

ANALISIS KEBIJAKAN PENGANGKATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PARUH WAKTU: SUATU TINJAUAN YURIDIS DAN IMPLEMENTATIF

Yuli Mega Anggraeni¹, Ahmad Ahsin Thohari²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

siahaanyuli@gmail.com¹, ahmadahsint@upnvj.ac.id²

ABSTRACT; *The government has issued various policies, including the appointment of Part-Time Government Employees with Work Agreements (PPPK) to accommodate honorary workers who have not yet received full-time positions. The part-time PPPK policy represents a strategic innovation in civil service (ASN) management that addresses the need for flexibility, efficiency, and responsiveness within the bureaucracy. This study aims to examine the legal basis, implementation, and legal challenges associated with the appointment of part-time PPPK employees. Using a normative juridical approach and document analysis, this research finds that the regulation of part-time PPPK still contains normative gaps and has not been fully operationalized in governmental practice. However, to achieve its intended goals optimally, there must be clear regulations concerning employee rights, a fair performance evaluation system, and focused attention on employee welfare.*

Keywords: *PPPK, Part-Time, Civil State Apparatus.*

ABSTRAK; Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan, termasuk salah satunya pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu untuk menampung tenaga honorer yang belum mendapatkan formasi penuh waktu. Kebijakan PPPK paruh waktu merupakan inovasi strategis dalam manajemen ASN yang menjawab kebutuhan akan fleksibilitas, efisiensi, dan responsivitas birokrasi. Studi ini bertujuan untuk mengkaji dasar hukum, pelaksanaan, serta tantangan hukum yang dihadapi dalam pengangkatan PPPK paruh waktu. Melalui pendekatan yuridis normatif dan studi dokumen, penelitian ini menemukan bahwa pengaturan PPPK paruh waktu masih memiliki kekosongan norma dan belum sepenuhnya operasional dalam praktik pemerintahan. Namun, untuk mewujudkan tujuan tersebut secara optimal, dibutuhkan pengaturan yang jelas terkait hak-hak pegawai, sistem evaluasi kinerja yang adil, serta perhatian pada kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: PPPK, Paruh Waktu, Aparatur Sipil Negara.

PENDAHULUAN

Reformasi Aparatur Sipil Negara di Indonesia telah mengalami transformasi signifikan sejak diterbitkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

(UU ASN). Salah satu inovasi penting dalam sistem kepegawaian adalah pengenalan konsep Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai alternatif dari sistem Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selama ini mendominasi struktur kepegawaian pemerintahan.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang selanjutnya disingkat menjadi PPPK, merupakan salah satu peluang kerja yang disediakan pemerintah dibidang kepegawaian selain Pegawai Negeri Sipil. PPPK lahir sebagai jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum secara optimal didapatkan pada Pegawai Negeri Sipil.¹ Rekrutmen terhadap 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.² Dalam konteks ini, PPPK menjadi alternatif bagi pemerintah untuk merekrut tenaga kerja yang kompeten dan profesional tanpa terikat pada sistem PNS yang prosedurnya lebih ketat dan kompleks.

Dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat 31 Desember 2024 dan sejak undang-undang ini mulai berlaku maka instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai selain pegawai ASN atau nama lainnya. Hal ini ditegaskan juga dalam Surat Keputusan Menteri PANRB Nomor: B/185/M.SM.02.03.2022 Perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian di lingkungan pemerintah daerah dan pusat agar menghapuskan jenis kepegawaian di Instansi masing-masing selain PNS dan PPPK serta tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN.

Pengadaan PPPK masih menghadapi berbagai permasalahan yang memengaruhi transparansi, efektivitas dan keadilan dalam proses seleksi, antara lain: setiap tahun ada penambahan honorer baru, termasuk mereka yang sebelumnya belum terdata; keberadaan pegawai non-ASN yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, tetapi tidak lulus seleksi PPPK; keterbatasan formasi dan tidak merata; sistem seleksi yang kurang adaptif; kendala teknis dalam pendaftaran dan seleksi; ketidakjelasan status dan kesejahteraan; serta ketidakpastian

¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*, Jakarta: Sinar Grafika.

² Agustinus Sulistyio Tri Putranto, 2015, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 9 No.2, hlm.2.

perpanjangan kontrak. Ketidaksesuaian data antara Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) berdampak pada administrasi kepegawaian dan lain-lain. Permasalahan yang terjadi tersebut membutuhkan perbaikan dan evaluasi.³

Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyampaikan bahwa tenaga honorer yang telah terdata dalam pangkalan data BKN akan diberikan kesempatan mengikuti seleksi PPPK. Prinsip pertama adalah tidak boleh ada pemutusan hubungan kerja (PHK) massal, kedua memastikan pendapatan ASN tidak berkurang dan ketiga menghindari pemborosan anggaran yang tidak sesuai regulasi. Kebijakan ini bertujuan menjaga kelangsungan pelayanan publik yang optimal. Terdapat tantangan dalam pelaksanaannya dimana Pemerintah Daerah harus memastikan ketersediaan anggaran untuk menggaji PPPK sesuai ketentuan. Perbedaan data juga menjadi isu yang harus diselesaikan⁴.

Penataan ASN menjadi isu strategis yang memerlukan perhatian serius. Pemerintah Indonesia tengah menjalankan kebijakan untuk merestrukturisasi tenaga honorer di instansi pemerintah yang dalam perkembangan terkini, pengangkatan PPPK Paruh Waktu. Kebijakan penerapan PPPK Paruh Waktu ini sejalan dengan tren global dalam manajemen sumber daya manusia yang mengutamakan efisiensi dan efektivitas. Melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah menekankan pentingnya keberadaan PPPK dalam menciptakan struktur kepegawaian yang lebih fleksibel dan adaptif. Langkah ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengenai Manajemen PPPK yang memberikan kerangka hukum bagi pengangkatan dan pengelolaan PPPK dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Isu tenaga honorer merupakan masalah yang kompleks dan memerlukan penanganan yang hati-hati. Ketentuan mengenai PPPK Paruh Waktu belum diatur secara eksplisit dalam UU ASN. Belum adanya regulasi yang komprehensif menimbulkan berbagai tantangan implementasi sehingga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis potensi dan tantangan kebijakan PPPK paruh waktu sebagai salah satu inovasi kepegawaian dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penting

³ Yunidar, 2025, *Evaluasi Masalah Rekrutmen PPPK*, Jakarta: Isu Sepekan Bidang Polhukam Komisi III Minggu ke-I Februari.

⁴ <https://www.melintas.id/news/345514475/langkah-strategis-penataan-asn-prioritas-dan-tantangan-dalam-pengangkatan-tenaga-honorer-menjadi-p3k> diakses pada tanggal 25 Maret 2024.

untuk mengevaluasi kebijakan pengangkatan PPPK Paruh Waktu dalam konteks hukum dan kebijakan publik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif. Dengan demikian pokok permasalahan diteliti secara yuridis normatif.⁵ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yakni menggambarkan secara keseluruhan obyek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data-data yang diperoleh.

Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Dalam metode pendekatan peraturan-undangan peneliti perlu memahami hirarki dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan, atau produk yang merupakan *beschikking/decreet* yaitu suatu Keputusan yang diterbitkan oleh pejabat administrasi yang bersifat konkrit dan khusus.⁶ Pendekatan peraturan perundang-undangan (*Statute Approach*) yang bersifat konkret dan khusus mengenai persoalan mengenai kebijakan publik pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu. Pendekatan Konseptual dilakukan dengan menganalisis konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan kepegawaian, khususnya konsep PPPK paruh waktu dalam konteks teori hukum administrasi negara

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan publik dibidang kepegawaian adalah seperangkat regulasi dan tindakan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mengelola sumber daya manusia disektor publik. Salah satu kebijakan penting yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia dalam bidang kepegawaian adalah Pengangkatan PPPK. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, PPPK dikenal dengan istilah pegawai tidak tetap. Istilah pegawai tidak tetap atau *temporary employee* adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.⁷

⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: CV. Rajawali, hlm. 15.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Media, hlm. 137

⁷ Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat dan Sri Hartini, 2020, *Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas)*. Soedirman Law Review, Volume 2 No.1, hlm. 1-14.

Pengangkatan PPPK merupakan bagian dari kebijakan nasional dalam reformasi birokrasi yang bertujuan meningkatkan kualitas ASN. Munculnya PPPK dalam dunia Kepegawaian di Indonesia bertujuan untuk mengatasi permasalahan penataan sistem manajemen ASN yang selama ini tidak ada kepastian hukum terutama tenaga honorer dan diharapkan dengan PPPK ini akan menghasilkan tenaga profesional, transparan, mempunyai kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh mereka dengan membuat kepastian hukum untuk setara dengan PNS.⁸ Konsep PPPK yang diberlakukan untuk alternatif pengisian formasi yang kosong mengacu kesetaraan ASN dalam hal ini Pegawai PPPK itu sama halnya dengan PNS hak dan kewajibannya, hanya perbedaannya terletak pada tunjangan di masa tua.⁹

Kebijakan pengangkatan PPPK memiliki dasar hukum yang kuat melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 yang mengatur secara teknis Manajemen PPPK mulai dari tata cara pengadaan, pengangkatan, evaluasi kinerja, hingga pemberhentian PPPK. Selain itu, terdapat peraturan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang mengatur rincian mengenai rekrutmen dan pengangkatan PPPK. Regulasi-regulasi yang sudah ada ini memberikan landasan dan kepastian hukum tentang bagaimana pengangkatan dan manajemen PPPK harus dilakukan. Kebijakan ini dirancang untuk menjamin bahwa seleksi dan pengangkatan PPPK dilakukan dengan transparan, adil dan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah.

Melalui berbagai kebijakan, pemerintah mencoba mengatasi kendala yang menghambat pengangkatan tenaga non-ASN menjadi PPPK. PPPK paruh waktu diusulkan sebagai solusi atas berbagai tantangan birokrasi, seperti beban anggaran pegawai tetap, kebutuhan keahlian tertentu dalam waktu terbatas dan keinginan untuk menyerap tenaga profesional dari sektor non-pemerintah. Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang PPPK Paruh Waktu, yang dimaksud dengan PPPK Paruh Waktu adalah pegawai ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah. Status kepegawaian PPPK

⁸ Legina Nadhila Qomarani, 2020, *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja PPPK Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia*. Volume 4 No. 2, hlm. 95-110.

⁹ Dodi Faedlulloh, 2015. *Kerja Dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia*. Jurnal Civil Service, Volume 9 No. 2, hlm. 11-20.

Paruh Waktu ditetapkan sebagai pegawai pada instansi pemerintah dan diberikan nomor induk PPPK/nomor identitas pegawai ASN.

Sebagai upaya penyelesaian penataan pegawai non-ASN sesuai dengan amanat Pasal 66 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, maka kemudian dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu, Pengadaan PPPK Paruh Waktu dilaksanakan dalam rangka:

- a. penyelesaian penataan pegawai non-ASN;
- b. pemenuhan kebutuhan ASN di lingkungan instansi pemerintah;
- c. memperjelas status pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN; dan
- d. peningkatan kualitas pelayanan publik untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.

Kebijakan pengangkatan PPPK didasarkan pada prinsip *merit system*, yang menekankan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja sebagai dasar utama pengangkatan. Dengan demikian, diharapkan tidak ada lagi praktik-praktik subjektif dalam rekrutmen ASN serta terbukanya peluang yang lebih luas bagi tenaga profesional non-PNS. Menurut Ramandey, bahwa penerapan sistem merit berpengaruh terhadap pengadaan ASN, hal ini disebabkan karena dalam rangka menuju ASN yang professional harus menggunakan sistem merit dalam pengadaan ASN baik itu pengadaan CPNS maupun PPPK, yang mengacu kepada kompetensi atau kualifikasi pendidikan yang sesuai pada bidangnya.¹⁰

Pengadaan PPPK Paruh Waktu dilaksanakan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengusulkan rincian kebutuhan PPPK Paruh Waktu kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- b. Rincian kebutuhan PPPK Paruh Waktu bagi pegawai non-ASN wajib diusulkan seluruhnya oleh PPK;
- c. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan rincian kebutuhan PPPK Paruh Waktu pada setiap Instansi Pemerintah;
- d. Rincian kebutuhan PPPK Paruh Waktu terdiri atas kebutuhan jumlah, jenis jabatan, kualifikasi pendidikan, dan unit penempatan;

¹⁰ L. Ramandey, 2014, *Dampak Penerapan Sistem Merit terhadap Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kota Jayapura*.

- e. PPK mengusulkan nomor induk PPPK/nomor identitas pegawai ASN kepada Kepala BKN paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah mendapatkan penetapan rincian kebutuhan PPPK Paruh Waktu dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- f. Kepala BKN menetapkan nomor induk PPPK/nomor identitas pegawai ASN;
- g. Penerbitan nomor induk PPPK/nomor identitas pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada huruf f diterima oleh PPK paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak waktu penyampaian; dan
- h. PPK menetapkan pengangkatan PPPK Paruh Waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Pengadaan PPPK Paruh Waktu dilaksanakan untuk mengisi kebutuhan pada jabatan yang diatur secara limitatif yakni hanya untuk jabatan Guru dan Tenaga Kependidikan; Tenaga Kesehatan; Tenaga Teknis; Pengelola Umum Operasional; Operator Layanan Operasional; Pengelola Layanan Operasional; atau Penata Layanan Operasional.

Jabatan PPPK Paruh Waktu merupakan konsep baru di lingkup ASN pada tahun 2025. Kebijakan pengangkatan tenaga pegawai non-ASN menjadi PPPK Paruh Waktu disampaikan melalui Surat Menteri PAN RB Nomor B/5993/M.SM.01.00/2024. Jabatan ini dimaksudkan untuk menampung pegawai non-ASN yang tidak mendapat formasi penuh waktu agar tetap berstatus ASN. Dengan kebijakan ini, pegawai non-ASN resmi berganti status menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) secara bertahap. Kebijakan ini dirancang untuk menata ulang status tenaga honorer yang tidak lagi diakui di instansi pemerintah.

Pengadaan PPPK Paruh Waktu dilaksanakan bagi pegawai non ASN yang terdaftar dalam pangkalan data (*database*) pegawai non ASN Badan Kepegawaian Negara (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. Masa perjanjian kerja PPPK Paruh Waktu ditetapkan setiap 1 (satu) tahun yang dituangkan dalam perjanjian kerja sampai dengan diangkat menjadi PPPK. Pengangkatan PPPK Paruh Waktu hanya dilakukan untuk penataan pegawai non-ASN melalui pengadaan ASN tahun anggaran 2024.

Masa perjanjian kerja PPPK Paruh Waktu ditetapkan setiap satu tahun yang dituangkan dalam perjanjian kerja sampai dengan diangkat menjadi PPPK. PPK menetapkan jangka waktu

bekerja dan jam kerja PPPK Paruh Waktu sesuai dengan ketersediaan anggaran dan karakteristik pekerjaan. PPPK Paruh Waktu diberikan upah paling sedikit sesuai dengan besaran yang diterima saat menjadi pegawai nonASN atau sesuai dengan upah minimum yang berlaku di suatu wilayah. PPK dapat mengusulkan pengangkatan PPPK Paruh Waktu menjadi PPPK berdasarkan pertimbangan ketersediaan anggaran dan hasil penilaian/evaluasi kinerja.

Kebijakan PPPK Paruh Waktu merupakan langkah positif dalam menghadapi tantangan kebutuhan tenaga kerja yang fleksibel di sektor publik. Secara sosial, pengangkatan PPPK membuka peluang bagi tenaga honorer yang telah lama mengabdikan diri di instansi pemerintah untuk mendapatkan status dan pengakuan yang lebih baik. Namun, muncul pula tantangan lainnya yang terletak pada kesiapan daerah dalam mengalokasikan anggaran untuk gaji dan tunjangan PPPK, serta kurangnya pemahaman teknis aparatur daerah dalam proses administrasi pengangkatan.¹¹ Hal ini dapat menghambat pelaksanaan kebijakan secara merata di seluruh wilayah Indonesia.

Kebijakan PPPK Paruh Waktu tampak seperti solusi “sementara” untuk menyelesaikan persoalan honorer, bukan penyelesaian sistemik. Kebijakan ini lahir dari kebutuhan untuk menyelesaikan masalah tenaga honorer yang jumlahnya banyak tanpa melakukan reformasi menyeluruh sistem ASN. Dengan status paruh waktu, seolah pemerintah mengakui keterbatasan anggaran, namun tetap ingin mengakomodasi tekanan dari tenaga honorer. Alih-alih menyelesaikan tumpukan masalah tenaga honorer (seperti ketidakpastian kerja dan kesejahteraan rendah), kebijakan ini justru membuka status baru yang rawan disalahgunakan dan bisa menjadi bentuk “honorer berkedok PPPK”.

Peraturan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 lebih mencerminkan bentuk akomodasi politik dan administratif ketimbang reformasi fundamental dalam sistem kepegawaian. Meskipun membuka peluang kerangka ASN, kebijakan ini tetap menyimpan tantangan dalam implementasinya. Beberapa ketentuan menunjukkan bahwa PPPK Paruh Waktu dibebankan kewajiban yang setara dengan PPPK Penuh Waktu, seperti larangan terlibat aktifitas politik dan keharusan mematuhi kode etik ASN, akan tetapi mereka tidak memperoleh hak yang seimbang, termasuk ketiadaan akses terhadap berbagai tunjangan yang sama.

Regulasi yang belum matang menjadi salah satu tantangan dalam implementasi kebijakan PPPK Paruh Waktu. Salah satu isu utama yang muncul adalah adanya

¹¹ Tempo.co, “*PPPK dan Masalah Anggaran Daerah*”, diakses pada 25 Maret 2025.

ketidaksetaraan antara PPPK Paruh Waktu dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau PPPK Penuh Waktu dalam hal hak-hak dan kesejahteraan. PPPK Paruh Waktu cenderung tidak mendapatkan hak-hak yang setara, seperti tunjangan, jaminan sosial, atau fasilitas pensiun yang diberikan kepada PNS atau PPPK penuh waktu. Hal ini berpotensi menciptakan perbedaan perlakuan yang tidak adil diantara pegawai pemerintah, yang dapat menurunkan moral dan motivasi kerja PPPK Paruh Waktu.

Dalam sistem pengupahan, PPPK Paruh Waktu tidak distandarisasi secara nasional, hanya dijanjikan tidak lebih rendah dari UMR atau gaji honorer sebelumnya. Hal ini membuka ruang ketimpangan kesejahteraan antar daerah dan bahkan penurunan penghasilan bagi beberapa Tenaga non ASN.

Di sisi lain, perlindungan hukum bagi PPPK Paruh Waktu juga menjadi tantangan yang signifikan. Kontrak kerja hanya berlaku satu tahun dan bisa diperpanjang, tanpa adanya kejelasan mekanisme jenjang karier atau pengangkatan tetap. Ini membuat PPPK Paruh Waktu tidak memiliki keamanan kerja jangka panjang. Tenaga non ASN yang telah mengabdikan bertahun-tahun tetap berada dalam bayang-bayang pemutusan kontrak sewaktu-waktu, tanpa jaminan masa depan pekerjaan jangka panjang. Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), perpanjangan kontrak, atau penyesuaian hak-hak lainnya, harus diatur dengan jelas agar tidak terjadi diskriminasi atau penurunan hak yang merugikan para pegawai ini. Tanpa adanya kepastian hukum, PPPK Paruh Waktu bisa merasa terpinggirkan atau bahkan dieksploitasi tanpa adanya jaminan atau perlindungan yang memadai.

Selanjutnya, Ketidaksiapan Administrasi Pemerintah Daerah dan Beban administratif tinggi di daerah. Banyak instansi belum memahami konsep PPPK paruh waktu, sehingga sulit diimplementasikan. Tantangan Keterbatasan Anggaran. Pemerintah daerah belum mengusulkan formasi PPPK karena keterbatasan anggaran. Hal ini menjadi hambatan utama dalam mempercepat pengalihan status tenaga honorer menjadi PPPK. Pemerintah pusat dan daerah diimbau untuk menyiapkan anggaran bagi tenaga non-ASN, baik untuk PPPK penuh waktu maupun paruh waktu. Kebijakan ini dirancang untuk mengoptimalkan pendaftaran dan mempercepat proses seleksi tenaga honorer. Dalam menyelesaikan masalah anggaran, pemerintah daerah diimbau untuk tidak menaikkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi ASN tetap sebelum menyelesaikan masalah tenaga honorer. Transparansi dalam penggunaan anggaran menjadi kunci untuk mendapatkan dukungan dari berbagai pihak.

Anggaran harus difokuskan pada penyelesaian masalah tenaga honorer terlebih dahulu. Selain itu, upaya meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) juga menjadi solusi jangka panjang untuk mengatasi keterbatasan anggaran. Dengan PAD yang meningkat, pemerintah daerah dapat lebih fleksibel dalam memenuhi kebutuhan penggajian PPPK dan peningkatan kesejahteraan ASN tetap. Dalam konteks nasional, kebijakan ini sejalan dengan komitmen pemerintah untuk memperbaiki tata kelola ASN.

Pengangkatan tenaga non-ASN menjadi PPPK adalah langkah konkret untuk memberikan kepastian status dan perlindungan kepada tenaga kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pelaksanaan kebijakan ini membutuhkan sinergi antara pemerintah pusat dan daerah. Pemerintah pusat perlu memberikan pendampingan teknis dan alokasi anggaran tambahan bagi daerah yang menghadapi kesulitan anggaran. Sementara itu, pemerintah daerah harus berkomitmen penuh untuk menyelesaikan masalah tenaga honorer sesuai tenggat waktu. Selain itu, diperlukan sistem monitoring dan evaluasi yang transparan untuk memastikan pelaksanaan kebijakan ini berjalan sesuai rencana. Dengan demikian, tenaga honorer yang diangkat menjadi PPPK dapat berkontribusi secara maksimal dalam pelayanan publik.

Kebijakan pengangkatan PPPK ini diharapkan mampu mempercepat akselerasi status tenaga honorer menjadi PPPK. Dengan demikian, tenaga kerja non-ASN dapat menikmati peningkatan kesejahteraan yang signifikan. Melalui kebijakan ini, pemerintah menunjukkan komitmennya untuk memberikan perlindungan dan kejelasan status kepada tenaga honorer yang telah mengabdikan bertahun-tahun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kebijakan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan langkah strategis yang diambil oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi kekurangan pegawai di sektor publik dan untuk menyelesaikan permasalahan pengangkatan Tenaga Non PNS.

Sebagai solusi, pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan, termasuk salah satunya pengangkatan PPPK paruh waktu untuk menampung tenaga honorer yang belum mendapatkan formasi penuh waktu. Kebijakan PPPK paruh waktu merupakan inovasi strategis dalam manajemen ASN yang menjawab kebutuhan akan fleksibilitas, efisiensi, dan responsivitas birokrasi.

Meskipun memiliki dasar hukum yang kuat melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, implementasi kebijakan ini menghadapi berbagai tantangan, seperti regulasi yang belum matang dengan salah satu isu utama yang muncul adalah adanya ketidaksetaraan antara PPPK Paruh Waktu dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau PPPK Penuh Waktu dalam hal hak-hak dan kesejahteraan. tidak ada standarisasi pengupahan PPPK Paruh Waktu secara nasional. PPPK Paruh Waktu juga tidak memiliki keamanan kerja jangka Panjang sehingga berada dalam bayang-bayang pemutusan kontrak sewaktu-waktu. Tantangan Keterbatasan Anggaran menjadi hambatan utama dalam mempercepat pengalihan status tenaga honorer menjadi PPPK.

Implementasi kebijakan ini memerlukan kolaborasi yang lebih baik antara pemerintah pusat dan daerah. Dengan pendekatan yang tepat dan evaluasi yang berkelanjutan dalam, kebijakan pengangkatan PPPK diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan pegawai. Diperlukan komitmen pemerintah dalam merumuskan regulasi turunan yang adil dan adaptif agar kebijakan ini dapat berjalan optimal tanpa merugikan hak-hak PPPK Paruh Waktu dan tidak sekadar menjadi pelepasan tanggung jawab negara terhadap tenaga kerja informal yang sudah lama mengabdikan

DAFTAR PUSTAKA

- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenada Media.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Kepegawaian di Indonesia (Edisi Kedua)*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 1990, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: CV. Rajawali.
- Agustinus Sulistyono Tri Putranto, 2015, *Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 9 No.2.
- Dodi Faedlulloh, 2015. *Kerja Dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia*. Jurnal Civil Service, Volume 9 No. 2, hlm. 11-20.
- L. Ramandey, 2014, *Dampak Penerapan Sistem Merit terhadap Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan Kota Jayapura*.

Lagina Nadhila Qomarani, 2020, *Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja PPPK Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia*. Volume 4 No. 2, hlm. 95-110.

Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat dan Sri Hartini, 2020, *Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas)*. Soedirman Law Review, Volume 2 No.1.

Yunidar, 2025, *Evaluasi Masalah Rekrutmen PPPK*, Jakarta: Isu Sepekan Bidang Polhukam Komisi III Minggu ke-I Februari.

<https://www.melintas.id/news/345514475/langkah-strategis-penataan-asn-prioritas-dan-tantangan-dalam-pengangkatan-tenaga-honorar-menjadi-p3k> diakses pada tanggal 25 Maret 2024.

Tempo.co, “*PPPK dan Masalah Anggaran Daerah*”, diakses pada 25 Maret 2025.