

## Tinjauan Hukum Pengaturan PPPK Paruh Waktu dan PPPK Penuh Waktu serta Dampaknya Terhadap Hak dan Kewajiban Pegawai

Varik Farsyak<sup>1</sup>, Muhammad Adrian Fitra Yamazaki<sup>2</sup>, Aldo Kurniawan<sup>3</sup>, Iskandar<sup>4</sup>, Madinar<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Bengkulu, Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Muara Bangkahalu, Bengkulu, Indonesia  
varikfarsyak16@gmail.com

### Abstract

This study aims to analyze the provisions of part-time and full-time Government Employees with Employment Agreements (PPPK) in the Indonesian civil service legal system and examine the legal implications of the differences in rights and obligations between the two. The research method used is normative legal research with a statutory and conceptual approach, utilizing primary, secondary, and tertiary legal materials analyzed qualitatively. The results show that full-time PPPK have a clear regulatory basis in laws and regulations, specifically in Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus and Government Regulation Number 49 of 2018. Meanwhile, part-time PPPK do not have explicit normative regulations, resulting in legal uncertainty. This difference has implications for an imbalance in rights and obligations, particularly regarding salaries, benefits, job protection, and certainty of tenure. This condition has the potential to cause injustice and contradicts the principle of legal certainty and the merit system in ASN management. Therefore, regulatory harmonization is needed to ensure justice, legal certainty, and protection of the rights of all PPPK.

**Keywords :** PPPK; part time; full time; rights and obligations; merit system

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketentuan Pegawai Negeri Sipil Paruh Waktu dan Penuh Waktu dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem hukum kepegawaian Indonesia dan mengkaji implikasi hukum dari perbedaan hak dan kewajiban antara keduanya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan statutori dan konseptual, menggunakan bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PPPK penuh waktu memiliki dasar pengaturan yang jelas dalam undang-undang dan peraturan, khususnya dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparat Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Sementara itu, PPPK paruh waktu tidak memiliki peraturan normatif yang eksplisit, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum. Perbedaan ini memiliki implikasi terhadap ketidakseimbangan hak dan kewajiban, khususnya mengenai gaji, tunjangan, perlindungan kerja, dan kepastian masa kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakadilan dan bertentangan dengan prinsip kepastian hukum dan sistem meritokrasi dalam manajemen ASN. Oleh karena itu, harmonisasi peraturan diperlukan untuk memastikan keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak seluruh PPPK.

**Kata Kunci :** PPPK; paruh waktu; penuh waktu; hak dan kewajiban; sistem merit.

---

Copyright (c) 2026 Varik Farsyak, Muhammad Adrian Fitra Yamazaki, Aldo Kurniawan, Iskandar, Madinar

✉ Corresponding author: Varik Farsyak

Email Address: varikfarsyak16@gmail.com (Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Muara Bangkahalu, Bengkulu, Indonesia)

Received 20 April 2025, Accepted 28 April 2026, Published 4 Mei 2026

## PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pemerintahan modern, konsep negara hukum (*rechtsstaat*) dan prinsip *good governance* menjadi landasan penting bagi sistem kepegawaian negara. Negara hukum mensyaratkan bahwa setiap penyelenggaraan pemerintahan, termasuk urusan kepegawaian, harus berlandaskan pada aturan perundang-undangan yang jelas, transparan, dan menjamin akuntabilitas serta partisipasi masyarakat dalam mekanisme publik. Prinsip *good governance* menekankan bahwa manajemen pegawai publik harus efektif, transparan, akuntabel, responsif, dan bebas dari praktik

korupsi, kolusi, serta nepotisme, sehingga pelayanan publik dapat berjalan secara profesional dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) merumuskan kerangka hukum bagi pembentukan dan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai inti dari sistem kepegawaian nasional. ASN merupakan badan kepegawaian yang terdiri atas pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas pemerintahan melalui pelayanan publik yang profesional dan berintegritas. UU ASN tidak hanya menetapkan posisi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, tetapi juga mengatur norma dan kode etik yang harus dipatuhi untuk memastikan ASN bekerja sesuai dengan prinsip negara hukum dan good governance yang mendorong efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

UU ASN menjelaskan dua kategori utama dalam struktur kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang keduanya berada dalam payung ASN. PNS diangkat secara tetap sebagai pegawai negara, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Ketentuan ini mencerminkan upaya mewujudkan sistem kepegawaian yang fleksibel namun tetap berada dalam koridor hukum dan standar profesi yang sama, guna menjawab kebutuhan tenaga profesional sesuai dengan dinamika pelayanan publik di era reformasi birokrasi Indonesia

Pengaturan teknis mengenai PPPK dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Peraturan ini mengatur pengadaan, masa perjanjian kerja, penilaian kinerja, hak keuangan, pengembangan kompetensi, hingga pemutusan hubungan kerja. PP ini dipandang sebagai langkah penataan pegawai non-PNS sekaligus solusi atas persoalan tenaga honorer, dengan tetap menekankan penerapan sistem merit. Pembentukan skema PPPK bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga profesional secara lebih fleksibel. Pemerintah dapat merekrut tenaga ahli sesuai kebutuhan organisasi tanpa harus melalui pola karier tetap seperti PNS.

Dalam hal hak dan kewajiban, PPPK berhak atas gaji dan tunjangan, cuti, jaminan sosial, serta pengembangan kompetensi. Sebaliknya, PPPK wajib melaksanakan tugas secara profesional, menaati disiplin, dan memenuhi target kinerja sesuai perjanjian kerja. Secara hukum, hubungan kerja PPPK menunjukkan perpaduan antara aspek hukum publik dan perjanjian kerja yang bernuansa perdata

Dalam perkembangan sistem regulasi, pemerintah kemudian memperkenalkan skema PPPK paruh waktu melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 sebagai solusi penataan tenaga honorer yang selama ini jumlahnya besar dan statusnya tidak pasti. Pihak yang mendukung kebijakan ini menilai bahwa langkah tersebut memberi kepastian hukum bagi tenaga non-ASN, mencegah pemutusan hubungan kerja massal, serta membantu negara menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kemampuan anggaran. Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menjelaskan bahwa skema ini dirancang agar pelayanan publik tetap berjalan tanpa membebani fiskal negara secara berlebihan.

Namun, kebijakan ini juga menimbulkan pro dan kontra di masyarakat. Sebagian kalangan menilai bahwa PPPK paruh waktu berpotensi menciptakan perbedaan kesejahteraan karena durasi kerja,

sistem pengupahan, dan tunjangan yang diterima berbeda dengan PPPK penuh waktu. Ada kekhawatiran bahwa status paruh waktu bisa membuat pegawai merasa kurang mendapatkan kepastian karier dibandingkan skema penuh waktu. Di sisi lain, pemerintah dan Badan Kepegawaian Negara menegaskan bahwa kedua skema tetap berstatus ASN dengan perjanjian kerja yang sah, dan perbedaan tersebut dilakukan sebagai bentuk rasionalisasi kebutuhan birokrasi yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap dinamika anggaran serta kebutuhan layanan publik. Dengan demikian, perdebatan ini menunjukkan adanya tarik-menarik antara kepentingan efisiensi negara dan harapan kesejahteraan pegawai.

Perubahan regulasi kepegawaian melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara juga membawa implikasi penting terhadap pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara. Meskipun PPPK berstatus kontraktual, kedudukannya tetap berada dalam rezim hukum publik sehingga hak-haknya seperti gaji, tunjangan, jaminan sosial, pengembangan kompetensi, serta perlindungan hukum harus dijamin oleh negara. Perlindungan hukum terhadap PPPK menjadi krusial mengingat hubungan kerjanya berbasis perjanjian waktu tertentu yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian, khususnya dalam hal evaluasi kinerja dan pemutusan hubungan kerja.

Di sisi lain, penguatan sistem merit dan reformasi birokrasi menuntut adanya pengembangan kompetensi ASN, termasuk PPPK, guna menjamin profesionalitas dan kualitas pelayanan publik. Namun, dalam praktiknya berkembang pengaturan mengenai PPPK paruh waktu yang belum sepenuhnya memiliki dasar normatif yang jelas dalam undang-undang, sehingga berpotensi menimbulkan perbedaan hak dan kewajiban yang tidak proporsional apabila tidak diatur secara tegas. Ketidakjelasan ini dapat berdampak pada aspek kepastian hukum dan membuka ruang terjadinya disharmoni regulasi antara norma undang-undang dan kebijakan teknis di tingkat pelaksanaan.

Kebijakan pengaturan PPPK paruh waktu dan penuh waktu merupakan respon terhadap kebutuhan penataan tenaga pemerintahan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan peraturan turunan seperti Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025, yang mengatur pelaksanaan PPPK paruh waktu sebagai bagian dari penataan pegawai non-ASN. Meskipun tujuan utamanya adalah memberikan kepastian hukum dan ruang kerja lebih luas untuk tenaga honorer yang tersaring dalam seleksi ASN, banyak kajian yuridis menunjukkan adanya ketimpangan hak normatif antara PPPK paruh waktu dan PPPK penuh waktu, terutama terkait besaran hak, perlindungan kerja, dan kepastian status kepegawaian dalam sistem ASN. Ketidakjelasan norma dalam beberapa aturan pelaksana menyebabkan kebutuhan penafsiran hukum terhadap norma yang masih bersifat umum atau multiinterpretatif agar prinsip kepastian hukum, keadilan, dan proporsionalitas dapat terwujud secara nyata di lapangan.

Maka dari itu penting dilakukan analisis yuridis bagaimana pengaturan PPPK paruh waktu dan penuh waktu dan bagaimana implikasi yang diakibatkan oleh perbedaan perlakuan hak serta kewajiban kedua skema PPPK ini untuk memastikan bahwa pengaturan yang ada sesuai dengan asas negara hukum

dan tidak menimbulkan diskriminasi dalam pemberian hak dasar seperti gaji, tunjangan, dan perlindungan kerja yang proporsional.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian terhadap norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan menelaah data sekunder sebagai sumber utama. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dengan mengkaji Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*). Selanjutnya, bahan hukum dianalisis secara kualitatif menggunakan metode penafsiran hukum untuk memahami dan menilai kesesuaian pengaturan PPPK paruh waktu dan PPPK penuh waktu dalam sistem hukum kepegawaian di Indonesia.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Konsep PPPK dalam Sistem ASN**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan atau menduduki jabatan pemerintahan. Dengan demikian, secara kedudukan hukum, PPPK memiliki status sebagai ASN, tetapi hubungan kerjanya bersifat kontraktual (berdasarkan perjanjian kerja), bukan hubungan dinas tetap seperti PNS.

Perbedaan konseptual antara PNS dan PPPK terletak pada status kepegawaian dan jaminan keberlanjutan hubungan kerja. PNS diangkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki hubungan dinas sampai usia pensiun, sedangkan PPPK diangkat untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi dan dapat diperpanjang berdasarkan evaluasi kinerja. Meskipun berbeda dalam sifat hubungannya, pengelolaan keduanya wajib berlandaskan prinsip merit system sebagaimana ditegaskan dalam UU ASN. Merit system adalah kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa diskriminasi. Prinsip ini bertujuan menjamin profesionalisme, netralitas, dan efektivitas birokrasi, sehingga baik PNS maupun PPPK secara normatif harus dikelola berdasarkan standar objektif yang sama meskipun bentuk hubungannya berbeda.

Pengaturan teknis Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 sebagai aturan pelaksana Undang-Undang ASN. Regulasi ini mengatur manajemen PPPK mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, perjanjian kerja, penilaian kinerja, hingga pemberhentian. Pengadaan PPPK dilakukan melalui seleksi berbasis sistem merit sesuai kualifikasi dan kebutuhan jabatan. PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan instansi.

Dalam aspek evaluasi dan pemberhentian, penilaian kinerja menjadi dasar perpanjangan kontrak atau pemutusan hubungan kerja. Pemberhentian dapat dilakukan dengan hormat atau tidak hormat sesuai ketentuan disiplin dan pelanggaran yang dilakukan. Terkait PPPK paruh waktu, dalam PP nomor 49 Tahun 2018 tidak mengatur secara eksplisit mengenai status “paruh waktu”. Hal ini menimbulkan perdebatan akademik karena belum adanya pengaturan normatif yang tegas mengenai skema kerja part-time dalam sistem ASN.

Namun berdasarkan UU ASN, Aparatur Sipil Negara terdiri atas PNS dan PPPK. PPPK penuh waktu merupakan bagian sah dari ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan. Pengaturan manajemen PPPK, termasuk mekanisme pengadaan, penilaian kinerja, hingga pemutusan hubungan perjanjian kerja, sebelumnya telah diatur lebih rinci dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. Secara yuridis, hubungan antara PPPK dan instansi pemerintah merupakan hubungan hukum publik karena didasarkan pada kewenangan administrasi negara dan tunduk pada prinsip sistem merit.

Adapun PPPK paruh waktu berkembang sebagai kebijakan administratif untuk mengakomodasi kebutuhan fleksibilitas birokrasi dan penyelesaian tenaga non-ASN. Namun demikian, konstruksi normatifnya belum sekuat PPPK penuh waktu. Kajian akademik menunjukkan masih adanya persoalan perlindungan hukum PPPK, terutama terkait kepastian masa kerja dan potensi pemutusan hubungan kerja. Selain itu, secara khusus PPPK paruh waktu dinilai belum memiliki dasar pengaturan yang eksplisit dalam undang-undang, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan disparitas perlakuan antarinstansi.

Secara normatif, PPPK penuh waktu memiliki hak atas gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, serta pengembangan kompetensi sebagaimana diatur dalam UU ASN dan diperinci dalam PP 49 Tahun 2018. Meskipun tidak memperoleh hak pensiun sebagaimana PNS, PPPK tetap mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Hak dan kewajiban tersebut merupakan konsekuensi dari kedudukannya sebagai bagian dari ASN yang tunduk pada standar kinerja, disiplin, serta kode etik.

Sebaliknya, pengaturan hak PPPK paruh waktu belum sepenuhnya komprehensif dan dalam praktiknya sangat bergantung pada kebijakan instansi serta ketersediaan anggaran. Hal ini menunjukkan adanya potensi ketidakseimbangan perlindungan hukum dibandingkan PPPK penuh waktu, khususnya terkait aspek kepastian kerja dan jaminan kesejahteraan. Walaupun kewajiban disiplin dan standar

kinerja tetap berlaku sama, secara normatif posisi PPPK penuh waktu lebih kuat karena memiliki dasar regulasi yang lebih jelas dan sistem manajemen yang lebih terstruktur.

Perlindungan hak kepegawaian bagi PPPK mencakup beberapa aspek penting. Secara umum, PPPK berhak atas jaminan sosial seperti jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian, sebagaimana diatur dalam sistem jaminan sosial nasional dan peraturan kepegawaian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan kerja PPPK bersifat kontraktual, negara tetap memberikan perlindungan sosial dasar yang setara dengan pekerja formal lainnya. Selain itu, kepastian masa kerja dan perpanjangan kontrak juga menjadi bagian dari hak PPPK, terutama bagi jabatan tertentu seperti pimpinan tinggi, di mana perpanjangan hubungan kerja dapat mencapai jangka tertentu berdasarkan penilaian kinerja. Namun, regulasi saat ini kurang tegas untuk PPPK yang tidak dalam posisi khusus seperti pimpinan tinggi sehingga menimbulkan ketidakjelasan mengenai durasi maksimal dan mekanisme perpanjangan hubungan kerja itu sendiri. Untuk mekanisme penyelesaian sengketa kepegawaian, jurnal akademik menunjukkan bahwa sengketa terkait hubungan kerja, misalnya pemutusan hubungan kerja, dapat diajukan melalui upaya administratif termasuk pengajuan keberatan kepada lembaga yang berwenang, tetapi praktiknya sering berbeda antar instansi sehingga menciptakan ketidakseragaman perlindungan hukum.

Dalam konteks asas-asas hukum administrasi, terdapat beberapa prinsip fundamental yang wajib dijunjung tinggi. Asas kepastian hukum menuntut bahwa aturan yang mengatur hubungan kerja PPPK harus jelas, tegas, dan tidak multi-interpretatif agar pegawai tahu hak dan kewajibannya tanpa dibingungkan oleh celah norma. Namun, studi menunjukkan bahwa masih ada ketidakjelasan normatif terutama terkait PPPK paruh waktu yang belum diatur secara tegas dalam peraturan saat ini, sehingga berpotensi melanggar prinsip ini karena pegawai tidak memiliki acuan hukum yang pasti terkait status dan haknya. Asas persamaan di hadapan hukum menuntut tidak adanya diskriminasi di antara anggota ASN, namun perbedaan ketentuan perlindungan antara PNS dan PPPK dalam beberapa aspek (misalnya hak pensiun) masih menjadi material diskusi akademik terkait kesetaraan perlindungan. Asas keadilan dan proporsionalitas berarti hak dan kewajiban harus sebanding berdasarkan status, jam kerja, dan tanggung jawab; tetapi praktik administrasi PPPK paruh waktu sering kali belum menyediakan pedoman proporsional yang jelas sehingga menimbulkan tantangan dalam implementasinya.

Potensi disharmonisasi regulasi terlihat dari beberapa fenomena normatif. Kekosongan norma terkait PPPK paruh waktu menjadi isu utama karena regulasi seperti PP 49/2018 tidak secara eksplisit mengatur skema jam kerja paruh waktu, sehingga PPPK paruh waktu sering berada di ruang abu-abu hukum dan kurang terlindungi dengan jelas jika terjadi sengketa atau penyesuaian hak. Variasi implementasi atas aturan yang sama antar instansi pemerintah memperkuat potensi multitafsir dalam pelaksanaan kebijakan PPPK paruh waktu, termasuk soal mekanisme perpanjangan kontrak dan penilaian kinerja. Para peneliti menekankan perlunya harmonisasi peraturan perundang-undangan dengan menetapkan pedoman teknis yang lebih rinci agar perlindungan hak kepegawaian PPPK,

termasuk paruh waktu, menjadi lebih konsisten dan adil di semua instansi pemerintah, serta sesuai dengan prinsip hukum administrasi yang berlaku.

Kebijakan PPPK, termasuk wacana PPPK paruh waktu, berdampak langsung pada sistem manajemen ASN, terutama dalam perencanaan kebutuhan pegawai. Kehadiran PPPK dimaksudkan untuk menata tenaga non-ASN agar masuk dalam sistem berbasis analisis jabatan dan beban kerja, sehingga rekrutmen lebih terencana dan terkendali. Selain itu, dari sisi efektivitas anggaran, skema PPPK dinilai lebih fleksibel dibanding PNS karena berbasis kontrak dan tidak menimbulkan beban pensiun jangka panjang, sehingga dapat membantu efisiensi belanja pegawai apabila dikelola secara tepat.

Dalam kaitannya dengan prinsip sistem merit, sistem ASN menuntut pengangkatan dan evaluasi pegawai berdasarkan kompetensi dan kinerja. Secara normatif, skema PPPK dapat selaras dengan prinsip tersebut jika proses seleksi dan perpanjangan kontrak dilakukan secara objektif dan transparan. Namun, kajian akademik menunjukkan bahwa ketidakjelasan pengaturan PPPK paruh waktu berpotensi menimbulkan multitafsir dan membuka ruang diskresi yang berlebihan. Kondisi ini dapat memunculkan risiko politisasi atau ketidakpastian status apabila tidak diimbangi dengan regulasi yang tegas dan pengawasan yang konsisten.

### **Implikasi Hukum Terhadap Perbedaan Hak dan Kewajiban PPPK Paruh Waktu dan PPPK Penuh Waktu**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hak dan kewajiban yang berbeda tergantung statusnya, yaitu penuh waktu atau paruh waktu. Dari sisi hak, PPPK penuh waktu memperoleh gaji dan tunjangan berdasarkan struktur jabatan, beban kerja, dan masa kerja, sehingga penerapannya lebih proporsional dan stabil dibandingkan PPPK paruh waktu. Selain itu, PPPK berhak atas jaminan sosial dan perlindungan kerja, termasuk jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan jaminan hari tua, serta fasilitas kerja yang mendukung profesionalisme. PPPK penuh waktu juga memiliki kepastian masa kerja yang jelas, dan perpanjangan kontrak dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan kebutuhan instansi. Sementara itu, PPPK paruh waktu, meskipun berstatus pegawai kontrak, masih menghadapi ketidakpastian hukum karena regulasi saat ini belum mengatur skema jam kerja part-time secara eksplisit. Hal ini berdampak pada proporsionalitas gaji, tunjangan, dan hak cuti, yang bisa berbeda-beda antar instansi dan harus disesuaikan dengan jumlah jam kerja.

Dari sisi kewajiban, PPPK penuh waktu memiliki beban kerja dan jam kerja yang lebih stabil, sedangkan PPPK paruh waktu memiliki jam kerja fleksibel yang bervariasi sesuai kebutuhan instansi. Target dan evaluasi kinerja menjadi dasar penilaian perpanjangan kontrak atau pemberhentian, sehingga meskipun jam kerja berbeda, PPPK tetap terikat pada standar kinerja ASN. Disiplin dan sanksi administratif berlaku bagi semua PPPK, namun penerapan terhadap PPPK paruh waktu memerlukan pedoman yang jelas agar proporsional dan adil. Ketiadaan aturan eksplisit untuk PPPK paruh waktu membuka risiko multitafsir dan potensi ketidakpastian hukum, sehingga perlu harmonisasi regulasi agar

hak dan kewajiban PPPK paruh waktu selaras dengan prinsip merit system, yang menekankan rekrutmen dan evaluasi berdasarkan kompetensi dan kinerja,

Perbedaan hak dan kewajiban antara PPPK penuh waktu dan paruh waktu memiliki implikasi langsung terhadap status kepegawaian. Meskipun keduanya merupakan pegawai kontrak di bawah rezim ASN, ketidakjelasan regulasi mengenai PPPK paruh waktu berpotensi menimbulkan dualisme status, di mana sebagian hak dan kewajiban tidak setara dengan PPPK penuh waktu atau PNS. Hal ini dapat memengaruhi kedudukan hukum PPPK dalam struktur ASN, karena kepastian masa kerja, gaji, tunjangan, dan hak cuti belum diatur secara eksplisit untuk skema part-time. Perbedaan hak dan kewajiban antara PPPK penuh waktu dan paruh waktu bisa membuat posisi PPPK paruh waktu terasa kurang pasti. Mereka bekerja sebagai pegawai kontrak, tapi hak seperti gaji, tunjangan, atau cuti belum jelas aturannya, sehingga kadang berbeda antar instansi. Kondisi ini membuat PPPK paruh waktu rentan merasa kurang adil dibandingkan PPPK penuh waktu atau PNS.

Dari perspektif asas persamaan dan non-diskriminasi, perbedaan perlakuan antara PPPK penuh waktu dan paruh waktu harus dianalisis apakah bersifat proporsional (*reasonable differentiation*) atau diskriminatif. Literatur hukum menegaskan bahwa perbedaan yang disesuaikan dengan jam kerja dan tanggung jawab jabatan dapat dibenarkan, asalkan tidak merugikan hak dasar pegawai dan tetap sejalan dengan prinsip *equality before the law*. Dalam praktiknya, perbedaan gaji, tunjangan, dan perlindungan sosial bagi PPPK paruh waktu perlu diberi dasar normatif yang jelas agar tidak menimbulkan ketidakadilan. Selain itu, tanpa kepastian regulasi, perbedaan ini bisa menimbulkan multitafsir di tingkat instansi, sehingga PPPK paruh waktu berisiko menerima perlakuan yang tidak konsisten atau bahkan dirasakan diskriminatif. Hal ini tidak hanya berdampak pada hak ekonomi, tetapi juga pada motivasi dan profesionalisme pegawai, karena ketidakjelasan perlindungan hukum dan kepastian masa kerja dapat menurunkan rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, harmonisasi aturan dan pedoman teknis yang jelas sangat penting untuk memastikan bahwa perbedaan perlakuan tetap proporsional, adil, dan mendukung prinsip merit system dalam manajemen ASN.

Dalam hal kepastian dan perlindungan hukum, kekosongan norma terkait PPPK paruh waktu berpotensi menimbulkan multitafsir dan sengketa kepegawaian, terutama mengenai perpanjangan kontrak dan evaluasi kinerja. Mekanisme penyelesaian sengketa administratif, misalnya melalui keberatan atau gugatan ke pejabat berwenang, tetap tersedia, namun konsistensi penerapannya bervariasi antar instansi. Oleh karena itu, harmonisasi regulasi menjadi penting untuk memberikan kepastian hukum bagi seluruh PPPK. Kepastian hukum juga berperan dalam menjaga profesionalisme dan motivasi PPPK. Tanpa aturan yang jelas, PPPK paruh waktu bisa mengalami ketidakpastian mengenai hak dan kewajiban mereka, yang berpotensi menurunkan kinerja dan menimbulkan ketidakadilan antar pegawai. Dengan adanya regulasi yang harmonis dan pedoman teknis yang tegas, setiap PPPK baik penuh maupun paruh waktu dapat bekerja dengan rasa aman, hak mereka terlindungi, dan sistem merit ASN tetap terjaga.



Dalam perspektif sistem merit, perbedaan hak dan kewajiban harus konsisten dengan prinsip seleksi, pengangkatan, dan evaluasi berbasis kompetensi. Jika ketidakjelasan status PPPK paruh waktu dibiarkan, hal ini dapat mengurangi profesionalisme dan netralitas ASN karena membuka peluang politisasi atau diskriminasi dalam penetapan hak dan evaluasi kinerja. Harmonisasi peraturan dan kepastian normatif akan memastikan PPPK baik penuh maupun paruh waktu mendukung tujuan reformasi birokrasi, menjaga profesionalisme, dan mematuhi merit system secara konsisten. Dengan kata lain, untuk menjaga kualitas pelayanan publik dan kredibilitas ASN, semua perbedaan perlakuan harus didasari prinsip keadilan dan proporsionalitas. Regulasi yang jelas akan membantu instansi menilai kinerja secara objektif, memberikan hak sesuai kontribusi, dan menghindari praktik favoritisme atau diskriminasi. Dengan demikian, PPPK paruh waktu maupun penuh waktu dapat bekerja secara efektif, termotivasi, dan berkontribusi pada tercapainya birokrasi yang profesional, netral, dan berorientasi pada kompetensi.

Dalam perspektif keadilan distributif konteks kepegawaian publik penting untuk memahami bagaimana hak dan kewajiban PPPK baik penuh waktu maupun paruh waktu seharusnya dibagikan secara adil. Secara teoritis, keadilan distributif menekankan bahwa sumber daya, hak, dan kewajiban dalam suatu organisasi harus dibagikan berdasarkan prinsip proporsionalitas yang mempertimbangkan kontribusi, tanggung jawab, dan kebutuhan individu, bukan semata-mata kesetaraan numerik atau preferensi administrasi tertentu. Dalam konteks ASN, prinsip ini berarti bahwa perbedaan kompensasi dan fasilitas harus dapat dibenarkan secara objektif menurut beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai agar tidak menimbulkan ketimpangan yang dirasakan oleh sebagian pegawai publik.

Dalam uji proporsionalitas terhadap perbedaan hak dan kewajiban mensyaratkan tiga langkah: pertama, apakah perbedaan tersebut memiliki tujuan yang sah misal nya efektivitas anggaran atau fleksibilitas organisasi; kedua, apakah perbedaan itu benar-benar diperlukan (*necessity*) untuk mencapai tujuan tersebut; dan ketiga, apakah perbedaan itu seimbang (*balancing test*) antara keuntungan yang dihasilkan dengan dampak terhadap hak individu. Dalam praktik organisasi publik, penelitian menunjukkan bahwa persepsi keadilan distributive yakni bahwa kompensasi dan fasilitas dirasakan adil sesuai kontribusi pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi dan komitmen pegawai, sementara ketidakjelasan atau perbedaan tanpa dasar yang kuat justru dapat menurunkan kenyamanan kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, setiap perbedaan hak dalam kepegawaian harus diuji secara proporsional berdasarkan konteks tugas dan tanggung jawab untuk menjaga keadilan substantif, terutama dalam kasus PPPK paruh waktu yang saat ini masih memiliki celah regulasi.

## **KESIMPULAN**

Pengaturan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sistem kepegawaian Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menempatkan PPPK sebagai bagian dari ASN bersama dengan PNS. Pengaturan teknis manajemen

PPPK selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 yang mencakup pengadaan, perjanjian kerja, penilaian kinerja, hak, kewajiban, hingga pemberhentian. Dalam kerangka tersebut, PPPK penuh waktu telah memiliki dasar regulasi yang jelas dan sistem pengelolaan yang relatif komprehensif. Sebaliknya, PPPK paruh waktu berkembang sebagai kebijakan administratif untuk penataan tenaga non-ASN dan fleksibilitas birokrasi, namun belum memiliki pengaturan normatif yang eksplisit dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dalam implementasinya.

Perbedaan pengaturan tersebut menimbulkan implikasi hukum terhadap perbedaan hak dan kewajiban antara PPPK penuh waktu dan PPPK paruh waktu. PPPK penuh waktu memiliki pengaturan yang lebih jelas terkait gaji, tunjangan, jaminan sosial, hak cuti, serta kepastian masa kerja melalui evaluasi kinerja. Sementara itu, PPPK paruh waktu masih menghadapi ketidakjelasan dalam aspek pengupahan, tunjangan, dan kepastian kerja karena belum adanya pengaturan yang rinci dan pengaturannya juga disesuaikan dengan instansi tempat P3K paruh waktu bekerja sehingga tidak ada tolak ukur yang menjadi acuan universal. Meskipun perbedaan tersebut dapat dibenarkan secara proporsional sesuai beban kerja, ketiadaan dasar regulasi yang jelas berpotensi menimbulkan ketidaksamaan perlakuan serta bertentangan dengan asas kepastian hukum dan prinsip merit system dalam manajemen ASN.

## REFERENSI

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan perilaku proaktif pegawai ditinjau dari persepsi dukungan organisasi, keadilan distributif serta keadilan prosedural. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 3(1), 102–120.
- Assegaf, Y. S., & Nugroho, W. C. (2025). *Perlindungan hukum bagi PPPK paruh waktu*. Media Hukum Indonesia.
- Badan Kepegawaian Negara. (2024–2025). *Penjelasan teknis pengangkatan PPPK paruh waktu*.
- Fitriani, W., dkk. (2025). Legal protection of equal rights to pension guarantees for PNS and PPPK. *Jurnal Mediasas*.
- Handini, W. P., & Risdiarto, D. (2020). Problematika perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam pemutusan hubungan kerja oleh pemerintah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(4), 501–518.
- Harjanto, S. S. (2020). Penyelesaian sengketa PPPK melalui upaya administratif. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*.
- Heavyantono, O. I. (2019). Pengaruh keadilan distributif dan prosedural terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan non PNS di Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*.
- Juliani, H. (2019). Diskresi dalam rekrutmen PPPK pasca PP 49 Tahun 2018. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(2).

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024–2025). *Siaran pers penataan tenaga non-ASN*.

Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025.

Kompas.com. (2025, Januari 27). *Syarat PPPK paruh waktu, formasi jabatan, dan gaji yang diterima*.

Maulana, J., Mahda Lena, E. F., Naibaho, D. S., dkk. (2025). Peran aparatur sipil negara (ASN) dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. *Jurnal*, 5(1), 96–112.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. (2018). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224*.

Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam perjanjian kerja waktu tertentu. *Jurnal Yuridis*, 7(2).

Setiawan, G. A., dkk. (2022). Perlindungan hak PPPK melalui jaminan hari tua (JHT). *Jurnal Konstruksi Hukum*, 3(3).

Soekanto, S., & Mamudji, S. (2015). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat* (Cetakan ke-17). Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyanto, dkk. (2023). Fulfillment of legal certainty for government employees with employment agreements as state civil apparatus. *Kosmik Hukum*, 25(3).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2023). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023*.

Wicaksono, E. N. (2023). Konstruksi yuridis dan implikasi hukum PPPK paruh waktu dalam sistem kepegawaian negara Indonesia. *Law Studies*.

Wicaksono, E. N. (2025b). Konstruksi yuridis PPPK paruh waktu dalam sistem kepegawaian negara Indonesia. *Journal of Contemporary Law Studies*, 3(1), 1–16.  
<https://journal.pubmedia.id/index.php/lawstudies/article/view/4990>.