

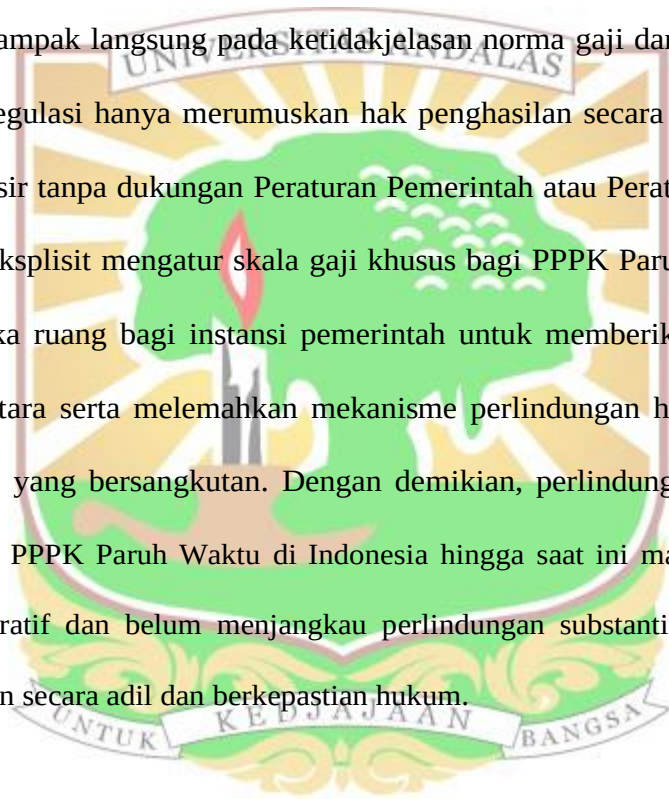
BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan perlindungan hak gaji bagi PPPK paruh waktu di Indonesia masih berada dalam tahap perkembangan dan belum memiliki landasan normatif yang sepenuhnya kuat pada tingkat undang-undang. Meskipun Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan jaminan yang lebih luas terhadap hak ASN, seperti penghasilan, jaminan sosial, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja, dan bantuan hukum, keberadaan PPPK paruh waktu sendiri tidak diatur secara eksplisit dalam undang-undang tersebut. Pengaturan mengenai PPPK paruh waktu baru muncul melalui kebijakan administratif pemerintah sebagai bagian dari upaya penataan tenaga non-ASN, sehingga perlindungan hak yang diberikan masih bergantung pada regulasi pelaksana dan kebijakan teknis yang berlaku. Di satu sisi, kebijakan tersebut memberikan kepastian status dan perlindungan yang lebih baik dibandingkan kondisi tenaga honorer sebelumnya, namun di sisi lain masih menimbulkan persoalan terkait kepastian hukum, kesetaraan hak, serta jaminan keberlanjutan status kepegawaian. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hak kepegawaian PPPK paruh waktu memerlukan harmonisasi regulasi yang lebih komprehensif agar memiliki dasar hukum yang jelas, konsisten, dan mampu menjamin pemenuhan hak-hak pegawai secara optimal dalam sistem kepegawaian nasional.

2. Akibat hukum dari Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 dan Peraturan Menteri PANRB Nomor 9 Tahun 2026 terhadap perlindungan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu bersifat kontradiktif, yakni memberikan pengakuan status kepegawaian yang sebelumnya tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, namun lahir tanpa delegasi kewenangan yang tegas dari undang-undang tersebut sehingga menimbulkan disharmoni norma dan kedudukan hukum yang lemah dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Disharmoni ini berdampak langsung pada ketidakjelasan norma gaji dan tunjangan, karena kedua regulasi hanya merumuskan hak penghasilan secara umum dan terbuka multitafsir tanpa dukungan Peraturan Pemerintah atau Peraturan Presiden yang secara eksplisit mengatur skala gaji khusus bagi PPPK Paruh Waktu, sehingga membuka ruang bagi instansi pemerintah untuk memberikan perlakuan yang tidak setara serta melemahkan mekanisme perlindungan hukum represif bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, perlindungan yang diberikan terhadap PPPK Paruh Waktu di Indonesia hingga saat ini masih bersifat formal-administratif dan belum menjangkau perlindungan substantif atas hak gaji dan tunjangan secara adil dan berkepastian hukum.



B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan harmonisasi dan penyempurnaan regulasi dengan memberikan dasar hukum yang lebih jelas terhadap keberadaan PPPK paruh waktu dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, baik melalui revisi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 maupun melalui pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Kejelasan pengaturan tersebut diperlukan untuk menjamin kepastian hukum mengenai status, hak, kewajiban, mekanisme pengembangan karier, jaminan sosial, serta perlindungan kerja bagi PPPK paruh waktu sehingga tidak menimbulkan perbedaan penafsiran dalam pelaksanaannya. Selain itu, pemerintah perlu memastikan bahwa kebijakan penataan tenaga non-ASN tidak hanya berorientasi pada penyelesaian persoalan administratif, tetapi juga memperhatikan prinsip keadilan, kesetaraan, dan perlindungan hak kepegawaian secara berkelanjutan. Langkah tersebut diharapkan mampu menciptakan sistem kepegawaian yang lebih terintegrasi, memberikan kepastian bagi PPPK paruh waktu, serta mendukung terwujudnya manajemen ASN yang profesional dan berbasis perlindungan hukum.
2. Pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi bersama Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat, segera melakukan harmonisasi regulasi dengan menaikkan pengaturan status, hak, dan kewajiban PPPK Paruh Waktu ke tingkat Peraturan Pemerintah sebagai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, agar keberadaan kategori kepegawaian ini memperoleh dasar delegasi yang tegas dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang

Aparatur Sipil Negara dan tidak lagi bertumpu semata pada Keputusan Menteri maupun Peraturan Menteri yang kedudukannya lemah dalam hierarki peraturan perundang-undangan. Selain itu, perlu disusun lampiran skala gaji dan tunjangan khusus bagi PPPK Paruh Waktu melalui perubahan Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK, sehingga frasa "sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan" yang selama ini bersifat terbuka dan multitafsir memiliki rujukan yang jelas dan terukur, guna mencegah disparitas perlakuan antarinstansi maupun antardaerah. Pemerintah juga perlu memperkuat mekanisme perlindungan hukum represif bagi PPPK Paruh Waktu, antara lain dengan menyediakan jalur pengaduan dan penyelesaian sengketa kepegawaian yang jelas, agar hak-hak dasar mereka tidak hanya diakui secara formal-administratif, tetapi juga terjamin secara substantif dan berkepastian hukum.

