

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 3 (2026): Agustus
DOI: 10.21070/ijler.v21i3.1638

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Legal Protection for Government Employees' Wages with Part-Time Work Agreements from Maslahah Mursalah's Perspective: Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu Perspektif Maslahah Mursalah

Nur Fadilla, fadilla0204223056@uinsu.ac.id (*)

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Tetty Marlina Tarigan, tettymarlina@uinsu.ac.id

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background The prolonged employment of honorary workers necessitates structural bureaucratic reorganization by late 2024. **Specific Background** To accommodate non-tenured staff, the state introduced the part time work agreement scheme. This system demands administrative compliance but lacks equitable guarantees for salaries and social security due to regional fiscal disparities. **Knowledge Gap** While previous literature evaluates statutory safeguards for contract workers, specific analysis regarding their remuneration rights through the Islamic jurisprudence lens remains unexplored. **Aims** This study investigates the statutory frameworks securing part time personnel remuneration amidst payment delays and evaluates these policies using the Maslahah Mursalah paradigm. **Results** Statutory analysis reveals regulatory voids, as current ministerial decrees lack definitive funding mechanisms. This deficiency causes widespread salary arrears across local authorities. The temporary utilization of educational assistance funds provides only short-term relief rather than structural resolution. Furthermore, the policy fulfills only partial necessities by granting formal employment status, yet fails to comprehensively secure the protection of wealth, life, and lineage. **Novelty** This research integrates positive state employment regulations with Islamic legal ethics to evaluate the substantive justice of flexible bureaucratic remuneration systems. **Implications** State authorities must formulate a comprehensive national regulation establishing binding financial mechanisms to guarantee timely compensation. Such measures are essential to fulfill constitutional mandates and Maqashid Syariah principles.

Highlights:

- Current ministerial decrees exhibit normative voids causing widespread salary payment delays across regional institutions.
- The bureaucratic transition policy fails to fully secure fundamental Islamic principles regarding wealth and life protection.
- Establishing comprehensive national regulations with definitive funding mechanisms is essential to guarantee workers' financial rights.

Keywords: Maslahah Mursalah, Part Time Personnel, Remuneration Rights, Legal Protection, Maqashid Syariah

Pendahuluan

Persoalan tenaga honorer dalam birokrasi pemerintahan Indonesia telah berlangsung selama beberapa dekade dan menjadi salah satu isu struktural yang paling kompleks dalam tata kelola kepegawaian. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), lebih dari 2,3 juta tenaga non-ASN terdaftar dalam pangkalan data BKN hingga akhir tahun 2023. Sebagian besar dari mereka bekerja tanpa kepastian status, standar upah yang cukup, atau perlindungan sosial yang memadai. Keberadaan tenaga honorer dalam sistem kepegawaian menunjukkan ketidaksesuaian antara kebutuhan nyata layanan publik dan keterbatasan kapasitas pemerintah dalam menyediakan pegawai berstatus ASN.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan amanat tegas melalui Pasal 66, yakni kewajiban menuntaskan penataan status pegawai non ASN paling lambat Desember 2024 (Republik Indonesia, 2023). Regulasi tersebut secara tegas melarang instansi pemerintah mengangkat pegawai di luar status PNS dan PPPK (Ihsan & Damayanti, 2026). Dalam merespons masa transisi, solusi yang diterapkan oleh pemerintah adalah dengan mengesahkan Kepmen PANRB 16/2025. Aturan tersebut secara resmi memunculkan skema kepegawaian baru, yakni PPPK Paruh Waktu. Ketentuan normatif ini menempatkan PPPK Paruh Waktu sebagai jalan tengah agar tenaga honorer yang tidak mendapatkan formasi PPPK Penuh Waktu tetap memiliki pengakuan hukum sebagai ASN, tanpa harus segera diberhentikan. Pegawai pemerintah dengan perjanjian (PPPK) Paruh Waktu adalah pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dan diberikan upah sesuai dengan ketersediaan anggaran instansi pemerintah.

Sistem kepegawaian tersebut memunculkan persoalan ketidakadilan normatif. PPPK Paruh Waktu diwajibkan untuk tunduk pada aturan dan kode etik ASN yang setingkat dengan pegawai penuh waktu, namun kewajiban tersebut tidak diimbangi dengan pemenuhan hak yang layak, terutama pada aspek jaminan sosial, pemberian tunjangan, hingga kepastian nominal gaji (Anggraeni & Thohari, 2025). Pemenuhan hak atas upah merupakan bentuk perlindungan hukum negara kepada pekerja dan sekaligus cerminan asas kepastian hukum dalam penyelenggaraan pemerintah. Terdapat dalam Kepmen PANRB No. 16/2025, pada Diktum Kesembilan Belas disebutkan bahwa PPPK Paruh Waktu akan diberikan upah paling sedikit sesuai dengan besaran yang diterima saat menjadi pegawai non ASN atau sesuai dengan upah minimum yang berlaku di suatu wilayah.

Dalam implementasinya, beberapa permasalahan muncul antara lain keterlambatan pembayaran gaji, ketidaksesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja yang didapat dan belum adanya kepastian mekanisme penganggaran di daerah. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kerugian bagi PPPK Paruh Waktu dan dapat mengganggu keberlangsungan pelayanan publik. Permasalahan tersebut semakin kompleks pada instansi pendidikan Guru dan tenaga pendidik merupakan salah satu kategori terbesar dalam skema ini. Iman Zanatul Haeri, Kepala Bidang Advokasi Guru P2G, memberi keterangan dalam sidang uji materi tentang APBN tahun anggaran 2026 di Mahkamah Konstitusi, mengungkapkan bahwa penghasilan guru PPPK Paruh Waktu di sejumlah daerah bahkan lebih rendah dibandingkan penghasilan yang diterima ketika masih berstatus guru honorer, di sejumlah daerah seperti Cianjur, Lombok Timur, Langkat dan Blitar. Terdapat Guru PPPK paruh waktu yang menerima gaji Rp500.000,00 di Blitar, bahkan ada yang menerima hanya Rp50.000,00 perbulan di sumedang karena alasan keterbatasan anggaran daerah. Selain persoalan besaran gaji yang jauh dari layak, ketidakpastian pembayaran gaji PPPK Paruh Waktu juga masih berlangsung hingga pertengahan tahun 2026 di berbagai daerah diantaranya di Kabupaten Bangkalan belum menerima gaji sejak diangkat hingga Juni 2026, di kabupaten Asahan, Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Batubara mengalami hal serupa. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa krisis fiskal dalam pembayaran gaji PPPK Paruh Waktu merupakan persoalan struktural antara kebijakan pengangkatan pegawai dan ketidaksiapan kapasitas fiskal daerah sebagai pihak yang diwajibkan menanggung beban penggajian.

Persoalan ini sesungguhnya tidak hanya menyentuh aspek administratif kepegawaian, tetapi juga berkaitan erat dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hak konstitusional atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun apabila dilihat dari perspektif hukum Islam, khususnya melalui pendekatan masalah mursalah, persoalan perlindungan hukum terhadap upah PPPK Paruh Waktu menjadi lebih mendasar karena masalah mursalah adalah sebuah pendekatan dalam menetapkan hukum yang berlandaskan pada upaya mencapai kemaslahatan atau kebaikan bersama serta mencegah kemudharatan, terutama dalam hal menjaga hak-hak dasar manusia, termasuk hak atas penghidupan yang layak (Berutu & Permata, 2025). Karenanya maqashid syari'ah merupakan perwujudan dari unsur mengambil manfaat dan menolak kemudharatan dalam kehidupan, baik untuk dunia maupun untuk kehidupan akhirat perlindungan terhadap upah PPPK Paruh Waktu berkaitan erat dengan prinsip *hifz al-mal* sebagai perlindungan terhadap hak ekonomi pegawai. Selain itu, keterlambatan pembayaran upah juga berdampak pada aspek *hifz an-nafs* dan *hifz an-nasl*, karena berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan kesejahteraan keluarga. Dengan demikian, kebijakan pengupahan PPPK Paruh Waktu harus dinilai bukan hanya dari segi legal-formal, tetapi juga dari sejauh mana kebijakan tersebut benar-benar menghadirkan kemaslahatan bagi pegawai, keluarga mereka, dan keberlangsungan pelayanan publik.

Kajian terhadap topik ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti. Beberapa sarjana telah menyoroti problem PPPK Paruh Waktu di Indonesia. Hamada dan Erlina (2025) berkesimpulan bahwa masih terdapat ambiguitas dalam jaminan hak dan hukum bagi pegawai tersebut. Sejalan dengan itu, Assegaf dan Nugroho (2025) mengkaji instrumen perlindungan hukumnya secara normatif. Meski begitu, kajian hukum Islam terhadap kelayakan sistem pengupahan PPPK Paruh Waktu belum dikaji dalam penelitian-penelitian tersebut. Selain itu, Dwi Aryanti Ramadhani dan Iwan Erar Joesoef dalam artikel Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. Penelitian ini masih berfokus pada PPPK secara umum dan belum membahas perlindungan upah PPPK Paruh Waktu secara spesifik (Ramadhani & Joesoef, 2020). Penelitian oleh Susi Nurkholidah, Angga Andala, dan Ridha Amalia dalam artikel Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja mengkaji masalah mursalah dalam konteks ketenagakerjaan umum, namun belum menghubungkannya dengan sistem PPPK Paruh

Waktu. (Nurkholidah et al., 2022).

Berdasarkan kajian terdahulu tersebut, dapat dilihat adanya persamaan antara penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas persoalan perlindungan hukum, status kerja, hak pegawai/pekerja, dan keadilan normatif dalam hubungan kerja atau hubungan kepegawaian. Namun demikian, terdapat perbedaan mendasar yang menegaskan orisinalitas penelitian ini. Pertama, penelitian ini tidak hanya membahas PPPK Paruh Waktu dari segi kedudukan hukum atau perlindungan hukum secara umum, tetapi secara khusus memusatkan perhatian pada perlindungan upah sebagai salah satu hak paling esensial. Kedua, penelitian ini tidak berhenti pada analisis hukum positif, melainkan juga menggunakan perspektif masalah mursal sebagai pisau analisis normatif Islam untuk menilai apakah kebijakan pengupahan PPPK Paruh Waktu benar benar mencerminkan kemanfaatan dan keadilan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap hak upah PPPK Paruh Waktu ketika terjadi keterlambatan pembayaran gaji, Bagaimana kebijakan pengupahan PPPK Paruh Waktu ditinjau dari perspektif masalah mursal. Tujuannya mengetahui sejauh mana kebijakan pengupahan PPPK Paruh Waktu telah mencerminkan prinsip keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum bagi pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada norma-norma hukum dalam peraturan perundang-undangan, konsep, teori, dan asas hukum yang relevan. Terdapat dua jenis pendekatan yang diaplikasikan dalam penelitian ini: statute approach (pendekatan perundang-undangan) dan conceptual approach (pendekatan konseptual). Penulis memanfaatkan tinjauan perundang-undangan untuk membedah kerangka regulasi PPPK Paruh Waktu, yang mencakup aturan mengenai hak pegawai, mekanisme upah, hingga bentuk perlindungan hukumnya. Pendekatan konseptual dimanfaatkan untuk mengkaji konsep perlindungan hukum, upah layak menurut prinsip keadilan, fikih muamalah, serta teori masalah mursal sebagai instrumen analisis utama. Bahan hukum dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga kategori.

Bahan hukum primer antara lain, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu. Serta Peraturan Menteri PANRB Nomor 9 Tahun 2026 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu sebagai regulasi terbaru dan Surat Edaran Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Nomor 6 Tahun 2026. Data sekunder yang diperoleh berupa Fatwa DSN-MUI No:112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah, buku ilmiah, artikel jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, literatur fikih muamalah serta kajian Masalah Mursal. Bahan hukum tersier yang dimanfaatkan dalam studi ini meliputi ensiklopedia hukum serta berbagai rujukan pendukung lainnya. Sumber-sumber tersebut berfungsi untuk menguraikan definisi, terminologi, maupun konsep-konsep yuridis yang relevan dengan fokus penelitian.

Seluruh bahan hukum dikumpulkan melalui studi kepustakaan (library research) secara sistematis. Analisis dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pola penalaran deduktif, yaitu menerapkan norma-norma hukum umum untuk menganalisis permasalahan konkret yang dihadapi PPPK Paruh Waktu, kemudian dikaitkan dengan kajian masalah mursal untuk memberikan penilaian berbasis etika hukum Islam

Hasil dan Analisis

Kerangka Normatif Perlindungan Hukum Terhadap Upah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu

PPPK Paruh Waktu merupakan konstruksi hukum baru dalam sistem kepegawaian nasional yang diperkenalkan melalui Kepmen PANRB Nomor 16 Tahun 2025 (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu, 2025). Keberadaannya merupakan respons atas amanat Pasal 66 UU Nomor 20 Tahun 2023 yang mewajibkan penuntasan penataan pegawai non-ASN paling lambat Desember 2024. Kebijakan ini diperuntukkan bagi jabatan-jabatan tertentu guru, tenaga kesehatan, tenaga teknis, dan pengelola layanan operasional dengan masa perjanjian kerja satu tahun yang dapat diperpanjang hingga pegawai diangkat menjadi PPPK Penuh Waktu.

Aspek pengupahan PPPK Paruh Waktu belum memiliki standar nasional yang seragam. Diktum Kesembilan Belas Kepmen PANRB Nomor 16 Tahun 2025 hanya menjamin bahwa upah yang diberikan tidak lebih rendah dari upah yang diterima saat berstatus non-ASN atau upah minimum yang berlaku di wilayah setempat. Lebih lanjut diktum kedua puluh satu PPPK Paruh waktu mendapatkan upah dan fasilitas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Secara normatif, regulasi ini luput merinci pemberian hak sosial (pensiun, kesehatan, cuti, tunjangan) layaknya yang diterima ASN regulir. Penggunaan frasa sapu jagat 'fasilitas lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan' tanpa adanya daftar hak yang spesifik justru menyisakan persoalan teknis, mengingat kemampuan keuangan dan kondisi setiap instansi pemerintah daerah sangat berbeda-beda. Ketentuan ini berbeda secara signifikan dengan komponen pengupahan PPPK Penuh Waktu yang meliputi gaji pokok, tunjangan kinerja, sebagaimana diatur PP Nomor 49 Tahun 2018 (Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja, 2018). Penentuan upah berbasis proporsi jam kerja (pro-rata) berpotensi menghasilkan besaran yang secara faktual lebih rendah, sehingga menciptakan ketimpangan kesejahteraan antar sesama pegawai ASN (Assegaf & Nugroho, 2025)

Persoalan mendasar yang muncul adalah keberadaan *rechtsvacuum* (kekosongan norma) dalam pengaturan PPPK Paruh Waktu. Kondisi ini menghasilkan ketidakpastian hukum bagi PPPK Paruh Waktu, ketimpangan ini tampak nyata dalam aspek pengupahan. Menurut Wicaksono (2025), keberadaan PPPK Paruh Waktu berpotensi memicu ketidakadilan dan diskriminasi di lingkungan pemerintahan. Kelompok pegawai ini kerap tidak memperoleh hak kesejahteraan yang sepadan—seperti fasilitas pensiun, jaminan sosial, dan tunjangan—jika disandingkan dengan PNS maupun PPPK penuh waktu. Lebih lanjut, meskipun acuan upah minimum regional telah ditetapkan, realisasi jam kerja dan nominal gaji sangat bergantung pada kondisi finansial masing-masing instansi. Akibatnya, muncul ketimpangan yang signifikan antar-daerah maupun antar-lembaga. Persoalan ini diperparah dengan belum adanya regulasi yang merinci perlindungan terhadap stabilitas karier, cuti, hingga insentif tambahan.

Perlindungan hukum sebagai segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum (Z. Hasibuan & Tarigan, 2023). Pemenuhan upah yang dibayarkan secara tepat waktu, manusiawi, dan berkeadilan adalah hak asasi mutlak bagi setiap pekerja. Hak ini dilindungi secara konstitusional melalui Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang memastikan setiap warga negara memperoleh jaminan, pengakuan, dan kepastian hukum yang setara. Lebih mendasar lagi, bentuk perlindungan negara terhadap aparaturnya berakar pada Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Di dalam pasal tersebut ditekankan prinsip fundamental bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dengan demikian, perbedaan perlakuan terhadap PNS, PPPK Penuh Waktu, dan PPPK Paruh Waktu perlu didasarkan pada alasan yang jelas, rasional, dan proporsional. Perbedaan tersebut tidak semestinya menimbulkan perlakuan yang diskriminatif hanya karena adanya perbedaan status kepegawaian maupun jam kerja. Dalam perspektif hukum Islam dan hukum ketenagakerjaan, keadilan dalam pengupahan menjadi prinsip utama yang harus diwujudkan melalui keseimbangan antara hak dan kewajiban serta perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja (Dalimunthe et al., 2025).

Ketidaksesuaian Kepmen PANRB Nomor 16 Tahun 2025 dengan penerapan di lapangan tampak dari konstruksi norma pengupahan yang diatur dalam tiga diktum utama. Diktum Kesembilan Belas mengatur bahwa upah minimum yang diterima PPPK Paruh Waktu paling sedikit sama dengan besaran yang sebelumnya diterima sebagai pegawai non-ASN, atau sesuai dengan upah minimum yang berlaku di wilayah penempatan, mana yang lebih tinggi. Diktum Kedua Puluh selanjutnya menetapkan bahwa sumber pendanaan upah PPPK Paruh Waktu berasal dari belanja selain belanja pegawai, dengan tujuan agar tidak membebani pagu anggaran belanja pegawai negara yang telah ditetapkan. Diktum Kedua Puluh Satu menegaskan bahwa PPPK Paruh Waktu tetap berhak memperoleh upah dan fasilitas lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konstruksi norma dalam Diktum Kedua Puluh Kepmen PANRB Nomor 16 Tahun 2025 yang mengalihkan sumber pendanaan ke pos belanja selain belanja pegawai, alih-alih memberikan kepastian, justru menimbulkan disparitas mekanisme pembayaran antardaerah karena setiap instansi memiliki keleluasaan menentukan mekanisme pencairan dari pos anggaran yang berbeda dengan belanja pegawai reguler. Ketiadaan standar baku mengenai jadwal dan mekanisme pencairan menjadi celah yang berkontribusi pada keterlambatan pembayaran gaji di berbagai daerah. Kelemahan normatif Kepmenpan RB Nomor 16 Tahun 2025 tersebut akhirnya mendorong pemerintah menerbitkan regulasi pengganti, yaitu melalui penerbitan Permen PANRB No. 9 Tahun 2026, yang secara khusus mengatur kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu.

Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026 secara struktural membawa sejumlah perubahan signifikan dibandingkan Kepmenpan RB Nomor 16 Tahun 2025. Pertama, regulasi ini meningkatkan hierarki instrumen hukum dari Keputusan Menteri menjadi Peraturan Menteri, sehingga secara formal memiliki kekuatan mengikat yang lebih kuat. Kedua, Pasal 13 Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026 secara eksplisit mewajibkan perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban pegawai, yang sebelumnya tidak diatur secara terstruktur dalam diktum Kepmenpan RB Nomor 16 Tahun 2025. Ketiga, Pasal 14 menetapkan masa perjanjian kerja satu tahun yang dapat diperpanjang sampai dengan diangkat menjadi PPPK, memberikan kerangka kepastian hubungan kerja yang lebih jelas. Keempat, Pasal 17 mengatur evaluasi kinerja periodik bulanan atau triwulanan sebagai dasar pertimbangan perpanjangan perjanjian kerja, yang merupakan mekanisme baru yang tidak ada dalam regulasi sebelumnya.

Meskipun demikian, Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026 menyisakan kekosongan norma yang justru lebih kritis dibandingkan regulasi sebelumnya dalam aspek pengupahan. Pasal 19 hanya menyebutkan bahwa PPPK Paruh Waktu diberikan hak berupa penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tanpa menetapkan standar nominal, mekanisme pencairan, maupun sumber pembiayaan yang jelas. Ketentuan ini jauh lebih abstrak dibandingkan Diktum Kesembilan Belas Kepmenpan RB Nomor 16 Tahun 2025 yang setidaknya menetapkan ambang batas upah minimum. Pasal 20 mewajibkan PPPK Paruh Waktu melaksanakan nilai dasar ASN, kode etik, dan menjaga netralitas kewajiban penuh yang setara ASN lainnya namun tanpa diimbangi jaminan hak yang. Pasal 21 huruf f membuka kemungkinan pemberhentian PPPK karena alasan “perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah”. Ketentuan tersebut perlu mendapat perhatian karena dapat menjadi dasar pemberhentian PPPK Paruh Waktu ketika instansi menghadapi tekanan fiskal, terutama apabila tidak disertai dengan mekanisme perlindungan dan kompensasi yang memadai. Di sisi lain, Pasal 24 mengatur kemungkinan pengalihan status menjadi PPPK dengan mempertimbangkan ketersediaan anggaran serta hasil penilaian atau evaluasi kinerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberlanjutan karier PPPK Paruh Waktu masih sangat dipengaruhi oleh kemampuan keuangan instansi, sehingga kepastian status dan jenjang karier pegawai menjadi relatif rentan terhadap perubahan kebijakan anggaran.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026, meskipun secara hierarki lebih kuat dari Kepmen PANRB sebelumnya, belum menyelesaikan dalam aspek pengupahan. Ketiadaan ketentuan mengenai standar upah

minimum, sumber pembiayaan, dan jadwal pembayaran dalam Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026 justru menciptakan celah normatif yang lebih luas dibandingkan regulasi sebelumnya. Sistem perundang-undangan nasional saat ini belum menyediakan landasan normatif yang memadai untuk mengakomodasi pekerja dengan sistem waktu fleksibel (PPPK paruh waktu). Kekosongan hukum ini tampak nyata pada UU No. 20 Tahun 2023 (tentang ASN) dan PP No. 49 Tahun 2018 (tentang Manajemen PPPK), di mana kedua instrumen tersebut luput mengatur secara konkret aspek perlindungan, status hukum, hingga hak dan kewajiban pegawai. Kekosongan dalam pengaturan tersebut dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dan membuka peluang terjadinya perbedaan perlakuan administratif di antara aparatur negara. Oleh karena itu, regulasi mengenai PPPK paruh waktu idealnya disusun dalam kerangka hukum yang mampu memberikan kepastian mengenai status kepegawaiannya, sekaligus menjamin pemenuhan hak-hak dasar pegawai. Selain itu, pengaturan tersebut perlu memberikan batasan yang jelas agar pelaksanaan kebijakan oleh instansi pemerintah tidak menimbulkan tindakan yang sewenang-wenang terhadap PPPK paruh waktu.

Keterlambatan Pembayaran Upah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu Berdasarkan Prinsip Keadilan

Keterlambatan pembayaran upah PPPK Paruh Waktu yang terjadi secara nasional mencerminkan benturan antara kewajiban hukum formal dan realitas kapasitas fiskal daerah. Kemendikdasmen melaporkan bahwa hingga Mei 2026, sebanyak 78 pemerintah daerah menyatakan ketidakanggupan finansial untuk membayar gaji guru PPPK Paruh Waktu, dengan jumlah yang diprediksi masih terus bertambah (Radiatul Husna, 2026). Sementara Rapat Kerja Komisi II DPR RI bersama Kemendagri dan MenPANRB pada 8 Juni 2026 mencatat 39 pemerintah daerah tidak mampu membayar gaji PPPK akibat belanja pegawai yang melampaui 50 persen APBD, dengan 367 kabupaten masih berada di atas ambang batas, 30 persen yang diwajibkan Pasal 146 UU HKPD mulai 2027 (Supriyadi, 2026). Komisi II DPR RI menegaskan PPPK dan PPPK Paruh Waktu tidak boleh diberhentikan akibat keterbatasan fiskal daerah, dan mendesak penerbitan PP Manajemen ASN serta pengalihan pembiayaan ke APBN.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa persoalan yang dihadapi tidak lagi sebatas potensi keterlambatan pembayaran, tetapi telah berdampak pada masih adanya gaji PPPK Paruh Waktu yang belum dibayarkan oleh sejumlah pemerintah daerah. Akibat keterbatasan kemampuan fiskal daerah, sebagian PPPK Paruh Waktu belum menerima hak atas gaji sesuai waktu yang telah ditetapkan, meskipun mereka tetap melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai aparatur pemerintah. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya dimaknai sebagai pemberian status hukum, tetapi juga mencakup jaminan pemenuhan hak-hak ekonominya. Sebagaimana dikemukakan dalam kajian mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia, pekerja harus memperoleh perlindungan hukum secara optimal agar dapat menikmati hasil jerih payahnya secara penuh (Tarigan, 2020). Upaya penguatan hierarki norma melalui Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026, pemerintah pusat juga menempuh langkah kebijakan darurat berupa relaksasi pembiayaan melalui SE Mendikdasmen No.6 Tahun 2026 (Surat Edaran Menteri Pendidikan Dasar Dan Menengah Nomor 6 Tahun 2026 Tentang Pelaksanaan Relaksasi Pembiayaan Komponen Honor Guru Dan Tenaga Kependidikan Non Aparatur Sipil Negara Pada Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan Tahun Anggaran 2026, 2026).

Kebijakan ini merujuk pada Diktum Kedua Puluhan Kepmen PANRB Nomor 16 Tahun 2025 yang membuka ruang sumber pendanaan upah PPPK Paruh Waktu di luar belanja pegawai, sehingga satuan pendidikan diberi kewenangan menggunakan Dana BOSP untuk membayar honor guru PPPK Paruh Waktu yang belum tertampung dalam APBD (Yanuar, 2026). Meskipun demikian, relaksasi Dana BOSP secara tegas hanya diberlakukan untuk Tahun Anggaran 2026 dan bukan merupakan kebijakan yang bersifat permanen. Hal tersebut sebagaimana disampaikan oleh Direktur Jenderal PAUD, Pendidikan Dasar, Pendidikan Nonformal, dan Informal Kemendikdasmen, Gogot Suharwoto. Kebijakan yang bersifat sementara ini menunjukkan bahwa Dana BOSP pada dasarnya lebih berfungsi sebagai langkah untuk mengatasi persoalan pembiayaan dalam kondisi darurat, bukan sebagai penyelesaian masalah secara struktural. Oleh sebab itu, apabila belum terdapat Peraturan Pemerintah yang memberikan kepastian mengenai sumber pembiayaan secara berkelanjutan, guru PPPK Paruh Waktu masih berpotensi menghadapi ketidakpastian dalam pembayaran upah pada tahun anggaran berikutnya. Secara normatif, akar masalah ini dapat diidentifikasi dari tiga aspek. Pertama, aspek hierarki norma pengaturan PPPK Paruh Waktu yang hanya didasarkan pada Keputusan Menteri PANRB menyebabkan landasan hukum yang ada tidak memiliki kekuatan memaksa yang cukup untuk mengharuskan pemerintah daerah mengalokasikan anggaran secara pasti dan tepat waktu. Kedua, aspek kekosongan norma (*rechtsvacuum*) hingga kini belum ada PP khusus yang mengatur standar upah, mekanisme pembiayaan, dan sanksi atas keterlambatan pembayaran gaji PPPK Paruh Waktu. Ketiga, aspek disparitas antar daerah karena upah bergantung pada ketersediaan anggaran instansi (Diktum Keempat Belas Kepmen PANRB No. 16/2025).

Berdasarkan fatwa dewan syariah nasional majelis ulama indonesia (DSN-MUI) Nomor 112/DSN-MUI/IX/2017 tentang Akad Ijarah, konsep ijarah terhadap upah menegaskan bahwa ujarah boleh berupa uang, manfaat barang, jasa, atau barang yang boleh dimanfaatkan menurut syariah (*mutaqawwam*) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan kuantitas ujarah yang harus jelas dan disepakati kedua belah pihak, sehingga upah menjadi hak pekerja yang wajib dipenuhi setelah pekerjaan dilaksanakan sesuai kesepakatan dalam akad (Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah, 2017). Sedangkan menurut bahasa ijarah berarti upah, ganti atau imbalan, karena itu lafadz ijarah mempunyai pengertian umum yang meliputi upah atas pemanfaatan sesuatu benda atau imbalan sesuatu kegiatan atau upah karena melakukan sesuatu aktifitas (Caniago & Ganesha, 2018). Konsep ijarah dalam hubungan kerja menegaskan bahwa hak atas upah merupakan konsekuensi hukum yang wajib dipenuhi segera setelah jasa ditunaikan, dengan kejelasan akad, nominal, dan waktu pembayaran sebagai syarat sahnya, ijarah sebagai akad atas manfaat yang dimaksud dan diketahui, yang diberikan oleh pihak yang menyewakan kepada penyewa untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang jelas (Bahari & Rusdiana, 2023).

Prinsip utama pengupahan dalam Islam mencakup keadilan ('adalah) dan kelayakan (kifayah). Keadilan mensyaratkan kejelasan akad, transparansi nominal upah, dan proporsionalitas antara beban kerja dan imbalan. Al-Qur'an menegaskan perintah berlaku adil dalam QS. Al-Maidah: 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Analisis terhadap ayat tersebut menunjukkan bahwa keadilan dalam transaksi tercapai melalui kejelasan akad dan kesepakatan tanpa paksaan. Dalam ranah ketenagakerjaan, hal ini diterjemahkan ke dalam kewajiban menentukan besaran dan cara pembayaran honorarium sebelum suatu pekerjaan dimulai. Keadilan yang berfokus pada transparansi dan proporsi beban kerja ini harus disempurnakan dengan standar kelayakan, yakni upah yang cukup untuk membiayai kebutuhan pokok harian (tempat tinggal, pakaian, dan makanan). Selain berdimensi finansial, upah juga memiliki kedudukan moral dan spiritual yang tinggi, sebab pertanggungjawabannya melampaui urusan materi keduniawian hingga ke ranah eskatologis (akhirat).

Prinsip ketepatan waktu pembayaran upah secara tegas ditegaskan dalam hadis Nabi Muhammad SAW. yang diriwayatkan dari Abdullah bin Umar

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

"Dari Abdullah bin Umar berkata, Rasulullah SAW bersabda: Berikanlah upah pekerja sebelum kering keringatnya." (HR. Ibnu Majah, no. 2443)

yang memerintahkan agar upah pekerja diberikan sebelum keringatnya kering, oleh para ulama dipahami sebagai larangan menunda atau mengaburkan hak pekerja perintah tersebut sebagai kewajiban segera membayar upah setelah pekerjaan diselesaikan, atau sesuai kesepakatan yang dibuat dalam akad (Pertiwi, 2025).

Prinsip akad ijarah menghendaki adanya kejelasan mengenai nominal, waktu, dan mekanisme pembayaran upah. Oleh karena itu, ketidakpastian dan keterlambatan pembayaran upah pada PPPK Paruh Waktu berpotensi menimbulkan unsur gharar (ketidakjelasan) dan zulm (ketidakadilan), karena pekerja telah melaksanakan kewajibannya tetapi belum memperoleh hak ekonominya secara pasti dan tepat waktu. Sejalan dengan itu, Harahap dan Efendi menjelaskan bahwa ujrak dalam akad ijarah harus ditetapkan secara jelas, diketahui oleh para pihak, serta tidak menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak (Harahap & Efendi, 2023). Oleh karena itu, ketika sistem pengupahan PPPK Paruh Waktu masih bergantung pada ketersediaan anggaran instansi sehingga menimbulkan ketidakpastian mengenai nominal maupun waktu pembayaran, negara belum menjalankan kewajibannya secara optimal sebagai pemberi kerja dan belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dalam akad ijarah.

Kesesuaian Masalah Mursalah dalam Perlindungan Upah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu

Mengutip dari Ghofar dkk. (2025), masalah mursalah dapat diartikan sebagai suatu bentuk kebaikan yang diabsahkan oleh hukum Islam demi mewujudkan manfaat dan mencegah kerusakan, kendati ketiadaan nash (dalil) spesifik yang mengaturnya, dengan catatan tetap sejalan dengan prinsip fundamental syariat. Jika dibedah secara etimologi, lafal masalah diadopsi dari verba saluha yasluhu salahan yang bermakna faedah, kesesuaian, maupun kebaikan, sebagai antonim dari mafsadah (kerusakan). Oleh karenanya, esensi masalah adalah upaya menarik kebaikan dan menghalau bahaya bagi manusia. Adapun komponen kata mursalah berakar dari lafal arsala yursilu yang memiliki konotasi makna tidak terikat atau bebas.

Definisi masalah menurut rumusan al-Ghazali secara esensial berkaitan erat dengan perlindungan terhadap tujuan-tujuan hukum Islam. Tujuan fundamental ini dikristalisasi ke dalam lima pilar utama (al-ushulul al-khamsah), yakni penjagaan atas agama (hifdz al-din), nyawa (hifdz al-nafs), akal (hifdz al-aql), nasab/keturunan (hifdz al-nasl), dan aset kekayaan (hifdz al-maal). Suatu hukum dinilai mengandung maslahat apabila ia berfungsi memproteksi kelima unsur tersebut, sementara hal-hal yang dapat mengancam eksistensinya diidentifikasi sebagai mafsadah (kerusakan). Dalam kacamata al-Ghazali, menjamin tegaknya kelima aspek fundamental ini adalah bentuk masalah pada level yang paling tinggi dan paling prioritas untuk dipertahankan (Fitriani et al., 2025).

Penggunaan masalah mursalah sebagai pijakan hukum Islam tidak dapat dilakukan secara sembarangan, melainkan harus tunduk pada tiga parameter utama (Sabrina & Lubis, 2026). Parameter yang paling mendasar adalah adanya sinkronisasi dengan Maqasid Syariah. Setiap bentuk kemanfaatan wajib mendukung perlindungan terhadap lima unsur pokok (agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta) dan tidak menyalahi tatanan dasar agama. Di samping itu, maslahat tersebut dituntut untuk berkarakter Qath'iyah (pasti) dan Kulliyah (menyeluruh). Karakter ini mensyaratkan bahwa manfaat yang dihasilkan atau mudarat yang dicegah dampaknya harus dirasakan oleh mayoritas masyarakat, bukan privilese pihak tertentu. Terwujudnya maslahat ini juga harus didasarkan pada probabilitas yang meyakinkan, bukan prediksi yang bias. Terakhir,

konsep ini mensyaratkan absennya dalil syariat yang melarang. Masalah mursalah hanya beroperasi pada area kekosongan hukum di mana Al-Qur'an, Sunnah, dan kesepakatan ulama (Ijma') tidak memberikan rincian pelarangan secara spesifik, namun tetap bernaung di bawah prinsip umum syariat.

Suatu kebijakan dapat dikatakan mafsadah apabila dalam pelaksanaannya justru menimbulkan dampak yang merugikan, ketidakadilan, atau membahayakan pemenuhan hak-hak dasar masyarakat (Khoir & Ramadhan, 2026). Konsep al-Maslahah mengutamakan kepentingan bersama (public interest) dibandingkan kepentingan pihak tertentu, sehingga suatu kebijakan harus dinilai berdasarkan kemampuannya dalam mendatangkan kemanfaatan dan mencegah kemudharatan bagi masyarakat (I. E. Hasibuan & Zulham, 2025). Pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK Paruh Waktu pada dasarnya merupakan bentuk kemaslahatan karena memberikan kepastian status kepegawaian. Namun, implementasi kebijakan tersebut belum sepenuhnya mewujudkan kemaslahatan ketika sebagian PPPK Paruh Waktu mengalami keterlambatan pembayaran upah akibat keterbatasan kapasitas fiskal daerah dan belum adanya pengaturan yang memberikan kepastian mengenai mekanisme pembiayaan. Kondisi tersebut mengakibatkan hak ekonomi pegawai tidak terpenuhi secara tepat waktu, sehingga menimbulkan ketidakadilan dan berpotensi menjadi mafsadah yang bertentangan dengan tujuan masalah mursalah.

Jika diterapkan dalam konteks perlindungan hukum terhadap upah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu, maka prinsip masalah menuntut agar kebijakan pengupahan selaras dengan tujuan maqasid al-syari'ah, khususnya dalam Perlindungan terhadap harta (hifz al-mal), dan Perlindungan terhadap jiwa (hifz al-nafs) dan perlindungan terhadap keturunan (hifz al-nasl).

1. Perlindungan terhadap Harta (hifz al-mal) menempati posisi sentral dalam analisis ini. Islam mendorong manusia bekerja dan memperoleh penghasilan halal sebagai sarana memelihara kehidupan. Fakta bahwa 78 pemerintah daerah tidak sanggup membayar gaji guru PPPK Paruh Waktu dan 39 daerah secara resmi dinyatakan tidak mampu membayar gaji PPPK merupakan bukti bahwa prinsip hifz al-mal belum diimplementasikan secara optimal. Keterlambatan atau ketidakpastian pembayaran upah yang terjadi di puluhan daerah secara bersamaan merupakan bentuk kezaliman ekonomi yang bertentangan dengan maqasid syariah, karena negara sebagai pemberi kerja gagal memenuhi hak yang telah ditegaskan dalam akad kepegawaian.

2. Perlindungan terhadap jiwa (hifz al-nafs) syariat Islam secara tegas melarang segala bentuk tindakan yang mengancam atau menya-nyiakan nyawa, baik terhadap diri sendiri terlebih lagi nyawa orang lain. Hak atas kehidupan merupakan otoritas absolut Allah, sehingga tidak ada satu pihak pun yang memiliki legitimasi untuk mencabutnya tanpa alasan yang dibenarkan syariat. Aturan ini merepresentasikan betapa Islam sangat memuliakan harkat dan martabat kemanusiaan. Lebih jauh, apabila dikontekstualisasikan dalam skala kehidupan bernegara, kewajiban menjaga jiwa ini mengimplikasikan adanya keharusan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan primer guna memastikan kelangsungan dan kelayakan hidup masyarakat. Keterlambatan pembayaran upah yang dialami PPPK Paruh Waktu secara nasional berdampak pada kemampuan pegawai memenuhi kebutuhan hidup dasarnya pangan, sandang, dan papan sekaligus menciptakan tekanan psikologis yang memengaruhi kualitas kinerja dan pelayanan publik. Relaksasi sementara yang diberikan Kemendikdasmen hingga akhir 2026 sebagaimana ditegaskan oleh Dirjen PAUD Gogot Suharwoto membuktikan bahwa pemerintah mengakui adanya ketidaklayakan kondisi yang dialami pegawai jaminan pembayaran upah yang tepat waktu merupakan bagian integral dari implementasi hifz al-nafs yang wajib diupayakan negara.

3. Perlindungan terhadap keturunan (hifz al-nasl) pada dasarnya bertujuan untuk menjaga keberlangsungan hidup dan kesejahteraan generasi penerus. Konsep ini tidak hanya berkaitan dengan aspek biologis, tetapi juga mencakup pemenuhan berbagai kebutuhan keluarga, seperti pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan ekonomi yang layak. Dalam konteks PPPK Paruh Waktu, meskipun belum memperoleh jaminan pensiun sebagaimana yang diterima oleh PNS, negara tetap memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesejahteraan pegawai beserta keluarganya melalui pemberian gaji dan tunjangan yang layak. Dengan demikian, pemberian upah kepada PPPK Paruh Waktu dapat dipandang sebagai salah satu bentuk implementasi prinsip hifz al-nasl, karena pendapatan tersebut menjadi sumber penting bagi pegawai dalam memenuhi kebutuhan keluarga serta mendukung keberlangsungan dan kesejahteraan anak-anaknya. Keterlambatan pembayaran gaji dapat berdampak pada terganggunya pemenuhan kebutuhan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan keluarga. Oleh karena itu, dalam perspektif masalah mursalah, negara memiliki tanggung jawab untuk memberikan kepastian hukum terhadap pembayaran upah PPPK Paruh Waktu agar keturunan dan keluarga pegawai tetap terlindungi serta dapat hidup secara layak dan sejahtera.

Dengan demikian, secara normatif kebijakan PPPK paruh waktu belum sepenuhnya memenuhi prinsip keadilan dalam ijarah, karena status hukum telah diberikan, tetapi hak ekonominya belum sepenuhnya dijamin. Dari sudut masalah mursalah, Kebijakan PPPK paruh waktu mengandung masalah Al-hajiyat karena bertujuan keberlangsungan status kerja tenaga honorer, pencegahan PHK massal, adanya pengakuan administratif sebagai ASN PPPK. Akan tetapi, masalah tersebut masih bersifat juz'iyat yaitu masalah yang bersifat parsial atau individual karena manfaat yang diberikan belum mencakup perlindungan kesejahteraan kepastian pengupahan, dan jaminan ekonomi pekerja belum terpenuhi secara menyeluruh. Oleh sebab itu, agar kebijakan PPPK paruh waktu benar-benar sesuai dengan masalah mursalah, negara perlu memastikan bahwa perlindungan upah tidak lagi bergantung bergantung pada kemampuan fiskal atau elastisitas anggaran masing-masing instansi, melainkan didukung oleh regulasi yang berkekuatan setara Peraturan Pemerintah serta mekanisme pendanaan yang jelas, berkelanjutan, dan memiliki kepastian hukum sehingga pembayaran upah dapat dilakukan secara layak, tepat waktu, dan berkeadilan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat dipahami bahwa Perlindungan hukum terhadap upah Pegawai Pemerintah dengan

Perjanjian Kerja Paruh Waktu di Indonesia hingga saat ini masih bersifat parsial dan belum memberikan kepastian yang memadai. Kepmen PANRB Nomor 16 Tahun 2025 dan Permen PANRB Nomor 9 Tahun 2026 telah memberikan kerangka normatif terkait pengakuan dan mekanisme kerja PPPK, regulasi tersebut belum memiliki kekuatan hukum memadai karena

berada pada level peraturan teknis dan belum didukung oleh norma hukum setingkat undang-undang. Ketidadaan pengaturan yang diatur secara eksplisit dalam regulasi menyebabkan ketidakpastian hukum terhadap status, hak dan kewajiban PPPK paruh. Dalam praktiknya skema paruh waktu menghadirkan resiko kekosongan norma, akibatnya keterlambatan dalam pembayaran gaji terjadi di puluhan pemerintah daerah hingga pertengahan tahun 2026, sementara solusi yang ditempuh pemerintah melalui relaksasi Dana BOSP hanya bersifat sementara, bukan penyelesaian struktural. Untuk memperbaiki kondisi tersebut, pemerintah perlu segera menyusun dan menerbitkan Peraturan Pemerintah yang secara khusus mengatur keberadaan PPPK Paruh Waktu. Regulasi ini penting untuk memberikan kepastian hukum, menjamin keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta memastikan adanya standar upah yang layak, jaminan sosial yang komprehensif, dan perlindungan menyeluruh terhadap hak aparatur sipil negara.

Ditinjau dari perspektif masalah mursalah, kebijakan PPPK Paruh Waktu baru mengandung masalah hajiyyat yang bersifat juz'iyat, karena sebatas memberikan pengakuan status kepegawaian dan mencegah pemutusan hubungan kerja massal, tetapi belum menjamin *hifz al-mal*, *hifz an-nafs*, dan *hifz an-nasl* pegawai secara utuh. Dalam perspektif ijarah, ketidakpastian nominal dan waktu pembayaran upah berpotensi menimbulkan unsur *gharar* dan *zulm* yang bertentangan dengan prinsip keadilan dan kelayakan dalam pengupahan Islam. Dengan demikian, negara perlu menghadirkan regulasi yang menjamin kepastian hukum, kepastian mekanisme pendanaan, dan kepastian pembayaran upah secara layak serta tepat waktu agar kebijakan PPPK Paruh Waktu benar-benar sejalan dengan tujuan *maqashid syariah* dan prinsip keadilan.

References

1. Y. M. Anggraeni and A. A. Thohari, "Analisis kebijakan pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) paruh waktu: Suatu tinjauan yuridis dan implementatif," *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern*, vol. 7, no. 3, pp. 445–456, 2025.
2. Y. S. Assegaf and W. C. Nugroho, "Perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) paruh waktu dalam sistem kepegawaian di Indonesia," *Media Hukum Indonesia (MHI)*, vol. 4, no. 1, pp. 697–707, 2025.
3. C. I. K. Bahari and E. Rusdiana, "Perlindungan hukum bagi pekerja paruh waktu untuk mendapatkan hak cuti tahunan," *E-Journal Unesa*, pp. 130–143, 2023.
4. U. R. Berutu and C. Permata, "Pertanggungjawaban korporasi terhadap kerusakan lingkungan hidup (Studi putusan Mahkamah Agung Nomor 277 K/Tun/Lh/2024 perspektif masalah mursalah)," *QANUN: Journal of Islamic Laws and Studies*, vol. 4, no. 1, 2025, doi: 10.58738/qanun.v4i1.899.
5. F. Caniago and P. P. Ganesha, "Ketentuan pembayaran upah dalam islam," vol. 5, pp. 38–48, 2018.
6. N. Dalimunthe, F. A. Purba, P. Andini, and P. Anditha, "Keadilan upah buruh dalam perspektif hukum ketenagakerjaan Indonesia dan etika ekonomi Islam: Telaah QS. Al-Muthaffin ayat 1-3," *BIMA: Journal of Business Inflation Management and Accounting*, vol. 2, no. 2, pp. 666–675, 2025.
7. Fatwa DSN-MUI No: 112/DSN-MUI/IX/2017 Tentang Akad Ijarah, Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia, 2017.
8. W. Fitriani, Cholidi, and Yazwardi, "Legal protection of equal rights to pension guarantees for civil servants (PNS) and government employees with work agreements (PPPK) in the perspective of masalah mursalah," *Jurnal Mediasas: Media Ilmu Syari'ah Dan Ahwal Al-Syakhshiyyah*, vol. 8, no. 4, pp. 850–873, 2025, doi: 10.58824/mediasas.v8i4.484.
9. A. Ghofar, S. Amina, and N. Fajrin, "Rekonstruksi konsep masalah mursalah sebagai ijtihad kontemporer dalam menjawab tantangan modernitas," *TAMADDUN*, vol. 10, pp. 10–28, 2025.
10. N. Hamada and Erlina, "Kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) paruh waktu dalam sistem kepegawaian," *Jurnal Kolaboratif Sains*, vol. 8, no. 5, pp. 2571–2576, 2025.
11. E. Harahap and R. Efendi, "Pengambilan upah langsung dari padi yang digiling perspektif fatwa DSN MUI No: 112/Dsn-Mui/Ix/2017 tentang akad ijarah," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, vol. 7, no. 1, p. 7, 2023, doi: 10.30868/ad.v7i01.5198.
12. I. E. Hasibuan and Zulham, "Analisis hukum ekonomi terhadap kebijakan angkutan umum di Kota Medan perspektif al-maslahah," *Al-Muamalat Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, vol. 10, no. 1, pp. 1–14, 2025, doi: 10.32505/muamalat.v10i1.10659.
13. Z. Hasibuan and T. M. Tarigan, "Perlindungan hukum terhadap pembeli rumah bersubsidi perspektif kompilasi hukum ekonomi syariah di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang," *Unes Law Review*, vol. 6, no. 1, pp. 1636–1644, 2023.
14. F. W. Ihsan and R. M. Damayanti, "Analisis kritis implikasi hukum Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang PPPK paruh waktu terhadap hak dan kewajiban pegawai non-ASN," *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum*, vol. 7, no. 1, pp. 57–67, 2026.
15. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2025 tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu, Pub. L. No. 16, 2025.
16. M. R. Khoir and M. Ramadhan, "Implikasi Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang efisiensi anggaran terhadap pelaksanaan pendidikan tinjauan al-maslahah," *Subatik Journal*, vol. 5, no. 2, pp. 825–836, 2026.
17. S. Nurkholidah, A. Andala, and R. Amalia, "Tinjauan masalah mursalah terhadap perlindungan tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja," *ASAS Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, vol. 14, no. 1, pp. 34–40, 2022.
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2026 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu, 2026.
19. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pub. L. No. 49, 2018.

20. M. Pertiwi, "Konsep masalah dalam praktek upah mengupah pada panen jagung dengan sistem karungan (Studi di Nagari Kampung Tengah Tapan Kec. Ranah Ampek Hulu Tapan Kab. Pesisir Selatan)," 2025.
21. R. Husna, "Kebijakan PPPK paruh waktu belum matang, 78 daerah kesulitan bayar gaji," Afu.Id, 2026. [Online]. Available: <https://afu.id/nasional/kebijakan-pppk-paruh-waktu-belum-matang-78-daerah-kesulitan-bayar-gaji>.
22. D. A. Ramadhani and I. E. Joesoef, "Perlindungan hukum pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam konsep perjanjian kerja waktu tertentu di institusi perguruan tinggi," Jurnal Yuridis, vol. 7, no. 1, pp. 1–26, 2020.
23. Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2023. [Online]. Available: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.
24. Z. L. Sabrina and S. D. Lubis, "Pertanggungjawaban perusahaan yang pailit atas penyelesaian upah dan pesangon karyawan perspektif masalah mursalah (Studi kasus PT. Alhami Tanjung Morawa)," QANUN: Journal of Islamic Laws and Studies, vol. 4, no. 3, pp. 1203–1211, 2026, doi: 10.58738/qanun.v4i3.1234.
25. Supriyadi, "Mendagri ungkap 39 daerah kesulitan bayar gaji PPPK, belanja pegawai dinilai terlalu tinggi," Redaksi, 2026. [Online]. Available: <https://porosnusanantara.co.id/2026/06/mendagri-ungkap-39-daerah-kesulitan-bayar-gaji-pppk-belanja-pegawai-dinilai-terlalu-tinggi/>.
26. Surat Edaran Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 6 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Relaksasi Pembiayaan Komponen Honor Guru dan Tenaga Kependidikan Non Aparatur Sipil Negara pada Dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan Tahun Anggaran 2026, 2026.
27. T. M. Tarigan, "Permasalahan TKI di luar negeri dan sejenisnya," Journal of Gender and Social Inclusion in Muslim Societies, pp. 70–85, 2020.
28. E. N. Wicaksono, "Konstruksi yuridis dan implikasi hukum PPPK paruh waktu dalam sistem kepegawaian negara Indonesia," Journal of Contemporary Law Studies, vol. 3, no. 1, pp. 1–16, 2025.
29. Yanuar, "Gaji guru PPPK paruh waktu lewat BOSP hanya tahun 2026," Kemendikdasmen, 2026. [Online]. Available: <https://puslapdik.kemendikdasmen.go.id/gaji-guru-pppk-paruh-waktu-lewat-bosp-hanya-tahun-2026/>.