

## EFEKTIVITAS PERJANJIAN KERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (P3K) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA DI KANTOR DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KAB. WAJO (Perspektif Siyasa Syar'iiyah)

Yustika<sup>1</sup> Adriana Mustafa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

E-mail: [yustikayustika27@gmail.com](mailto:yustikayustika27@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstract

*This study investigates the forms of employment agreements for government employees using the Employment Agreement (P3K) at the Office of Agriculture and Food Security in Wajo Regency, and analyzes effective work standards from the perspective of siyasah syar'iiyah. Performance, involving the actions and inactions of employees, has an impact on their contributions to government institutions. Each employee has specific job criteria, considering work dimensions that identify essential elements of a job. The study aims to comprehend employment agreements within the context of government employees, particularly P3K, at the Office of Agriculture and Food Security in Wajo Regency. It also intends to unveil effective work standards from the standpoint of siyasah syar'iiyah. Although P3K employees are increasingly equated with civil servants (ASN), they remain within a contractual framework with a time limit of 5 years, albeit with the potential for extension through approval from local governments or district chiefs. This research is expected to provide valuable information to the government and society regarding these new regulations. It encourages public enlightenment, motivates the pursuit of respectable employment, and serves as guidance for performing tasks productively and innovatively. Thus, this study can support the enhancement of employee quality and the awareness of the community in a changing government work environment.*

**Keywords:** P3K Performance; Employment Agreement; Government Employees; Work Standards; Siyasa Syar'iiyah.

### Abstrak

Penelitian ini menyelidiki bentuk perjanjian kerja pegawai pemerintah menggunakan perjanjian kerja (P3K) di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo, serta menganalisis standar kerja yang efektif dalam perspektif siyasah syar'iiyah. Kinerja, yang melibatkan tindakan dan ketiadaan tindakan pegawai, memiliki dampak terhadap kontribusi mereka pada instansi pemerintahan. Setiap pegawai memiliki kriteria pekerjaan khusus, mempertimbangkan dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen penting suatu pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perjanjian kerja dalam konteks pegawai pemerintah, terutama P3K, di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Yustika, Adriana Mustafa "Efektivitas Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Wajo (Perspektif Siyasa Syar'iiyah)" *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syariyyah* 6, no. 1 (2025): 31-40.

Kabupaten Wajo. Ini juga bermaksud untuk mengungkap bentuk standar kerja efektif dari sudut pandang siyasah syar'iyah. Meskipun pegawai P3K memiliki status yang semakin disamakan dengan ASN, mereka tetap berada dalam kerangka kontrak dengan batasan waktu 5 tahun, meskipun ada peluang perpanjangan dengan persetujuan pemerintah daerah atau bupati. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga kepada pemerintah dan masyarakat mengenai aturan baru ini. Ini mendorong pencerahan masyarakat, motivasi untuk mencari pekerjaan yang layak, dan sebagai panduan dalam menjalankan tugas secara produktif dan inovatif. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung peningkatan kualitas pegawai dan kesadaran masyarakat dalam lingkungan kerja pemerintahan yang berubah.

**Kata Kunci:** Kinerja P3K; Perjanjian Kerja; Pegawai Pemerintah; Standar Kerja; Siyasah Syar'iyah.

---

## PENDAHULUAN

Birokrasi, sebagai bagian integral dari struktur pemerintahan, telah mengalami perkembangan yang panjang. Meskipun telah ada perubahan dan perbaikan dalam birokrasi, tantangan yang terus muncul dalam lingkungannya membuatnya selalu menjadi topik pembicaraan dan pencarian solusi. Citra negatif birokrasi di mata publik merupakan tantangan bagi pemerintah untuk memulihkan kepercayaan masyarakat. Reformasi dalam birokrasi menjadi sarana untuk mengatasi tantangan ini.<sup>1</sup>

Organisasi merupakan entitas kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas sebuah organisasi terlihat ketika tujuan tersebut tercapai. Setiap organisasi berupaya menjalankan program-programnya demi mencapai tujuan tersebut. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah pengukuran kinerja pegawai.<sup>2</sup> Hal ini berlaku untuk memberikan layanan terbaik kepada masyarakat sebagai bagian dari fungsi pemerintahan.<sup>3</sup>

Reformasi birokrasi bertujuan untuk mengubah elemen-elemen dalamnya guna memenuhi harapan publik. Salah satu perubahan mendasar adalah manajemen sumber daya manusia. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu upaya reformasi sumber daya manusia dalam birokrasi. Undang-

---

<sup>1</sup> P.M., & Marshal W., *Birokrasi dalam Masyarakat Modern* (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2000)

<sup>2</sup> Kusdi, *Teori Organisasi dan Administrasi*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2019): h.5

<sup>3</sup> Ardian Septawan, "Pengembangan Praktik Pelayanan Prima Dalam Kebijakan Pemerintah", *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* Vol.9, no.2, (2009): h.116

undang ini berusaha mengoptimalkan potensi sumber daya manusia untuk mendukung tujuan birokrasi, termasuk konsep Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).<sup>4</sup>

Pada dasarnya, perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Namun, perjanjian kerja hanya sah jika disetujui oleh kedua belah pihak tanpa paksaan. Pertumbuhan penduduk yang tidak seimbang dapat menyebabkan masalah penumpukan tenaga kerja di beberapa wilayah, mendorong pemerintah dan sektor swasta untuk selektif dalam merekrut. Dalam konteks ini, kerjasama antara pemerintah pusat dan daerah menjadi penting dalam mencapai kemajuan dan pembangunan.<sup>5</sup>

Otonomi daerah merupakan prinsip fundamental dalam pemerintahan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Penerapan otonomi daerah tidak hanya berdasarkan pada landasan hukum, tetapi juga pada pemanfaatan kewenangan yang lebih luas dan nyata dalam mengelola sumber daya lokal. Pemerintah daerah memiliki peluang untuk membuktikan kemampuannya dalam mengelola yurisdiksi mereka.

Pemimpin daerah memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dalam pelayanan publik. Wewenang ini dapat terbatas atau luas, tergantung pada peraturan dan kebijakan. Wewenang yang lebih luas memungkinkan pemimpin daerah mengambil keputusan secara independen, yang pada gilirannya mempengaruhi perkembangan berbagai aspek, termasuk pengangkatan pegawai.<sup>6</sup>

Pada konteks ini, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) menjadi penting. P3K diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN dan memiliki perbedaan dalam manajemen dan jaminan kesejahteraan dengan pegawai negeri sipil. Penggunaan pegawai honor, termasuk P3K, juga berkaitan dengan efisiensi penggunaan anggaran. Oleh karena itu, penting untuk memahami bentuk perjanjian kerja P3K serta

---

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2016)

<sup>5</sup> Bagir Manan, *Hubungan antara Pusat dan Daerah menurut UUD 1945*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994): h.15

<sup>6</sup> Sadjijino, *Bab-Bab Hukum Administrasi*, (Yogyakarta: Laksbang Presindo, 2011): h.59-60

efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas kerja, khususnya di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo.<sup>7</sup>

Masalah utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah efektivitas perjanjian kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) dalam meningkatkan kualitas kerja di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo dari perspektif siyasah syar'iyah. Sub masalah yang muncul meliputi bentuk perjanjian kerja P3K di kantor tersebut dan standar kerja yang efektif dalam perspektif siyasah syar'iyah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan fokus pada bidang hukum dan dilaksanakan di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. Pendekatan Yuridis dan Teologi normatif digunakan untuk mengkaji implementasi peraturan dan nilai keagamaan terkait. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, dan pegawai dengan perjanjian kerja, serta data sekunder dari literatur dan peraturan terkait. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian melibatkan peneliti sendiri, pedoman wawancara, handphone, dan alat tulis. Data diolah dengan teknik klarifikasi, reduksi, dan editing, kemudian dianalisis untuk menghasilkan informasi yang sesuai dengan konteks penelitian.<sup>8</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Bentuk Perjanjian Kerja terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo

Perjanjian kerja adalah suatu ikatan hukum yang terbentuk berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak, yang memiliki tujuan untuk menciptakan akibat hukum. Dalam konsep ini, kedua belah pihak sepakat untuk menjalankan perjanjian tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Kesepakatan ini memiliki dampak hukum jika salah satu pihak melanggar, dan sanksi yang dijatuhkan sesuai dengan kesepakatan awal.<sup>9</sup>

Bentuk perjanjian kerja dapat berupa tertulis atau tidak tertulis. Di Kantor Dinas

<sup>7</sup> Nawawi Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cet. Ke-4, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008): h.37

<sup>8</sup> P. Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014)

<sup>9</sup> Harianto Aries, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta: Press Indo, 2016)

Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab. Wajo, perjanjian kerja untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) diterapkan dalam bentuk tertulis melalui surat keputusan perjanjian kerja yang diberikan kepada setiap P3K. Meskipun terdapat perbedaan antara pegawai dengan perjanjian kontrak dan pegawai tetap, termasuk perbedaan dalam pendapatan yang diterima dan tugas pokoknya, perubahan dalam kebijakan pemerintah telah menciptakan peluang baru bagi pegawai honorer untuk mendapatkan kepastian masa depan melalui bentuk perjanjian kerja mirip dengan seleksi PNS atau ASN.

Penerapan perubahan ini dimulai dengan tahapan bertahap di berbagai bidang pemerintahan, seperti bidang guru honorer dan dinas pertanian. Pegawai yang awalnya berstatus honorer kini memiliki peluang karir lebih jelas. Dalam hal ini, seleksi P3K diberikan pada posisi yang sangat diperlukan oleh masyarakat, seperti tenaga guru honorer dan penyuluh pertanian. Meskipun masih ada ketidakseimbangan antara jumlah pegawai P3K dan kebutuhan masyarakat, langkah ini merupakan terobosan signifikan untuk mengatasi permasalahan sumber daya manusia yang tidak seimbang.

Proses seleksi untuk menjadi Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kontrak dilakukan melalui tahapan yang melibatkan Kementerian PAN RB dan memerlukan persyaratan yang cukup ketat, termasuk memiliki pengalaman sebagai pegawai pemerintahan selama minimal 5 tahun. Tujuan dari pemberian kesempatan ini adalah untuk memberikan kesetaraan dengan pegawai ASN dari segi pendapatan, meskipun tugas dan tanggung jawabnya mungkin tidak berbeda jauh. Meskipun tugas pokok seorang pegawai P3K tidak berubah setelah terangkat, perbedaan pendapatan dan penggolongan masih tergantung pada latar belakang pendidikan.

Pegawai P3K memiliki perjanjian kontrak selama 5 tahun, yang dapat diperpanjang setiap tahunnya jika kinerjanya memuaskan. Perpanjangan kontrak atau pemutusan perjanjian tersebut menjadi wewenang Kepala Daerah, yang mengeluarkan Surat Keputusan (SK) terkait hal tersebut. Dengan adanya aturan ini, pegawai P3K memiliki masa kerja yang berlangsung selama kontrak berlaku, berbeda dengan PNS yang memiliki masa pensiun. Perubahan ini memberikan dampak positif bagi birokrasi pemerintahan, termasuk pengakuan atas kinerja pegawai P3K yang dianggap memiliki dampak lebih besar pada Birokrasi dibandingkan dengan PNS.

Kebijakan ini memberikan dampak positif bukan hanya bagi pegawai P3K tetapi juga bagi instansi, yang mendapatkan manfaat dari kinerja pegawai yang lebih terfokus.

Meskipun jumlah pengangkatan pegawai P3K masih terbatas, penting untuk meningkatkan jumlah tersebut guna mendukung berjalannya tugas-tugas birokrasi dengan lebih efektif. Dengan adanya pembaharuan ini, pegawai P3K juga merasakan suntikan moral baru dan tanggung jawab yang lebih besar, karena peran mereka mendapat pengakuan dari masyarakat secara lebih nyata. Untuk menjaga perpanjangan kontrak, pegawai P3K perlu memperlihatkan kinerja terbaiknya setiap tahun. Kesimpulannya, pembaharuan dalam sistem kepegawaian ini memiliki dampak signifikan dan menjadi terobosan baru dalam dunia birokrasi pemerintahan di masa depan.

## 2. Standar Kerja yang Baik Perspektif Siyasah Syar'iyah

Dalam ruang lingkup keilmuan Islam, Siyasah Syar'iyah menjadi bidang yang membahas tatanegara dan segala hal yang berkaitan dengan manusia dan negara. Konsep Siyasah Syar'iyah mengacu pada prinsip-prinsip tatanegara Islam yang menekankan kemaslahatan umat manusia secara menyeluruh. Konsep maqasid as-Syariah menjadi inti dalam pemahaman ini, dimana keberhasilan individu atau lembaga negara harus mengutamakan kemaslahatan umum. Untuk mencapai standar kerja yang baik dan efektif dalam perspektif Siyasah Syar'iyah, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kemaslahatan umat dan tujuan tatanegara Islam.<sup>10</sup>

Kualitas kerja dan keberhasilan seseorang pada pandangan Islam dalam pekerjaan sangat dihargai. Kemampuan untuk terus berkembang dalam pekerjaan dan mencapai tingkat keberhasilan yang optimal dianggap sebagai *Level Of Performance*.<sup>11</sup> Tingkat keberhasilan ini berdampak pada produktivitas seseorang sebagaimana yang termaktub pada Al-Ahqaf/46:19. Ayat tersebut menyebutkan bahwa setiap individu akan mendapatkan tingkatan sesuai dengan usaha dan kualitas kerjanya. Hal ini menggambarkan prinsip bahwa kualitas kerja yang baik berkontribusi pada produktivitas yang tinggi.

Dalam Islam, setiap pekerja diwajibkan untuk mengikuti perintah dan aturan yang

---

<sup>10</sup> Agung Pangestu Dwi Rahmana, "Tinjauan Fiqh Siyasah Syar'iyah Terhadap Prinsip-Prinsip Good Governance (Studi Kasus Kelurahan Naga Pita, Kecamatan Siantar, Kota Pematangsiantar), *Skripsi* (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan 2018). Hlm. 77

<sup>11</sup> Anjeli Adelia Febnalani Z, "Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Masyarakat" *Skripsi* (Universitas Islam Raden Intan Lampung 2018), hlm. 35

ditetapkan oleh ulil amri (pemimpin). Sikap profesional sangat dihargai, tidak hanya dalam pekerjaan, tetapi juga dalam setiap aspek kehidupan. Sikap profesional atau 'Itqam dalam Islam menggambarkan komitmen dan dedikasi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Rasulullah menyatakan bahwa bekerja dengan 'Itqam merupakan tindakan yang dianjurkan. Sikap profesional menjadi penentu apakah seseorang dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik atau tidak.

Islam mengajarkan bahwa pekerjaan bukan hanya bentuk ibadah dan kewajiban duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah yang bersifat ritual dan orientasi pada kehidupan akhirat. Oleh karena itu, seorang pekerja harus ikhlas dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini, profesionalisme bukan hanya berkaitan dengan kualitas pekerjaan, tetapi juga integritas moral dan etika dalam setiap aspek kehidupan.

Konsep kerja keras menjadi nilai penting dalam Islam. Kerja keras yang diiringi nilai-nilai moral dan etika menjadi prasyarat penting dalam mencapai hasil yang baik. Islam mendorong umatnya untuk memiliki sikap kerja keras yang didasari oleh akhlak baik. Kerja keras yang mengandung nilai-nilai moral ini akan membawa keberkahan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, seseorang harus membangun sikap kerja yang kuat dan berkualitas, serta berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang baik dalam konteks profesional.<sup>12</sup>

Niat dalam bekerja juga menjadi hal penting dalam Islam. Ketika niat dalam bekerja dikaitkan dengan ibadah, pekerjaan akan memiliki makna yang lebih mendalam. Dalam Islam, pekerjaan bukan hanya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang mengandung unsur tawakkal (percaya sepenuhnya pada Allah). Dengan sikap kerja keras, profesionalisme, dan niat yang benar, seseorang dapat memperoleh hasil yang lebih baik dalam pekerjaannya.<sup>13</sup>

Oleh karena itu, konsep *Siyasah Syar'iyah* memberikan landasan yang kuat bagi standar kerja yang baik dalam pandangan Islam. Dalam kerangka ini, kualitas kerja, profesionalisme, kerja keras, nilai-nilai moral, dan niat yang benar menjadi elemen-elemen utama yang harus dimiliki oleh seorang pekerja. Dengan memadukan prinsip-prinsip ini,

---

<sup>12</sup> Anjeli Adelia Febnalani Z, "Tinjauan Fiqh Siyasa Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Masyarakat" *Skripsi* ( Universitas Islam Raden Intan Lampung 2018), hlm. 39

<sup>13</sup> Ima Amalaih, Aan Julia dan Westi Riani, "Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja", *Jurnal Mimbar*, Volume 29 no.2 (2013), h. 166

individu dapat mencapai standar kerja yang baik, yang tidak hanya membawa manfaat materi, tetapi juga mendapatkan keberkahan dan pahala dalam aspek spiritual

## KESIMPULAN

Perjanjian kerja bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo telah mengalami perubahan signifikan dalam mengatasi ketidakseimbangan sumber daya manusia, di mana melalui penerapan perjanjian kerja tertulis, pegawai P3K mendapatkan peluang karir yang lebih jelas serta kepastian masa depan. Meskipun terdapat perbedaan tugas pokok dan pendapatan antara pegawai P3K dengan pegawai tetap atau kontrak, konsep ini memberikan dampak positif bagi birokrasi pemerintahan dengan meningkatkan fokus kinerja pegawai. Dalam perspektif siyasah syar'iyah, standar kerja yang efektif menekankan profesionalisme, kerja keras yang berlandaskan nilai-nilai moral dan etika, serta niat yang benar dalam menjalankan tugas, di mana pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban duniawi semata, tetapi juga sebagai bentuk ibadah yang memiliki konsekuensi rohani. Dengan demikian, sikap profesional yang dilandasi oleh nilai-nilai etika dan moral menjadi elemen penting dalam mencapai standar kerja yang efektif demi kemaslahatan umat secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

### JURNAL

Septawan Ardian. 2009. Pengembangan Praktik Pelayanan Prima Dalam Kebijakan Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.9, no.2, h.116

### BUKU

Aries, Harianto. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Press Indo.

Kusdi. 2019. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.

Manan, Bagir. 1994. *Hubungan antara Pusat dan Daerah menurut UUD 1945*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan. h.15

Nawawi Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cet. Ke-4, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008. h.37

P. M., & Marshal W. 2000 *Birokrasi dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Sadjijino. 2011. *Bab-Bab Hukum Administrasi*. Yogyakarta: Laksbang Presindo. h.59-60

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sujarweni, P. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

#### **SKRIPSI**

Agung Pangestu Dwi Rahmana. 2018. Tinjauan Fiqh Siyasah Syar'iyah Terhadap Prinsip-Prinsip Good Governence (Studi Kasus Kelurahan Naga Pita, Kecamatan Siantar, Kota Pematangsiantar), *Skripsi*: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan. Hlm. 77

Anjeli Adelia Febnalani Z. 2018. Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan Masyarakat, *Skripsi*: Universitas Islam Raden Intan Lampung, hlm. 35