

**KEDUDUKAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA PARUH WAKTU DITINJAU DARI  
UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023 TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA**

*THE POSITION OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH PART-  
TIME EMPLOYMENT AGREEMENTS AS REVIEWED BY LAW  
NUMBER 20 OF 2023 CONCERNING THE STATE CIVIL  
APPARATUS*

**Arie Rahmatullah**

FHSIP Universitas Mataram  
Email: [rahmatullaharie@gmail.com](mailto:rahmatullaharie@gmail.com)

**Rusnan**

FHSIP Universitas Mataram  
Email: [rusnan74@yahoo.co.id](mailto:rusnan74@yahoo.co.id)

**Riska Ari Amalia**

FHSIP Universitas Mataram  
Email: [riska@unram.ac.id](mailto:riska@unram.ac.id)

**Abstrak**

Munculnya PPPK paruh waktu adalah merupakan amanat dari pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, pasal itu menyatakan bahwa penataan pegawai non ASN di lingkungan instansi pemerintahan wajib diselesaikan paling lambat desember 2024. Maka dari itu pemerintah melakukan seleksi PPPK tahun 2024, untuk menata tenaga non ASN, lalu muncul permasalahan terkait dengan PPPK paruh waktu adalah ketidakjelasan kedudukan dan perlindungan hukum mereka dalam sistem kepegawaian. Penelitian ini mengkaji kedudukan hukum PPPK paruh waktu sebagai bagian dari ASN dan perlindungan hak dan kewajibannya, seperti upah, jaminan sosial, serta disparitas dengan PNS/PPPK penuh waktu akibat minim regulasi turunan. Rumusan masalah

penelitian ini adalah bagaimana kedudukan PPPK paruh waktu berdasarkan Undang-Undang Nomor 2023? Dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak dan kewajiban PPPK paruh waktu? Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif dengan menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conseptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*). Hasil penelitian ini adalah Kedudukan hukum PPPK paruh waktu di dalam sistem kepegawaian nasional adalah merupakan sebagai bagian dari ASN. PPPK paruh waktu memiliki status ASN secara hukum, hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja paruh waktu. Keputusan Menteri tersebut merupakan landasan hukum PPPK paruh waktu. Perlindungan hukum Perlindungan hukum PPPK paruh waktu masih belum optimal, karena perlindungan hukum tidak dijelaskan secara rinci di dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Belum ada regulasi yang mengatur secara lebih rinci mengenai jaminan sosial PPPK paruh waktu. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan perlindungan di antara sesama aparatur negara yang sama-sama berkontribusi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

**Kata Kunci : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Paruh Waktu, ASN**

#### *Abstract*

*The emergence of part-time government employees with work agreements (PPPK) constitutes a mandate of Article 66 of Law Number 20 of 2023 on the State Civil Apparatus. This provision stipulates that the arrangement of non-ASN personnel within government institutions must be completed no later than December 2024. Accordingly, the government conducted the 2024 PPPK recruitment process as an effort to restructure non-ASN personnel. Subsequently, issues emerged concerning part-time PPPK, particularly the lack of clarity regarding their legal status and the legal protection afforded to them within the staffing system. This study examines the legal position of part-time PPPK as part of the State Civil Apparatus and the protection of their rights and obligations, including remuneration, social security, and disparities in comparison with civil servants and full-time PPPK, due to the absence of adequate implementing regulations. The research questions addressed are how the legal status of part-time PPPK is regulated under Law Number 20 of 2023 and how legal protection is provided for the fulfillment of their rights and obligations. The research employs a normative legal research method, utilizing statutory, conceptual, and case approaches. The findings indicate that the legal status of part-time PPPK within the national personnel system is that of ASN. Part-time PPPK legally possess ASN status, as stipulated in the Decree of the Minister*

*for Administrative and Bureaucratic Reform Number 16 of 2025 on Part-Time Government Employees with Work Agreements. This ministerial decree serves as the principal legal basis for the existence of part-time PPPK. However, legal protection for part-time PPPK remains suboptimal, as such protection is not elaborated in detail within this Decree. Moreover, no regulation has yet specifically governed social security guarantees for part-time PPPK. This situation creates a gap in legal protection among state apparatus who equally contribute to the delivery of public services.*

**Keywords: Government Employees with Work Agreements; Part-Time; State Civil Apparatus (ASN)**

## A. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia telah mengalami transformasi signifikan sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu inovasi penting dalam sistem kepegawaian adalah pengenalan konsep Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai alternatif dari sistem PNS yang selama ini mendominasi struktur kepegawaian pemerintah. PPPK merupakan salah satu terobosan yang disediakan oleh pemerintah di bidang kepegawaian selain PNS. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan pemerintah dalam menjalankan pemerintahannya yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum secara optimal didapatkan pada PNS.<sup>1</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN meliputi PNS dan PPPK berperan sebagai instrumen pemerintah dalam menjalankan serta mengimplementasikan berbagai kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk mewujudkan tercapainya tujuan nasional.<sup>2</sup>

Rekrutmen PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena sistem penggajian PPPK diambil dari dana APBN/APBD untuk PPPK di instansi pusat didanai oleh APBN, sedangkan PPPK di instansi daerah didanai oleh APBD.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 8

<sup>2</sup>*Ibid.* hlm. 4

<sup>3</sup>Yuli Mega & Ahmad Ahsin Thohari, *Analisis Kebijakan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu (Suatu Tinjauan Yuridis dan Implementatif)*, Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern 07, No.3, 2025, hlm. 446.

Munculnya PPPK paruh waktu adalah merupakan amanat dari pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, pasal itu menyatakan bahwa penataan pegawai non ASN di lingkungan instansi pemerintahan wajib diselesaikan paling lambat desember 2024. Maka dari itu pemerintah melakukan seleksi PPPK tahun 2024, untuk menata tenaga non ASN, lalu muncul permasalahan terkait dengan PPPK paruh waktu adalah ketidakjelasan kedudukan dan perlindungan hukum mereka dalam sistem kepegawaian. Meskipun Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara telah mengatur keberadaan PPPK secara umum, pengaturan rinci mengenai hak-hak seperti penghasilan, jaminan sosial, cuti, serta kewajiban kerja PPPK paruh waktu belum diatur secara tegas. Ketidakjelasan ini menimbulkan ketidakpastian hukum yang berpotensi merugikan PPPK paruh waktu dan menghambat pelaksanaan tugas pemerintahan secara optimal. Dari uraian pada latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana kedudukan hukum PPPK paruh waktu ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara ? dan Bagaimana perlindungan hukum terhadap pemenuhan hak dan kewajiban PPPK paruh waktu.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan metode pendekatan Pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*) dan pendekatan Pendekatan kasus (*case approach*).

## **C. PEMBAHASAN**

### **1. Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dengan Paruh Waktu Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara**

#### **a. Pengaturan PPPK Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian Di Indonesia**

Kehadiran PPPK dalam cakrawala kepegawaian di Indonesia secara *mutatis mutandis* tidak hanya dimaknai sebagai sekadar penggantian status pegawai tidak tetap atau tenaga honorer, tetapi juga sebagai perubahan mendasar dalam arsitektur hukum dan tata kelola ASN. PPPK pada hakikatnya menggeser model kepegawaian yang semula banyak bertumpu pada praktik honorer yang rentan, informal, dan sering kali tidak jelas landasan hukumnya, menuju suatu pola hubungan kerja yang jelas berbasis perjanjian, norma, dan standar yang dapat dipertanggungjawabkan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara merubah aspek-aspek penting dalam manajemen kepegawaian seperti penataan, kelembagaan, penetapan

kebutuhan PNS dan PPPK, kesejahteraan PPPK, serta pemasalahan honorer yang tidak kunjung usai. Undang-Undang ASN ini juga bertujuan untuk merealisasikan ASN yang mencapai kinerja optimal serta menunjukkan sikap yang berfokus pada pelayanan, bertanggung jawab, berkompetensi, harmonis, setia, adaptif, dan kolaboratif oleh karena itu, diperlukan upaya penyempurnaan dalam implementasi manajemen ASN.<sup>4</sup> Kemudian muncul PPPK paruh waktu, yang diatur berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. PPPK dengan status paruh waktu ditujukan bagi pelamar yang telah mengikuti seluruh tahapan seleksi PPPK tetapi tidak berhasil mendapatkan posisi yang sesuai. Konsep PPPK paruh waktu muncul sebagai inovasi untuk mengatasi tantangan penataan ribuan tenaga honorer di instansi pemerintah, yang jumlahnya sangat besar dan membebani anggaran jika diangkat secara penuh waktu sekaligus.

b. Kedudukan Hukum PPPK Paruh Waktu

Undang-Undang ASN 2023 menegaskan bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK, dan secara implisit memperbolehkan adanya variasi pengaturan yang berkaitan dengan hubungan kerja PPPK, termasuk jam kerja, hak dan kewajiban, serta penggajian, meskipun UU tersebut belum secara eksplisit menggunakan istilah “PPPK paruh waktu” dalam setiap pasal regulatifnya. PPPK paruh waktu ini merupakan ketentuan yang tidak disebutkan di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. Istilah ini muncul dan diatur lebih rinci kemudian melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, PPPK lebih banyak diposisikan secara umum sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tanpa pembagian bentuk waktu kerja secara rinci (penuh waktu dan paruh waktu). . Kedudukan hukum PPPK paruh waktu di dalam sistem kepegawaian nasional adalah merupakan sebagai bagian dari ASN. PPPK paruh waktu memiliki status ASN secara hukum, hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah

---

<sup>4</sup>Rahmi Erwin *et. all*, *Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. *Ensiklopedia of Journal*, Vol. 6 No. 3, 2024, hlm. 202.

dengan Perjanjian kerja paruh waktu. Keputusan Menteri tersebut merupakan landasan hukum PPPK paruh waktu.

## 2. **Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban PPPK Paruh Waktu**

### a. Hak dan Kewajiban PPPK Paruh Waktu

#### 1) Mekanisme Pengadaan, Kriteria Pengangkatan, Pemberhentian PPPK Paruh Waktu

Kriteria untuk diangkat menjadi PPPK paruh waktu berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu adalah Pegawai non ASN yang terdaftar dalam pangkalan data (*database*) BKN dengan ketentuan: telah mengikuti seleksi CPNS Tahun Anggaran 2024 namun tidak lulus atau telah mengikuti seluruh tahapan seleksi PPPK Tahun anggaran 2024 namun tidak dapat mengisi lowongan kebutuhan. Adapun ketentuan pemberhentian PPPK paruh waktu adalah diangkat menjadi PPPK atau CPNS, mengundurkan diri, meninggal dunia, melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja, terdampak perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah, tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban, tidak berkinerja, melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat, dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun, dipidana dengan pidana atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan, serta menjadi anggota dan/pengurus partai politik.

#### 2) Hak dan Kewajiban PPPK Paruh Waktu

hak daripada PPPK paruh waktu adalah mendapatkan upah dan fasilitas lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, sedangkan yang menjadi Kewajiban PPPK Paruh Waktu adalah Setia dan taat pada pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah, Menaati ketentuan peraturan

perundang-undangan, Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik perilaku ASN, serta Menjaga netralitas.

b. Perlindungan Hukum Terhadap Pemenuhan Hak dan Kewajiban PPPK Paruh Waktu

Mengenai perlindungan terhadap hak-hak pegawai ASN, regulasi menyediakan beberapa hak dasar bagi PPPK paruh waktu, seperti hak atas upah minimum atau sesuai dengan upah terakhir sebagai non ASN, fasilitas lain, kewajiban yang sama terhadap disiplin dan norma-norma ASN, dan peluang alih status menjadi PPPK penuh waktu berdasarkan evaluasi kinerja triwulan dan tahunan.<sup>5</sup> Namun hingga saat ini belum terdapat dasar hukum atau regulasi resmi yang secara spesifik mengatur tentang alih status menuju PPPK penuh waktu. Artinya, belum ada mekanisme administratif, teknis, ataupun kriteria penilaian yang memungkinkan untuk alih status. Regulasi juga menetapkan bahwa PPPK paruh waktu harus menjalankan tugas sesuai dengan perjanjian kerja, melakukan perencanaan kinerja, serta taat terhadap norma dasar ASN dan kode etik ASN, yang meletakkan dasar hubungan kerja yang formal dan terstruktur, namun demikian, regulasi masih kurang menjamin beberapa hak lazim bagi ASN penuh waktu atau PPPK penuh waktu, seperti cuti panjang, tunjangan pensiun, perlindungan kesejahteraan di masa pensiun dan akses penuh ke berbagai fasilitas ASN.<sup>6</sup> Perlindungan hukum PPPK paruh waktu masih belum optimal, karena perlindungan hukum tidak dijelaskan secara rinci di dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. PPPK Paruh Waktu tidak mendapatkan jaminan sosial layaknya PPPK Penuh Waktu, jaminan sosial ini terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian. Belum ada regulasi yang mengatur secara lebih rinci mengenai jaminan sosial PPPK paruh waktu. PPPK paruh waktu juga tidak memiliki hak cuti. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan perlindungan di antara sesama aparatur negara yang sama-sama berkontribusi terhadap penyelenggaraan pelayanan publik.

#### D. KESIMPULAN

---

<sup>5</sup>Kementerian PANRB, *Upaya Optimal Pemerintah Lakukan Penataan Pegawai Non ASN*, <https://www.youtube.com/watch?v=LaP-Zp75qmM>, Diakses 1 Desember Tahun 2025.

<sup>6</sup>Ermiza Nur Wicaksono, *Konstruksi Yuridis Dan Implikasi Hukum PPPK Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian Negara Indonesia*, *Jurnal Of Contemporary Law Studies*, Volume 3 Nomor 1, 2025, hlm. 410-411.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penyusun, dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum PPPK Paruh Waktu di dalam sistem kepegawaian nasional adalah merupakan sebagai bagian dari ASN. PPPK Paruh Waktu berstatus ASN secara hukum, sebagaimana diatur oleh Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Sedangkan perlindungan hukum PPPK Paruh Waktu belum optimal karena ketentuan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu belum menguraikan secara komprehensif hak-hak dasar mereka, dimana ini berakibat pada stangnansi jenjang karir seorang PPPK Paruh Waktu untuk memberikan kinerja terbaik untuk instansi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*, Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta.

### **Artikel**

Ermiza Nur Wicaksono, 2025, *Konstruksi Yuridis Dan Implikasi Hukum PPPK Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian Negara Indonesia*, Jurnal Of Contemporary Law Studies, Volume 3 Nomor 1.

Rahmi Erwin et. all, 2024, *Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. Ensiklopedia of Journal, Volume. 6 Nomor. 3.

Yuli Mega & Ahmad Ahsin Thohari, 2025, *Analisis Kebijakan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu (Suatu Tinjauan Yuridis dan Implementatif)*, Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern 07, Nomor. 3.

### **Sumber Internet**

Kementerian PANRB, (2025, 27 Januari) *Upaya Optimal Pemerintah Lakukan Penataan Pegawai Non ASN*, <https://www.youtube.com/watch?v=LaP-Zp75qmM>, Diakses 1 Desember Tahun 2025.