

Perspektif Human Rights Principles Dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

The Perspective of Human Rights Principles in Appointing the Functional Teacher Position as Government Employees with Employment Agreements (PPPK)

Syahida Ayu Fajjari & Yati Sharfina Desiandri*

Magister Ilmu Hukum, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 21 Desember 2023; Direview: 16 Februari 2024; Disetujui: 19 Februari 2024

*Corresponding Email: yati.Sharfina@usu.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membahas perlunya tegakkan hak asasi manusia (HAM) dalam kebijakan profesi guru, terutama terkait pengadaan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan berbasis HAM untuk mengevaluasi peraturan kebijakan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penetapan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK melanggar prinsip-prinsip HAM seperti kesetaraan, keterkaitan, dan non-diskriminasi. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan ulang terhadap kebijakan ini dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip HAM, serta mengembalikan status Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PNS dalam proses SSCASN. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan data dari peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel ilmiah terkait HAM. Dengan demikian, pemahaman dan penghormatan terhadap prinsip-prinsip HAM menjadi penting dalam menetapkan kebijakan terkait profesi guru.

Kata kunci: Guru; ASN; PPPK; *Human Rights Principles*.

Abstract

This research aims to discuss the importance of upholding human rights principles (HRP) in teacher profession policies, particularly regarding the appointment of Functional Teacher positions as PPPK civil servants. This study employs a juridical-normative method with a human rights-based approach to evaluate related policy regulations. The research findings indicate that the designation of the Functional Teacher Position as a PPPK civil servant violates HRP principles such as equality, interconnectedness, and non-discrimination. Therefore, a re-evaluation of this policy is necessary, considering HRP principles, and reinstating the status of the Functional Teacher Position as PNS civil servants in the SSCASN process. This research is descriptive, utilizing data from legislation, books, and scholarly articles related to HRP. Thus, understanding and respecting HRP principles are crucial in establishing teacher profession-related policies.

Keywords: Teacher; ASN; PPPK; *Human Rights Principles*.

How to Cite: Fajjari, S.A. & Desiandri, Y.S. (2024), Perspektif Human Rights Principles Dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 6 (3): 1126-1138.



PENDAHULUAN

Penerapan prinsip-prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) atau *Human Rights Principles* dalam peraturan terkait manajemen kepegawaian masih menjadi problematika. Fokus kajian penelitian ini adalah peraturan atas manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut ASN PPPK), yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), peraturan-peraturan perundang-undangan lainnya sekaligus membandingkannya dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), yang sejatinya dibentuk dengan semangat membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugasnya sesuai dengan semangat reformasi.

Hadirnya ASN PPPK disinyalir merupakan buah dari semangat reformasi birokrasi. Perekrutan ASN PPPK didasarkan pada sistem merit dan profesionalitas layaknya Pegawai Negeri Sipil (PNS), jenjang ASN PPPK dalam berkarir jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai honorer yang merupakan produk rezim hukum sebelum reformasi (Juliani, 2019). ASN PPPK di dalam Undang-Undang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) bersama dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun demikian, meskipun peraturan menyebutkan kedudukan antara ASN PPPK dan ASN PNS adalah sama dan setara sebagai ASN, kenyataannya terdapat beberapa ketentuan dalam peraturan tersebut yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip HAM. Seperti halnya, perbedaan status dan sistem ikatan kerja antara ASN PPPK dan ASN PNS sehingga berdampak pada timbulnya permasalahan dalam relasi kerja dan pemenuhan terhadap prinsip-prinsip HAM.

Pengabaian prinsip-prinsip HAM dalam peraturan manajemen kepegawaian yang penetapan suatu jabatan dalam birokrasi pemerintahan tentunya merupakan ironi. Lebih-lebih kalau pengabaian prinsip HAM tersebut terjadi pada jenis pekerjaan yang melibatkan instansi pemerintah sebagai pihak pemberi kerja. Negara melalui pemerintah seharusnya menjadi pihak pemangku kewajiban HAM, yang dalam hal ini negara seharusnya menjamin bekerjanya prinsip keadilan, perlindungan dan pertanggungjawaban negara kepada para pekerja. Ironi seperti ini seharusnya tidak terjadi lagi jikalau negara konsisten melaksanakan prinsip-prinsip HAM dalam peraturan yang mengatur manajemen pegawai pemerintah selaku pekerja yang bekerja untuk negara. Penerapan prinsip-prinsip HAM sejalan dengan tujuan pendirian negara Indonesia, yang salah satunya, adalah untuk memajukan kesejahteraan umum.

Untuk merealisasikan tujuan ini, negara harus menjamin pelaksanaan segala hal yang menjadi sarana untuk menghantarkan rakyat Indonesia menuju kesejahteraan sebagai hak dasarnya, yakni salah satunya adalah terpenuhinya hak atas pekerjaan (Tan & Ramadhani, 2020). Penelitian ini mengkaji terdapatnya pengabaian prinsip HAM dalam peraturan manajemen ASN PPPK, yang menetapkan Jabatan Fungsional Guru sebagai salah satu jabatan yang wajib. Pengabaian ini merupakan ironi tersendiri karena peraturan manajemen ASN PPPK merupakan peraturan pengaturan pekerjaan yang justru melibatkan instansi pemerintah sebagai pihak pemberi kerja.

Merujuk kepada teori dan prinsip HAM, seharusnya pemerintah sebagai representasi pelaksana dari kehadiran negara justru menjadi pihak yang bertanggung jawab untuk menjamin terpenuhinya prinsip-prinsip HAM dalam membentuk peraturan manajemen kepegawaian. Ketika ternyata yang melakukan pengabaian hak kepada pekerja justru adalah pemerintah sendiri, hal ini menunjukkan adanya pertanyaan besar atas komitmen negara dalam melaksanakan prinsip-prinsip HAM. Perlakuan negara terhadap ASN PPPK ini tidak semata-mata menjadi cerminan bagaimana negara melaksanakan prinsip HAM dalam peraturannya. Hal ini juga menjadi indikator bagaimana negara secara konsisten memenuhi tugasnya sebagai pemangku kewajiban HAM dalam melindungi hak PPPK.

Sejatinya ASN PPPK menjembatani ketiadaan hak pekerja di instansi pemerintahan karena ketiadaan peraturan yang memberikan jaminan sosial bagi tenaga kontrak yang sudah direkrut di instansi pemerintahan sebelum lahirnya peraturan ASN PPPK tersebut (Taufik et al., 2019). Namun demikian, yang telah diatur oleh peraturan yang ada saat ini masih jauh dari yang



diharapkan. Mengingat ASN PPPK bukanlah tenaga kontrak seperti pegawai pemerintah yang dikontrak dalam waktu tertentu seperti PKWT, melainkan direkrut melalui Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) yang diadakan dengan tahapan seleksi ketat, terstruktur, profesional, dan transparan. Selayaknya jabatan ASN PPPK bukanlah jabatan yang dipandang sebagai jabatan kelas dua di dalam lingkungan kepegawaian ASN di negara ini.

Sehingga penting untuk menilai sekaligus mengkaji peraturan manajemen kepegawaian ASN PPPK dalam kerangka pendekatan berbasis Hak Asasi Manusia (*right-based approach*) dalam perspektif prinsip-prinsip HAM, sebab hadirnya peraturan manajemen kepegawaian ASN PPPK merupakan hal yang patut disyukuri sekaligus dikritisi. Mengkajinya dengan pendekatan *right-based approach* mengingat sebenarnya Indonesia sudah memiliki konstitusi yang ramah terhadap hak dalam peroleh pekerjaan sebagai bagian dari HAM, serta komitmen negara ini ditunjukkan dengan meratifikasi beberapa instrumen HAM internasional yang di dalamnya juga ramah terhadap hak para pekerja. Komitmen konstitusional dan internasional atas perlindungan HAM tersebut merupakan parameter yang wajib dilaksanakan melalui bentuk peraturan perundang-undangan (Izzaty, 2020), sebagai landasan hukum (*umbrella act*) bagi negara untuk menjalankan pengelolaan pemerintahannya yang sesuai dengan prinsip-prinsip HAM (Citrawan, 2017).

Melihat peraturan manajemen kepegawaian ASN PPPK dengan segudang problematika di dalamnya, pada sisi lain yang masih berkaitan, dihadapkan pula pada kenyataan bahwa salah satu jabatan yang ditetapkan pemerintah termasuk ke dalam jabatan ASN PPPK pada SSCASN adalah Jabatan Fungsional Guru. Tentu penetapan ini ibarat oase di tengah gurun, seolah menjadi angin segar bagi jutaan guru honor di seantero negeri ini. Namun kenyataan yang dihadapi ternyata tidak semanis kebijakan yang telah diambil dan ditetapkan oleh pemerintah. Mengingat terdapat dikotomi antara jabatan ASN PPPK dengan ASN PNS meskipun keduanya disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Guru merupakan jabatan mulia, guru adalah pendidik, tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih dan mengevaluasi para peserta didik untuk jalur pendidikan formal pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Tugas guru bukanlah tugas yang ringan, masa depan dan kemajuan generasi bangsa ini ditentukan oleh kemahiran dan sentuhan tangan dingin para guru di seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam Pasal 1 ayat (1) menyebutkan "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara" (Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Berdasarkan uraian definisi Pendidikan menurut norma undang-undang tersebut, jelaslah bahwa Pendidikan merupakan cabang usaha pemerintah yang paling menjadi prioritas. Sedangkan tenaga profesional yang bertugas melaksanakannya adalah pendidik.

Sedangkan pengajaran merupakan perpaduan dari dua aktifitas, yaitu aktifitas mengajar dan aktifitas belajar. Aktifitas mengajar menyangkut peranan seorang guru dalam konteks mengupayakan terciptanya jalinan komunikasi yang harmonis antara mengajar itu sendiri dengan belajar. Jalinan komunikasi yang harmonis inilah yang menjadi indikator suatu aktifitas atau proses pengajaran itu berjalan dengan baik. Suatu pengajaran akan bisa disebut berjalan dan berhasil dengan baik, apabila pendidik mampu mengubah diri peserta didik dalam arti yang luas serta mampu menumbuhkan kembangkan kesadaran peserta didik untuk belajar, sehingga pengalaman yang diperoleh peserta didik selama mereka terlibat di dalam proses pengajaran itu, dapat dirasakan manfaatnya secara langsung bagi perkembangan pribadinya (Sardiman, 2020) Tenaga profesional yang diberikan tugas menjalankan aktifitas pengajaran disebut sebagai pengajar.

Melihat dua jenis definisi antara pendidikan dan pengajaran tersebut, serta tenaga profesional yang diberi tugas untuk mengemban kegiatannya maka guru merupakan satu-satunya tenaga profesional yang mencakup kompetensi pendidik sekaligus pengajar. Guru



sebagai pengajar bertanggungjawab menyalurkan informasi, dalam hal ini yang dimaksud sebagai ilmu. Aktifitas pengajaran dilakukan oleh guru kepada siswanya. Kegiatan penyampaian ilmu, pengetahuan, dan teknologi yang dilakukan oleh guru merupakan proses pengajaran.

Sedangkan pendidikan merupakan sebuah kegiatan mendidik yang melibatkan penerapan nilai-nilai. Pada proses mendidik yang dilakukan oleh guru, terdapat pemahaman, penghayatan, penjiwaan, dan pengamalan yang disampaikan guru kepada siswanya. Ilmu yang telah diterima selanjutnya dipahami dan dihayati hingga tertanam dalam hati dan dapat diamalkan menjadi sebuah kegiatan yang lebih luas dibanding pengajaran, namun pengajaran masih sering disalahartikan sebagai pendidikan.

Jamak pihak mengartikan pengajaran adalah pendidikan itu sendiri, padahal pengajaran hanyalah bagian kecil dari pendidikan. Pendidikan dimaknai sebagai proses menyeluruh baik berupa teori dan aplikasi tentang ilmu yang disampaikan. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa pendidikan mencakup keseluruhan proses pembentukan manusia yang utuh dan berkualitas. Sedangkan pengajaran lebih bersifat teknis, di mana kegiatannya meliputi perencanaan, pengarahan, dan memberikan pengalaman belajar kepada siswa dengan tujuan memperoleh ilmu pengetahuan dan pemahaman yang baru.

Pendidik atau pengajar adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama sebagai profesi pendidik. Profesi guru adalah termasuk profesi paling tua di dunia, profesi guru sejalan dengan perkembangan masyarakatnya. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 (Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen), dikatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip yaitu:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang sesuai ditentukan sesuai dengan profesi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam menjalankan tugas keprofesionalan Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal – hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan pendidik guru.

Guru adalah individu yang ditugaskan sebagai guru di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah maupun swasta (guru honorer). Dalam ikatan kerja di sekolah swasta, Guru honorer mengalami kerugian, sistem kerja menjadi tidak jelas dan hanya merugikan pekerja yang sudah lama mengabdikan hanya menjadi guru honorer tanpa adanya kejelasan status kepegawaian.

Padahal Guru merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran guru sangatlah penting, karena guru mengemban tugas untuk mencapai tujuan baik dari lembaga pendidikan, kurikulum, dan bahkan dari para siswanya. Guru dalam posisi sebagai pengajar harus memenuhi beberapa kriteria dan tuntutan, misalnya memiliki pengetahuan luas, memiliki metode yang tepat dalam mentransfer ilmu kepada siswanya, harus cepat juga beradaptasi dengan kurikulum yang berubah-ubah, harus menjaga citranya sebagai orang yang diteladani.

Sungguh ironi, begitu sentral dan krusialnya peran guru namun pemerintah yang diharapkan seharusnya menjadi *problem solver* dalam mengatasi permasalahan guru dan kesejahteraan guru, justru masuk dalam lingkaran sistem yang kian menjerat guru itu sendiri. Sistem yang dimaksud adalah kebijakan pemerintah yang menjadikan guru sebagai salah satu jabatan yang termasuk ke dalam ASN PPPK. Padahal, berpuluh tahun lamanya guru sangat identik dengan jabatan ASN PNS, dan banyak guru sebagai ASN PNS ternyata berhasil menduduki puncak karirnya sebagai birokrat yang melampaui basis keilmuan dan kompetensinya sebagai pendidik dan pengajar, namun tetap

berkemampuan tinggi di bidang-bidang lain dalam dunia birokrat yang dilakoni. Sehingga ternyata bahwa meskipun ASN PNS dan ASN PPPK merupakan ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang namun keduanya mempunyai perbedaan mendasar terkait dengan fasilitas dan jenjang karir merupakan fakta yang tak terbantahkan.

Penelitian ini dimaksudkan sebagai instrument untuk mengupas sejauh mana pemerintah memandang penting profesi guru dalam tataran upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan menilai kebijakan penetapan Jabatan Fungsional Guru dalam tata kelola dan manajemen kepegawaian ASN dalam kerangka pendekatan berbasis Hak Asasi Manusia (*right-based approach*), pertimbangan sosiologis, yuridis, dan filosofis yang digunakan pemerintah sehingga menetapkan kebijakan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK, serta mengaitkannya dengan penerapan prinsip-prinsip HAM (*Human Rights Principles*) yang terdapat di dalam kebijakan pemerintah dalam menetapkan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara sistematis guna mencari, menemukan, mengembangkan, menganalisis suatu permasalahan, menguji kebenaran yang objektif dan optimal serta menjalankan metode yang benar, metode yang tepat diharapkan mampu memberi alur pemikiran yang berurutan dalam upaya pencapaian pengkajian (Poesoko, 2012). Diperlukan metode penelitian sebagai suatu tipe pemikiran ilmiah yang dipergunakan dalam penelitian ini, yang memiliki tujuan akhir untuk mencapai objektifitas dari.

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normative atau disebut juga penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek, yaitu aspek teori, sejarah, filosofi, perbandingan, struktur dan komposisi, lingkup materi, dan konsistensi (Soekanto & Mamudji, 2013). Dalam literatur lain disebutkan bahwa penelitian hukum normatif terdiri dari: penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, sejarah hukum, dan penelitian perbandingan hukum (Sunggono, 2007). Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara mengkaji hukum tertulis yang bersifat mengikat dari segala aspek yang kaitannya dengan pokok bahasan yang diteliti.

Penelitian ini bersifat deskriptif, yang memberikan data seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala lainnya dimana bertujuan untuk memperoleh data mengenai hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain (Soekanto & Mamudji, 2013). Setiap tahap dalam kegiatan penelitian tersebut di atas harus didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan proses analisis (Mukti Fajar & Achmad, 2010). Oleh sebab itu, sifat penelitian ini sejalan dengan penelitian yuridis normatif (*Legal Research*), yang mengkaji kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Penelitian yuridis normatif (*Legal Research*) yakni mengkaji berbagai aturan hukum yang bersifat formil seperti Undang-Undang, Peraturan-Peraturan serta literatur yang berisi konsep-konsep teoritis yang kemudian dihubungkan dengan permasalahan yang dibahas (Marzuki, 2013).

Metode kepustakaan (*library research*) digunakan sebagai cara mengumpulkan data guna memecahkan jawaban rumusan masalah dengan mengumpulkan referensi, seperti literatur, buku, majalah, jurnal, *e-jurnal*, dan sumber lainnya, untuk mendukung kajian ini yang mengupas peraturan dalam konteks tertentu terkait dengan penetapan Jabatan Fungsional Guru sebagai bagian dari jabatan yang merupakan jabatan ASN PPPK, yang ketentuan peraturan tersebut dapat diperoleh dari UU ASN dan PP PPPK.

Ditinjau dalam teori HAM, hadirnya UU ASN dan PP PPPK sebagai wujud peraturan bentukan negara yang mengatur PPPK maka keberadaannya patut dikritisi terlebih lagi ditinjau dalam perspektif prinsip-prinsip HAM, disamping juga patut disyukuri karena telah menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Dengan demikian penelitian hukum normatif dalam kajian ini, sangat menekankan kompetensi peneliti untuk melakukan penafsiran hukum dengan menawarkan argumentasi serta pertimbangan teoritis tertentu atas keberadaan suatu rumusan di dalam suatu norma hukum (Van Hoecke, 2011). Sumber hukum primer yang digunakan seperti UU ASN, PP PPPK, serta peraturan hukum lain yang digunakan sebagai

instrument analisis untuk memperoleh relevansi yang logis terkait kajian penelitian ini, dan kemudian mengkaji permasalahan yang diteliti dalam kerangka pendekatan berbasis Hak Asasi Manusia (*right-based approach*).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah semua data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder, maka analisis data dilakukan dengan analisis yang bersifat kualitatif, yaitu menganalisis data sesuai peruntukannya secara sistematis dan logis, sehingga memperoleh kejelasan dalam menjawab permasalahan untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat ilmiah (Sugiyono, 2019). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kesimpulan yang deduktif, yaitu kesimpulan yang diambil berdasarkan penjelasan-penjelasan yang bersifat umum hingga mendapatkan kesimpulan yang khusus dalam menjawab permasalahan, yang terkait dengan Perspektif *Human Rights Principles* Dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Hak Asasi Manusia (HAM)

Hak asasi manusia (HAM) dapat ditinjau sebagai sebuah pengejawantahan yang membedakan manusia dengan makhluk yang lain, sepatutnya HAM diakui secara universal tanpa memedulikan warna kulit, jenis kelamin, usia, latar belakang kultural dan agama. Jack Donnelly mendefinisikan bahwa "*human rights are rights that human beings because they are human beings*" (Berting & UNESCO-Commissie, 1990).

Sementara Jimly Asshidiqqie berpendapat bahwa HAM merupakan hak-hak yang diakui secara universal sebagai hak-hak yang melekat pada manusia karena hakekat dan kodrat kelahiran manusia itu sebagai manusia yaitu hak-hak untuk menikmati kebebasan dari segala bentuk perhambaan, penindasan, perampasan, penganiayaan atau perlakuan apapun lainnya yang menyebabkan manusia tak dapat hidup secara layak sebagai manusia (Asshiddiqie, 2005).

Gagasan mengenai hak asasi manusia ini muncul bersamaan dengan konsep hak kodrati (*natural rights theory*) berbekal dengan pemikiran hukum kodrati Thomas Aquinas, Hugo de Groot dan yang dilanjutkan pada masa Renaisans, John Locke melalui pemikiran tentang hukum kodrati hingga terjadinya revolusi di Inggris, Amerika Serikat dan Perancis pada abad 17 dan 18 ((PUSHAM) et al., 2008). Pemikiran mengenai hukum kodrati berakar dari kekuatan konservatif yang ingin melindungi harta-harta yang merupakan simbol dari adanya tata kehidupan yang pendekatannya berpijak dari pandangan teologis dan sekuler yang melihat bahwa hukum yang ada adalah pewujudan atau merupakan fenomena dari tatanan hukum yang lebih tinggi yang seharusnya ditaati.

Pemikiran mengenai hukum kodrati yang berakar dari kekuatan konservatif tersebut melahirkan doktrin-doktrin hukum alam yang menjadi awal keyerkaitan dengan pemikiran-pemikiran tentang hak alam (*natural rights*), sehingga perkembangan doktrin mengenai hukum alam ini adalah karena kecenderungan untuk berfikir spekulatif serta persepsi intelektual untuk menyadari adanya tragedi kehidupan manusia serta konflik-konflik dalam kehidupan dunia ini. Menurut ajaran ini bahwa hukum berlaku universal dan abadi yang bersumber kepada Tuhan (irrasional) dan bersumber dari akal (rasio) manusia. Menurut Friedman yang dikutip oleh Lili Rasjidi, bahwa sejarah tentang hukum alam merupakan sejarah umat dalam usahanya untuk menemukan apa yang dinamakan keadilan yang mutlak (*absolute justice*) ((PUSHAM) et al., 2008).

Ide-ide Hak Asasi Manusia yang pada masa itu masih dipahami sebagai hak-hak alam (*Natural Rights*) merupakan suatu kebutuhan dan realitas sosial yang bersifat umum, kemudian mengalami berbagai perubahan sejalan dengan adanya perubahan-perubahan yang terjadi dalam keyakinan-keyakinan dan praktek-praktek dalam masyarakat yang merupakan suatu tahapan yang berkembang semenjak abad ke-13 hingga masa perdamaian Westphalia (1648), dan selama masa kebangunan kembali (*renaissance*), serta kemunduran feodalisme. Dalam periode ini tampak kegagalan dari para penguasa untuk memenuhi kewajibannya berdasarkan hukum alam. Pergeseran dari hukum alam sebagai kewajiban-kewajiban menjadi hak-hak sedang dibuat (Arinanto, 2018).



Tinjauan Mengenai Prinsip-Prinsip Hak Asasi Manusia (HAM).

HAM merupakan anugerah dari Tuhan Yang Maha Esa, lahir bersamaan dengan lahirnya manusia. HAM sebagai hak yang fundamental mempunyai prinsip-prinsip yang bersifat absolut, diperoleh secara alamiah, dan bukan pemberian manusia kepada manusia lainnya. HAM mengandung prinsip-prinsip yang terbagi menjadi 4 (empat) menurut pandangan Manfred Nowak yang terdiri dari universal, tak terbagi, saling bergantung, dan saling terkait, terdapat penambahan prinsip-prinsip HAM menurut Rhona K.M. Smith yaitu kesetaraan, non-diskriminasi dan martabat manusia. Indonesia sendiri menekankan bahwa penerapannya prinsip-prinsip HAM merupakan hal yang penting dan menjadi tanggung jawab Negara, sebagaimana termaktub di dalam konstitusi Republik Indonesia yaitu UUD 1945.

Berikut adalah penjelasan masing-masing prinsip HAM yang juga mengandung sifat hak asasi manusia (Eko, 2018):

a. Universal (*Universality*)

HAM bersifat universal mempunyai makna bahwa HAM tidak memandang latar belakang agama, warga Negara, bahasa, suku bangsa, identitas politik, dan aspek antropologis. HAM dalam prinsip universal juga menghormati dan melindungi persamaan hak sebagai manusia, meskipun manusia tersebut tidak mempunyai fisik yang lengkap atau kekurangan fisik (disabilitas)

b. Tak Terbagi (*Indivisibility*)

HAM bersifat tak terbagi bermakna bahwa semua prinsip HAM adalah sama pentingnya, tidak dapat dikelompokkan atau diklasifikasikan menjadi hak-hak tertentu, hak prioritas maupun hak non prioritas. *Indivisibility* dalam HAM merupakan 2 (dua) prinsip suci paling penting atau *the most important sacred principle* maka sifat HAM yang tak terbagi menjadi paling penting dan menentukan.

c. Saling Bergantung (*Interdependent*)

HAM bersifat saling bergantung bermakna diterapkannya satu prinsip HAM berarti diterapkan pula satu prinsip HAM yang lain. Ha katas pekerjaan bergantung pada dipenuhinya hak atas pendidikan, hak untuk memilih dan menjalankan suatu keyakinan bergantung pada hak menyatakan pendapat di muka umum. Warga negara penganut agama tertentu akan boleh memimpin jalannya ibadah jika hak untuk menyatakan pendapat di muka umum terpenuhi.

d. Saling Terkait (*Interrelated*)

HAM bersifat saling terkait bermakna bahwa tiap-tiap prinsip HAM adalah bagian yang tidak terpisahkan dari prinsip yang lain, atau dapat diartikan bahwa seluruh kategori HAM merupakan paket atau satu kesatuan dengan yang lain. Saling terkait atau saling bergantung di dalam HAM menimbulkan dampak sosial yang luas di masyarakat. Hak warga Negara menentukan sikap dalam politik dengan baik terwujud jika hak memperoleh pendidikannya juga baik. Dengan diterapkannya hak memperoleh pendidikan, masyarakat mampu membaca membaca informasi dengan baik sehingga tercipta literasi politik yang baik pula.

e. Kesetaraan (*Equality*)

HAM bersifat setara dimaknai sebagai bentuk perlakuan yang sama pada kondisi dan situasi yang sama, dan diperlakukan berbeda pada kondisi dan situasi yang berbeda. Prinsip kesetaraan merupakan prinsip yang fundamental sebagai prasyarat absolut dalam Negara yang menganut kedaulatan milik rakyat. Bentuk kesetaraan dapat diwujudkan dalam kesetaraan di depan hukum, kesetaraan kesempatan, kesetaraan akses dalam pendidikan, kesetaraan dalam mengakses peradilan yang adil, kesetaraan berkeyakinan dan beribadah sesuai dengan kepercayaannya, dan lain-lain.

f. Non-Diskriminasi (*Non-Discrimination*)

HAM bersifat non diskriminasi dimaknai sebagai bentuk perlakuan yang berbeda kepada manusia pada situasi yang sama. Diskriminasi terjadi ketika setiap orang diperlakukan atau memiliki kesempatan yang tidak sama seperti *inequality before the law, inequality of treatment, or education opportunity*, dan lain-lain. Diskriminasi didefinisikan juga sebagai *a situation is discriminatory of inequal if like situations are treated differently or different situation are treated*

similarity atau sebuah situasi disebut sebagai diskriminatif apabila situasi sama diperlakukan secara berbeda dan/atau situasi berbeda diperlakukan secara sama.

g. Martabat Manusia (*Human Dignity*)

HAM bersifat menjaga martabat manusia dimaknai sebagai tujuan utama disepakati dan dikodifikasinya hukum HAM semata-mata untuk memastikan bahwa semua manusia dapat hidup secara bermartabat. Karena, pada dasarnya manusia harus dihormati, diperlakukan secara baik, dan dianggap bernilai. Jika seseorang memiliki hak, artinya dia bisa menjalani hidup dengan bermartabat. Namun jika hak seseorang dicabut, maka dia tidak diperlakukan secara bermartabat lagi.

h. Tanggung Jawab Negara (*State's Responsibility*)

HAM merupakan hak dasar yang pemenuhan, perlindungan dan penghormatannya adalah tanggung jawab negara. Pemeran utama yang dibebani tanggung jawab untuk memenuhi, melindungi dan menghormati HAM adalah negara melalui lembaga-lembaga Negara, pejabat-pejabatnya, serta aparatur pemerintahannya. Prinsip ini ditegaskan di seluruh konvensi HAM internasional maupun peraturan dalam negeri. Indonesia menerapkan kewajiban pertanggungjawaban HAM secara tegas pada Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) yang berbunyi:

i. Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab pemerintah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan terdapat beberapa prinsip-prinsip HAM yang mendasar, antara lain universal, tidak terbagi, setara, saling terkait, dan lain-lain. Sifat-sifat hak asasi manusia tersebut kemudian dibahas secara rinci dalam ruang lingkup prinsip-prinsip HAM. Pada intinya, HAM merupakan hak yang dimiliki manusia karena ia manusia. Selain bersifat universal, HAM juga tidak dapat dicabut. Artinya, seburuk apapun perlakuan seseorang, ia tidak akan berhenti menjadi manusia dan karena itu ia tetap memiliki HAM tersebut yang merupakan pemberian Tuhan. Dengan kata lain, HAM melekat pada diri manusia sebagai makhluk insani.

Profesionalisme Guru Dalam Tinjauan Moralitas Sosial

Usia profesi guru jauh lebih tua dari usia kemerdekaan bangsa ini, hampir sama usianya dengan usia peradaban manusia. Di Indonesia, guru adalah saksi sejarah perkembangan peradaban bangsa, perjuangan kemerdekaan, sampai pembangunan Negara pada era modern. Guru juga merupakan saksi sejarah bergantinya kepemimpinan bangsa ini, dan berubahnya kebijakan terkait guru yang ditetapkan oleh pemerintah.

Seperti aliran napas, peran guru tak pernah berhenti bahkan terus menyebar begitupun saat pemerintah kolonial berdiri di Indonesia. Justru pada era kolonial guru tidak hanya mencerdaskan warga pribumi, namun guru juga diwajibkan melawan sistem yang sangat kejam pada masa itu. Ditandai dengan adanya perlawanan pada sistem pendidikan kolonial yang hanya memiliki kepentingan pada kebutuhan Pemerintahan Hindia-Belanda semata. Perlawanan pada sistem pendidikan kolonial dimulai oleh kaum pergerakan nasional dengan membangun sendiri sekolah-sekolah yang bernapaskan nasionalisme Indonesia, seperti sekolah-sekolah Sarekat Islam, Muhammadiyah, dan sekolah-sekolah kaum pergerakan lainnya.

Pasca kemerdekaan, peran guru di masyarakat semakin nyata. Guru menjadi roda penggerak program pemerintah orde baru melalui instruksi presiden untuk mendirikan ribuan SD Inpres di Indonesia. Di era yang sama, didirikan pula Sekolah Pendidikan Guru (SPG), Sekolah Pendidikan Guru Olahraga (SPGO), dan Sekolah Pendidikan Guru Agama (SPGA). Semua program orde baru tersebut selain untuk mengejar kebutuhan tenaga guru, juga untuk mewujudkan profesionalisme guru di masyarakat.

Profesionalisme guru alam tugas jenis profesi ini guru ditugaskan untuk dapat mendidik, mengajar, dan melatih. Guru juga merupakan agen kemanusiaan (*agent of humanity*), sehingga guru dalam tugas kemanusiaan harus dapat bisa menjadi orang tua kedua bagi para siswanya. Guru juga berperan sebagai agen kemasyarakatan (*agent of sociality*), sehingga guru harus dapat



menjadi salah satu pihak yang ikut mencerdaskan bangsa dan ikut membantu menciptakan dalam membentuk warga Indonesia yang bermoral Pancasila.

Di Indonesia profesionalisme guru masih menjadi tantangan dalam tata kelola guru. Mewujudkan guru profesional merupakan amanat Undang-Undang. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru, mulai dari sertifikasi sampai dengan pemberian beasiswa kepada guru untuk melanjutkan pendidikan. Profesi guru mengemban tugas cukup berat dalam membangun dan mengembangkan karakter siswa. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, seorang guru memiliki tugas tambahan selain melakukan transfer ilmu pengetahuan juga melakukan transfer kebudayaan dalam arti yang cukup luas, keterampilan menjalani kehidupan yang sesungguhnya, serta mengajarkan dan menanamkan nilai-nilai yang ada dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan melihat beban tugas yang ada pada seorang guru, sudah sewajarnya bila kemampuan guru terus diasah dan ditingkatkan sehingga mampu menjalankan tugasnya secara profesional.

Profesional merujuk pada profesi atau pekerjaan seseorang dalam bekerja dan telah sesuai dengan profesinya, serta mendapatkan pengakuan secara formal dan informal. Badan atau lembaga yang memiliki kewenangan memberikan pengakuan formal seseorang sesuai dengan profesi yang dijalani, sedangkan pengakuan informal diberikan oleh masyarakat secara luas dan pelanggannya. Dalam UU Guru dan Dosen disebutkan bahwa profesional merupakan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang menurut standar mutu atau norma telah terpenuhi yang ditekuni oleh seseorang sebagai pekerjaan atau kegiatan yang menjadi sumber penghasilan kehidupannya.

Guru profesional berarti guru yang mempunyai karakter dan kualifikasi sebagai pengajar sekaligus pendidik. Karakter guru untuk dapat dikatakan sebagai guru profesional (Lutfi & Pramitha, 2013) meliputi:

- a. Kualifikasi pendidikan profesi yang memadai;
- b. Kompetensi keilmuan yang sesuai;
- c. Kemampuan komunikasi yang baik;
- d. Kreatifitas dan produktif, dan
- e. Selalu melakukan upaya untuk mengembangkan diri secara terus-menerus dan memiliki etos kerja serta komitmen tinggi terhadap profesi yang dijalani

Panjangnya aspek historis, filosofis, dan sosiologis menempatkan guru sebagai profesi yang terhormat di masyarakat. Adagium Guru berarti digugu dan ditiru mempunyai makna bahwa peran guru telah membawa guru lebih dekat dengan peserta didiknya. Hal ini menambah tanggung jawab guru terhadap perkembangan peserta didik dan seringkali juga memerlukan kerjasama dengan pihak lain yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik. Penilaian peserta didik terkait erat dengan kekuasaan dan tanggung jawab guru. Etika yang terinternalisasi mencegah guru menyalahgunakan posisinya, baik saat bertugas maupun di tengah-tengah masyarakat.

***Umbrella Act* Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai ASN PPPK**

Regulasi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terbagi menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat ditemukan pada UU ASN dan PP PPPK. UU ASN sendiri telah mengalami penggantian, dari semula Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (UU ASN lama) menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN baru). ASN menurut undang-undang terdiri atas dua jenis yaitu ASN PNS dan ASN PPPK, sebagaimana diatur di dalam Bab 1 Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Sedangkan PPPK sendiri diatur di dalam Bab 1 Ketentuan Umum, Pasal 1 ayat (4) yang menyebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.



Penetapan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK dalam Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN) merupakan kehendak politik Negara (*political will state*) melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Kemendagri) dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Tidak ditemukan secara eksplisit aturan keharusan merekrut Jabatan Fungsional Guru ke dalam jabatan ASN PPPK pada SSCASN, baik di dalam Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, maupun peraturan-peraturan hukum lainnya yang terkait.

Regulasi pengadaan Jabatan Fungsional Guru sebagai jabatan ASN PPPK dalam SSCASN dapat ditemukan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permenpanrb) yang mengatur tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional. Pengadaan ASN PPPK menurut *beleid a quo* diawali dengan penetapan kebutuhan. Dalam Pasal 4 PP PPPK disebutkan bahwa :

1. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
2. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
3. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan satu kesatuan dengan penyusunan kebutuhan PNS.

Merujuk pada Pasal 4 ayat (1) PP PPPK, maka yang berwenang menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah. Analisis jabatan dan beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tersebut patut diduga mengabaikan aspek sosilogis dan filosofis dalam menetapkan kebutuhan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK. Meskipun tidak ada keharusan menjadikan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK namun tetap saja instansi pusat dan daerah merekrut guru dalam jabatan ASN PPPK, bukan lagi PNS.

Kebijakan ini tidak dapat dipisahkan karena hukum yang merupakan induk dari kebijakan merupakan determinasi politik. Idealisme hukum sulit tercapai karena memandang hukum dari sudut *das sollen* (keharusan), serta mengatakan bahwa hukum harus menjadi pedoman dan penentu arah dalam segala kegiatan politik. Hukum harus dapat merekayasa perkembangan politik yang hidup dalam masyarakat dan negara. Sedangkan memandang hukum dari sudut *das sein* (pendekatan empirik), maka produk hukum selalu dipengaruhi oleh politik mulai dari pembuatannya sampai pada tataran pelaksanaannya di lapangan. Patutlah disebut bahwa penentuan Jabatan Fungsional Guru menjadi ASN PPPK murni kehendak politik belaka.

Problematika Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai ASN PPPK Dalam Perspektif Human Rights Principles

ASN PNS dan ASN PPPK sama-sama memiliki status sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Meskipun keduanya termasuk ASN, namun keduanya mempunyai definisi, hak, manajemen, dan proses seleksi yang berbeda. Baik ASN PNS maupun ASN PPPK mempunyai kewajiban yang sama, namun keduanya mempunyai hak yang berbeda. Hal ini merupakan problematika kesenjangan yang ditemukan pada UU ASN yang lama.

Pada UU ASN lama, PNS memperoleh hak berupa gaji, tunjangan, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sementara ASN PPPK memiliki hak berupa gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Berdasarkan Pasal 92 Undang-Undang ASN lama, pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Perbedaan ini tentu menunjukkan dikotomis yang nyata bahwa terdapat kesenjangan kesejahteraan di masa tua antara ASN PNS dengan ASN PPPK.

Perbedaan selanjutnya terdapat pada pelaksanaan pengembangan kompetensi. Bagi setiap ASN PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam satu tahun sedangkan pengembangan kompetensi bagi ASN PPPK dilakukan paling lama 24 jam pelajaran dalam satu tahun masa



perjanjian kerja. Perbedaan jam pembelajaran dan peningkatan kompetensi ini menyebabkan peluang dan harapan ASN PPPK untuk meningkatkan kemampuan diri menjadi sangat kecil, karena dibatasi dengan jam pembelajaran maksimal, berbeda dengan ASN PNS yang diberikan batasan minimum jam pembelajaran.

Manajemen ASN PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sementara manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Beberapa ketentuan di dalam manajemen ASN PNS yang tidak ada dalam manajemen ASN PPPK seperti; pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua. ASN PNS, mempunyai jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang terus berkembang setiap tahunnya, bisa mengisi jabatan struktural dan fungsional sekaligus. Sedangkan ASN PPPK umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja. Tak ada jenjang karir dikarenakan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan sekian tahun.

ASN PNS memiliki masa kerja sampai memasuki masa pensiun, antara 58 tahun sampai dengan 65 tahun. Sementara untuk ASN PPPK, masa kerjanya sesuai surat perjanjian yang telah disepakati. Masa hubungan perjanjian kerja bagi ASN PPPK paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. Ketentuan ini mengakibatkan ASN PPPK mengalami hambatan dalam berkarir karena dibatasi dengan waktu tertentu dalam perjanjian kerjanya.

Namun UU ASN baru menjembatani kegelisahan terkait kesenjangan yang mencolok antara hak-hak ASN PNS dengan ASN PPPK. UU ASN 2023 memberikan hak yang sama bagi ASN PNS dan ASN PPPK. Pada Bab VI mengatur tentang Hak dan Kewajiban, tidak ada pengaturan yang berbeda antara hak yang diberikan kepada ASN PNS dan hak ASN PPPK, karena pada pasal yang mengatur soal hak, langsung menggunakan kata "ASN" yang merupakan ASN PNS dan ASN PPPK.

Secara garis besar, hak-hak ASN tanpa memisahkan antara ASN PNS dan ASN PPPK dapat ditemukan pada Pasal 21 UU ASN baru bahwa Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material yang terdiri atas:

- a. Penghasilan (gaji dan upah);
- b. Penghargaan yang bersifat motivasi (finansial dan non finansial);
- c. Tunjangan dan fasilitas (tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau tunjangan dan fasilitas individu);
- d. Jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.
- e. Lingkungan kerja (fisik dan non fisik);
- f. Pengembangan diri (pengembangan talenta dan karier; dan/atau pengembangan kompetensi); dan
- g. Bantuan hukum (litigasi dan non litigasi).

Kebijakan di atas seolah memberi angin segar bahwa ASN PNS dan ASN PPPK tidak lagi mempunyai perbedaan terkait kesejahteraan, terutama isu mengenai jaminan hari tua. Padahal jika ditelisik lebih mendalam masih terdapat hal yang fundamental dan menentukan masih juga belum diubah di dalam UU ASN baru. Hal-hal yang belum diubah di dalam UU ASN baru adalah:

- a. Masa kerja ASN PPPK masih ditentukan dengan waktu tertentu, tidak berbasis usia pensiun.
- b. Jam pembelajaran sebagai hak memperoleh peningkatan mutu dan kompetensi diri masih terdapat perbedaan.
- c. Jabatan manajerial diutamakan dari ASN PNS, bukan ASN PPPK sebagaimana Pasal 34 UU ASN baru yang menjelaskan bahwa Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 diutamakan diisi dari PNS.

Dalam perspektif human rights principles, kebijakan yang diterapkan kepada Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK ternyata telah melanggar dan mencederai prinsip-prinsip HAM sebagai berikut :

a. kesetaraan (*equality*)

Prinsip ini terlanggar dengan tiadanya kesetaraan Antara ASN PNS dengan ASN PPPK dalam hal hak pembelajaran dan peningkatan mutu kompetensi diri, dimana ASN PNS memperoleh minimal 20 jam sedangkan ASN PPPK memperoleh maksimal 24 jam.

b. saling bergantung (*interdependent*)

Prinsip ini terlanggar dengan tidak diterapkannya prinsip kesetaraan, sebab prinsip saling bergantung bermakna suatu prinsip dapat terpenuhi apabila prinsip lainnya juga diterapkan. Dengan demikian, terlanggarnya suatu prinsip HAM maka terlanggar pula prinsip HAM yang lainnya.

c. saling terkait (*interrelated*)

Prinsip saling terkait mengharuskan peraturan kebijakan mengandung penerapan keterkaitan prinsip, bahwa untuk mewujudkan kesetaraan dan kesempatan memperoleh pendidikan bagi masyarakat sebagai tugas dan tanggung jawab guru haruslah dengan menerapkan prinsip kesetaraan dalam berkarir dan bekerja sebagai Pegawai ASN yang mana di dalamnya juga termasuk Jabatan Fungsional Guru.

d. non-diskriminasi (*non-discrimination*).

Prinsip ini terlanggar dengan adanya pengutamaan ASN PNS sebagai pegawai ASN yang dapat menduduki jabatan manajerial, padahal Guru sebagai ASN tidak menutup kemungkinan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan apabila diberi kesempatan menjadi Pejabat manajerial. Selain itu, masih adanya waktu tertentu dalam perjanjian kerja, tidak seperti ASN PNS yang dibatasi dengan usia pensiun. Dengan demikian, memperkecil kemungkinan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK untuk melakukan pindah instansi, atau menduduki jabatan penting sebagai birokrat meskipun mempunyai kualifikasi dan kompetensi yang memadai. Hal-hal tersebut adalah bentuk diskriminasi bagi ASN PPPK terutama Jabatan Fungsional Guru karena kesempatan berkarir sebagai ASN PPPK menjadi sangat terbatas.

SIMPULAN

Penarikan kesimpulan mengenai kebijakan pemerintah menjadikan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK merupakan solusi yang menjembatani permasalahan kesejahteraan guru merupakan sudut pandang yang kurang tepat, bahwa kebijakan haruslah memenuhi prinsip-prinsip HAM agar memenuhi harapan masyarakat secara substansial, mengingat bahwa nyatanya norma hukum di dalam Undang-Undang tidak mengatur dan mengharuskan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK. Tentu kebijakan yang semata-mata mengedepankan aspek politik, dengan dalih efisiensi anggaran sangatlah tidak dapat diterima secara terbuka.

Bahwa kenyataannya Jabatan Fungsional Guru mempunyai hubungan historis, sosiologis, sekaligus filosofis dengan status jabatan ASN PNS, maka kebijakan yang menetapkan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK merupakan kebijakan yang lebih berkiblat kepada falsafah dan paradigma barat. Hal tersebut sesungguhnya bertolak belakang dengan falsafah maupun paradigma "timur" yang lebih memfokuskan pada kestabilan sosial dan *local wisdom*. Patutlah diduga kebijakan ini semata-mata merupakan pesanan-pesanan *decision maker* yang berpaham kapitalis liberalis.

Bahwa profesionalisme dan kompetensi guru menjadi kunci utama dalam rangka implementasi prinsip HAM terutama prinsip kesetaraan (*equality*), terlebih-lebih kesetaraan dalam memperoleh pendidikan sebagaimana dimaksud dalam konteks paradigma hukum Indonesia yang tercantum dalam konstitusi yaitu "mencerdaskan kehidupan bangsa". Kebijakan idealnya mengemban makna kesetaraan, dalam arti kedudukan seimbang dalam rangka mewujudkan keadaan yang patut bagi kehidupan manusia.

Kebijakan penetapan Jabatan Fungsional Guru menjadi ASN PPPK juga telah mengabaikan prinsip saling bergantung (*interdependent*) karena hak atas pendidikan yang layak salah satunya harus dipenuhi oleh profesionalitas guru, namun profesionalitas guru sepatutnya dapat dipenuhi dengan kesetaraan berkarir bagi sesama ASN tak terkecuali Jabatan Fungsional Guru. Selain itu juga peraturan kebijakan yang dibuat telah mengabaikan prinsip HAM yaitu saling terkait



(*interrelated*) karena saling tidak terpenuhinya prinsip-prinsip HAM antara satu dengan lainnya, yang seharusnya menjadi paket yang menyatu sebagai implementasi penerapan prinsip-prinsip HAM yang absolut.

Selanjutnya sebagai tolok ukur penerapan prinsip-prinsip HAM di dalam kebijakan tersebut, maka prinsip non diskriminasi (*non discrimination*) haruslah terpenuhi sebagai bangunan paradigma hukum HAM Indonesia, artinya hak asasi manusia dapat terwujud dengan baik jika dilengkapi dengan bangunan paradigma hukum, sekaligus instrumen hukumnya yang bebas dari diskriminasi di dalam aturan-aturan yang telah ada, untuk mengatur dan menilai terhadap substansi regulasi yang dikandungnya agar tetap berada di dalam koridor-koridor asasi manusia. Namun prinsip ini terlanggar dengan adanya pengutamaan ASN PNS dalam menduduki jabatan manajerial, dan masih adanya ikatan kerja waktu tertentu di dalam perjanjian kerja ASN PPPK sehingga kesempatan berkarir Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK menjadi terbatas.

Sehingga penetapan Jabatan Fungsional Guru sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam perspektif *human rights principles* telah melanggar dan mencederai prinsip-prinsip HAM yaitu; kesetaraan (*equality*), saling bergantung (*interdependent*), saling terkait (*interrelated*), dan non-diskriminasi (*non-discrimination*). Oleh sebab itu kebijakan pemerintah menjadikan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK harus ditinjau ulang, dan sepatutnyalah untuk dikembalikan seperti kebijakan sebelumnya untuk menjadikan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PNS, bukan sebagai ASN PPPK mengingat UU ASN juga tidak menghendaki di dalam norma-norma hukumnya (*legal norms*) secara eksplisit.

DAFTAR PUSTAKA

- (PUSHAM), U. I. I. (Yogyakarta). P. S. H. A. M., Smith, R. K. M., Asplund, K. D., & Marzuki, S. (2008). *Hukum hak asasi manusia*. Pusat Studi Hak Asasi Manusia, Universitas Islam Indonesia (PUSHAM UII).
- Arinanto, S. (2018). Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia. In *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia*. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
- Asshiddiqie, J. (2005). *Hukum Tata Negara dan pilar-pilar demokrasi*.
- Berting, J., & UNESCO-Commissie, N. N. (1990). Human rights in a pluralist world: individuals and collectivities. (*No Title*).
- Citrawan, H. (2017). Analisis Dampak Hak Asasi Manusia Atas Regulasi: Sebuah Tinjauan Metodologi. *Jurnal HAM*, 8(1), 13–24.
- Eko, R. (2018). Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional. *Rajawali Pers, Depok*.
- Izzaty, R. (2020). Urgensi Ketentuan Carry-Over dalam Pembentukan Undang-undang di Indonesia. *Jurnal HAM*, 11(1), 85–98.
- Juliani, H. (2019). Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2), 314–325.
- Lutfi, M., & Pramitha, R. (2013). *Sisi-Sisi Lain Kebijakan Profesionalisme Guru: Optik Hukum, Implementasi, Dan Rekonsepsi*. Universitas Brawijaya Press.
- Marzuki, P. M. (2013). *Penelitian hukum*.
- Mukti Fajar, N. D., & Achmad, Y. (2010). *Dualisme penelitian hukum: normatif & empiris*. Pustaka pelajar.
- Poesoko, H. (2012). Diktat Mata Kuliah Metode Penulisan dan Penelitian Hukum. *Fakultas Hukum Universitas Jember*.
- Sardiman, A. M. (2020). *Interaksi & motivasi belajar mengajar*.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2013). Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan. *Singkat, Jakarta: CV. Rajawali*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sunggono, B. (2007). *Metode Penelitian Hukum*. Raja Grafindo Persada.
- Tan, W., & Ramadhani, D. P. (2020). Pemenuhan Hak Bekerja bagi Penyandang Disabilitas Fisik di Kota Batam. *Jurnal Ham*, 11(1), 27–37.
- Taufik, T., Yahya, A., & Syabandir, M. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Kematian Tenaga Kontrak Pada Sekretariat Daerah Aceh. *Syiah Kuala Law Journal*, 3(2), 167–183.
- Van Hoecke, M. (2011). Legal doctrine: Which method (s) for what kind of discipline? In *Methodologies of legal research: which kind of method for what kind of discipline?* (pp. 1–18). Hart Publishing.