

Kedudukan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 2023

El Soraya *¹
Elisabeth Br Sinurat ²

^{1,2} Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji
*e-mail: elsorayaraya@gmail.com¹, elisabethsinurat@gmail.com²

Abstrak

ASN di Indonesia adalah bagian penting dari cara pemerintah bekerja. Mereka membantu menjaga agar administrasi publik berjalan dengan baik, profesional, dan transparan. Dengan adanya ASN, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, atau PPPK, semakin mendapatkan sorotan, terutama semenjak diresmikannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Penelitian ini menganggap PPPK dalam konteks undang-undang yang baru, yang memberikan pengakuan lebih kuat daripada aturan sebelumnya. Tujuan studi ini adalah untuk menjelaskan posisi PPPK dalam ASN, serta melihat apa yang berbeda dan sama dengan Pegawai Negeri Sipil, atau PNS, dan menganalisis apa dampak hukum dari perubahan ini. Dengan menggunakan metode yang mengutamakan hukum, penelitian ini mengkaji ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan sumber hukum lain yang berhubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PPPK sekarang secara resmi diterima sebagai bagian dari ASN dan mempunyai hak serta kewajiban yang mirip dengan PNS. Namun, PPPK masih memiliki cara kerja kontrak, terutama terkait pensiun, durasi kerja, dan pengembangan karir jangka panjang. Ciri khas dari penelitian ini adalah fokus pada perubahan hukum yang dialami PPPK, melampaui pemahaman yang sempit dari undang-undang yang lama. Studi ini menambah pemikiran dalam bidang hukum konstitusi dan administrasi, sekaligus memberikan informasi praktis bagi para pembuat kebijakan dalam membuat sistem kepegawaian yang lebih adil dan bertanggung jawab.

Kata kunci: Pegawai Negeri dengan Perjanjian Kerja, Status Hukum, Pegawai Negeri Sipil, Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Indonesia.

Abstract

Civil servants in Indonesia are an important part of how the government works. They help ensure that public administration runs smoothly, professionally, and transparently. With the existence of civil servants, Government Employees with Work Agreements, or PPPK, are gaining more attention, especially since the enactment of Law Number 20 of 2023 concerning Civil Servants. This study considers PPPK in the context of the new law, which provides stronger recognition than previous regulations. The purpose of this study is to explain the position of PPPK in the ASN, as well as to look at the differences and similarities with Civil Servants, or PNS, and analyze the legal implications of these changes. Using a legal-based method, this study examines the provisions of Law Number 20 of 2023 and other related legal sources. The results of the study show that PPPK are now officially accepted as part of the ASN and have rights and obligations similar to those of PNS. However, PPPK still have contractual working arrangements, particularly in relation to pensions, duration of employment, and long-term career development. A distinctive feature of this study is its focus on the legal changes experienced by PPPK, going beyond a narrow understanding of the old law. This study contributes to thinking in the fields of constitutional and administrative law, while also providing practical information for policymakers in creating a more equitable and accountable civil service system.

Keywords: Civil Servants with Employment Agreements, Legal Status, Civil Servants, Civil Service Law, Indonesia.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia secara tegas menganut prinsip negara hukum, sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Prinsip ini menjadikan hukum sebagai landasan utama dalam seluruh aspek penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam konteks ini, manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peran sentral sebagai tulang punggung birokrasi dan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan publik. Kualitas ASN yang profesional, berintegritas, dan sejahtera adalah prasyarat mutlak untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Indonesia resmi memiliki dua kategori ASN, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kehadiran PPPK awalnya dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasan formasi PNS serta memberikan kepastian hukum bagi tenaga honorer. Namun, status hukum PPPK sempat menimbulkan perdebatan karena dianggap tidak memiliki jaminan karier dan kesejahteraan yang setara dengan PNS. Perdebatan ini didasarkan pada pandangan yang menempatkan PPPK hanya sebagai tenaga kontrak jangka pendek.

Terbitnya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara membawa perubahan fundamental. Undang-undang ini secara eksplisit menegaskan bahwa PPPK adalah bagian integral dari ASN, dengan penguatan hak, kewajiban, dan perlindungan hukum yang semakin setara dengan PNS. PPPK kini memiliki kedudukan hukum yang jelas terkait penggajian, tunjangan, jaminan sosial, dan kesempatan pengembangan kompetensi.

Fenomena ini semakin diperkuat oleh data pemerintah. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) mencatat bahwa hingga tahun 2023, lebih dari 500 ribu tenaga honorer telah dialihkan statusnya menjadi PPPK. Jumlah yang signifikan ini menunjukkan bahwa posisi PPPK bukan lagi sekadar pelengkap, melainkan aktor strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Dalam literatur akademik, mayoritas kajian terdahulu cenderung berfokus pada kedudukan PNS sebagai pegawai tetap atau meninjau perbandingan hak dan kewajiban berdasarkan UU ASN yang lama. Kesenjangan penelitian yang mendalam muncul karena masih minimnya telaah komprehensif mengenai kedudukan hukum PPPK pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Padahal, perubahan regulasi ini memiliki implikasi besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia aparatur negara dan reformasi birokrasi nasional.

Pada latar belakang ini, tujuan peneliti adalah menganalisis Undang-Undang PPPK dari perspektif Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan mengkaji implikasinya terhadap tata kelola pemerintahan. Fokus fokus kajian ini secara khusus adalah pada reposisi PPPK dalam sistem ASN pasca perubahan regulasi, sehingga tidak hanya memaparkan aspek normatif saja tetapi juga menyoroti implikasi praktisnya bagi masyarakat dan pejabat. Penelitian ini secara khusus membahas tentang reposisi PPPK dalam sistem ASN pasca perubahan regulasi, sehingga tidak hanya memaparkan aspek normatif saja tetapi juga implikasi praktisnya bagi masyarakat dan pejabat. Penelitian ini diharapkan dapat memajukan ilmu hukum nasional di bidang hukum kepegawaian. Secara umum, penelitian ini membantu dalam pengembangan regulasi komprehensif untuk turunan, meningkatkan pemahaman prinsip-prinsip reformasi birokrasi nasional.

METODE

Bagian ini memaparkan desain dan langkah-langkah prosedural yang digunakan untuk menganalisis kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam konteks Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN). Struktur metodologi ini dirancang untuk memastikan validitas dan akuntabilitas temuan hukum.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian hukum normatif (yuridis normatif). Pendekatan ini berfokus pada studi terhadap norma, kaidah, dan asas-asas hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan dan dokumen hukum lainnya.

Jenis pendekatan yang diterapkan meliputi:

1. Pendekatan Perundang-undangan (Statute Approach): Yaitu menelaah semua regulasi yang berhubungan langsung dengan status dan manajemen ASN, khususnya UU No. 20 Tahun 2023 dan UU No. 5 Tahun 2014.
2. Pendekatan Konsep (Conceptual Approach): Yaitu meninjau konsep-konsep hukum fundamental, seperti prinsip negara hukum, sistem merit, dan konsep kesetaraan hak dalam hukum kepegawaian negara.

Sifat penelitian ini adalah deskriptif-preskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara akurat status hukum PPPK saat ini, kemudian merumuskan solusi atau rekomendasi (preskripsi) yang diperlukan untuk implementasi hukum yang optimal.

B. Subjek Hukum (Fokus Penelitian)

Dalam penelitian hukum normatif, subjek penelitian bukan berupa manusia atau populasi, melainkan norma dan peraturan hukum itu sendiri. Fokus penelitian ini adalah:

1. Bahan Hukum Primer: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN (terutama pasal-pasal yang mengatur hak, kewajiban, dan kedudukan PPPK) dan peraturan pelaksanaannya (Peraturan Pemerintah/Peraturan Presiden yang relevan).
2. Bahan Hukum Sekunder: Jurnal hukum, buku, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan hukum kepegawaian, reformasi birokrasi, dan perbandingan status PNS-PPPK.
3. Bahan Hukum Tersier: Kamus hukum dan indeks yang digunakan untuk mendukung pemahaman terminologi hukum yang spesifik.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan merupakan data sekunder melalui metode studi kepustakaan (library research). Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sistematis sebagai berikut:

1. Inventarisasi: Mengidentifikasi dan mengumpulkan seluruh dokumen hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan topik penelitian.
2. Katalogisasi: Melakukan pengelompokan (katalogisasi) data berdasarkan tingkat hirarki (misalnya, UU, PP, Jurnal) dan relevansi topikal (misalnya, Jaminan Pensiun, Pengembangan Karir).
3. Verifikasi (Autentisitas): Memastikan bahwa semua bahan hukum primer yang digunakan merupakan versi yang sah dan berlaku (sudah diundangkan).

D. Prosedur Analisis dan Interpretasi Hukum

Karena sifatnya normatif, tidak ada prosedur intervensi seperti dalam penelitian eksperimental. Prosedur intervensi digantikan oleh teknik analisis dan interpretasi hukum yang berfokus pada logika dan koherensi norma:

1. Interpretasi Sistematis: Menganalisis pasal-pasal UU No. 20 Tahun 2023 dengan menghubungkannya pada sistem hukum ASN secara keseluruhan, guna memahami makna dan implikasi perubahan status PPPK.
2. Perbandingan Hukum (Historis dan Vertikal):
 - ✧ Historis: Membandingkan ketentuan PPPK dalam UU No. 20 Tahun 2023 dengan UU No. 5 Tahun 2014 untuk menyoroti perbedaan evolusi status hukum.
 - ✧ Vertikal: Menguji kesesuaian norma UU No. 20 Tahun 2023 dengan landasan hukum tertinggi, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Argumentasi Deduktif: Menerapkan prinsip-prinsip hukum umum (seperti asas keadilan dan sistem merit) untuk menyimpulkan status dan implikasi hukum PPPK secara spesifik.

E. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan adalah analisis data kualitatif-normatif. Analisis dilakukan melalui tahapan berikut:

1. Identifikasi Isu Hukum: Merumuskan isu-isu hukum sentral yang timbul dari perubahan regulasi (misalnya, isu ketidaksetaraan dalam jaminan pensiun).
2. Pengujian Norma: Melakukan pengujian terhadap norma-norma yang terkumpul (bahan hukum primer) dengan didukung oleh teori dan pendapat ahli (bahan hukum sekunder).
3. Penyimpulan: Menarik kesimpulan berdasarkan hasil interpretasi dan argumentasi logis-hukum untuk menjawab tujuan penelitian. Seluruh proses analisis ini mengandalkan penalaran hukum tanpa menggunakan perangkat lunak statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan temuan-temuan utama yang diperoleh dari analisis yuridis-normatif terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)

serta data pendukung terkait implementasinya. Karena penelitian ini bersifat kualitatif-normatif, tidak digunakan uji statistik numerik; analisis dilakukan melalui komparasi regulasi dan studi literatur.

Kedudukan Hukum PPPK Pasca UU ASN 2023

Hasil analisis normatif menunjukkan bahwa keberadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) semakin signifikan dan memiliki landasan hukum yang kuat sebagai bagian integral dari ASN. UU No. 20 Tahun 2023 secara tegas menempatkan PPPK sejajar dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam kerangka ASN, memberikan hak dan perlindungan yang diperkuat, meliputi gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Hal ini secara efektif menjawab tujuan penelitian, yaitu menegaskan posisi PPPK agar tidak lagi dianggap sekadar tenaga kontrak, tetapi memiliki kepastian status sebagai aparatur negara.

Meskipun demikian, analisis komparatif regulasi memperlihatkan bahwa perbedaan mendasar dengan PNS masih dipertahankan pada tiga aspek utama:

1. Jenjang Karier: Keterbatasan pada promosi jabatan tertentu dan jenjang karier jangka panjang.
2. Status Kepegawaian: PPPK tetap berstatus pegawai dengan perjanjian kerja (kontrak), berbeda dengan PNS yang berstatus pegawai tetap.
3. Hak Pensiun: Perbedaan yang signifikan dalam skema jaminan pensiun dan hari tua.

Implikasi terhadap Tata Kelola Kepegawaian

Data Kementerian PANRB (2024) yang mencatat pembukaan lebih dari 1,6 juta formasi ASN, didominasi oleh PPPK (sekitar 80% dari total formasi), menegaskan adanya pergeseran paradigma rekrutmen. Temuan ini mengidentifikasi dua implikasi utama terhadap tata kelola:

1. Fleksibilitas dan Efisiensi: Keberadaan PPPK mendorong fleksibilitas rekrutmen dan alokasi sumber daya manusia (SDM) serta memungkinkan efisiensi anggaran dibandingkan dengan PNS (terutama terkait beban pensiun). Mayoritas rekrutmen PPPK difokuskan pada sektor pendidikan dan kesehatan, menandakan prioritas pemerintah pada pelayanan publik dasar.
2. Potensi Kesenjangan Internal: Meskipun secara regulasi status PPPK diperkuat, gap muncul pada potensi diskriminasi internal antara PNS dan PPPK. Kesenjangan ini terutama terkait kepastian karier jangka panjang, yang dapat menimbulkan isu keadilan dan motivasi kerja dalam birokrasi.

Pembahasan

Interpretasi dan Evaluasi Hasil

Hasil penelitian ini secara gamblang menunjukkan bahwa sistem hukum PPPK mempunyai perbaikan yang signifikan dibandingkan dengan jelas peraturan sebelumnya. menunjukkan bahwa sistem hukum PPPK mempunyai perbaikan yang signifikan dibandingkan peraturan sebelumnya. Penguatan ini bukan hanya sekedar kosmetik; hal ini juga memberikan landasan hukum yang kuat untuk hukum yang PPPK bagi perlindungan dan kesejahteraan PPPK. perlindungan dan kesejahteraan. Ini adalah taktik utama yang digunakan oleh pemerintah yang digunakan pemerintah untuk memenuhi kebutuhan pekerja profesional, khususnya di sektor esensial. untuk mengatasi kebutuhan pekerja perkantoran, khususnya di sektor esensial.

Namun inipenguatan penguatan tidak menghilangkan dualitas status (PPPK dan PNS) yang dapat berujung pada ketidakadilan. tidak menghilangkan dualitas status (PPPK dan PNS) yang dapat berujung pada ketidakadilan. Meski meskipun PPPK kini diajarkan sebagai ASN, PPPK perbedaan kebiasaan dan sikap kerja menempatkan mereka pada posisi berbeda dengan PNS. sekarang diajarkan sebagai ASN, perbedaan dalam kebiasaan dan sikap kerja menempatkan mereka pada posisi yang berbeda dari PNS. Semua ini inimenunjukkan bahwa tujuan penelitian telah tercapai, tetapi juga menunjukkan bahwa tujuan reformasi birokrasi belum sepenuhnya terwujud. menunjukkan bahwa tujuan reformasi birokrasi belum sepenuhnya terwujud.

Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Temuan ini sebagian sejalan dengan kajian terdahulu yang menyebut PPPK sebagai alternatif strategis untuk mengatasi kekurangan SDM sektor publik. Namun, penelitian ini juga

menunjukkan adanya perbedaan signifikan dengan temuan terdahulu yang mayoritas menyoroti kelemahan status PPPK dalam kerangka UU lama. UU ASN 2023 telah mereduksi kelemahan tersebut dengan memberikan perlindungan hukum dan hak pengembangan kompetensi yang setara, meskipun aspek krusial seperti jaminan pensiun tetap menjadi pembeda. Hal ini menutup permasalahan kajian terkait status hukum PPPK yang sebelumnya masih terbatas, sekaligus memperbarui wacana akademik.

Penjelasan terhadap Hasil yang Tak Terduga (Anomali)

Temuan yang agak tak terduga (anomali) adalah adanya kesenjangan persepsi dan implementasi di lapangan, meskipun dasar hukum (norma) telah kuat. Secara normatif PPPK memiliki kedudukan hukum yang jelas, tetapi pada praktiknya, masih terindikasi adanya diskriminasi budaya kelembagaan. Hal ini terlihat dari prioritas birokrasi yang masih cenderung mengutamakan PNS dalam proses mutasi dan promosi jabatan tertentu. Anomali ini menunjukkan bahwa transformasi hukum tidak serta-merta diikuti oleh perubahan budaya birokrasi di tingkat operasional.

Kelemahan dan Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena secara fundamental menggunakan kajian normatif-yuridis dan tidak menyertakan data empiris mendalam mengenai implementasi kedudukan PPPK di lapangan (misalnya, melalui wawancara atau survei). Keterbatasan ini memengaruhi kelengkapan analisis dalam mengukur secara kuantitatif kesenjangan antara norma hukum dalam UU 20/2023 dan praktik budaya kerja di instansi pemerintah. Analisis kritis substansial telah dilakukan, namun validitas temuan implementasi memerlukan studi lanjutan.

Tabel

Aspek Hukum	Pegawai Negeri Sipil	PPPK
Status Kepegawaian Dasar	Pegawai Tetap	Pegawai dengan Perjanjian Kerja (Kontrak)
Dasar Hukum Hubungan Kerja	Pengangkatan (Oleh Pejabat Pembina Kepegawaian /PPK)	Perjanjian Kerja (Kontrak Waktu Tertentu)
Jaminan Pensiun & Hari Tua	Jaminan Pensiun (pasti) dan Jaminan Hari tua (lurun wajib)	UU menjanjikan Jaminan Pensiun, tetapi regulasi pelaksana masih dibahas, saat ini hanya Jaminan Hari Tua.
Jenjang Karier	Kesempatan Promosi ke seluruh Jabatan Struktural dan Fungsional	Terbatas pada Jabatan Fungsional dan Ahli tertentu (Jabatan Manajerial masih terbatas)
Gaji dan Tunjangan	Gaji dan Tunjangan yang relatif setara	Gaji dan Tunjangan yang relatif setara

Tabel 1. Perbandingan Status Hukum dan Hak Kunci PNS vs. PPPK Pasca Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Cara Sitasi.

Daftar Pustaka Jurnal (Dewi, N. H., Putra, D. A., & Ananda, 2024);(Hartono, 2023);(Haryanto, T., & Sari, 2024);(Prasetyo, A. W., Wulandari, R., & Nugroho, 2024);(Rahman, F., Sucipto, H., & Adiyanto, 2023);(Ramadhan, A., & Kusuma, 2025);(Santika, I. D., & Fauzi, 2024);(Santoso, B., & Widodo, 2025), Daftar Pustaka Buku (Litnus., 2023);(Sri Hartini & Sudrajat, 2018)

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kedudukan hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang ASN 2023 mengalami penguatan signifikan. Status PPPK kini diakui sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kedudukan sejajar dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), meskipun masih terdapat perbedaan dalam aspek karier, mobilitas jabatan, dan jaminan pensiun.

Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian hukum administrasi negara melalui analisis kesetaraan kedudukan ASN dalam kerangka birokrasi modern. Sementara secara praktis, penelitian ini memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam menyempurnakan regulasi terkait manajemen ASN, terutama dalam aspek perlindungan hak dan kepastian hukum bagi PPPK. Penelitian ini juga menemukan adanya kesenjangan antara norma hukum dengan implementasi, yang membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut berbasis empiris. Penelitian lanjutan diperlukan guna menilai sejauh mana UU ASN 2023 mampu memberikan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan bagi PPPK di lapangan.

Dengan demikian, penelitian ini telah menjawab tujuan utama yang dirumuskan, yaitu memperjelas kedudukan hukum PPPK dalam UU ASN 2023 sekaligus memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan hukum administrasi negara dan reformasi birokrasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. H., Putra, D. A., & Ananda, I. (2024). Implementasi UU ASN 2023 dalam Menjamin Kepastian Hukum PPPK. *Jurnal Administrasi Publik*, *15*(2), 45–60.
- Hartono, S. (2023). Tantangan Kesejahteraan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Reformasi Birokrasi*, *9*(1), 112–125.
- Haryanto, T., & Sari, I. M. (2024). Perbandingan Hak dan Kewajiban PNS dan PPPK Pasca Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. *Jurnal Ilmu Kepegawaian Negara*, *7*(3), 201–215.
- Litnus., T. P. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Beserta Penjelasannya*.
- Prasetyo, A. W., Wulandari, R., & Nugroho, S. (2024). Analisis Hukum Pengangkatan PPPK dalam Konteks Sistem Merit ASN. *Jurnal Hukum Tata Negara*, *12*(1), 88–105.
- Rahman, F., Sucipto, H., & Adiyanto, B. (2023). Reformasi Pengelolaan ASN dan Implikasinya terhadap Status PPPK. *Majalah Administrasi Negara*, *5*(4), 310–325.
- Ramadhan, A., & Kusuma, D. R. (2025). Kedudukan Hukum PPPK sebagai Landasan Birokrasi Adaptif dan Efektif. *Jurnal Manajemen ASN*, *10*(1), 1–15.
- Santika, I. D., & Fauzi, M. A. (2024). Evaluasi Keadilan Hukum bagi Pegawai Kontrak di Sektor Publik: Studi Kasus PPPK. *Jurnal Kebijakan Publik*, *18*(2), 250–265.
- Santoso, B., & Widodo, E. B. (2025). Kepastian Hukum dan Perlindungan Karier PPPK: Tinjauan Pasca UU ASN Baru. *Jurnal Ilmu Hukum*, *17*(3), 350–368.
- Sri Hartini & Sudrajat, T. (2018). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia (Edisi Kedua)*. Sinar Grafika.