

PERLINDUNGAN TERHADAP PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) MELALUI JAMINAN HARI TUA (JHT)

I Gede Ary Setiawan, I Gusti Bagus Suryawan, Indah Permatasari
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar, Bali-Indonesia
arysetiawan064@gmail.com, suryawanmeraku@gmail.com, indahpermatasari1292@gmail.com

Abstrak

Indonesia salah satu negara yang mensejahterakan rakyatnya dengan memberikan jaminan yang disediakan pemerintah yaitu Jaminan Hari Tua (JHT), jaminan ini untuk pekerja formal telah memasuki usia yang tidak produktif, perlindungan bagi pekerja khususnya PPPK, dan menjamin peserta Jaminan Hari Tua (JHT) memperoleh uang tunai jika pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia dalam UU ASN. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaturan terkait dengan Hak Jaminan Hari Tua (JHT) bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan membahas mekanisme pemberian Hak Jaminan Hari Tua (JHT) bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan terkait dengan Hak Jaminan Hari Tua (JHT) bagi PPPK diatur dalam Pasal 106 ayat (1) UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 75 PP No. 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dan Mekanisme pemberian Hak Jaminan Hari Tua (JHT) bagi PPPK diatur dalam Pasal 106 UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci: PPPK, Jaminan Hari Tua, Jaminan Sosial

Abstract

Indonesia is one of the countries that prosper its people by providing guarantees provided by the government, namely the Old Age Security (JHT), this guarantee for formal workers who have entered an unproductive age, protection for workers, especially PPPK, and guarantees that Old Age Security (JHT) participants get money to cash in case of retirement, permanent total disability, or death in the ASN Law. The formulation of these problems, including Regarding the arrangements related to the Old Age Security Rights (JHT) for Government Employees with Work Agreements (PPPK) and Related to the mechanism of providing Old Age Security Rights (JHT) for Government Employees with Work Agreements (PPPK) In this study is normative legal research with a statutory approach and legal concept analysis approach. This research concludes that the regulation related to Old Age Security Rights (JHT) for PPPK is regulated in Article 106 paragraph (1) of Law no. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus, Article 75 PP No. 49 of 2018 concerning Management of Government Employees with Work Agreements and the Mechanism of Granting Old Age Security (JHT) for PPPK is regulated in Article 106 of Law no. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus.

Keywords: PPPK, Old Age Security, Social Security

I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah diantara kenegaraan yang dalam berkembang guna mensejahterakan semua penduduk, yang mana itu merupakan hak terhadap setiap penduduk agar mendapatkan jaminan umum yang apabila perkembangan diri selengkapny sebagai warga negara yang terhormat (Sulastomo, 2008: 10). Dalam proses memenuhi hak penduduk untuk jaminan sosial maka pemerintah sudah mengembangkan beberapa rencana jaminan sosial, seperti yang dilaksanakan sesuai rancangan asuransi ataupun rancangan pembantuan. Akan tetapi dari hal tersebut, rancangan program jaminan umum itu dilaksanakan selaku sebagian-sebagian dari badan pelaksana yang tidak sama dan belum menyatu membuat kesatuan yang membentuk metode jaminan sosial berdasarkan nasional dan berkelanjutan. Maka jaminan membentuk yang diantara penopang yang penting untuk manusia saat mendapatkan dampak jika apabila saat tabrakan, sakit, penghentian kerja, meninggal, maupun masuk lansia. Sejak saat ini ada berbagai industri jaminan yang mengusulkan beberapa rencana kesehatan dan keamanan jiwa, tetapi hal tersebut membuat nama buruk jika asuransinya hanya dapat dipunyai oleh warga golongan tinggi sehingga industri asuransi yang belum dapat mencari jalan keluar untuk perusahaan yang mempunyai banyak pegawai agar menjamin keselamatan tenaga kerjanya serta oleh

sebab itu pemerintah harus membuat suatu jaminan agar bisa lebih aman, tenang saat terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan sebagai salah satu penyebab pendukung kenaikan ekonomi dari negara sudah semestinya negara melalui pemerintah menjamin kesejahteraan untuk seluruh karyawannya

Keadaan ini berlanjut melatar belakangi pemerintah melaksanakan perubahan agar ada perubahan kehidupan bangsa, bernegara, serta pemerintahan di saat ini serta untuk akan datang. Adanya permintaan keperluan yang tidak bisa ditahan kembali guna melaksanakan perataan SDM Aparatur Negara yang berpengalaman, tidak pilih-pilih saat berpolitik, mempunyai daya tampung, produktivitas, serta keutuhan tinggi membentuk terciptanya UU Aparatur Sipil Negara. ASN bila awalnya hanya pada PNS serta karyawan bukan tetap berdasarkan peraturan lama, oleh sebab itu UU ASN mengubah golongannya menjadi PNS serta PPPK. PPPK merupakan penduduk negara ini yang melengkapi ketentuan khusus, yang dinaikkan sesuai perjanjian bekerja untuk waktu yang ditetapkan untuk rancangan melakukan tugas negara. Adanya aturan mengenai PPPK ini yang mewakilkan pengaturan mengenai karyawan tidak menetap. PPPK diharapkan menjadi jalan keluar yang baik untuk pekerja bukan tetap yang sudah bekerja untuk pemerintah sebelum adanya aturan tersebut ataupun agar dapat ketertarikan pekerja profesional agar berdedikasi sebagai ASN tidak harus khawatir adanya ketidakseimbangan perbuatan pada aparatur yang jabatan PNS (Hardini, 2020: 3). Berbicara tentang jaminan yang dilayankan dari pemerintah yaitu yang diantara jaminannya merupakan Jaminan Hari Tua (JHT), bila jika program tersebut ditujukan saat karyawan formal sudah mulai masuk umur yang tidak produktif yang saat ini masih pada waktu kerja dan yang ditujukan karyawan formal merupakan tenaga kerja yang sudah memiliki keterkaitan khusus terhadap suatu industri maupun lainnya bila melaksanakan janji kerja. Dari hal tersebut JHT sebagai faktor pertama agar membuat kesejahteraan pekerja saat bukan bermanfaat sebab tiap-tiap penduduk mempunyai hak guna memperoleh program sosial, maka oleh sebab itu perjanjian kerja sangat dibutuhkan agar tidak ada peristiwa ingkar janji. Tenaga kerja di Indonesia rata-rata dengan bermacam permasalahan, yang satu diantara yang ada adalah ketegangan terjaminnya terhadap tenaga kerja saat dihari lansianya nanti. Tetapi dalam waktu ini Indonesia telah punya JHT guna sebagai jaminan sosial yang sifatnya wajib dan jaminan tersebut diserahkan terhadap pekerja guna mempertahankan kesejahteraan, karena tenaga kerja mempunyai resiko kehilangan separuh atau seluruh pemasukan mereka karena adanya faktor usia yang akan mulai menua (Asyhadie, 2008: 4)

PPPK ada hak mendapatkan JHT yaitu manfaat upah tunai yang dibayar semuanya jika saat pegawai sudah masuk umur pensiunan, meninggal dunia, ataupun terdampak lumpuh tetap dan jaminan ini diberikan saat pekerja formal sudah masuk usia yang bukan produktif seperti sekarang masih pada waktu bekerja dan yang dimaksud pekerja formal yaitu tenaga kerja yang sungguh memiliki keterkaitan khusus terhadap kepada instansi ataupun lainnya yang membuat ketentuan kerja. Dari hal itu JHT sebagai hal teratas guna membuat kesejahteraan pekerja saat tidak aktif sebab setiap warga mempunyai hak guna memperoleh program sosial, maka dari itu perjanjian kerja sangat dibutuhkan agar tidak adanya peristiwa ingkar janji. JHT untuk PPPK serta JHT pada UU ASN sama sebab termasuknya ketetapan keperluan, pengadaan, evaluasi kinerja, upah serta subsidi, perkembangan kompetensi, memberi penghargaan, disiplin, pemecatan perjanjian kerja, perlindungan guna menaikkan tingkat keaktifan serta membuat kesejahteraan ASN. Maka dari itu PPPK serta ASN ada hak mendapatkan gaji yang seadilnya sesuai dari berat kerjaan, tanggungjawab, resiko pekerjaan, serta ada hak mendapatkan seperti jaminan umum. Pada dasarnya, adanya Jaminan Hari Tua (JHT) yaitu memberikan kesejahteraan serta perlindungan pada pekerja seperti PPPK serta menjamin adanya peserta Jaminan Hari Tua (JHT) mendapatkan upah langsung jika masuk usia pensiunan, mengalami lumpuh tetap, ataupun meninggal dunia. Seyogyanya skema JHT seharusnya didasari dalam asas kemusiaan, asas kemanfaatan dan asas keadilan umum khususnya terhadap pekerja. Tetapi adanya PMK No. 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat JHT menghadirkan problematika khususnya pada ketentuan Pasal 3 terkait dengan batas usia pemberian manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) terhadap peserta khususnya PPPK pada saat mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun. Adanya ketentuan pasal 3 membuat pro serta kontra dalam penduduk yang menimbulkan PMK tersebut kemudian dicabut, serta PMK No. 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua ditetapkan kembali. Tetapi, dengan dilaksanakannya kembali Peraturan Menteri Ketenagakerjaan masih membuat persoalan. Bahkan, PP No. 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua untuk menjadi dasar dibuatnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 belum mengakomodir mengatur secara khusus

kepesertaan bagi pekerja pada penyeltidakra negara khususnya PPPK.

Pentingnya untuk melindungi hak-hak semua pekerja termasuk untuk tenaga kerja PPPK yang tentunya perlu untuk dilindungi hukum untuk kesejahteraan pekerja. Berlandaskan hal tersebut banyak penelitian yang mengangkat PPPK. Ada beberapa penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian mengenai Perlindungan terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Perguruan Tinggi Swasta yang Dinegerikan (Adiatma et al., 2016). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi (Ramadhani & Joesoef, 2020). Kemudian penelitian mengenai Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan perundang-Undangan (Parkher & Radjab, 2021).

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai yaitu metode penelitian hukum normatif, serta pendekatan penelitian menggunakan pendekatan legal, yakni melakukan pendekatan dengan menelaah seluruh aturan perundang-undangan serta regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dilakukan dan penelitian ini juga menggunakan pendekatan analisis konsep hukum, yakni mulai pada beberapa pandangan serta doktrin-doktrin yang meningkat berdasarkan ilmu kehakiman (Jonaedi Effendi & Ibrahim, 2018: 93-94). Sumber bahan primer termasuk UUD NRI Tahun 1945, UU Tentang Aparatur Sipil Negara, dan PP Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja serta sumber data hukum sekunder yang berisi ajaran dan bersifat pelengkap bagi bahan hukum primer diantaranya buku-buku, makalah, hasil karya tulis, dan internet (Diantha, 2017: 145). Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dengan mencari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi, setelah seluruh sumber hukum terkumpul berikutnya tahap analisis bahan hukum, maka data-data tersebut kemudian dianalisis melalui teknik analisis bahan hukum dengan logika deduktif, logika deduktif atau pengolahan bahan hukum secara deduktif (Marzuki, 2011: 237).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Pengaturan Terkait Dengan Hak Jaminan Hari Tua (JHT) Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*

Sebagai suatu negara bahwa sudah semestinya kewajiban negara guna menjamin kesejahteraan warga negaranya dengan melindungi segenap bangsa serta seluruh tumpah darah Indonesia, meningkatkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, turut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Sebagai bentuk nyata dari cara negara guna memajukan kesejahteraan umum, oleh sebab itu pemerintah memberikan jaminan sosial guna bisa membantu perekonomian masyarakat. Hal tersebut juga dilakukan guna menjamin kehidupan masyarakat saat mencapai masa tua dengan memberikan JHT.

JHT yaitu rancangan perlindungan yang dilaksanakan dengan maksud guna menjamin untuk peserta mendapatkan upah langsung jika masuk masa pensiunan, terkena lumpuh total, ataupun meninggal. Konsep kepesertaan JHT sifatnya wajib sesuai tahapan kepesertaannya serta penerima uang selain dari penyeltidakra pemerintah merupakan seluruh tenaga kerja buat yang sedang kerja dalam instansi maupun perorangan, WNA yang sedang kerja di Indonesia lewat dalam enam bulan serta juga tidak menerima uang yaitu memberi pekerjaan dan tenaga kerja diluar perjanjian kerja atau individu. Jika pengusaha punya lebih dari satu perusahaan maka tiap-tiapnya harus terdaftar dan selain itu peserta bekerja di lebih dari satu perusahaan, tiap-tiapnya harus didaftarkan sesuai tahap kepesertaan. Pada peraturan tidak mengatur mekanisme JHT serta kritik ini sesuai dengan kritik yang juga tertuang di dalam Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang yang menentukan bahwa adapun langkah mendaftar Jaminan JHT bagi penerima gaji yang dari instansi, bila instansi lalai, tenaga kerja bisa mendaftarkan dirinya sesuai dengan menyerahkan lampiran persyaratan pekerjaan ataupun bukti lain untuk tenaga kerja, KTP atau KK sedangkan bagi tidak menerima gaji bisa daftar melalui BPJS Ketenagakerjaan seperti tahapan dari masing-masing ataupun dengan wadah.

Selain itu pengaturan terkait dengan Hak JHT bagi PPPK diatur berdasarkan ketentuan Pasal 106 ayat (1) UU Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 75 PP Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja menentukan bahwa salah satunya perlindungan guna dapat dibagikan dari negara yaitu JHT yang dilaksanakan sesuai dengan Sistem Jaminan Nasional. PPPK merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat sesuai perjanjian

kerja guna jangka waktu tertentu dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan serta mempunyai kewajiban guna melakukan program publik yang dibentuk dari pejabat pembina pegawai sesuai dari ketetapan Aturan Undang-Undang, memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, serta merekatkan persatuan juga kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. PPPK harus ditata dengan merata serta menjalankan norma, standar, dan prosedur. Manajemen PPPK dalam melingkupi penetapan keperluan, pengadaan, penilaian kinerja, upah serta subsidi, pengembangan kompetensi, memberi penghargaan, disiplin, pemecatan kesepakatan kerja, serta perlindungan guna menaikkan tingkat keaktifan. Selain itu pada tiap-tiap tenaga kerja diberhentikan dalam pekerjaannya ataupun mengalami pemecatan hubungan kerja merupakan suatu mimpi tidak baik. Berdasarkan pendapat dari Prof Imam Soepomo pemutusan keterkaitan pekerjaan kepada tenaga kerja hal awalnya dari semua pengakhiran, awalan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari akhiran keahlian pembiayaan kebutuhan hidup kesehariannya kepadanya serta keluarga, awalan oleh pengakhiran kemampuan mendaftarkan sekolah kanak-kanak serta kondisi ini berlaku juga terhadap PPPK meskipun tempat kerja mereka merupakan instansi negara yang tidak besar tetapi menghadapi kondisi sulit karena tekanan perekonomian yang terpaksa pemberi kerja harus melaksanakan pemecatan keterkaitan kerja.

2. Mekanisme Pemberian Hak Jaminan Hari Tua (JHT) Bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan manfaat gaji tunai yang dibayar semuanya disaat tenaga kerja masuk umur lansia, meninggal dunia, ataupun terkena cacat total permanen, yang sudah diatur untuk PPPK serta sekarang sudah dilakukan yang dimana manfaatnya diperoleh saat pensiun atau berhentinya masa tugas diatur pada JHT. Sebelum PPPK mendapatkan hak Jaminan Hari Tua (JHT), maka wajib melaksanakan pengajuan JHT yang dapat diajukan melalui langsung ketempat dan *website*, dikarenakan layanan tanpa jabat fisik (Lapak Asik) adalah protokol yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan untuk solusi JHT melalui secara online, khususnya pada saat masa wabah virus corona sekarang. Penjelasan yang berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis Adi Purnomo sebagai Service Sector Head PT TASPEN (Persero) Denpasar yang menjelaskan bahwa mekanisme pemberian Hak JHT terhadap PPPK tentunya sama dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) karena selama dinaungi dengan ketentuan yang seragam yaitu UU Tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan turunan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK maka pengelolaan pemberian hak JHT yang sama, akan tetapi yang membedakan hanya haknya saja yaitu PNS mendapatkan dana pensiunan sedangkan PPPK tidak mendapatkan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 106 UU Tentang Aparatur Sipil Negara bisa diketahui terdapat 3 (tiga) ketentuan pemerintah dalam memberikan perlindungan berupa JHT, JK, JKK, JKM, Pertolongan Hukum dan pembayaran JHT kepada PPPK hanya diberikan satu kali saja dan tidak mendapatkan uang pensiun. Selain itu berdasarkan Pasal 106 ayat (2) UU Tentang Aparatur Sipil Negara menentukan bahwa perlindungan yang didapatkan berupa seperti JHT, JK, JKK, dan JKM bila sebagaimana ditunjukkan dalam ayat (1) abjad a, abjad b, abjad c, dan abjad d yang dilakukan berdasarkan dengan Program Jaminan Nasional maka oleh sebab itu berdasarkan Pasal 37 UU Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menentukan bahwa Mekanisme Pemberian Hak JHT bagi PPPK sebagai berikut, (1) Manfaat JHT yaitu upah tunai dilunasi semuanya saat pegawai masuk usia pensiunan, meninggal dunia, atau terkena cacat total tetap, (2) Banyaknya manfaat JHT diatur ketentuan semua akumulasi patungan yang sudah diserahkan ditambah hasil pengembangan, (3) Melakukan bayaran manfaat JHT bisa diserahkan setengah sampai waktu tertentu sesudah kepesertaan mendapatkan minimum sepuluh tahunnya, (4) Jika seorang pensiun meninggal dunia, ahli warisnya yang sebenarnya dapat menerima manfaat JHT, (5) Ketentuan yang dimana diatur dalam ayat (3) serta ayat (4) ditetapkan lebih lanjut berdasarkan Aturan Pemerintahan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 37 UU Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diatas dapat ditemukan ada lima ketentuan mekanisme pemberian Hak JHT bagi PPPK. Selain itu berdasarkan Pasal 33 ayat (4) PP Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua menentukan bahwa jika perusahaan kurang membayar iuran atau bahkan tidak membayarkan iuran JHT dapat dikenai hukuman administratif seperti: (1) Peringatan Tertulis, (2) Denda, (3) tidak memperoleh layanan umum tertentu, seperti pelayanan izin mengenai usaha, izin yang dibutuhkan pada saat ikut pelelangan proyek, izin memakai pekerja dari warga negara asing, izin perusahaan yang menyediakan jasa pekerja, ataupun izin membentuk

bangunan. Sanksi administratif tersebut, juga dikenakan pada perseroan yang tidak mencatatkan karyawannya pada rancangan JHT dan tidak melaporkan perubahan data pekerjajanya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

Pengaturan terkait dengan Hak JHT bagi PPPK diatur dalam ketentuan Pasal 106 ayat (1) UU Tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 75 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja menentukan bahwa salah satunya perlindungan guna dapat dibagikan oleh Pemerintah berupa JHT yang dilaksanakan sesuai dengan Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Mekanisme pemberian Hak JHT bagi PPPK tidak diatur tersendiri dalam Peraturan Perundang-Undangan namun dalam Pasal 75 ayat (2) PP Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja tetapi ditetapkan pada Pasal 106 UU Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur secara eksplisif pemberian JHT yang mencakup juga PNS dan PPPK.

2. Saran

Melalui penelitian ini ada beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti. Pertama, kepada Pemerintah, diharapkan menyusun aturan tersendiri yang mengatur mengenai Pemberian JHT bagi PPPK beserta mekanisme pemberiannya demi kepastian hukum. Kemudian kedua, kepada Masyarakat, khususnya bagi PPPK dapat menerima jaminan sosial salah satunya PPPK mengikuti mekanisme serta syarat tertentu yang ditetapkan oleh negara maupun ketentuan syarat yang diatur oleh PT. Taspen.

DAFTAR BACAAN

- Adiatma, W., Juliani, H., & Sa'adah, N. (2016). Perlindungan terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja pada Perguruan Tinggi Swasta yang Dinegerikan. *Dipenogoro Law Journal*, Vol.5(3).
- Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Diantha, I. M. P. (2017). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Hardini, W. P. (2020). Problematika Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Legislasi Indonesia*,
- Jonaedi Effendi, & Ibrahim, J. (2018). *Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Prenada Media.
- Marzuki, P. M. (2011). *Penelitian Hukum*. Kencana.
- Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan perundang-Undangan. *Journal of Constitutional Law*, Vol.1(3).
- Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.17(4).
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, Vol.7(1).
- Sulastomo. (2008). *Sistem jaminan sosial nasional: sebuah introduksi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.