

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dengan dibentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini dapat memastikan bahwa keberadaan PPPK telah menghapuskan eksistensi PTT atau tenaga honorer dalam tubuh kepegawaian di Indonesia. Namun menjadi suatu tantangan bagi pemerintah terkait hak dan kewajiban PPPK ini sendiri yang mana masih harus ada perbaikan-perbaikan didalam Manajemen PPPK.
2. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK belum memuat pengaturan secara jelas dan rinci terkait perlindungan hukum akan kesejahteraan PPPK tersebut. Terkait kesetaraan PPPK akan jaminan pensiun melainkan jaminan hari tua dan kewajiban yang dilindungi seperti dalam Pasal 53 ayat (1) tentang perampingan organisasi dan 53 ayat (2) tentang target kinerja yang harus diperhatikan lebih lanjut.

B. Saran

1. Menurut penulis, disarankan kepada pemerintah yang menggunakan tenaga PPPK dalam praktiknya dapat membuat suatu kebijakan yang memberikan kesetaraan bagi pegawai Aparatur Sipil Negara yang berintegritas dan profesional. Serta pemerintah sebagai pembentuk legislasi dalam menetapkan suatu peraturan berpedoman pada ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku agar tidak menimbulkan

multitafsir. Sebaiknya dalam menetapkan sebuah peraturan pelaksana, pemerintah memperhatikan ketentuan mengenai jangka waktu penetapan peraturan pelaksana yang telah diamanatkan oleh suatu Undang-Undang.

2. Penyusunan peraturan pelaksana baik dalam bentuk Peraturan Perundang-Undangan maupun Peraturan Pemerintah untuk menyempurnakan celah pengaturan terkait alasan tidak memperpanjang kontrak PPPK yang mana hak dan kewajiban mereka merupakan prioritas yang harus dilindungi. Pemerintah harus menyediakan NIP supaya tidak ada perbedaan-perbedaan didalam suatu Instansi Pemerintah agar menciptakan pegawai yang kompeten dan profesional dalam tubuh kepegawaian di Indonesia.