

ANALISIS YURIDIS KEPUTUSAN SEKRETARIS MAHKAMAH AGUNG REPUBLIK INDONESIA NOMOR: 811/SEK/SK/VIII/2021 TENTANG PEDOMAN PENGELOLAAN PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI PADA MAHKAMAH AGUNG DAN BADAN PERADILAN YANG BERADA DI BAWAHNYA

Sonia Mawar Al Hany¹, Sulistio Adiwinarto²
mawarhany16301@gmail.com¹, s_adiwinarto@unmuhjember.ac.id²
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah isi dari Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 811/SEK/SK/VIII/2021 Tentang Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya sudah sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Penelitian ini termasuk dalam penelitian Yuridids Normatif. Pendekatan yang digunakan yakni pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 811/SEK/SK/VIII/2021 Tentang Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya belum sesuai atau belum diatur secara lengkap. Serta ada pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sesuai fakta yang ada tidak semua hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan itu diatur pula di dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung tersebut. Maka pengaturan hak pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya perlu diperhatikan kembali, dan menjadi pertimbangan agar kedepannya disusun payung hukumnya.

Kata Kunci: Keputusan Sekretaris MA, Pegawai Pemerintah Non PNS, Undang-undang Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Dalam sistem ketatanegaraan di Indonesia, pemerintah adalah sebagai pihak eksekutif yang berfungsi sebagai roda yang menjalankan pemerintahan. Apalagi dengan berlakunya otonomi daerah maka pemerintah daerah secara langsung memberikan sumbangsiah yang besar dalam menjalankan roda pemerintahan. Di dalam perkembangan otonomi daerah, pemerintah daerah dituntut untuk bekerja semakin giat guna meningkatkan kinerja dari pemerintah daerah itu sendiri. Hal ini tidak lain dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan demokratisasi dimana aspirasi rakyat dalam hal ini kepentingan yang terdapat di setiap daerah dapat terakomodir dengan baik. Dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat kabupaten, bupati diberi wewenang baik secara terikat maupun wewenang bebas untuk mengambil keputusan-keputusan untuk melakukan pelayanan publik, wewenang terikat artinya segala tindakan yang dilakukan oleh pemerintah sesuai dengan aturan dasar, sedangkan wewenang bebas artinya pemerintah secara bebas menentukan sendiri mengenai isi dari keputusan yang akan dikeluarkan karena aturan dasarnya memberi kebebasan kepada pemberi wewenang. Wewenang pemerintah tersebut adalah penyelenggaraan Pembangunan di segala aspek termasuk di dalamnya adalah pengajuan pengangkatan pegawai negeri sipil dan pengangkatan tenaga honorer di daerah.

Perburuhan sekarang ini dinamakan dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum ketenagakerjaan, diantaranya menurut M.G. Levenbach dalam buku Hukum Ketenagakerjaan oleh Dedi Ismatullah merumuskan hukum arbeidsrecht sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai peraturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja (yaitu penempatan dalam arti luas, latihan dan magang), mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian ketenagakerjaan lebih luas dibandingkan dengan sebagaimana dalam KUHPerduta. Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat pihak-pihak yang terlibat antara lain, buruh atau pekerja, pengusaha atau pemberi kerja, organisasi pekerja atau buruh, organisasi pengusaha, pemerintah atau penguasa.

Pengangkatan tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja pegawai negeri sipil yang sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yang salah satunya adalah dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari pemerintah itu sendiri. Tenaga honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, karena pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat sehingga proses pelayanan publik harus memuaskan masyarakat itu sendiri. Dengan berkembangnya situasi dan kondisi, maka pegawai kontrak di instansi pemerintah diisi juga oleh tenaga honorer, tenaga harian daerah, tenaga kontrak dan lain sebagainya. Alasan diberlakukannya tenaga honorer adalah banyaknya instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadang-kadang besar. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3) yang mengungkapkan :”Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap”. Pegawai tidak tetap inilah yang dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer. Tenaga honorer menurut PP Nomor 48 Tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil adalah sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan : Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi Beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pemahaman umum di lingkungan lembaga/kementerian, termasuk peradilan bahwa yang dimaksud tenaga honorer adalah pegawai yang bekerja di sebuah satuan kerja yang bukan Pegawai Negeri Sipil. Setelah lahir Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN ada nomenklatur baru, yakni Aparatur Sipil Negara disingkat ASN. Kemudian muncul istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disingkat PPPK. Sedangkan pada kenyataannya tenaga honorer yang ada saat ini bukan merupakan PPPK. Walaupun PPPK dengan pegawai honorer memiliki kedudukan yang hampir sama, namun tidak secara otomatis bagi pegawai honorer yang ada sekarang dapat langsung menjadi PPPK, karena berdasarkan prinsip kedua jenis pegawai ini sangat berbeda atau tidak sama. PPPK diangkat dengan suatu perjanjian kerja yang jelas sehingga hal ini yang membuat berbeda dengan pegawai honorer.

Belakangan juga muncul pula nomenklatur Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri, secara formal nomenklatur PPNPN dimuat pada Peraturan Dirjen Peradilan Agama (Badilag) Nomor: Per-1/DJA/2020 tentang Manajemen Kinerja Pegawai

Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Direktorat Badan Peradilan Agama, kemudian disusul Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 811/SEK/SK/VIII/2021 tentang pedoman pengelolaan PPNPN pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada di bawahnya. Ada perbedaan mendasar antara peraturan Dirjen dan Keputusan Sekma tersebut di atas. Peraturan Dirjen yang hanya berlaku di lingkungan Ditbadilag memasukkan semua tenaga honorer sebagai PPNPN, sementara keputusan Sekma PPNPN hanya terbatas pramubakti, satpam dan sopir yang bukan melaksanakan tugas administrasi.

Saat ini, peneliti melakukan penelitian pada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya. Tenaga kerja PPNPN merupakan pekerja di instansi pemerintahan yang tidak terikat dengan pihak ketiga namun juga tidak terdaftar sebagai pegawai negeri. Pegawai pemerintah non pegawai negeri tersebut dikontrak setiap tahunnya sebagai upaya pemenuhan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas pemerintahan. Tenaga kerja PPNPN mengikatkan diri terhadap instansi dengan perjanjian atau kontrak kerja tertulis. Perjanjian kerja ialah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan meneirma upah.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Yuridis Normatif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

A. Bahan hukum primer merupakan bahan pustaka yang mencakup pengetahuan ilmiah seperti norma-norma dasar, peraturan perundang-undangan, serta bahan hukum yang hingga kini berlaku. Yang digunakan peneliti adalah:

1. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
3. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
4. Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
5. Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang ASN
6. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan tenaga honorer menjadi calon PNS
7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

B. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan hukum sekunder yang digunakan peneliti berupa buku-buku teks dan publikasi jurnal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI No. 811/SEK/SK/VIII/2021 menggunakan frasa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Kata Pegawai Pemerintah seolah-olah mengandung arti atau sama dengan Pegawai Negeri atau Aparatur Sipil Negara. Sehubungan dengan itu terdapat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjelaskan secara jelas siapa yang dimaksud dengan ASN, dengan bunyi:

- a. Pasal 1 Ayat (1) mengungkapkan bahwasanya "Aparatur Sipil Negara yang disingkat menjadi ASN adalah Profesi untuk pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja di instansi pemerintah,

- b. Pasal 1 Ayat (2) mengungkapkan bahwasanya "Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang-undangan".
- c. Pasal 1 Ayat (4) mengungkapkan bahwasanya "Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memiliki syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan menduduki jabatan pemerintahan".

Karena dilihat dari Undang-Undang ASN tersebut secara tegas dikatakan bahwa siapa saja yang disebut sebagai ASN itu adalah PNS dan PPPK. Dan yang di maksud dari PPNPN menurut Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Nomor 811 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pengelolaan PPNPN adalah Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri atau yang biasa disebut dengan tenaga honorer. Yang termasuk dalam PPNPN tersebut adalah pramubakti, satpam, dan pengemudi yang mengerjakan tugas non administrasi di lingkungan Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya.

Maka selanjutnya, PPNPN berarti bukanlah termasuk yang diatur didalam undang-undang tersebut melainkan PPNPN merupakan pegawai honorer atau swasta yang tunduk dan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. PPNPN memiliki status pegawai swasta yang penghasilannya bersumber dari Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) satuan kerja yang disesuaikan dengan kebijakan penyusunan rencana kerja dan Anggaran Kementerian /Lembaga tahun anggaran berjalan yang ditetapkan oleh Sekretaris Mahkamah Agung.

Proses seleksi dan perekrutan ASN dilakukan dengan sistem CAT (Computer Assisted Test), yang merupakan proses seleksi menggunakan alat bantu komputer. Pada saat Pengangkatan dan telah dinyatakan lulus untuk diangkat sebagai ASN, selanjutnya kepala BKN akan memberikan NIP (Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil) menurut tata cara yang sudah ditentukan. Sedangkan perekrutan pegawai pemerintah non pegawai negeri pada mahkamah agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dilakukan dengan cara pengadaan memakai metode seleksi terbuka oleh satuan kerja. Dan pegawainya tidak mendapatkan nomor identitas pegawai negeri sipil (NIP).

Selanjutnya, Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan bagian kompleks dari sistem hukum dan sangat kontroversial serta bersifat politis. Hal ini erat kaitannya dengan hubungan sosial yang sangat mendasar antara non pegawai negeri dengan instansi, antara serikat pekerja dengan anggotanya, antara pengusaha, serikat pekerja dan negara. Hukum Ketenagakerjaan juga mencakup banyak aspek ilmu hukum, seperti hukum perdata, hukum pidana, dan hukum administrasi, bahkan hukum tata negara.

Sektor Ketenagakerjaan termasuk menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dalam pengamalan pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketenagakerjaan didedikasikan untuk pemajuan harkat dan martabat manusia.

Hak-hak yang didapatkan para pekerja swasta melihat kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pasal 77 Ayat (1) mengungkapkan bahwasanya "Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja".
- b. Pasal 77 Ayat (2) mengungkapkan "Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) antara lain":

- c. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- d. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- e. Pasal 78 Ayat (2) mengungkapkan bahwasanya "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur".
- f. Pasal 79 Ayat (1) mengungkapkan "Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja atau buruh".
- g. Pasal 79 Ayat (2) mengungkapkan bahwasanya Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud ayat (1), meliputi:
 - a. Istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b. Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu;
 - c. Cuti tahunan, sekurang kurangnya dua belas hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama dua belas bulan secara terus menerus.
- h. f. Pasal 81 Ayat (1) mengungkapkan "Pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. "
- i. g. Pasal 82 Ayat (1) juga mengungkapkan "Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum melahirkan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan. "
- j. h. Pasal 88 Ayat (1) mengungkapkan bahwasanya "Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".
- i. Pasal 85 Ayat (1) menjelaskan bahwa "Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. "
- k. Pasal 88 Ayat (3) mengungkapkan "Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh antara lain":
 - a. Upah minimum;
 - b. Upah kerja lembur;
 - a. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - b. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - c. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - d. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- l. Pasal 99 Ayat (1) juga mengungkapkan bahwasanya "Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja."

Sebagaimana tercantum dalam undang-undang Ketenagakerjaan bahwa hak-hak yang akan diperoleh pekerja pada saat menjadi tenaga kerja sudah diatur secara jelas. Pasal 50 Undang-undang Ketenagakerjaan mengungkapkan bahwasanya "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh." Perjanjian kerja merupakan dasar terjadinya hubungan kerja, yang berupa tulisan maupun lisan.

Sehubungan dengan pegawai pemerintah non pegawai negeri yang mendasari adalah Surat Keputusan Mahkamah Agung RI No: 811/SEK/SK/VIII/ 2021 maka dapat dilihat lagi apakah pekerjajannya sudah mendapatkan semua hak-hak yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam Keputusan Sekretaris MA tersebut membahas pengaturan pengelolaan

pegawai pemerintah non pegawai negeri, dengan tujuan dapat pegawai yang sesuai dan diperlukan sesuai kompetensi. Serta untuk terkendalinya jumlah kebutuhan dan terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Keputusan ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1995 yang telah beberapa kali diubah terakhir menjadi Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 Tentang Mahkamah Agung.

Kembali kepada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung tentang pengelolaan PPNPN, pada pedoman tersebut mengatur tentang pengadaan, penilaian kinerja, honorarium, penegakan disiplin, jaminan kesehatan, jaminan sosial ketenagakerjaan dan pemberhentian serta hak kepegawaian PPNPN yang terdiri dari Pramubakti, satpam, dan pengemudi, yang memiliki tugas non administrasi. Mengenai yang diatur dalam Keputusan Sekretris MA Nomor 811/SEK/SK/VIII/2021 antara lain:

1. Pasal 3 Ayat (1) mengenai Jangka Waktu menyatakan, "Perjanjian Kerja ini berlaku untuk jangka waktu (1) satu tahun terhitung dari tanggal dibuatnya perjanjian kerja sampai dengan habisnya waktu kontrak". Apabila penilaian kinerja Pihak Kedua yang dilakukan saat akhir tahun bernilai paling sedikit 76 (BAIK) dapat dipertimbangkan untuk diperpanjang.
2. Pasal 4 Ayat (1) mengungkapkan "Hari kerja untuk pihak kedua sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada satuan kerja."
3. Pasal 4 Ayat (2) juga mengungkapkan bahwasanya "Jam kerja di hari libur (sabtu/minggu/tanggal merah) yang ditentukan oleh pihak kesatu sesuai dengan kebutuhan, wajib dipatuhi oleh pihak kedua."
4. Ketentuan Pasal 6 Ayat (1) b mengenai hak dan kewajiban, menyatakan "Honorarium dibayarkan secara bulanan kepada pihak kedua setiap awal berikutnya". Dan pada huruf c dijelaskan bahwa Cuti sebanyak 12 (dua belas) hari dan cuti melahirkan.

Pada Pasal 6 Ayat (2) menyatakan, "Selama hubungan kerja berlangsung, pihak kedua berkewajiban sebagai berikut:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, NKRI, dan Pemerintah;
 - b. Menaati segala ketentuan perundang-undangan;
 - c. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - d. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
 - e. Menggunakan dan memelihara arang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
 - f. Menaati kewajiban dan larangan yang tercantum dalam Keputusan Sekretaris MA No.811/SEK/SK/VIII/2021
5. Ketentuan Pasal 7 Ayat (2) mengenai Sanksi, menyatakan "Jika Pihak Kedua melanggar Pasal 6 ayat (1), maka Pihak Kesatu berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa syarat".
 6. Ketentuan Pasal 8 Ayat (1) menyatakan "Pihak Kesatu dapat mengakhiri hubungan kerja dengan pihak kedua apabila:
 - a. Batas waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. Pihak kedua berusia 58 tahun;
 - c. Pihak kedua meninggal;
 - d. Pihak kedua mengajukan permohonan pengunduran diri;
 - e. Pihak kedua mendapatkan surat peringatan ketiga pada tahun berjalan;
 - f. Pihak kedua melanggar larangan. "

7. Ketentuan Pasal 10 mengenai Ketentuan Penutup antara lain:
 - (4) "Pihak Kedua bersedia tidak akan menuntut kesejahteraan lainnya di luar kemampuan daftar isian pelaksana anggaran satuan kerja tahun berjalan".
 - (5) "Pihak Kedua bersedia tidak akan menuntut untuk diangkat sebagai CPNS/PNS/PPPK".
 - (7) "Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani oleh kedua belah pihak, dibuat rangkap dua (2), dengan dibubuhi materai yang masing-masing mempunyai kekuatan hukum sama".

Dari penjelasan diatas ternyata tidak semua yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan itu diatur pula di dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung dan juga ada pasal yang tidak sesuai dengan Perundang-undangan yang berlaku. Diantaranya adalah dalam Keputusan Sekma pada Pasal 4 Ayat (2) tertulis jam kerja di hari libur (sabtu/minggu/tanggal merah) wajib dipatuhi oleh pihak kedua sesuai kebutuhan dan ditentukan oleh pihak kesatu. Padahal pada ketentuan undang-undang yang berlaku pada Pasal 85 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan bunyi "Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi". Dan dilanjutkan pada Ayat (3) "Pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur. " Sehingga berdasarkan Pasal 85 Ayat (3) tersebut, PPNPN haruslah diberikan upah tersendiri ketika bekerja pada hari libur.

Selanjutnya pada Keputusan Sekretaris MA tersebut juga tidak dijelaskan Pasal yang mengatur hak pekerja perempuan yang dalam masa haid, keguguran, dan masih menyusui diperbolehkan istirahat kerja. Tertuang dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 81 Ayat (1) "Pekerja perempuan dalam masa haid dan merasakan sakit memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid." Pasal 82 Ayat (2) "Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter." Pasal 83 juga mengungkapkan "Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu dilakukan selama waktu kerja. "

Maka pengaturan hak pegawai pemerintah non pegawai negeri pada Mahkamah Agung dan Badan Peradilan yang berada dibawahnya harus diperhatikan lagi, perlu menjadi pertimbangan dan perlu mendapatkan perlindungan para pembuat keputusan agar kedepannya disusun payung hukumnya. Perlindungan hukum terhadap hak pegawai pemerintah non pegawai negeri yang bekerja dilingkungan pemerintahan sebagai pengemban nilai keadilan menjadi ukuran bagi adil tidak adilnya tata hukum.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya di dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung tentang Pengelolaan PPNPN belum diatur secara lengkap dan ada yang bertentangan hak-hak tenaga pegawai non PNS dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan . PPNPN bukan Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023, hal tersebut dipertegas pada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor 811/EK/SK/VIII/2021 Tentang Pedoman Pengelolaan Pegawai pemerintah Non Pegawai Negeri. Sehingga dalam hal ini PPNPN adalah Pegawai yang diatur dan tunduk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila dikaji maka ada beberapa hak PPNPN yang belum tercantum. Hak-hak yang belum diatur sebagaimana tercantum pada Undang-Undang

Ketenagakerjaan dalam hal ini ada beberapa Pasal antara lain Pasal 78 Ayat (2), Pasal 81 Ayat (1), dan juga Pasal 85 Ayat (1).

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agus Yudha Hernoko, Hukum Perjanjian Asas Personalitas dalam Kontrak Komersial, Laksbang Mediatama, Yogyakarta.
- Almaududi, 2017, Hukum Ketenagakerjaan Hubungan Kerja Dalam Teori Dan Praktik, Kaifa Publishing, Bandung
- Asri Wijayanti, 2014, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Beni Ahmad Saebani, 2021, Hukum Ketenagakerjaan (Perspektif Undang-undang Cipta Kerja Omnibus Law), Pustaka Setia, Bandung.
- Dedi Ismatullah, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung.
- FX. Djumadi, 2005, Perjanjian Kerja, Sinar Grafika, Jakarta.
- Lalu Husni, 2012, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- M Busrizalti, 2013, Hukum Pemda Otonomi Daerah dan Implikasinya, Total Media, Yogyakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1999, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar) Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2011, Penelitian Hukum, Kencana, Jakarta.
- Sadjijono, 2011, Bab-Bab Hukum Administrasi, Laksbang, Presindo, Yogyakarta.
- Sentosa Sembiring, 2005, Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, CV. Nuasa Aulia, Bandung.
- Soerjono Soekamto dan Sri Mamudji, 2009, Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

JURNAL

- Dwi Ariyanti Ramdhani, Perlindungan Hukum PPPK dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi, Jurnal Yuridis, Vol.7. No. 1. 2020.
- Hardiani, Sariawati, Zulfaeni, Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita DI Sumatera, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan.
- Janry Haposan U.P Simanungkalit, Strategi Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Yang Berkualitas, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS.
- Novi Savarianti F, Analisis Keberadaan PPNPN Dalam Perspektif Manajemen ASN, Civil Service, Vol.14, No. 2. 2020.
- Rezka Reisa Dora, Analisa Peran Tenaga Honorar Terhadap Efektifitas Tugas ASN, Jurnal JAPS, Vol. 1. No. 1. April 2020.
- Widuri Wulandri, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon ASN, Jurnal Lensa
- Yunita, Rani, Tinjauan Yuridis Perpanjangan Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) Dengan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019, Universitas Tamansiswa Palembang.
- Yudha Tri Dharma Iswara dan I Ketut Markeling, Kekuatan Pembuktian Surat Di Bawah Tangan Dalam Akta Perjanjian Jual Beli, Jurnal Kertha Semaya, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.

WEBSITE

- <https://www.pa-kedirikab.go.id/artikel-link/849-tenaga-pramubakti-ppnnpn-honorar-semangatnya-melemah-berpotensi-kehilangan-pekerjaan>.
- <https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-angkatan-dan-tenaga-kerja-34>.