JIHHP: Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik
E-ISSN: 2747-1993
P-ISSN: 2747-2000
https://dinastirev.org/JIHHP dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jihhp.v6i5
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 26 Juli 2026 | **Revised**: 15 Agustus 2026 | **Accepted**: 20 Agustus 2026

Kekosongan Norma Pengaturan Perceraian Bagi PPPK Terhadap Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak Kepegawaian

Rizqi Hadi Saputro[1], Kadek Januarsa Adi Sudharma[2]
[1] Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia, rizqihadisaputro1@gmail.com
[2] Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Bali, Indonesia, januarsa.adi@undiknas.ac.id

Corresponding Author: rizqihadisaputro1@gmail.com

Abstract: *This study examines the normative gap in the protection of employment rights of Government Employees with Work Agreements (PPPK) in divorce disputes following the enactment of Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus. This research employs a normative juridical method with statutory, conceptual, and analytical approaches to analyze the scope of legal protection afforded to PPPK as well as the juridical implications arising from such normative gaps. The findings indicate that legal protection for PPPK in divorce disputes has not been explicitly regulated under the ASN Law of 2023 nor its implementing regulations. This condition results in the absence of legal certainty regarding administrative procedures, authorization requirements, and the protection of employment rights affected by divorce. The normative gap consequently leads to legal uncertainty (rechtsonzekerheid), divergent interpretations among institutions, and the potential for discriminatory treatment against PPPK.*

Keywords: *PPPK; Normative Gap; Divorce Dispute; Legal Certainty.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji kekosongan norma perlindungan hak kepegawaian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sengketa perceraian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan analitis untuk menelaah ruang lingkup perlindungan hukum PPPK serta implikasi yuridis dari kekosongan norma tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum bagi PPPK dalam sengketa perceraian belum diatur secara eksplisit dalam UU ASN 2023 maupun peraturan turunannya. Hal ini mengakibatkan tidak adanya kepastian mengenai prosedur administratif, kewajiban izin, serta perlindungan hak kepegawaian yang terdampak perceraian. Kekosongan norma tersebut berimplikasi pada ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*), perbedaan interpretasi antar instansi, serta potensi perlakuan diskriminatif terhadap PPPK.

Kata Kunci: PPPK; Kekosongan Norma; Sengketa Perceraian; Kepastian Hukum.

PENDAHULUAN

Sistem kepegawaian khususnya bagi aparatur sipil negara (selanjutnya disebut ASN) mengalami transformasi yang mendasar sejak dimulainya reformasi birokrasi pada akhir tahun 1990-an, kemudian dipercepat sejak lahirnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, dan perubahan yang terbaru Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN 2023) yang mencabut regulasi sebelumnya. Regulasi ini sebagai wujud negara guna mewujudkan sistem birokrasi yang profesional, adaptif, dan berkeadilan. (Assegaf, Y. S., & Nugroho, W. C. 2026)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan regulasi terbaru yang memuat peraturan mengenai hak, kewajiban, serta fungsi aparatur negara di Indonesia. Ketentuan ini menghadirkan perubahan signifikan dalam tata kelola kepegawaian, baik bagi Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya disebut PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (selanjutnya disebut PPPK). Dalam Pasal 5 UU ASN 2023 ditegaskan bahwa ASN terdiri atas dua kategori, yaitu PNS dan PPPK. PNS, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 3, merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk mengisi jabatan pemerintahan. Sementara itu, PPPK berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU ASN 2023 *jo*. Pasal 1 angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 adalah warga negara Indonesia yang diangkat melalui perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna menjalankan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

Selain mengatur klasifikasi ASN, undang-undang ini juga memuat sejumlah substansi strategis, seperti penguatan sistem merit, perencanaan kebutuhan aparatur, peningkatan kesejahteraan pegawai, penataan tenaga non-ASN, serta penerapan digitalisasi dalam manajemen kepegawaian. Meskipun PPPK secara yuridis diakui sebagai bagian dari ASN, karakter hubungan kerjanya yang berbasis kontrak menimbulkan perbedaan mendasar dibandingkan dengan PNS, khususnya dalam status kepegawaian dan jaminan hak. PPPK bekerja berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, sehingga tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja seperti halnya PNS yang berstatus tetap hingga masa pensiun. (Sihombing, E. N., & Sihombing, M. A. A. 2024) Kondisi demikian menciptakan dualisme kepentingan pemerintah, di mana di satu sisi negara mengakui kebebasan PPPK untuk menyepakati hak dan kewajiban melalui perjanjian kerja, namun di sisi lain PPPK tetap terikat pada ketentuan kepegawaian yang sesungguhnya dibentuk untuk PNS. (Putra, et al, 2025)

Lebih lanjut, ketentuan-ketentuan yang seharusnya berlaku bagi PPPK justru masih mengacu secara *mutatis mutandis* pada aturan yang diperuntukkan bagi PNS, (Qomarani, Legina Nadhila. 2020) sehingga berpotensi menimbulkan kekosongan hukum (*legal vacuum*) dan ketidakpastian dalam penerapannya. Karakter hubungan kerja PPPK yang bersifat kontraktual (PKWT) ini memiliki implikasi yuridis yang berbeda dengan PNS dalam konteks sengketa perceraian. Dalam hubungan keperdataan berdasarkan perjanjian kerja, hak-hak PPPK yang terdampak perceraian, seperti tunjangan keluarga, fasilitas kepegawaian, dan administrasi status perkawinan tidak serta-merta dapat diselesaikan dengan mengacu pada rezim PNS yang dibangun di atas hubungan hukum publik yang bersifat penetapan (*beschikking*). (Sihombing, et al, 2024)

Perceraian merupakan peristiwa hukum dalam ranah hukum keluarga yang memiliki implikasi luas, tidak hanya terhadap hubungan personal, tetapi juga terhadap aspek ekonomi dan administratif, termasuk hak kepegawaian. (Rizqullah, M. S., & Fida, I. A. 2022) Dalam konteks ASN, khususnya PNS, telah terdapat pengaturan yang relatif jelas mengenai konsekuensi perceraian, seperti pembagian gaji dan tunjangan keluarga yang diatur dalam

berbagai peraturan pemerintah. Namun demikian, pengaturan serupa belum secara tegas diatur bagi PPPK dalam kerangka UU ASN Tahun 2023 maupun peraturan turunannya.

Perceraian merupakan peristiwa hukum dalam ranah hukum keluarga yang memiliki implikasi luas, tidak hanya terhadap hubungan personal, tetapi juga terhadap aspek ekonomi dan administratif, termasuk hak kepegawaian. (Rizqullah, M. S., & Fida, I. A. 2022) Dalam konteks ASN, khususnya PNS, telah terdapat pengaturan yang relatif jelas mengenai konsekuensi perceraian, seperti pembagian gaji dan tunjangan keluarga yang diatur dalam berbagai peraturan pemerintah. Namun demikian, pengaturan serupa belum secara tegas diatur bagi PPPK dalam kerangka UU ASN Tahun 2023 maupun peraturan turunannya. Menurut data Badan Pusat Statistik , jumlah angka perceraian menurut provinsi dan faktor penyebab perceraian di Indonesia selama tahun 2025 mencapai 438.168 angka perkara.

Provinsi	FAKTOR PERCERAIAN													
	Zina	Mabuk	Madat	Judi	Meninggalkan Salah satu Pihak	Dihukum Penjara	Poligami	KDRT	Cacat Badan	Perselisihan dan Pertengkaran Terus Menerus	Kawin Paksa	Murtad	Ekonomi	Jumlah
Aceh	9	7	9	46	439	80	30	138	15	5,487	1	7	203	6,471
Sumatera Utara	2	10	21	74	1,027	50	16	115	4	17,183		74	268	18,844
Sumatera Barat	3	8	6	30	787	43	16	102	6	7,751	1	11	199	8,963
Riau	1	11	27	68	889	127	8	132	11	7,646	4	12	341	9,277
Jambi	5	26	43	124	546	42	22	114	5	4,123	1	8	345	5,404
Sumatera Selatan	24	35	54	228	711	66	50	295	8	9,604	5	18	960	12,058
Bengkulu	18	17	3	64	265	26	5	132	2	3,373		3	256	4,164
Lampung	10	48	10	184	905	33	27	184	11	13,081		25	2,106	16,624
Kepulauan Bangka Belitung	3	20	1	34	136	17	4	86		1,853	1	3	189	2,347
Kepulauan Riau	33	5	1	26	267	35	3	93	1	2,817	1	12	176	3,47
DKI Jakarta	33	22	10	103	981	12	18	222	5	10,79		45	1,821	14,062
Jawa Barat	34	180	32	870	3,27	162	183	605	28	57,845	17	113	35,564	98,903
Jawa Tengah	28	262	17	587	6,627	121	40	424	41	36,842	22	90	22,399	67,5
DI Yogyakarta	5	9	1	31	438	10	4	90	4	3,913	1	17	679	5,202
Jawa Timur	833	608	48	1,211	4,533	169	264	2,053	34	37,708	136	96	35,515	83,208
Banten	4	29	11	206	556	17	42	248	4	12,134	4	30	2,115	15,4
Bali	1	8	10	7	60	5		51		902		16	50	1,11
Nusa Tenggara Barat	2	67	8	49	1,56	20	35	184	5	5,392		11	176	7,509
Nusa Tenggara Timur	3	3		4	144	1		23	1	300		4	11	494
Kalimantan Barat	16	40	20	123	884	47	24	296	2	3,528	3	23	539	5,545
Kalimantan Tengah		41	2	29	326	42	9	75	4	3,096	2	14	116	3,756
Kalimantan Selatan	3	40	14	46	339	84	24	67	7	6,161	2	8	379	7,174
Kalimantan Timur	27	28	65	149	935	90	43	186	7	4,92	9	18	495	6,972
Kalimantan Utara	1			3	122	14	2	18		987		2	5	1,154
Sulawesi Utara	5	38	1	7	283	13		85	1	1,521	1	72	65	2,092
Sulawesi Tengah	10	114	58	75	470	16	18	216	3	3,601	5	29	140	4,755
Sulawesi Selatan	18	125	15	118	1,615	18	34	394	13	10,574	9	30	360	13,323
Sulawesi Tenggara	2	74	4	60	637	10	13	190	3	3,165	4	15	76	4,253
Gorontalo		79		4	445	11	7	83	3	2,006	1	6	26	2,671
Sulawesi Barat		17	1	25	267	2	7	30	2	1,073	1	4	35	1,464
Maluku	1	9		6	96	4		31		595		1	17	760
Maluku Utara	10	34	1	8	227	2	10	107		1,079		1	31	1,51
Papua Barat	1	14		8	84	1		18	1	425		5	35	592
Papua Barat Daya														
Papua	2	5	1	16	158		1	51		851	1	16	35	1,137
Papua Selatan														
Papua Tengah														
Papua Pegunungan														
Indonesia	**1,147**	**2,033**	**494**	**4,623**	**31,029**	**1,39**	**959**	**7,138**	**231**	**282,326**	**232**	**839**	**105,727**	**438,168**

Tabel 1. Jumlah Perceraian di Indonesia dan Faktor Penyebab Perceraian

Maraknya fenomena gugat cerai di Indonesia, khususnya di kalangan PNS atau PPPK mengundang banyak keprihatinan. Data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kasus perceraian di kalangan PPPK, khususnya setelah mereka memperoleh status kepegawaian. (A. Khumaedi Ja'far, 2020) Meskipun data khusus perceraian PPPK secara nasional belum tersedia dalam satu dokumen terpadu, tingginya angka perceraian di kalangan aparatur negara secara umum, sebagaimana tercermin dalam data BPS mengindikasikan bahwa isu perceraian bukan sekadar persoalan personal, melainkan juga berdimensi administratif dan kepegawaian yang memerlukan regulasi yang jelas. (Remaja, I. Nyoman Gede. 2023) Data menunjukkan adanya tren kenaikan kasus perceraian pada PPPK, khususnya setelah mereka memperoleh status sebagai aparatur negara. (Ja'far, A. K., 2020) Peningkatan gugatan perceraian di kalangan PPPK ini tidak sepenuhnya selaras dengan keberadaan regulasi yang jelas, mengingat aturan mengenai perceraian bagi PPPK belum diatur secara spesifik dan rinci sebagaimana pada PNS.

Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum bagi PPPK dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Di sisi lain, faktor ekonomi dan kemandirian finansial PPPK sering menjadi pemicu terjadinya gugatan perceraian, sehingga memunculkan pertanyaan mengenai

tingginya angka perceraian di tengah kekosongan pengaturan hukum tersebut. (Lamadokend, J. S. 2024) Walaupun PPPK secara formal merupakan bagian dari ASN, ketentuan terkait perceraian bagi PPPK belum diatur secara komprehensif sebagaimana halnya pada PNS. UU ASN 2023 beserta peraturan turunannya belum memberikan pengaturan khusus mengenai hal ini, sehingga memperkuat adanya ketidakpastian hukum bagi PPPK.

Di sisi lain, instrumen yang secara khusus mengatur perkawinan dan perceraian aparatur negara masih bertumpu pada Peraturan Pemerintah (yang selanjutnya disebut PP) Nomor 45 Tahun 1990 yang secara eksplisit ditujukan bagi Pegawai Negeri Sipil, bukan PPPK. Situasi ini menunjukkan adanya celah normatif yakni PPPK diakui sebagai bagian dari ASN, tetapi belum memperoleh kejelasan mekanisme administratif, batas kewenangan pejabat pembina kepegawaian, maupun bentuk perlindungan hak kepegawaiannya ketika berhadapan dengan proses perceraian. Dengan demikian, persoalan yang muncul bukan sekadar absennya aturan teknis, melainkan juga adanya disharmoni antara perluasan subjek ASN dalam UU ASN baru dengan keterbatasan cakupan norma turunan yang masih berorientasi pada PNS.

Berbeda dari penelitian Karina (2022) yang berfokus pada perlindungan hukum PPPK secara umum, dan penelitian Arfiani (2015) yang menganalisis status hukum PPPK berdasarkan UU ASN 2014, penelitian ini secara spesifik mengkaji kekosongan norma perceraian PPPK dalam kerangka UU ASN terbaru. (Handini, W.P., & Risdiarto, D. 2020) Menurut penelitian sebelumnya oleh Aisyah Dinda Karina menegaskan bahwa perlindungan hukum terhadap PPPK belum diberikan secara penuh, bahkan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan hukum PPPK dengan pemerintah belum diatur secara memadai dalam kerangka normatif yang ada. (Karina, A. D. 2022) Selaras dengan hal tersebut, penelitian sebelumnya oleh Ince Nuraffa Arfiani menunjukkan bahwa isu status hukum dan perlindungan hukum PPPK merupakan problem mendasar dalam konstruksi ASN karena pengaturan yang ada masih menyisakan ruang multitafsir. (Arfiani, I. N. 2015) Oleh sebab itu, pengkajian terhadap hak kepegawaian PPPK dalam sengketa perceraian menjadi penting untuk memastikan bahwa perubahan rezim ASN tidak berhenti pada pengakuan formal, tetapi juga menjamin perlindungan hukum yang operasional dan dapat diterapkan bagi PPPK agar memiliki kepastian hukum. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab dua permasalahan utama, yaitu bagaimana perlindungan hak kepegawaian bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam sengketa perceraian pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta bagaimana implikasi yuridis dari kekosongan norma terhadap kepastian hukum dan perlindungan hak PPPK dalam sengketa perceraian.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan penelitian hukum yang berfokus pada penelaahan terhadap norma dan prinsip hukum yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan. (Rizkia, N. D., dan H. Fardiansyah, 2023) Metode ini selaras dengan karakter penelitian yang dilakukan, mengingat terdapat permasalahan berupa kekosongan norma hukum (*blanco norm of law*) dalam pengaturan perceraian bagi PPPK dalam UU ASN 2023 beserta peraturan turunannya. Kekosongan norma tersebut terlihat dari tidak adanya pengaturan yang eksplisit dan komprehensif mengenai prosedur perceraian PPPK, berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memiliki pengaturan yang jelas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*) serta membuka ruang terjadinya perbedaan interpretasi di kalangan praktisi dan penegak hukum terkait kedudukan dan kewajiban PPPK dalam proses perceraian, sehingga berdampak pada belum terpenuhinya prinsip keadilan, perlindungan hukum, dan kepastian hukum bagi PPPK sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga, yakni pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan analitis. Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelusuri berbagai regulasi yang menjadi dasar hukum dari penerapan sanksi administratif, termasuk namun tidak terbatas pada Undang-Undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, dan ketentuan lain yang mengatur terkait sistem kepegawaian di Indonesia. Di sisi lain, pendekatan konseptual digunakan untuk memahami kerangka teoritis yang mendasari perlindungan hukum, keadilan, dan kepastian hukum dalam pengaturan Aparatur Sipil Negara, khususnya terkait kedudukan PPPK dalam proses perceraian. Kemudian, pendekatan analisis digunakan untuk mengkaji secara mendalam kekosongan norma hukum (*blanco norm of law*) dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta implikasinya terhadap perlindungan hukum dan kepastian hukum bagi PPPK.

Penelitian ini memanfaatkan tiga jenis sumber hukum. Pertama, sumber hukum primer yang terdiri atas peraturan perundang-undangan yang menjadi objek utama telaah, seperti Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS, serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Kedua, sumber hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan hukum kepegawaian, hukum keluarga, serta teori perlindungan hukum, keadilan, dan kepastian hukum. (Mahmud Marzuki, Peter, 2005) Ketiga, sumber hukum tersier seperti kamus hukum dan kamus bahasa yang digunakan untuk memperjelas istilah atau konsep hukum yang digunakan. Penggunaan berbagai jenis sumber hukum ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan hukum terkait perceraian PPPK.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan menganalisis bahan hukum yang relevan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan cara menginterpretasikan norma-norma hukum yang ada, mengkaji kekosongan pengaturan, serta menghubungkannya dengan praktik yang terjadi terkait perceraian PPPK. Analisis ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaturan hukum perceraian PPPK dan upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum, sehingga diperoleh kesimpulan yang bersifat akademis dan komperhensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Perlindungan Hukum terhadap Hak Kepegawaian bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Sengketa Perceraian Pasca Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Kerangka hukum kepegawaian nasional, PPPK merupakan bagian integral dari ASN sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (Pradini, J., & Sulistyono, T. 2025) Undang-undang tersebut mengklasifikasikan ASN ke dalam dua kategori utama, yaitu PNS dan PPPK. PNS dipahami sebagai warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sementara itu, PPPK merupakan warga negara Indonesia yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada status kepegawaian yang bersifat permanen pada PNS dan bersifat kontraktual pada PPPK, yang berimplikasi langsung pada aspek hak dan perlindungan kepegawaiannya.

Pengaturan mengenai PPPK kemudian dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja,

yang memberikan kerangka operasional terkait pengadaan, hubungan kerja, hak dan kewajiban, serta evaluasi kinerja PPPK. Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa PPPK memiliki kedudukan yang setara dengan PNS dalam menjalankan fungsi pemerintahan, namun tetap terdapat perbedaan dalam aspek tertentu, khususnya terkait hak kepegawaian seperti jaminan pensiun. Meskipun demikian, PPPK tetap memperoleh hak atas jaminan sosial lainnya, termasuk jaminan kesehatan dan perlindungan kesejahteraan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian, Pasal 21 UU ASN 2023 sebagai regulasi terbaru, memuat komponen penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri, dan bantuan hukum. Di dalamnya, jaminan sosial mencakup jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua. Perluasan ini sangat penting karena memperkuat posisi PPPK yang sebelumnya kerap dipandang lebih rentan secara kesejahteraan dibanding PNS.

Kehadiran kebijakan PPPK tidak dapat dilepaskan dari agenda reformasi birokrasi di Indonesia, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik. Kebijakan ini dirancang sebagai instrumen untuk meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan profesionalisme dalam penyelenggaraan pemerintahan. (Handini, W. P. dan Risdiarto, D. 2020) Melalui skema PPPK, pemerintah membuka akses yang lebih luas bagi tenaga profesional dan tenaga non-ASN untuk berkontribusi dalam sektor publik tanpa harus melalui mekanisme pengangkatan sebagai PNS yang cenderung lebih kompleks dan terbatas. Selain itu, kebijakan ini juga menjadi solusi strategis dalam mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, terutama di wilayah yang mengalami kekurangan tenaga aparatur.

Secara normatif, pengaturan mengenai PPPK tidak hanya bertumpu pada UU ASN 2023 dan PP Nomor 49 Tahun 2018, tetapi juga didukung oleh berbagai regulasi turunan lainnya yang mengatur aspek teknis, seperti penggajian dan tunjangan, mekanisme pengadaan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian. Keberadaan berbagai instrumen hukum tersebut menunjukkan bahwa negara telah berupaya membangun sistem manajemen PPPK yang komprehensif. Namun demikian, kompleksitas regulasi tersebut belum sepenuhnya mampu menjawab seluruh kebutuhan hukum yang berkembang dalam praktik, khususnya terkait aspek-aspek yang bersinggungan dengan kehidupan pribadi pegawai, seperti dalam hal sengketa perceraian.

Dalam perspektif perlindungan hukum, keberadaan PPPK sebagai bagian dari ASN seharusnya menjamin adanya perlindungan yang memadai dari negara. Philipus M. Hadjon membedakan perlindungan hukum ke dalam dua bentuk, yaitu: (Philipus M. Hadjon, 1997)

a) **Perlindungan Hukum Preventif**
   Perlindungan Hukum Preventif, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.
b) **Perlindungan Hukum Represif**
   Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah

dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum.

Kedua bentuk perlindungan ini berakar pada prinsip negara hukum dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, yang menempatkan negara sebagai pihak yang berkewajiban membatasi kekuasaan serta menjamin hak-hak warga negara, termasuk dalam hubungan kepegawaian. Jika diukur dengan kerangka dua dimensi perlindungan hukum ini, kondisi PPPK dalam sengketa perceraian berada dalam keadaan defisit di kedua dimensinya. Secara preventif, PPPK tidak memiliki mekanisme untuk menyampaikan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan administratif terkait perceraian diambil oleh pejabat pembina kepegawaian, karena prosedur tersebut memang belum ada. (Handini, W.P., & Risdiarto, D. 2020) Secara represif, PPPK tidak memiliki jalur upaya administratif yang jelas apabila instansi menerapkan sanksi kepegawaian yang tidak berdasarkan aturan yang eksplisit. Kondisi ini menempatkan PPPK dalam kerentanan hukum ganda: tidak terlindungi sebelum sengketa, dan tidak terfasilitasi setelah sengketa

Namun, dalam UU ASN 2023 jika secara lebih spesifik pada sengketa perceraian, tampak bahwa perlindungan hak kepegawaian PPPK masih bersifat umum dan belum dibangun dalam norma yang eksplisit. PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK memang telah mengatur perlindungan PPPK berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum, serta menegaskan bahwa setiap PPPK berhak mendapatkan cuti. Namun bantuan hukum dalam PP tersebut dibatasi pada perkara yang dihadapi di pengadilan "terkait pelaksanaan tugasnya", sehingga secara gramatikal dan sistematis belum secara tegas mencakup sengketa perceraian yang berada pada ranah privat, meskipun perceraian itu dapat berdampak langsung terhadap status administratif dan hak kepegawaian pegawai, sehingga konstruksi ini berbeda dengan pengaturan bagi PNS.

Perceraian PNS masih secara khusus diatur dalam PP Nomor 10 Tahun 1983 jo. PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Norma tersebut secara tegas mewajibkan PNS yang akan melakukan perceraian untuk memperoleh izin atau surat keterangan lebih dahulu dari pejabat. Kuni Wafiqotuz menjelaskan bahwa pengaturan tersebut merupakan *lex specialis* yang menyimpangi rezim umum perkawinan demi menjaga disiplin dan moral aparatur negara. (Zahroh, Kuni Wafiqotuz, 2025) Karena rumusan PP tersebut secara eksplisit ditujukan kepada PNS, maka PPPK tidak otomatis tercakup di dalamnya.

Pada titik inilah menjadi problematika dalam perlindungan bagi PPPK yang sedang menghadapi sengketa perceraian. Secara faktual, perceraian dapat memengaruhi hak-hak administratif dan kepegawaian, contohnya seperti pembaruan data pasangan, legitimasi status keluarga dalam layanan kepegawaian, pemanfaatan kartu suami/istri ASN virtual, hak cuti karena alasan keluarga, hingga implikasi pada tata tertib dan penilaian perilaku kerja. Bahkan regulasi BKN tahun 2024 telah mengenal KARIS/KARSU ASN Virtual yang berlaku bagi istri/suami PNS maupun PPPK, yang menunjukkan bahwa status perkawinan PPPK telah masuk ke dalam administrasi kepegawaian formal. Namun ketika perkawinan itu berakhir melalui perceraian, hukum positif nasional belum menyediakan prosedur khusus yang seragam mengenai apakah PPPK wajib memperoleh izin, hanya melapor, atau tidak terikat prosedur administratif tertentu sebelum beracara di pengadilan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Marliani Dewi dan Rai Setiabudhi menunjukkan bahwa sejak era UU ASN 2014 sesungguhnya telah mengingatkan bahwa relasi hukum PPPK dibangun di atas perjanjian kerja waktu tertentu, sehingga risiko kerentanan normatif jauh lebih tinggi dibanding PNS. (Dewi, N. L. P. M., & Setiabudhi, I. K. R., 2020) Dengan demikian, dapat dipahami bahwa perlindungan PPPK dalam sengketa perceraian tidak cukup hanya disandarkan pada pengakuan status sebagai ASN, tetapi yang kebutuhan akan norma operasional yang melindungi hak kepegawaiannya ketika persoalan privat beririsan dengan administrasi negara.

2) Implikasi Yuridis dari Kekosongan Norma terhadap Kepastian Hukum dan Perlindungan Hak PPPK dalam Sengketa Perceraian

Kekosongan norma dalam hukum administrasi negara pada dasarnya bukan sekadar masalah teknis legislasi, melainkan masalah yuridis yang berpengaruh langsung terhadap kepastian hukum, kesamaan perlakuan, dan perlindungan subjek hukum. Kondisi ini berpotensi melahirkan ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*), bahkan dapat berkembang menjadi kebingungan hukum (*rechtsverwarring*) dalam praktik. Ketika suatu aspek hukum tidak diatur secara eksplisit, maka muncul ambiguitas mengenai apakah suatu tindakan diperbolehkan atau tidak. Dalam konteks perceraian PPPK, ketiadaan pengaturan tidak serta-merta berarti larangan, namun juga tidak memberikan legitimasi yang jelas. Hal ini menyebabkan ketidakjelasan norma yang pada akhirnya menimbulkan kebingungan, baik bagi PPPK sebagai subjek hukum maupun bagi masyarakat secara umum dalam menentukan dasar hukum yang harus digunakan.

Lebih lanjut, absennya pengaturan yang tegas dalam undang-undang maupun peraturan turunannya membuka ruang terjadinya perbedaan penafsiran di kalangan aparat penegak hukum dan pejabat administrasi. Interpretasi yang berkembang dapat beragam, terutama terkait apakah PPPK harus tunduk pada ketentuan perceraian yang berlaku bagi PNS atau memiliki mekanisme tersendiri. Ketidaksamaan interpretasi ini berimplikasi langsung pada tidak seragamnya penerapan hukum di berbagai instansi, yang pada akhirnya mengganggu prinsip kepastian hukum.

Dalam perspektif teori kepastian hukum, sebagaimana dikemukakan oleh Hans Kelsen, hukum seharusnya disusun secara sistematis, logis, dan memiliki kejelasan norma agar dapat memberikan pedoman yang pasti bagi masyarakat. Ketika suatu norma hukum tidak dirumuskan secara tegas, maka akan membuka ruang interpretasi yang luas dan berpotensi disalahgunakan oleh pemegang kewenangan. Dalam konteks ini, PPPK berada dalam posisi yang rentan karena tidak adanya pengaturan khusus mengenai perceraian sebagaimana yang telah diatur secara eksplisit bagi PNS. Selain itu, ketiadaan norma yang jelas juga menyulitkan proses pengawasan dan membuka peluang terjadinya praktik diskriminatif dalam pengambilan keputusan administratif.

Ketidakpastian itu muncul karena pejabat pembina kepegawaian tidak memiliki dasar yang seragam untuk menentukan apakah PPPK yang hendak bercerai wajib meminta izin, cukup melapor, atau dapat menempuh perceraian semata-mata menurut hukum perkawinan umum. Dalam situasi semacam ini, satu instansi dapat memperlakukan PPPK seperti PNS, sementara instansi lain menganggap PPPK tidak tunduk pada mekanisme izin sama sekali. Penegakan disiplin PPPK berdasarkan UU ASN 2023 menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin PPPK masih banyak bergantung pada penggunaan *mutatis mutandis* aturan yang sesungguhnya dibentuk untuk PNS; keadaan demikian dipandang menimbulkan kekosongan hukum yang berbahaya dalam praktik hukum yang berlaku. Logika yang sama berlaku dalam sengketa perceraian PPPK.

Selanjutnya, implikasi yang timbul dari adanya kekosongan hukum dalam sengketa perceraian bagi PPPK adalah terbukanya ruang diskresi yang berlebihan dan tidak

seragam. Dalam negara hukum, diskresi administratif memang dimungkinkan, tetapi penggunaannya harus dibatasi oleh norma dan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Ketika tidak ada aturan tegas tentang perceraian PPPK, pejabat berpotensi melakukan analogi dari rezim PNS tanpa dasar delegasi yang jelas, atau sebaliknya membiarkan persoalan begitu saja tanpa mekanisme administratif apa pun. Kedua pilihan tersebut sama-sama memiliki problematika, analogi yang terlalu jauh dapat melanggar asas legalitas, sedangkan pembiaran dapat mengabaikan kebutuhan organisasi terhadap ketertiban administrasi kepegawaian. Penelitian yang dilakukan oleh xxx menjelaskan bahwa perceraian PNS sendiri menegaskan bahwa kekhususan prosedur perceraian merupakan *lex specialis*. (Zahroh, Kuni Wafiqotuz, 2025) Oleh karena itu, memperluasnya kepada PPPK tanpa norma eksplisit berpotensi menimbulkan keberatan yuridis.

Kemudian implikasi yang timbul bagi PPPK dalam sengketa perceraian adalah melemahnya perlindungan hak PPPK sebagai subjek hukum administrasi. Di satu sisi, PPPK dapat dirugikan bila instansi menerapkan kewajiban izin perceraian yang tidak jelas landasannya, lalu menjatuhkan konsekuensi disiplin atau administratif ketika prosedur internal itu tidak dipenuhi. Di sisi lain, PPPK juga dapat dirugikan bila tidak tersedia mekanisme administratif yang jelas untuk melindungi hak-haknya, misalnya hak pembaruan data keluarga, kepastian terhadap status tanggungan, akses terhadap layanan kepegawaian, atau penanganan dampak perceraian terhadap penilaian perilaku kerja dan relasi kedinasan. Handini dalam penelitiannya menunjukkan bahwa bahkan dalam konteks pemutusan hubungan kerja, upaya administratif bagi PPPK belum sepenuhnya diatur oleh peraturan pelaksana. (Handini, W. P. dan Risdiarto, D., 2020)

Kemudian, dalam aspek kesetaraan, PPPK dan PNS sama-sama merupakan ASN, namun memiliki perbedaan ketika menghadapi sengketa perceraian. PNS memiliki kerangka hukum yang jelas, sedangkan PPPK tidak. Perbedaan ini tidak otomatis salah, sebab karakter hubungan kerja keduanya memang berlainan. Namun, secara yuridis permasalahan muncul ketika perbedaan itu bukan hasil pilihan kebijakan yang dirumuskan secara tegas, melainkan hasil kekosongan norma. Dengan kata lain, PPPK berada dalam posisi berbeda bukan karena undang-undang secara sadar membentuk rezim khusus, melainkan karena legislator belum mengaturnya. Situasi demikian lebih tepat dipahami sebagai *unequal protection before the law* daripada diferensiasi yang terlegitimasi.

Implikasi terakhir adalah *urgensi ius constituendum*, dimana menurut penelitian yang dilakukan oleh Ronny dan Intan berkaitan dengan PPPK sejak sejak era Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maupun pasca berlakunya UU ASN 2023, konsisten menyatakan bahwa materi muatan mengenai PPPK yang terlalu umum akan menimbulkan multitafsir, kekaburan norma, dan kekosongan hukum, sehingga peraturan pelaksana harus segera dibentuk. (Imam, R. C., & Lovisonnya, I., 2025) Karena itu, jawaban yuridis atas kekosongan norma perceraian PPPK tidak cukup diserahkan pada kebijakan internal instansi atau kreativitas pemerintah daerah.

Maka dari itu, diperlukan pengaturan nasional yang setidaknya memuat:

a) Status hukum perceraian PPPK dalam administrasi kepegawaian;
b) Kewajiban izin atau kewajiban pelaporan;
c) Pejabat yang berwenang;
d) Akibat administratif terhadap data keluarga dan layanan kepegawaian;
e) Perlindungan dari tindakan sewenang-wenang;
f) Mekanisme keberatan atau upaya administratif bagi PPPK.

Oleh karena itu, pembentukan peraturan pelaksana nasional merupakan kebutuhan yang mendesak agar perlindungan hak kepegawaian PPPK dalam sengketa perceraian benar-benar selaras dengan prinsip negara hukum, kepastian hukum, dan perlindungan hukum.

KESIMPULAN

PPPK dan ASN sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 belum sepenuhnya diikuti dengan pengaturan normatif yang komprehensif, khususnya dalam konteks perlindungan hak kepegawaian dalam sengketa perceraian. Meskipun secara yuridis PPPK memiliki kedudukan yang setara dengan PNS dalam menjalankan fungsi pemerintahan, karakter hubungan kerja PPPK yang bersifat kontraktual menimbulkan konsekuensi perbedaan dalam aspek perlindungan hukum dan jaminan kepegawaian. Pengaturan mengenai perceraian ASN masih didominasi oleh norma yang secara spesifik ditujukan kepada PNS, terutama melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990. Sementara itu, PPPK belum memiliki dasar hukum yang secara eksplisit mengatur prosedur, kewajiban administratif, maupun implikasi kepegawaian yang timbul akibat perceraian. Kondisi ini mencerminkan adanya kekosongan norma (*legal vacuum*) yang berimplikasi pada ketidakpastian hukum (*rechtsonzekerheid*) serta membuka ruang terjadinya multitafsir dalam praktik administrasi kepegawaian. Kekosongan norma tersebut tidak hanya berimplikasi pada aspek teknis administratif, tetapi juga berpengaruh terhadap pemenuhan prinsip-prinsip fundamental negara hukum, seperti kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hukum. Ketiadaan pengaturan yang jelas juga mengakibatkan PPPK tidak memiliki mekanisme yang memadai untuk memperoleh kepastian hukum maupun perlindungan terhadap potensi tindakan administratif yang sewenang-wenang. Selain itu, perbedaan pengaturan antara PNS dan PPPK dalam hal perceraian tidak sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan kebijakan hukum yang eksplisit, melainkan lebih disebabkan oleh belum adanya pengaturan yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa ketimpangan perlindungan hukum yang terjadi bukan merupakan diferensiasi yang terlegitimasi, melainkan konsekuensi dari kekosongan norma. Oleh karena itu, kondisi ini dapat dipandang sebagai bentuk ketidaksetaraan perlindungan hukum (*unequal protection before the law*) bagi PPPK dalam sistem kepegawaian nasional. Dengan demikian, diperlukan upaya pembentukan peraturan pelaksana yang secara khusus mengatur mekanisme perceraian PPPK dalam perspektif administrasi kepegawaian. Pengaturan tersebut setidaknya harus mencakup aspek status hukum perceraian, kewajiban administratif, kewenangan pejabat, akibat hukum terhadap hak kepegawaian, serta mekanisme perlindungan dan upaya hukum bagi PPPK. Kehadiran regulasi yang komprehensif ini menjadi penting untuk memastikan bahwa reformasi birokrasi tidak hanya berhenti pada pengakuan formal terhadap PPPK, tetapi juga mampu menjamin perlindungan hukum yang efektif, adil, dan memberikan kepastian hukum sesuai dengan prinsip negara hukum.

REFERENSI

Arfiani, I. N. (2015). *Analisis terhadap Status Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Ditinjau dari Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil* (Doctoral dissertation, Tadulako University).

Assegaf, Y. S., & Nugroho, W. C. (2026). Perlindungan Hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu dalam Sistem Kepegawaian di Indonesia. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, *4*(1), 697-709.

Badan Pusat Statistik, Jumlah Perceraian Menurut Provinsi dan Faktor Penyebab Perceraian (Perkara) di Indonesia, 2024, https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/YVdoU1IwVmlTM2h4YzFoV1psWkViRXhqTlZwRFVUMDkjMw==/jumlah-perceraian-menurut-provinsi-dan-faktor-penyebab-perceraian--perkara---2024.html?year=2025 diakses 01 Mei 2026.

Dewi, N. L. P. M., & Setiabudhi, I. K. R. (2020). KEPASTIAN HUKUM PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) BERDASARKAN

UNDANG-UNDANG APARATUR SIPIL NEGARA. *Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum*, *6*, 1-14.

Handini, W. P. dan Risdiarto, D. (2020). Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemerintah, Jurnal Legislasi Indonesia, Vol.17, (No.4).

Handini, W.P., & Risdiarto, D. (2020). Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemerintah. Jurnal Legislasi Indonesia, 17(4), 501-518,

Imam, R. C., & Lovisonnya, I. (2025). Analisis Yuridis Terhadap Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. *Indonesian Journal of Contemporary Law*, *1*(07).

Ja'far, A. K. (2020). Hukum Keluarga Islam di Indonesia, Cet. 1. Arjasa Pratama. Bandar Lampung,

Karina, A. D. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. *Smart Law Journal*, *1*(1), 52-63.

Lamadokend, J. S. (2024). Fungsi Mediasi Pada Proses Perceraian PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tana Tidung. *Jurnal Administrative Reform*, *12*(1).

Mahmud Marzuki, Peter. "Penelitian hukum." *Jakarta: Kencana Prenada Media* 55 (2005)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Philipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia,1997, Bina Ilmu, Surabaya,

Pradini, J., & Sulistyono, T. (2025). Analisis Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasca Penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Bookchapter Hukum dan Lingkungan*, *1*, 854-885.

Putra, C.H., Widjaja, I., & Rokhim, A. (2025). Harmonization of PPPK Principal Appointment Regulations: Normative Legal Perspective. International Journal of Law, Crime and Justice, 2(1), 28-39.

Qomarani, Legina Nadhila. 2020. “THE ANOMALY OF THE PRESENCE OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH THE EMPLOYMENT AGREEMENT (PPPK) IN THE EMPLOYMENT HORIZON IN INDONESIA”. *Cepalo* 4 (2):95-110.

Remaja, I.N.G. (2023). Implementation of Legal Remedies in Resolving Disputes Between Government Employees with Employment Agreements (PPPK) with Local Governments. Journal of Social Research, 2(3), 1011-1019

Rizkia, N. D., dan H. Fardiansyah. *Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris)*. Bandung: Penerbit Widina, 2023

Rizqullah, M. S., & Fida, I. A. (2022). Akibat Hukum Perceraian Bagi PNS Berdasarkan PP Nomor 10 Tahun 1983 Jo. Pp Nomor 45 Tahun 1990. *USRAH: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, *3*(2), 68-79.

Sihombing, E. N., & Sihombing, M. A. A. (2024). PROBLEMATICS OF CERTAINTY OF WORK PERIOD OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH CONTRACT AGREEMENTS (PPPK) HUMAN RIGHTS PERSPECTIVE. *NOMOI Law Review*, *5*(2), 132-145.

Sihombing, E.N., & Sihombing, M.A.A. (2024). Problematics of Certainty of Work Period of Government Employees with Contract Agreements (PPPK) Human Rights Perspective. NOMOI Law Review, 5(2), 132-145

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Zahroh, Kuni Wafiqotuz (2025) *Perlindungan hukum bagi istri dan anak dalam prosedur izin poligami aparatur sipil negara pada peraturan Gubernur DKI Jakarta No 2 Tahun*

2025 tentang tata cara pemberian izin perkawinan dan perceraian. Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.