk memberikan pendampingan kalau ada pegawai yang butuh bantuan hukum.

Achmad Fauzan:

Terima kasih banyak pak atas waktunya dan jawabannya. Sangat membantu untuk bahan skripsi saya.

Ahmad Rizky Hariri:

Sama-sama zan. Semoga lancar ya skripsinya. Kalau ada yang kurang, silakan hubungi saya lagi.

Wawancara Dengan Kasubbag Tata Usaha Ilham Tataruna Hasibuan, Se

Achmad Fauzan (Peneliti):

Sebelumnya mekasih banyak pak, karna sudah meluangkat waktu untuk wawancara denganku. Aku lagi nyusun skripsi tentang perlindungan hukum bagi PPPK, dan ingin menggali lebih dalam dari sisi tata usaha dan administrasinya pak.

Ilham Tataruna (Kasubbag Tata Usaha):

Oke dek sama-sama, saya senang bisa bantu. Apa rupanya yang mau ditanyak?

Achmad Fauzan:

Dari sisi administrasi dan pengelolaan pegawai, seperti apa proses penempatan dan pengarsipan dokumen PPPK itu dilakukan pak?

Ilham Tataruna:

Kalau untuk PPPK, proses penempatan mereka berdasarkan SK dari wali kota yang diturunkan melalui BKD. Setelah itu baru kita buatkan surat tugas dan penempatan ke satuan pendidikan masing-masing. Nah, dokumen-dokumen seperti kontrak, SK, dan data pribadi mereka, semua kita arsipkan di bagian TU sesuai SOP.

Achmad Fauzan:

Apakah ada perbedaan pengelolaan berkas antara PNS dan PPPK, Pak?

Ilham Tataruna:

Secara garis besar hampir sama, tapi bedanya di durasi kontrak. Kalau PNS kan permanen, sementara PPPK ada masa kerja tertentu yang harus kita update setiap kali ada perpanjangan atau perubahan kontrak. Jadi, kami lebih sering cek dan lengkapi berkas PPPK agar tidak ada yang terlewat.

Achmad Fauzan:

Kalau ada kendala administratif, misalnya keterlambatan dokumen atau perubahan data PPPK, bagaimana penanganannya pak?

Ilham Tataruna:

Biasanya kita komunikasikan langsung ke yang bersangkutan. Misalnya ada yang kurang di data BPJS atau ada perbedaan nama di ijazah dan KTP, kita minta mereka lengkapi. Tapi kadang kendalanya dari luar juga, misalnya sistem dari pusat yang belum sinkron. Itu yang bikin proses bisa tertunda.

Achmad Fauzan:

Dari pandangan bapak, seberapa penting itu peran bagian tata usaha dalam memastikan perlindungan hukum PPPK ini pak?

Ilham Tataruna:

Napottingani dek, harana perlindungan hukum itu kan tidak hanya soal aturan besar di atas kertas, tapi juga pelaksanaan teknis. Misalnya, kalau administrasi nggak rapi, nanti hak PPPK bisa terganggu seperti gaji telat, BPJS belum aktif, atau tidak terdaftar di data kepegawaian nasional. Jadi kami di TU harus pastikan semuanya tertib.

Achmad Fauzan:

Olo ate pak, adong dei renvana dinas pendidikan untuk memperkuat sistem manajemen PPPK ke depannya pak?

Ilham Tataruna:

Ada. Sekarang kita sedang usulkan digitalisasi arsip dan sistem informasi kepegawaian khusus PPPK, supaya lebih cepat dan transparan. Kita juga sering koordinasi sama BKD biar data pusat dan daerah itu sinkron. Mudah-mudahan segera terealisasi.

Achmad Fauzan:

Makasih banyak atas penjelasannya Pak. Ini sangat membantu sekali untuk mendukung data penelitian saya.

Ilham Tataruna:

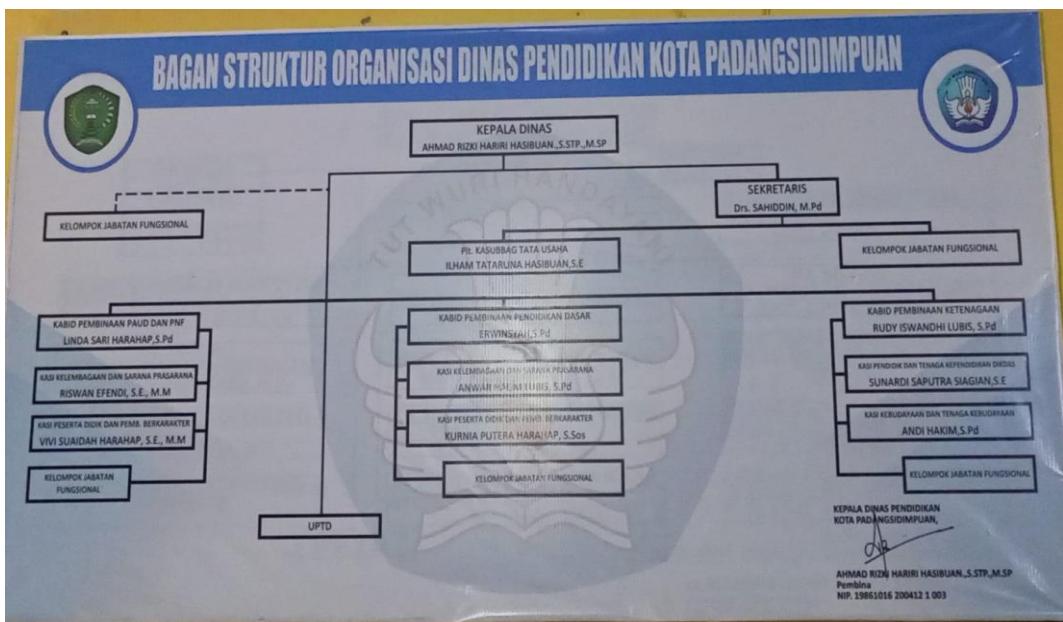
Sama-sama dek. Semoga lancar skripsinya dan cepat selesai ya.

Achmad Fauzan:

Amin, makasih banyak pak

DOKUMENTASI PENELITIAN





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama	: Achmad Fauzan Ibrahim Lbs
NIM	: 2010300047
Jenis kelamin	: Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir	: Padangsidimpuan, 06 Agustus 2001
Kewarganegaraan	: Indonesia
Status	: Belum Menikah
Agama	: Islam
Anak ke	: 1 dari 3 bersaudara
Alamat Lengkap	: Jl BPDSU Komplek BI Sadabuan
Motto	: Jangan Menyerah Pada Apa Yang Benar-Benar Kamu Inginkan
Telepon	: 0852-8749-7249

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2008-2014	: SD Negeri 200115
Tahun 2014-2017	: SMP Negeri 1 Padangsidimpuan
Tahun 2017-2020	: SMA Negeri 1 Padangsidimpuan
Tahun 2020- 2025	: Program Sarjana (S1) Hukum Tata Negara Universitas Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan