



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian

The Position of Part-Time Government Employees under Work Agreements (PPPK) within the Civil Service System

Nourismi Hamada^{1*}, Erlina²

¹Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia, nourismihamadaa@gmail.com

²Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia, erlina@ulm.ac.id

*Corresponding Author: nourismihamadaa@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 09 Apr

Revised: 22 May

Accepted: 27 May

Kata Kunci:

PPPK Paruh Waktu
Aparatur Sipil Negara
sistem kepegawaian

Keywords:

Part-Time PPPK
State Civil Apparatus
civil service system

DOI: [10.56338/jks.v8i5.7626](https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7626)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dalam sistem kepegawaian di Indonesia, khususnya setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2025. PPPK Paruh Waktu hadir sebagai solusi transisi penghapusan tenaga honorer, namun dalam implementasinya masih mengalami kekaburan hukum terkait status, hak, dan perlindungan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PPPK Paruh Waktu belum memiliki landasan hukum yang memadai, yang menyebabkan ketidakpastian status kepegawaian dan ketimpangan perlindungan hak dibandingkan dengan PNS dan PPPK Penuh Waktu. Penelitian ini merekomendasikan pembentukan regulasi khusus untuk PPPK Paruh Waktu agar menjamin keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak yang setara bagi seluruh ASN.

ABSTRACT

This study examines the legal status of Part-Time Government Employees under Work Agreements (PPPK) within Indonesia's civil service system, particularly following the enactment of Law No. 20 of 2023 on State Civil Apparatus and Ministerial Decree No. 16 of 2025. Part-Time PPPK emerged as a transitional solution to the phasing out of non-ASN personnel, yet in practice, it faces legal ambiguity concerning employee status, rights, and protections. Using a normative juridical method with statutory and conceptual approaches, this research reveals that Part-Time PPPK lacks a comprehensive legal framework, resulting in employment insecurity and unequal rights protection compared to civil servants (PNS) and Full-Time PPPK. This study recommends the development of specific regulations for Part-Time PPPK to ensure fairness, legal certainty, and equal protection within the State Civil Apparatus system

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan nasional bergantung pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral. Upaya yang harus dilakukan negara dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan peningkatan kualitas manusia (masyarakatnya) secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan perkembangan sosial. Salah satu aspek penting yang harus diperhatikan lebih lanjut adalah sistem kepegawaian Aparatur Sipil Negara (ASN), yang berlandaskan pada prinsip profesionalitas dan netralitas, pengelolaan berbasis peraturan perundang-undangan serta pengembangan kapasitas yang berkelanjutan (Hartini & Sudrajat, 2017).

Salah satu upaya dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik serta efektif, eksistensitas aparatur sipil negara yang memiliki hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif sangat penting. Di Indonesia, aparatur sipil negara yang biasa disingkat ASN adalah salah satu profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kedua jenis pegawai ini memerankan peran vital dalam menjalankan fungsi pemerintah serta pelayanan terhadap masyarakat. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki status kepegawaian tetap dengan jaminan karier yang lebih stabil, sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, dengan peran yang tak kalah penting. Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan pegawai Aparatur Sipil Negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai Aparatur Sipil Negara.

Terdapat kesenjangan signifikan dalam pengaturan dan hak-hak kepegawaian antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), terutama PPPK Paruh Waktu. PNS memperoleh jaminan pensiun, tunjangan keluarga, serta perlindungan hukum yang lebih kuat dan kestabilan kerja yang tinggi. Sebaliknya, PPPK bekerja berdasarkan kontrak yang dapat diperbarui sesuai kebutuhan instansi, sehingga menghadapi ketidakpastian karier dan keterbatasan fasilitas kesejahteraan. PPPK Paruh Waktu bahkan memiliki kedudukan yang lebih tidak jelas dalam sistem kepegawaian, karena minimnya regulasi yang mengatur secara tegas. Ketimpangan ini menimbulkan kekaburan hukum yang berdampak pada kepastian status dan perlindungan hukum pegawai. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara mendalam kedudukan hukum serta implikasi PPPK Paruh Waktu dalam sistem kepegawaian di Indonesia.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal juga dengan istilah pendekatan kepustakaan, yaitu dengan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku-buku, dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan tersebut dipilah-pilah dengan terlebih dahulu menganalisis hal-hal yang bersifat umum (deduksi) lalu kemudian dihubungkan dengan hal-hal yang bersifat khusus (induksi), sehingga diperoleh bahan-bahan hukum yang sebenarnya untuk kemudian disusun sesuai dengan sistematikanya.

HASIL

Keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dalam sistem kepegawaian di Indonesia hingga saat ini masih berada dalam posisi yang tidak pasti. Ketidakpastian ini muncul karena dasar hukum yang mengatur keberadaan PPPK Paruh Waktu hanya berupa

Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2025. Tidak adanya peraturan pemerintah atau undang-undang yang lebih tinggi menyebabkan posisi hukum PPPK Paruh Waktu menjadi lemah dalam struktur kepegawaian nasional.

Kondisi ini berdampak pada munculnya berbagai tantangan yang dihadapi oleh PPPK Paruh Waktu. Mereka mengalami keterbatasan dalam hal hak kepegawaian, ketidakjelasan status kerja, serta minimnya jaminan perlindungan hukum yang memadai. Padahal, PPPK Paruh Waktu tetap termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN) dan turut menjalankan fungsi pelayanan publik di berbagai instansi pemerintahan.

Selain itu, perbedaan perlakuan antara PPPK Paruh Waktu, PPPK Penuh Waktu, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat mencolok. Perbedaan tersebut tampak jelas dalam aspek pengajian, tunjangan, masa kerja, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Ketimpangan ini mengindikasikan bahwa PPPK Paruh Waktu berada dalam posisi yang kurang setara dan berisiko menimbulkan ketidakadilan dalam sistem kepegawaian nasional yang seharusnya menjunjung tinggi prinsip profesionalisme dan kesetaraan.

DISKUSI

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dalam sistem kepegawaian nasional belum mencerminkan prinsip keadilan dan kepastian hukum yang menjadi pilar utama dalam sistem merit dan reformasi birokrasi di Indonesia. Meskipun PPPK Paruh Waktu secara formal telah dimasukkan ke dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN), perlakuan hukum dan administratif terhadap mereka belum menunjukkan kesetaraan dengan PNS maupun PPPK Penuh Waktu.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ialah salah satu komponen dari Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Undang-Undang 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam aturan tersebut Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi dua jenis, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). ASN memiliki peran strategis sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Diharapkan mereka menjalankan tugasnya dengan profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) (Alynudin dkk, 2024).

Salah satu persoalan utama adalah tidak adanya regulasi yang kuat dan komprehensif yang menjadi dasar hukum kedudukan PPPK Paruh Waktu. Hingga saat ini, status mereka hanya diatur melalui Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2025, yang secara hierarki peraturan perundang-undangan memiliki posisi rendah dan rentan digugurkan secara hukum jika bertentangan dengan peraturan di atasnya.

Padahal dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN ditegaskan bahwa pengelolaan ASN harus berlandaskan pada sistem merit, profesionalisme, dan kepastian hukum. Sistem merit menekankan pentingnya keadilan dalam pengangkatan, pengembangan, dan penghargaan pegawai berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan karena status administratif belaka (Maisarah & Buana, 2025).

Dalam praktiknya, PPPK Paruh Waktu diangkat dengan kontrak jangka pendek selama satu tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan evaluasi instansi. Skema ini menimbulkan ketidakpastian karier karena tidak ada jaminan keberlanjutan kontrak maupun peningkatan status kepegawaian ke jenjang lebih tinggi seperti PPPK Penuh Waktu atau bahkan PNS.

Selain itu, mereka tidak memperoleh hak-hak penting yang melekat pada ASN lainnya seperti jaminan pensiun, tunjangan keluarga, perlindungan hukum dari pemutusan hubungan kerja sepihak, serta akses terhadap pengembangan karier dan pelatihan formal. Ketimpangan ini menciptakan

subordinasi struktural yang bertentangan dengan asas kesetaraan sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 28D UUD 1945.

Kekosongan regulasi turunan juga mengakibatkan kekaburan hukum (*vagueness of law*) yang sangat merugikan PPPK Paruh Waktu. Dalam konteks teori kepastian hukum, Hans Kelsen menyebutkan bahwa hukum harus disusun secara sistematis dan logis agar dapat memberikan ketentuan yang jelas bagi masyarakat, termasuk pegawai pemerintah (Marzuki, 2020).

Ketika norma hukum tidak memberikan batasan atau definisi yang tegas, maka akan membuka ruang interpretasi yang luas, yang berpotensi disalahgunakan oleh pengambil kebijakan. Dalam hal ini, PPPK Paruh Waktu berada dalam posisi rentan karena tidak ada aturan jelas mengenai masa kerja maksimum, mekanisme pemutusan kontrak, hingga hak atas keberatan terhadap keputusan instansi.

Lebih ironis lagi, keberadaan PPPK Paruh Waktu justru dihadirkan sebagai solusi terhadap penghapusan tenaga honorer, padahal sistem yang dibangun tidak jauh berbeda dari karakter kerja honorer yang kontraktual dan tidak memiliki jaminan kesejahteraan jangka panjang. Ini menunjukkan bahwa pemerintah belum menyelesaikan akar masalah ketenagakerjaan non-PNS secara sistemik.

Dari sudut pandang keadilan sosial, situasi ini menunjukkan adanya ketimpangan perlakuan dalam sistem kepegawaian. Teori keadilan distributif menyatakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan dan tanggung jawab serupa seharusnya memperoleh hak dan perlakuan yang setara. Dalam hal ini, PPPK Paruh Waktu menjalankan tugas yang pada dasarnya tidak berbeda secara substansial dari ASN lainnya.

Namun kenyataannya, keterbatasan jam kerja dijadikan alasan untuk memberikan upah dan perlakuan administratif yang lebih rendah, padahal beban tugas dan harapan kinerja yang diberikan sering kali serupa. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kebijakan terhadap PPPK Paruh Waktu masih didasarkan pada prinsip efisiensi fiskal semata, bukan pada prinsip keadilan substantif.

Lebih lanjut, kedudukan PPPK Paruh Waktu sebagai ASN tetapi dengan hak terbatas mengindikasikan adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip dasar *good governance*. Akuntabilitas, kesetaraan, dan keadilan merupakan prinsip utama dalam tata kelola ASN yang profesional dan terpercaya (Maisarah & Buana, 2025).

Ketiadaan regulasi yang eksplisit dan kuat juga mempersulit pengawasan terhadap praktik-praktik diskriminatif di lapangan. Misalnya, tidak adanya standar nasional tentang gaji minimum dan perlindungan sosial membuat implementasi di tiap instansi menjadi sangat bervariasi dan tidak adil.

Hal ini diperburuk oleh fakta bahwa PPPK Paruh Waktu tidak memiliki jalur pengembangan karier yang jelas dan tidak memiliki hak untuk mengikuti seleksi jabatan struktural atau fungsional di banyak instansi. Mereka diposisikan sekadar sebagai pelengkap, bukan sebagai bagian utuh dari birokrasi yang layak dikembangkan.

Situasi ini juga mencerminkan lemahnya *political will* dari pemerintah untuk benar-benar mengakhiri sistem kerja yang tidak adil bagi tenaga honorer. Kebijakan PPPK Paruh Waktu sejatinya merupakan bentuk "rebranding" tenaga honorer, tanpa menyelesaikan akar persoalan struktural yang telah lama terjadi (Maisarah & Buana, 2025).

Maka, langkah kebijakan yang ideal adalah melakukan intervensi regulatif melalui pembentukan peraturan pemerintah atau revisi undang-undang. Intervensi ini bertujuan untuk menjelaskan status hukum PPPK Paruh Waktu, menetapkan hak dan kewajiban secara eksplisit, serta memberikan jaminan kepastian kerja dan perlindungan yang setara.

Reformasi birokrasi yang mengedepankan sistem merit harus menempatkan semua ASN, termasuk PPPK Paruh Waktu, dalam posisi yang proporsional dan adil berdasarkan kualifikasi dan kontribusi kerja. Jika tidak, maka akan terbentuk dualisme dalam tubuh ASN yang justru kontraproduktif terhadap semangat profesionalisme birokrasi.

Dalam jangka panjang, dualisme status dan perlakuan ini juga dapat berdampak pada penurunan kinerja ASN secara umum. Ketika terdapat perbedaan tajam antara kelompok pegawai

dalam satu instansi, maka akan muncul kesenjangan psikologis, ketidakpuasan kerja, dan turunnya motivasi pegawai (Maisarah & Buana, 2025).

Selain itu, praktik ketenagakerjaan yang tidak setara berpotensi melanggar hak asasi manusia dalam konteks hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan dari diskriminasi. Perlakuan terhadap PPPK Paruh Waktu harus ditempatkan dalam kerangka perlindungan HAM, bukan hanya administrasi kepegawaian semata.

Dengan memperkuat regulasi dan menempatkan PPPK Paruh Waktu secara setara dalam sistem ASN, pemerintah tidak hanya menjalankan amanat konstitusi, tetapi juga memperkuat integritas dan kualitas pelayanan publik. ASN yang adil dan profesional merupakan pilar penting dalam membangun birokrasi yang bersih dan melayani.

KESIMPULAN

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu merupakan bagian dari ASN (Aparatur Sipil Negara) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Namun, keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu belum secara eksplisit diatur secara komprehensif dalam peraturan perundang-undangan, baik dari segi rekrutmen, hak dan kewajiban, maupun mekanisme pengakhiran hubungan kerja. Saat ini, regulasi mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu masih minim, terutama terkait pengaturan jam kerja, hak atas jaminan sosial, serta jenjang karier. Hal ini mengakibatkan posisi hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu tidak sekuat Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan menimbulkan ketidakpastian hukum bagi individu yang mengisi posisi tersebut.

Kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu masih belum memiliki pijakan regulasi yang tegas dalam sistem hukum kepegawaian di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara mengakui keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), tidak ada ketentuan rinci yang mengatur tentang status, hak, kewajiban, serta perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu. Ketiadaan pengaturan yang jelas terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan antar Aparatur Sipil Negara (ASN), baik dalam hal hubungan kerja, mekanisme pengakhiran kontrak, maupun perlindungan hak-hak dasar pegawai. Hal ini membuka celah terjadinya ketimpangan perlakuan antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu dan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya (terutama PNS dan PPPK penuh waktu). Implikasi hukum dari ketidakjelasan kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu juga dapat mengganggu konsistensi sistem administrasi Aparatur Sipil Negara (ASN), mengingat Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah elemen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Ketidakpastian ini berpotensi melemahkan akuntabilitas dan profesionalisme birokrasi.

SARAN

Pertama, Pemerintah perlu segera menyusun dan menetapkan regulasi yang khusus mengatur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu secara terperinci, mencakup aspek perekrutan, hak dan kewajiban, perlindungan sosial, serta sistem evaluasi kinerja. Sistem kepegawaian nasional perlu diarahkan untuk lebih fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan kerja modern, termasuk menyediakan opsi kerja paruh waktu yang memiliki kedudukan hukum jelas, adil, dan setara dengan pegawai penuh waktu. Pemerintah harus menjamin bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu memperoleh hak-hak dasar seperti jaminan kesehatan, tunjangan, dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang, sebagaimana yang diterima oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu. Perlu dilakukan

sosialisasi yang intensif kepada instansi pemerintah dan masyarakat umum mengenai keberadaan dan peran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu agar tidak terjadi diskriminasi atau kesenjangan perlakuan di lingkungan kerja.

Kedua, Pemerintah dan pembentuk undang-undang perlu segera menyusun regulasi turunan yang secara eksplisit mengatur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu. Aturan ini harus mencakup hak dan kewajiban, perlindungan hukum, mekanisme kerja, evaluasi kinerja, serta prosedur pemutusan hubungan kerja. Setiap pengaturan yang dibuat harus selaras dengan prinsip-prinsip dasar dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN), yaitu sistem merit, profesionalitas, dan perlindungan hukum yang adil bagi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk yang berstatus paruh waktu. Perlu dilakukan sosialisasi menyeluruh kepada instansi pemerintah tentang implikasi hukum dan tata kelola Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu agar tidak terjadi kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta untuk menjamin perlindungan hukum yang layak bagi para pegawai tersebut. Kedepannya juga dibutuhkan perluasan pengawasan terhadap implementasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu di berbagai instansi di Indonesia.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disadari untuk memberikan gambaran utuh terhadap hasil kajian yang dilakukan. Pertama, keterbatasan utama terletak pada belum adanya pengaturan hukum yang komprehensif dan eksplisit mengenai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu. Status kepegawaian ini baru diatur melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025, tanpa dukungan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, sehingga menimbulkan kekosongan hukum dalam aspek perlindungan hak, jaminan sosial, mekanisme evaluasi, dan jenjang karier. Kedua, penelitian ini bersifat normatif dan belum dilengkapi dengan pendekatan empiris, sehingga tidak menggambarkan secara langsung realitas di lapangan mengenai pelaksanaan skema PPPK Paruh Waktu pada instansi-instansi pemerintah. Ketiga, keterbatasan juga terletak pada minimnya sumber data primer yang secara khusus membahas PPPK Paruh Waktu, mengingat skema ini masih tergolong baru dan belum banyak diterapkan secara luas. Keempat, dinamika kebijakan Aparatur Sipil Negara yang masih terus berkembang membuat hasil penelitian ini memiliki potensi kehilangan relevansi seiring berjalannya waktu dan perubahan regulasi. Oleh karena itu, hasil kajian ini harus ditempatkan dalam konteks kebijakan kepegawaian yang masih dalam tahap transisi dan reformasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alynudin, S., Shafira, N., Widiarto, A., & Setyoko, H. 2024. *Implementasi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Berdasarkan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*. *NIAGARA Scientific Journal*, hlm. 197
- Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2025 tentang PPPK Paruh Waktu.
- Maisarah & Satria Buana. (2025). *Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan KKN dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah*. *Jurnal Kolaboratif Sains*.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2020). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Sri Hartini dan Tedi Sudrajat. 2017. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 7
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.