

TINJAUAN PPPK DALAM PERSPEKTIF HAM

PENDAHULUAN

Regulasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) masih sangat sering dibahas dalam negeri ini. Dasar hukumnya adalah UU ASN No.5 Tahun 2014. UU ASN disebut bisa membangun aparatur agar bisa berdaya guna sesuai reformasi (Fitri Ramadhani Muvariz 2013). PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk melaksanakan tugas pemerintahan dengan baik. Perekrutan PPPK itu didasarkan pada system merit dan profesionalitas, juga jenjang karir PPPK jauh lebih baik dari pegawai kontrak honorer sebagai produk rezim hukum sebelumnya (Henny Juliani, 2019).

PPPK sebenarnya sama dengan upaya mengembalikan Negara untuk mengkonsistenkan regulasi PPPK sesuai dengan semangat penghormatan atas hak pekerjaan sebagaimana diatur dalam beberapa peraturan yang sudah ada (Faiq Tobroni, 2020).

PEMBAHASAN

A. TINJAUAN HAM DALAM REGULASI PPPK

Dalam regulasi PPPK ada aspek tertentu yang menyamakan perlakuan PNS dan PPPK namun ada juga yang membedakan. Contoh regulasi yang menyamakan PNS dan PPPK adalah UU ASN dan PP PPPK. Dalam UU ASN Pasal 23, memberikan perlakuan sama dalam kewajiban dan peluang pengisian jabatan. Perlu diketahui bahwa dalam PP PPPK tidak ada pasal khusus yang membahas tentang kewajiban PPPK, adanya pemberian kewajiban yang sama antara PNS dan ASN tersebut sekedar berdasarkan bunyi kewajiban dari ASN dan PPPK (Faiq Tobroni, 2020). Dalam UU ASN jabatan yang tersedia bagi ASN adalah jabatan fungsional, jabatan tinggi dan jabatan administrasi. Sedangkan dalam PP PPPK Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa PPPK hanya bisa mengisi 2 jabatan dari jabatan yang tersedia dalam UU ASN yaitu jabatan tinggi dan fungsional.

Disini bisa dilihat bahwa ada penyamaan PNS dan ASN dalam menduduki jabatan, seolah-olah ingin membuka peluang dan akses yang sama. Akan tetapi dengan adanya perbedaan beberapa hal selanjutnya, regulasi tersebut menunjukkan pemerintah belum

se penuhnya mengikuti prinsip HAM dalam mengatur relasi yang berlaku bagi PPPK (Faiq Tobroni, 2020). Menurut penulis dengan adanya penyamaan dalam mengisi jabatan, lalu membuat adanya pembeda dalam hal tertentu, itu justru bertentangan dengan prinsip HAM. Dalam melakukan perpanjangan perjanjian, PPPK ada kemungkinan melakukan perpanjangan kerja selama beberapa lama, setelah melakukan beberapa kalimasa perjanjian kerja berakhir. PPPK juga ada kemungkinan berstatus tenaga kontrak abadi di sebuah instansi. Jika PPPK tidak melakukan perpanjangan kerja dengan cara-cara tersebut maka PPPK tidak bisa kerja lagi, dan jika melakukan perpanjangan kerja pun PPPK tidak menerima hak yang sama dengan ASN.

Pembedaan ini sudah tidak sesuai dan bertentangan dengan prinsip HAM, yaitu kesetaraan dan non diskriminatif. Negara dalam melakukan prinsip kesetaraan harus memperlakukan semua manusia dengan setara dalam pengertian tidak membedakan dalam hal apapun jika situasinya sama dan melakukan pembedaan dalam situasi yang berbeda (Riyadi, 2018) dalam masalah ini, ada unsure kesengajaan dari Negara untuk melakukan pembeda padahal dalam situasi yang sama. Sesuai dengan prinsip-prinsip kesetaraan, ketika suatu Negara memberikan suatu jenis pekerjaan yang untuk lebih dari satu orang, maka Negara harus memberikan kewajiban yang sama dan hak yang sama pula. Tetapi jika ada satu pekerjaan contohnya PPPK dengan jabatan fungsional asisten ahli pada dosen, pemerintah tidak memberi fasilitas kepada PPPK namun memberi fasilitas sedemikian rupa pada PNS, maka sebenarnya pemerintah sedang melakukan pemberlakuan kebijakan yang tidak setara (Faiq Tobroni, 2020).

Seharusnya jika pemerintah memberi jabatan yang sama maka pemerintah juga harus memperlakukan sama pula, memberikan hak yang sama kepada mereka, karena mereka melakukan tugas dan kewajiban yang sama. Dalam hal perjanjian kerja PPPK juga menjadi salah satu faktor tidak memenuhi keamanan atas kelanjutan pekerjaan karena itu juga bagian dari hak untuk menikmati pekerjaan. Prinsip interdependent principle mengungkapkan terpenuhinya satu hak akan tergantung pada terpenuhinya hal lainnya. Jika dikaitkan dalam hak asasi pekerjaan ini, pemenuhan hak pekerja dalam menikmati pekerjaannya dengan layak itu tidak hanya diberi lapangan pekerjaan dan bisa menepati akses jabatan yang diberi, akan tetapi pekerja harus menerima hak atas kerjanya yaitu imbalan yang layak, yang adil, imbalan yang sesuai dengan kewajiban yang sudah

dilakukan dan imbalan yang sama seperti rekannya sesama pekerja dalam jabatan yang sama.

Jika para pekerja selama melakukan kerjanya ada system kerja yang mengakibatkan pekerja dalam tekanan dan kerisauan maka Negara belum maksimal melaksanakan kewajibannya sebagai pemangku kewajiban. Beberapa hal yang bisa mempengaruhi rasa aman bagi PPPK adalah jaminan system perjanjian kerja terhadap PPPK untuk berkesempatan mengisi jenjang jabatan yang tertinggi. Jabatan yang diberikan kepada PNS dan PPPK itu berbentuk jenjang, yang berarti tingginya kedudukan dalam suatu jabatan tergantung pada seberapa lamanya seseorang itu berkarir dalam jabatan itu. Hal ini mellihatkan bahwa untuk bisa menduduki jenjang jabatan contohnya jabatn fungsional, terdapat keadaan yang tidak menjamin keamanan untuk kelanjutan perjanjian kerja untuk PPPK agar bisa menduduki jabatan fungsional tertinggi. Tidak adanya jaminan perpanjangan perjanjian tiap tahunnya bagi PPPK.

Jika dianalisis melalui prinsip ekososbud , adanya regulasi PPPK ini tidak memperlihatkan Negara sebagai pemangku kewajiban hak asasi manusia. Sesuai prinsip ini, Negara itu tugas sebenarnya melakukan penghormatan, perlindungan dan penegakkan terhadap HAM (Muhammad Ashri, 2018).

KESIMPULAN

Jika dilihat dari prinsip hak asasi manusia ketentuan di dalam regulasi PPPK bermasalah karena tidak ada kesamaan hak dan imbalan jika dibandingkan PNS, tidak ada prinsip kesetaraan, dan adanya diskriminatif dari pemerintah. Perbedaan hak antara PNS dan PPPK yaitu terdapat di fasilitas, anggota PPPK tidak mendapatkan PNS. Di UU ASN, PNS dan PPPK mendapat kewajiban yang sama. PPPK bisa menduduki 2 jabatan yang sama dengan PNS namun system perjanjian kerja yang menyebabkan adanya diskriminatif. System perjanjian kernya tersebut bersifat kontrak, walaupun kontaraknya bisa diperbarui tetapi tidak menjamin PPPK bisa mencapai jabatan tertinggi karena produktifitas mereka tidak mempengaruhi instansi untuk memperpanjang perjanjian kerja. Regulasi ini perlu ditinjau ulang, pemerintah harus melakukan prinsip kesetaraan dan non diskriminatif bagi PPPK.