

**WELFARE ANALYSIS OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH EMPLOYMENT AGREEMENTS (PPPK) BEFORE AND AFTER LAW NUMBER 20 OF 2023**

**ANALISIS KESEJAHTERAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) SEBELUM DAN SESUDAH UNDANG-UNDANG NOMOR 20 TAHUN 2023**

**Aulia Zahra<sup>1</sup>, Meyzia Akilah A.<sup>2</sup>, Raisya F. Humaira<sup>3</sup>**

Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi,  
Universitas Indonesia<sup>1,2,3</sup>

aulia.zahra21@ui.ac.id<sup>1</sup>, akilahmeyzia@gmail.com<sup>2</sup>, raisyaftrr@gmail.com<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) are Indonesian citizens (WNI) who meet certain requirements, who are appointed based on a work agreement for a certain period of time in order to carry out government duties. PPPK is a term that first appeared in 2014 which basically aims to be an effort for ASN management. The fundamental difference between civil servants and PPPK is in the legal relationship. There are also differences in the rights obtained by civil servants and PPPK. After the passing of the ASN 2023 Law (Undang-Undang ASN 2023), there was a major change in the welfare of PPPK. With the enactment of the ASN Law 2023, it is hoped that it can overcome the problems of job uncertainty, lack of benefits, and uncertain career paths faced by PPPK workers. One of the changes regulated in the ASN Law 2023 includes changes to the salary and pension scheme to provide certainty for the welfare of PPPK employees.*

**Keywords:** *Employees with Employment Agreements (PPPK), Welfare, ASN Law 2023.*

**ABSTRAK**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK adalah Warga negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan. PPPK merupakan sebuah istilah yang pertama kali muncul di tahun 2014 yang pada dasarnya bertujuan sebagai upaya untuk manajemen ASN. Perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK adalah pada hubungan hukumnya. Terdapat juga perbedaan hak yang didapatkan oleh PNS dan PPPK. Setelah disahkan UU ASN 2023, terjadi perubahan besar dalam kesejahteraan PPPK. Dengan diberlakukannya UU ASN 2023, diharapkan dapat mengatasi masalah ketidakpastian kerja, kurangnya tunjangan, dan jenjang karir yang tidak menentu yang dihadapi oleh para pekerja PPPK. Salah satu perubahan yang diatur dalam UU ASN 2023 ini mencakup perubahan mengenai skema pemberian gaji dan jaminan pensiun guna memberikan kepastian kesejahteraan pegawai PPPK.

**Kata Kunci:** Pegawai dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Kesejahteraan, Undang-Undang ASN 2023.

**PENDAHULUAN**

Pegawai dengan Perjanjian Kerja atau kemudian disebut sebagai PPPK atau PPPK, merupakan sebuah istilah yang pertama kali muncul di tahun 2014, akibat dari pembentukan UU ASN di Tahun 2014 yang pada dasarnya bertujuan sebagai upaya untuk manajemen ASN. Sebelum adanya istilah PPPK, mereka kerap kali disebut sebagai pegawai tidak tetap atau PTT. Dalam pelaksanaannya, pegawai tidak tetap ini tidak mendapatkan dasar hukum

yang jelas, sehingga menyulitkan mereka. Undang-Undang mengenai ASN di tahun 2014 ini kemudian hadir sebagai salah satu upaya untuk mereformasi SDM dan kemudian pegawai tidak tetap ini berganti istilah menjadi Pegawai dengan Perjanjian Kerja sebagai sebuah reformasi sumber daya manusia dan Undang-Undang ini di dalamnya mengatur mengenai “nasib” dari PPPK ini sehingga kemudian terjamin. Undang-Undang ASN Tahun 2014 menjelaskan bahwa dalam pemerintahan terdapat Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan

Pegawai dengan Perjanjian Kerja. Sampai Desember 2021, jumlah PPPK di Indonesia sudah mencapai 50.000 orang, yakni sebesar 50.553. Dengan jumlah yang besar, seharusnya pemerintah Indonesia mampu menjamin kesejahteraan PPPK mengingat jumlahnya yang besar.

Keberadaan pegawai tidak tetap ini bermula karena kebutuhan organisasi atau instansi untuk memenuhi kebutuhan ataupun tuntutan yang ada sehingga kemudian hadirlah pegawai tidak tetap ini. Alasan utama hadirnya pegawai tidak tetap ini merupakan sebuah alternatif yang bisa dilakukan perusahaan karena dengan hadirnya pegawai tidak tetap ini, mereka tidak perlu ataupun tidak harus memenuhi kewajiban dengan memberikan fasilitas ataupun tunjangan, dan sebagai upaya untuk efisiensi dalam proses rekrutmen. Hal ini kemudian menyebabkan suatu permasalahan terlebih lagi di dalam sektor publik, karena nantinya karyawan tidak tetap ini tidak terjamin kesejahteraannya. Keberadaan PPPK di dalam sektor publik ini dikarenakan anggapan bahwa masih belum tercukupinya kinerja yang dilakukan oleh PNS. Meskipun dianggap sebagai sebuah alternatif, PPPK bisa saja memiliki motivasi kerja yang rendah karena minimnya *benefit* yang diberikan oleh perusahaan, terlebih lagi banyak perusahaan yang menganggap bahwa kesejahteraan dari pegawai kontrak bukanlah suatu hal yang wajib untuk dipenuhi. Menurut Getsby dan Wennerhag, 2011, mereka menyimpulkan bahwasanya pegawai kontrak cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah. Tidak hanya itu, pegawai kontrak nantinya dapat mengikis sumber daya manusia yang ada di organisasi karena ketidakjelasan dan salah satu kemungkinan yang terjadi lagi ialah adanya konflik yang terjadi antara pegawai tetap dan pegawai permanen (PPPK dan PNS).

Perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK adalah pada hubungan hukumnya. Dalam Fahrani, N. S. (2020), dijelaskan bahwa PNS memiliki hubungan dinas publik kepada negara atau pemerintah yang di mana dalam proses pelaksanaan tugasnya, PNS menggunakan norma hukum publik yang dibuat oleh pemerintah. Sementara itu, PPPK hubungannya adalah hubungan keperdataan atau yang kemudian disebut sebagai hubungan kontrak yang dalam pelaksanaan tugasnya mengacu kepada kontrak yang dibuat. Meskipun demikian, dalam hal beban kerja, keduanya tidak terdapat perbedaan yang signifikan karena pada dasarnya keduanya merupakan pelayan publik dan turut serta berkontribusi dalam pembangunan nasional. Perbedaan lain yang dirasakan oleh PNS dan PPPK adalah perbedaan hak. Dalam beberapa aspek, terdapat beberapa hak PPPK yang berbeda dengan hak yang didapatkan oleh PNS. Beberapa diantaranya adalah perbedaan jam maksimal dan minimal pelatihan untuk PNS dan PPPK, yakni maksimal jam pelatihan yang diberikan kepada PPPK adalah sebesar 24 jam. Tidak hanya itu, perbedaan lain yang ditunjukkan adalah sistem penggajian, tidak adanya jaminan pensiun untuk PPPK, dan tidak berlakunya sanksi penurunan jabatan.

Perbedaan hak yang dialami oleh PPPK dalam Undang-Undang ASN Tahun 2014 ini kemudian menimbulkan beberapa permasalahan, terlebih lagi mengenai kesejahteraan dan tidak setaranya PPPK dengan PNS. Pegawai dengan Perjanjian Kerja ini kemudian dapat disalahgunakan, karena pasalnya pemutusan kontrak bisa saja terjadi tanpa pemberitahuan dan akan menyulitkan mereka. Tidak hanya itu, masalah lain adalah keberadaannya memungkinkan terjadinya pengangkatan PPPK karena alasan politis. Pada dasarnya permasalahan utama dari PPPK dalam UU ASN Tahun 2014 ini adalah tidak jelasnya peraturan pelaksanaan bagi mereka sehingga keberadaan dan kesejahteraan

mereka tidak terjamin. Perbedaan hak yang dialami oleh mereka juga kemudian menjadikan PNS ada di strata yang lebih baik, sehingga terdapat kesenjangan antara PNS dan PPPK.

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif. Menurut Walidin, Saifullah & Tabrani, 2015 Dalam Fadli, Muhammad Rijal, 2021 penelitian kualitatif adalah proses penelitian untuk memahami fenomena dengan memberikan gambaran yang disajikan dengan kata-kata.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur yang dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan jurnal, artikel, skripsi, dan penelitian terdahulu untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik yang dipilih. Metode studi literatur ini memungkinkan penulis untuk menelaah sumber bacaan dan penelitian hingga akhirnya menemukan informasi yang relevan dengan topik yang dipilih. Dengan menggunakan studi literatur ini, jenis data yang digunakan ialah data sekunder.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kondisi PPPK sebelum Undang-Undang ASN 2023**

Setelah disahkannya Undang-Undang ASN pada tahun 2014, permasalahan mengenai pegawai tidak tetap atau pegawai honorer tidak berhenti. Setelah menjadi PPPK, permasalahan baru pun muncul. Salah satunya adalah adanya ketimpangan pada kesejahteraan antara PPPK dengan PNS. Perbedaan hak yang dialami oleh PPPK dalam Undang-Undang ASN Tahun 2014 ini kemudian menimbulkan beberapa permasalahan, terlebih lagi mengenai kesejahteraan dan tidak setaranya PPPK dengan PNS. Permasalahan lain yang timbul adalah tidak adanya kepastian dan penjelasan

mengenai aturan pelaksanaan untuk PPPK, sehingga kemudian PPPK dianggap sebagai sebuah permasalahan yang sama dengan “cover” yang berbeda. Anggapan ini kemudian muncul karena masih tidak adanya peraturan pelaksana untuk PPPK dan tidak adanya kebijakan pemerintah yang memperhatikan kesejahteraan PPPK. Salah satu permasalahan yang juga terjadi pada PPPK adalah tujuan yang disalahgunakan. Keberadaan PPPK kemudian memunculkan kemungkinan untuk adanya pemutusan kontrak secara sepihak yang dilakukan pemerintah. Tidak hanya itu, setelah pemutusan kontrak, tidak ada kompensasi yang dibayarkan oleh pemerintah, sehingga kesejahteraannya menjadi tidak jelas dan tidak terjamin.

Dalam pelaksanaannya pun, PPPK kemudian memiliki besaran tunjangan yang berbeda di setiap instansi. Pengaturan terkait gaji pokok Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah diatur di dalam Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sehingga dengan ditetapkannya besaran gaji pokok PPPK dalam peraturan presiden ini maka seluruh instansi ataupun lembaga pemerintahan yang di dalamnya memiliki tenaga kerja dengan status PPPK akan memberikan besaran jumlah gaji pokok yang sama sesuai dengan yang ada di dalam peraturan tersebut dan jumlahnya juga menyesuaikan berdasarkan golongan jabatannya. Walaupun ditemukan keseragaman jumlah gaji pokok PPPK antar instansi di Indonesia, rupanya besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh PPPK di setiap instansi memiliki besaran jumlah yang berbeda, hal ini didasarkan oleh di mana PPPK tersebut bekerja. Perbedaan tunjangan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di berbagai instansi di Indonesia merupakan sebuah fenomena yang kompleks, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait.

| M KG | GOLONGAN  |           |           |           | M KG | GOLONGAN  |           |           |           | M KG | GOLONGAN  |           |           |           | M KG | GOLONGAN  |           |           |           |           |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|      | I         | II        | III       | IV        |      | V         | VI        | VII       | VIII      |      | IX        | X         | XI        | XII       |      | XIII      | XIV       | XV        | XVI       | XVII      |
| 0    | 1 794 900 |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 1    |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 2    | 1 851 600 |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 3    |           | 1 960 200 | 2 043 200 | 2 129 500 |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 4    | 1 909 900 |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 5    |           | 2 021 900 | 2 107 600 | 2 196 700 |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 6    | 1 970 000 |           |           |           | 0    | 2 325 600 |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 7    |           | 2 085 700 | 2 173 900 | 2 265 900 | 1    | 2 362 200 |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 8    | 2 032 100 |           |           |           | 2    |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 9    |           | 2 151 400 | 2 242 300 | 2 337 200 | 3    | 2 436 600 | 2 539 700 | 2 647 200 | 2 759 100 |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 10   | 2 096 100 |           |           |           | 4    |           |           |           |           |      |           |           |           |           |      |           |           |           |           |           |
| 11   |           | 2 219 100 | 2 313 000 | 2 410 800 | 5    | 2 513 400 | 2 619 700 | 2 730 500 | 2 846 100 | 0    | 2 966 500 | 3 091 900 | 3 222 700 | 3 359 000 | 0    | 3 501 100 | 3 649 200 | 3 803 500 | 3 964 500 | 4 132 200 |
| 12   | 2 162 000 |           |           |           | 6    |           |           |           |           | 1    |           |           |           |           | 1    |           |           |           |           |           |
| 13   |           | 2 289 000 | 2 385 800 | 2 486 700 | 7    | 2 592 500 | 2 702 300 | 2 816 500 | 2 935 700 | 2    | 3 059 800 | 3 189 200 | 3 324 100 | 3 464 800 | 2    | 3 611 400 | 3 764 100 | 3 923 300 | 4 089 300 | 4 262 200 |
| 14   | 2 230 100 |           |           |           | 8    |           |           |           |           | 3    |           |           |           |           | 3    |           |           |           |           |           |
| 15   |           | 2 361 100 | 2 461 000 | 2 565 100 | 9    | 2 674 200 | 2 787 300 | 2 905 300 | 3 028 200 | 4    | 3 156 200 | 3 289 700 | 3 429 000 | 3 574 000 | 4    | 3 725 100 | 3 882 700 | 4 046 900 | 4 218 000 | 4 396 500 |
| 16   | 2 300 400 |           |           |           | 10   |           |           |           |           | 5    |           |           |           |           | 5    |           |           |           |           |           |
| 17   |           | 2 435 400 | 2 538 500 | 2 645 900 | 11   | 2 758 400 | 2 875 200 | 2 996 800 | 3 123 400 | 6    | 3 255 700 | 3 393 300 | 3 536 900 | 3 686 500 | 6    | 3 842 400 | 4 004 900 | 4 174 300 | 4 351 000 | 4 535 000 |
| 18   | 2 372 800 |           |           |           | 12   |           |           |           |           | 7    |           |           |           |           | 7    |           |           |           |           |           |
| 19   |           | 2 512 200 | 2 618 500 | 2 729 200 | 13   | 2 845 300 | 2 965 600 | 3 091 100 | 3 221 800 | 8    | 3 358 200 | 3 500 200 | 3 648 200 | 3 802 500 | 8    | 3 963 500 | 4 131 100 | 4 305 800 | 4 487 900 | 4 677 800 |
| 20   | 2 447 600 |           |           |           | 14   |           |           |           |           | 9    |           |           |           |           | 9    |           |           |           |           |           |
| 21   |           | 2 591 300 | 2 700 900 | 2 815 200 | 15   | 2 935 000 | 3 059 100 | 3 188 500 | 3 323 400 | 10   | 3 464 000 | 3 610 400 | 3 763 200 | 3 922 300 | 10   | 4 088 200 | 4 261 100 | 4 441 400 | 4 629 300 | 4 825 200 |
| 22   | 2 524 600 |           |           |           | 16   |           |           |           |           | 11   |           |           |           |           | 11   |           |           |           |           |           |
| 23   |           | 2 672 900 | 2 785 900 | 2 903 800 | 17   | 3 027 300 | 3 155 400 | 3 288 900 | 3 428 000 | 12   | 3 573 000 | 3 724 200 | 3 881 200 | 4 045 800 | 12   | 4 217 100 | 4 395 400 | 4 581 400 | 4 775 200 | 4 977 100 |
| 24   | 2 604 200 |           |           |           | 18   |           |           |           |           | 13   |           |           |           |           | 13   |           |           |           |           |           |
| 25   |           | 2 757 100 | 2 873 700 | 2 995 200 | 19   | 3 122 700 | 3 254 800 | 3 392 500 | 3 535 900 | 14   | 3 685 500 | 3 841 400 | 4 003 900 | 4 173 400 | 14   | 4 349 900 | 4 533 800 | 4 725 700 | 4 925 500 | 5 133 800 |
| 26   | 2 686 200 |           |           |           | 20   |           |           |           |           | 15   |           |           |           |           | 15   |           |           |           |           |           |
| 27   |           | 2 843 900 | 2 964 200 | 3 089 600 | 21   | 3 221 000 | 3 357 300 | 3 499 300 | 3 647 400 | 16   | 3 801 600 | 3 962 400 | 4 130 000 | 4 304 700 | 16   | 4 486 800 | 4 676 600 | 4 874 400 | 5 080 700 | 5 295 600 |
| 28   |           |           |           |           | 22   |           |           |           |           | 17   |           |           |           |           | 17   |           |           |           |           |           |
| 29   |           |           |           |           | 23   | 3 322 500 | 3 463 000 | 3 609 600 | 3 762 200 | 18   | 3 921 300 | 4 087 300 | 4 260 200 | 4 440 300 | 18   | 4 628 100 | 4 824 000 | 5 028 000 | 5 240 700 | 5 462 400 |
| 30   |           |           |           |           | 24   |           |           |           |           | 19   |           |           |           |           | 19   |           |           |           |           |           |
| 31   |           |           |           |           | 25   | 3 427 100 | 3 572 100 | 3 723 200 | 3 880 700 | 20   | 4 044 900 | 4 216 000 | 4 394 300 | 4 580 200 | 20   | 4 774 000 | 4 975 900 | 5 186 300 | 5 405 700 | 5 634 300 |
| 32   |           |           |           |           | 26   |           |           |           |           | 21   |           |           |           |           | 21   |           |           |           |           |           |
|      |           |           |           |           | 27   | 3 535 100 | 3 684 600 | 3 840 400 | 4 003 000 | 22   | 4 172 300 | 4 348 700 | 4 532 700 | 4 724 500 | 22   | 4 924 300 | 5 132 600 | 5 349 700 | 5 576 000 | 5 811 800 |
|      |           |           |           |           | 28   |           |           |           |           | 23   |           |           |           |           | 23   |           |           |           |           |           |
|      |           |           |           |           | 29   | 3 646 400 | 3 800 700 | 3 961 400 | 4 129 000 | 24   | 4 303 700 | 4 485 700 | 4 675 400 | 4 873 200 | 24   | 5 079 300 | 5 294 200 | 5 518 100 | 5 751 600 | 5 994 900 |
|      |           |           |           |           | 30   |           |           |           |           | 25   |           |           |           |           | 25   |           |           |           |           |           |
|      |           |           |           |           | 31   | 3 761 200 | 3 920 400 | 4 086 200 | 4 259 100 | 26   | 4 439 200 | 4 627 000 | 4 822 700 | 5 026 700 | 26   | 5 239 300 | 5 460 900 | 5 691 900 | 5 932 700 | 6 183 700 |
|      |           |           |           |           | 32   |           |           |           |           | 27   |           |           |           |           | 27   |           |           |           |           |           |
|      |           |           |           |           | 33   | 3 879 700 | 4 043 800 | 4 214 900 | 4 393 100 | 28   | 4 579 000 | 4 772 800 | 4 974 500 | 5 185 000 | 28   | 5 404 400 | 5 633 000 | 5 871 200 | 6 119 600 | 6 378 400 |
|      |           |           |           |           |      |           |           |           |           | 29   |           |           |           |           | 29   |           |           |           |           |           |
|      |           |           |           |           |      |           |           |           |           | 30   | 4 723 300 | 4 923 000 | 5 131 300 | 5 348 400 | 30   | 5 574 500 | 5 810 400 | 6 056 100 | 6 312 300 | 6 579 300 |
|      |           |           |           |           |      |           |           |           |           | 31   |           |           |           |           | 31   |           |           |           |           |           |
|      |           |           |           |           |      |           |           |           |           | 32   | 4 872 000 | 5 078 000 | 5 292 800 | 5 516 800 | 32   | 5 750 100 | 5 993 300 | 6 246 900 | 6 511 100 | 6 786 500 |

**Gambar 1. Gaji Pokok PPPK**

Sumber: Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020

Perbedaan besaran tunjangan yang diberikan oleh setiap instansi kementerian dapat dilihat dari perbedaan tunjangan antara Kementerian Luar Negeri, Kementerian Pariwisata, dan Kementerian Keuangan. Kementerian Luar Negeri memberikan tunjangan untuk PPPK yang mengisi jabatan pranata SDM yang menduduki golongan VII dan merupakan aparatur terampil mendapatkan besaran tunjangan sebesar Rp3.932.820,00. Jika mengacu kepada besaran gaji pokok yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020, maka perkiraan besaran

penghasilan yang didapatkan oleh pranata SDM di Kementerian Luar Negeri adalah sebesar Rp6.580.020,00. Mengambil contoh lain, PPPK yang menjabat sebagai analisis hukum ahli pertama di mana posisi ini menduduki golongan IX di Kementerian Luar Negeri, skema perhitungannya digabungkan dengan tunjangan-tunjangan yang ada yaitu, Rp2.966.500 (gaji pokok) ditambah oleh Rp540.000 (tunjangan fungsional), ditambah Rp4.595.000 (tunjangan kinerja), ditambah Rp 72.420 (tunjangan pangan), maka total perkiraan penghasilan yang akan didapatkan sebesar Rp 8.173.920.

## a. PPPK Teknis

|                             | Gol. VII (Terampil)<br>Kelas Jabatan 6 |               | Gol. IX (Ahli Pertama)<br>Kelas Jabatan 8 |                |
|-----------------------------|----------------------------------------|---------------|-------------------------------------------|----------------|
|                             | Paling sedikit                         | Paling banyak | Paling sedikit                            | Paling banyak  |
| Gaji Pokok PPPK             | Rp. 2.647.200                          | Rp. 4.214.900 | Rp. 2.966.500                             | Rp. 4.872.000  |
| Tunjangan Fungsional        | Rp. 240.000                            | Rp. 360.000   | Rp. 520.000                               | Rp. 540.000    |
| Tunjangan Kinerja           | Rp. 1.755.200                          | Rp. 3.510.400 | Rp. 2.297.500                             | Rp. 4.595.000  |
| Tunjangan Pangan            | Rp. 72.420                             | Rp. 72.420    | Rp. 72.420                                | Rp. 72.420     |
| Total Perkiraan Penghasilan | Rp. 4.642.400                          | Rp. 8.085.300 | Rp. 5.784.000                             | Rp. 10.007.000 |

**Gambar 2. Rentang penghasilan PPPK lingkungan Kementerian Luar Negeri**

Sumber: e-casn.kemlu.go.id

Lebih lanjut, Kementerian Luar Negeri sendiri tunjangan berupa tunjangan fungsional, tunjangan kinerja, dan juga tunjangan pangan. Tidak hanya itu, dilansir dari situs resmi Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) disebutkan bahwa masih terdapat beberapa tunjangan yang diberikan kepada PPPK, yakni tunjangan untuk suami/ istri yang jumlahnya adalah 10% dari besaran gaji pokok, tunjangan anak yang jumlahnya adalah 2% dari gaji pokok dengan ketentuan maksimal 2 anak, Tunjangan makan Rp 35.000 sampai dengan Rp37.000 per hari, mengacu Permenkeu 83 Tahun 2022, Tunjangan beras setara 10 kg/jiwa atau Rp72.420/jiwa, Tunjangan lembur Rp20.000 sampai dengan Rp25.000 per jam, Tunjangan makanan lembur Rp37.000 sampai dengan Rp41.000 per hari, dan lain-lain.

Berbeda dengan Kementerian Luar Negeri, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif kemudian memberikan besaran tunjangan yang berbeda. Dengan golongan yang sama, yakni arsiparis golongan VII, terampil, besaran tunjangan yang diberikan oleh Kementerian Pariwisata dan ekonomi kreatif berkisar di angka Rp3.032.700,00 sampai Rp3.860.400,00 dengan kisaran pendapatan yang diperoleh sekitar Rp6.507.600,00 sampai Rp7.247.600,00. Apabila mengambil golongan lain, yaitu golongan XI yang merupakan ahli pertama, arsiparis ahli pertama di Kementerian Pariwisata mendapatkan besaran penghasilan berkisar Rp8.081.650,00 sampai Rp8.821.650,00.

Berbeda halnya dengan Kementerian Luar Negeri yang besaran tunjangannya berkisar di jumlah Rp2.067.620,00 sampai Rp3.942.820,00 dengan kisaran pendapatan yang didapatkan adalah sejumlah Rp4.642.400,00 sampai Rp8.085.300 untuk golongan VII, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif mendapatkan besaran tunjangan sebesar

Rp3.032.700,00 sampai Rp3.860.400,00.

Perbedaan besaran tunjangan ini dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti masa kerja, golongan pangkat, dan salah satu yang menjadi pengaruh dari besaran tunjangan yang diberikan oleh instansi kepada PPPK juga dipengaruhi oleh kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi. Sama dengan Kementerian Luar Negeri, pemberian tunjangan kepada PPPK di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif didasari oleh peraturan instansi dan penyesuaian yang dilakukan oleh instansi terkait. Tidak hanya Kementerian Pariwisata, Kementerian Luar Negeri juga kemudian memiliki perhitungan serta ketentuan sendiri terkait tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada tenaga kerja PPPK di instansinya, hal ini tentu ditetapkan atas berbagai macam prinsip yang dimiliki oleh kemlu dan juga berbagai macam pertimbangan yang ada.

Dari tunjangan yang diberikan, PPPK di Kementerian Luar Negeri dan juga Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dengan jenjang kelulusan S1 atau setara dengan golongan IX yang berkisar Rp8.173.920,00/bulan di kemenlu dan pendapatan di kemenparekraf yang besar kisarannya sekitar Rp8.081.650,00/bulan sampai Rp8.821.650,00/bulan, maka jika dilihat dari survei biaya hidup (SBH) di DKI Jakarta dapat dikatakan besaran pendapatan PPPK di kemenlu ataupun kemenparekraf tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), biaya hidup di DKI Jakarta menduduki posisi pertama, informasi ini bersumber dari hasil survei biaya hidup (SBH) di mana DKI Jakarta jumlah total rata-rata SBH per rumah tangganya berdasarkan survei menembus angka Rp14.880.000,00/bulan, biaya hidup ini merupakan yang tertinggi di Indonesia.

Dilansir dari situs CNBC Indonesia terkait rincian biaya-biaya yang dikeluarkan setiap bulannya oleh masing-masing individu di DKI Jakarta yang pertama terdapat biaya perumahan, air,

listrik, dan bahan bakar rumah tangga sebesar Rp3.195.697,00/bulan ; kedua, terdapat biaya makanan, minuman, dan tembakau sebesar Rp2.785.136,00/bulan ; ketiga, terdapat biaya transportasi sebesar Rp2.002.249,00 ; keempat, terdapat biaya informasi, komunikasi, dan keuangan sebesar Rp1.030.944,00/bulan ; kelima, terdapat biaya pendidikan Rp959.889,00/bulan ; keenam, terdapat biaya perawatan pribadi, dan jasa lainnya sebesar Rp958.555,00/bulan; ketujuh, terdapat biaya perlengkapan, peralatan, dan pemeliharaan rutin rumah tangga sebesar Rp940.042,00/bulan ; kedelapan, terdapat biaya pakaian dan alas kaki sebesar Rp760.122,00/bulan ; kedelapan terdapat biaya kesehatan sebesar Rp485.611,00/bulan ; dan yang terakhir terdapat biaya rekreasi, olahraga, dan budaya sebesar Rp288.087,00/bulan. Dari rincian besaran biaya hidup di DKI Jakarta dapat kita ketahui bahwa biaya hidup di DKI Jakarta tidaklah murah dan tergolong sangat tinggi apabila dibandingkan dengan daerah-daerah lainnya yang ada di Indonesia.

Hal ini kemudian sesuai dengan survei yang dilakukan Kementerian PAN-RB, terdapat 82% PPPK yang merasa gaji yang mereka terima belum tercukupi dan sulit untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tidak hanya kesejahteraan ekonomi, terdapat 91% PPPK yang tidak mendapatkan jaminan sosial, dan sebanyak 78% PPPK tidak mendapatkan prospek karir yang jelas. Lebih lanjut, survei yang dilakukan PAN-RB dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Kesejahteraan Ekonomi**

Sebelum disahkannya UU ASN tahun 2023, banyak pegawai PPPK menghadapi berbagai tantangan terkait kesejahteraan mereka. Survei Menunjukkan bahwa sekitar 82% pegawai PPPK merasa gaji yang mereka terima belum mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini

mencerminkan adanya ketidakpuasan signifikan di kalangan pegawai PPPK mengenai tingkat kompensasi yang mereka terima. Selain itu, terdapat kekhawatiran yang luas mengenai kurangnya jaminan pensiun dan tunjangan yang setara dengan PNS. Sebelum revisi UU ASN, PPPK tidak memiliki hak atas jaminan pensiun, yang membuat banyak dari mereka merasa tidak aman mengenai masa depan finansial mereka setelah pensiun. Jaminan hari tua dan jaminan sosial lainnya juga menjadi isu penting yang sering diangkat dalam diskusi mengenai kesejahteraan PPPK. Banyak pegawai PPPK juga mengeluhkan bahwa tunjangan yang mereka terima tidak setara dengan PNS, meskipun tanggung jawab dan beban kerja mereka sering kali serupa. Hal ini menciptakan perasaan ketidakadilan dan demotivasi di kalangan pegawai PPPK.

Dengan adanya revisi UU ASN tahun 2023, yang sekarang memberikan PPPK hak atas jaminan pensiun, jaminan hari tua, serta berbagai tunjangan dan fasilitas yang setara dengan PNS, diharapkan permasalahan ini dapat teratasi. Revisi ini mencakup hak atas gaji, tunjangan, cuti, pengembangan kompetensi, dan perlindungan, yang sebelumnya hanya dinikmati oleh PNS. Perubahan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan finansial PPPK tetapi juga memberikan mereka rasa keamanan dan motivasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hanya 27% pegawai PPPK yang merasa tunjangan yang diterima cukup memadai.

Sebelum disahkannya UU ASN tahun 2023, terdapat sejumlah besar pegawai PPPK yang merasa kesejahteraan mereka belum memadai. Data menunjukkan bahwa sekitar 75% pegawai PPPK mengharapkan adanya peningkatan gaji dan tunjangan yang setara dengan PNS. Ketidakpuasan ini mencerminkan adanya kebutuhan

mendesak untuk meningkatkan kompensasi dan kesejahteraan finansial para pegawai PPPK.

Selain isu gaji, tunjangan menjadi salah satu aspek yang paling sering dikeluhkan oleh pegawai PPPK. Mereka mengharapkan tunjangan yang setara dengan PNS, termasuk tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas lainnya yang dapat meningkatkan kualitas hidup mereka. Tuntutan ini semakin diperkuat oleh fakta bahwa tanggung jawab dan beban kerja pegawai PPPK sering kali sebanding dengan PNS, namun kompensasi yang mereka terima tidak mencerminkan hal tersebut.

Keluhan lain yang sering muncul adalah mengenai ketidakpastian jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Sebelum revisi UU ASN, pegawai PPPK tidak mendapatkan hak ini, yang menimbulkan kekhawatiran tentang masa depan finansial mereka setelah pensiun. Dengan disahkannya UU ASN 2023, kini PPPK berhak mendapatkan jaminan pensiun dan jaminan hari tua, memberikan mereka rasa aman yang lebih baik.

## 2. Jaminan Sosial

Survei menunjukkan bahwa sekitar 91% pegawai PPPK belum memiliki jaminan kesehatan yang memadai. Hal ini menimbulkan kekhawatiran besar karena kesehatan adalah aspek fundamental dalam kesejahteraan pegawai. Kekurangan dalam jaminan kesehatan ini berarti banyak pegawai PPPK harus menanggung biaya kesehatan mereka sendiri, yang bisa menjadi beban finansial yang signifikan. Selain itu, hanya 12% pegawai PPPK yang merasa terjamin dalam hal jaminan hari tua. Kurangnya kepastian tentang masa depan finansial mereka setelah pensiun membuat banyak pegawai merasa tidak aman. Jaminan hari tua yang tidak memadai ini menyebabkan

kecemasan di antara pegawai PPPK mengenai bagaimana mereka akan mendukung diri mereka sendiri setelah mereka berhenti bekerja.

Sebanyak 83% pegawai PPPK mengharapkan adanya perbaikan sistem jaminan sosial yang setara dengan PNS. Harapan ini mencerminkan kebutuhan mendesak untuk reformasi yang dapat memberikan pegawai PPPK akses ke berbagai bentuk perlindungan sosial, seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian, yang setara dengan yang diterima oleh PNS. Dengan disahkannya UU ASN 2023, terdapat perubahan signifikan yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai PPPK. Reformasi ini mencakup hak atas penghasilan yang memadai, tunjangan yang setara, serta jaminan sosial yang komprehensif seperti jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, dan kematian.

## 3. Prospek Karir

Sebelum disahkannya UU ASN tahun 2023, pegawai PPPK menghadapi berbagai tantangan yang signifikan terkait prospek karir dan pengembangan kompetensi mereka. Survei menunjukkan bahwa sekitar 78% pegawai PPPK merasa belum memiliki prospek karir yang jelas. Ketidakpastian ini membuat banyak pegawai merasa ragu akan masa depan profesional mereka dalam posisi PPPK. Mereka merasa sulit melihat jalur kenaikan pangkat atau kesempatan pengembangan diri yang setara dengan PNS. Selain itu, hanya 31% pegawai PPPK yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka. Banyak pegawai merasa tidak mendapatkan cukup dukungan atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, yang esensial untuk meningkatkan kemampuan dan performa kerja mereka. Hal ini menciptakan rasa frustrasi dan

demotivasi di kalangan pegawai PPPK, yang melihat peluang pengembangan mereka sebagai sesuatu yang terbatas.

Sebanyak 89% pegawai PPPK menginginkan adanya jenjang karir yang lebih jelas dan terbuka. Mereka berharap adanya sistem yang memungkinkan mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka dengan lebih transparan dan adil. Keinginan ini mencerminkan kebutuhan mendesak untuk reformasi yang dapat menyediakan jalur karir yang jelas, termasuk kesempatan untuk promosi dan pengembangan profesional yang setara dengan yang dinikmati oleh PNS.

Di sisi lain, PPPK di Indonesia diberikan hak untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan diri. Data menunjukkan, terdapat beberapa *training* atau pelatihan yang sudah didapatkan oleh PPPK sebelum adanya UU ASN Tahun 2023 adalah:

### **1. Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa**

Pada tahun 2021, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) menyelenggarakan pelatihan pengadaan barang dan jasa bagi 500 PPPK di Provinsi Jawa Tengah. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi PPPK dalam mengelola pengadaan barang dan jasa di instansi mereka. Langkah ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengadaan barang dan jasa, yang merupakan aspek penting dalam pelayanan publik.

Pelatihan tersebut mencakup berbagai materi penting, seperti prosedur pengadaan, regulasi yang terkait, serta penggunaan sistem elektronik dalam proses pengadaan. Dengan pelatihan ini, diharapkan

para PPPK dapat menjalankan tugas pengadaan dengan lebih efektif dan efisien, serta mengurangi risiko terjadinya penyimpangan atau korupsi. Program pelatihan ini juga memberikan kesempatan kepada PPPK untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka, yang sejalan dengan tujuan Kementerian PANRB untuk meningkatkan kualitas aparatur sipil negara secara keseluruhan. Dengan keterampilan yang ditingkatkan, PPPK diharapkan dapat berkontribusi lebih baik dalam upaya pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan transparan.

### **2. Pelatihan Manajemen Keuangan**

Pada tahun 2019, Kementerian Keuangan bekerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) menyelenggarakan pelatihan manajemen keuangan bagi 300 PPPK di Provinsi Kalimantan Timur. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali peserta dengan kemampuan pengelolaan anggaran dan pertanggungjawaban keuangan yang diperlukan dalam tugas sehari-hari mereka.

Pelatihan tersebut mencakup berbagai topik penting, termasuk dasar-dasar pengelolaan anggaran, prinsip-prinsip akuntansi pemerintahan, serta teknik-teknik dalam menyusun laporan keuangan yang akurat dan transparan. Dengan memahami proses ini, PPPK dapat memastikan bahwa penggunaan dana publik dilakukan dengan cara yang efisien dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Selain itu, pelatihan ini juga menekankan pentingnya akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Peserta dilatih untuk mampu menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan, yang merupakan aspek penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah.

### **3. Pelatihan Pelayanan Publik**

Pelatihan pelayanan publik yang



diadakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) bagi 800 PPPK di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2022 adalah langkah yang sangat baik untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan PPPK dapat lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Pelatihan semacam ini biasanya mencakup berbagai aspek, seperti komunikasi efektif, penyelesaian masalah, manajemen waktu, dan peningkatan kompetensi teknis sesuai dengan bidang masing-masing. Dengan demikian, PPPK akan lebih siap dan mampu menghadapi berbagai tantangan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan bagi masyarakat.

Hal di atas menggambarkan kondisi yang terjadi dan dialami oleh PPPK sebelum adanya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. Dari kondisi ini, kesejahteraan PPPK masih tidak terlaksana secara menyeluruh dan kesejahteraannya masih tidak terjamin dengan baik. Tidak hanya itu, banyak juga diantara mereka yang tidak cukup dengan penghasilan yang sudah di dapatkan. Oleh karena itu, UU ASN Tahun 2023 diharapkan dapat memberikan kesejahteraan bagi PPPK melalui Undang-Undang terbaru dan peraturan pelaksana lebih lanjut.

### **Perbedaan Undang-Undang ASN Tahun 2014 dan 2023 tentang PPPK**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mendapatkan hak pendapatan yang berupa gaji dan tunjangan dengan besaran yang sama seperti ASN. Pengaturan terkait dengan hak PPPK terdapat pada Pasal 22 UU Nomor 5 tahun 2014, yaitu 2 PPPK berhak mendapatkan gaji dan tunjangan; Cuti; perlindungan; dan pengembangan

kompetensi. Selanjutnya di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 pada Bagian Keempat mengenai Manajemen PPPK dijabarkan terkait dengan gaji dan tunjangan, perlindungan serta pengembangan kompetensi yang menjadi hak PPPK.

Pada dasarnya dalam UU ini pada pasal 101, dijelaskan bahwa pemerintah diwajibkan untuk membayar gaji yang kayak dengan berdasarkan kepada beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko yang dihadapi. Selain itu, dijelaskan pula bahwa PPPK dapat menerima tunjangan. Lebih lanjut dalam pasal 102 dijelaskan bahwa PPPK juga memiliki kesempatan untuk pengembangan kompetensi yang direncanakan yang kemudian hasilnya dijadikan sebuah bahan untuk mengevaluasi. Pasal 103 kemudian dijelaskan bahwa PPPK berhak atas penghargaan seperti tanda kehormatan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan untuk menghadiri acara resmi. Tidak hanya penghargaan, pasal ini kemudian mengatur mengenai sanksi yang dijatuhkan kepada PPPK dengan cara pemutusan hubungan apabila sanksi yang diterima merupakan sanksi berat.

Di Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 diketahui bahwa bagi PPPK terdapat kompensasi yang berbeda, yaitu tidak mendapatkan jaminan pensiun. Dengan adanya perbedaan kompensasi antara PPPK dengan ASN terkait jaminan pensiun, ini bertentangan dengan tujuan sistem jaminan sosial nasional yang memastikan bahwa setiap peserta dan keluarganya memiliki kebutuhan dasar hidup yang layak terpenuhi. Setelah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 berlaku, pertanyaan mengenai jaminan pensiun bagi PPPK telah terjawab. Dalam undang-undang tersebut, pengaturan terkait jaminan sosial, termasuk jaminan pensiun, tidak membedakan antara PNS dan PPPK.

Dalam UU ini dijelaskan lebih lanjut mengenai keduanya menggunakan frasa ASN yang mencakup PPPK dan PNS di

dalamnya. Dijelaskan lebih lanjut bahwa keduanya berhak untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan seperti penghasilan, tunjangan, jaminan sosial, fasilitas, lingkungan kerja, bantuan hukum, pengembangan diri, dan penghargaan yang bentuknya motivasi. Meskipun demikian, dijelaskan lebih lanjut bahwa dalam pemberian penghargaan dan pengakuan dapat disesuaikan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan negara saat itu.

Dari penjelasan di atas kemudian dapat dilihat bahwasanya dengan adanya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023, pegawai dengan perjanjian kerja atau PPPK memiliki posisi yang setara dengan PNS. Hal ini ditunjukkan dengan adanya *benefit* atau jaminan yang diberikan kepada PNS yang juga kemudian diberikan kepada PPPK. Dengan adanya kesetaraan dalam pemberian *benefit* yang sebelumnya tidak dijelaskan dalam UU Tahun 2014 menunjukkan adanya usaha yang dilakukan pemerintah dalam rangka membenahi kesejahteraan pegawai dengan perjanjian kerja. Meskipun dalam pelaksanaannya, PPPK berhak atas jaminan pensiun, tetapi skema pemberiannya berbeda dengan PNS. PNS mendapatkan jaminan pensiunnya dengan menggunakan Iuran Pasti sedangkan PPPK menggunakan skema program iuran manfaat pasti secara langsung.

Tidak hanya itu, dalam UU ASN Tahun 2023 dijelaskan mengenai pelatihan dan pengembangan diri yang dapat dilakukan oleh PPPK dan dijelaskan pula jenis mana yang bisa didapatkan. Terlebih lagi dijelaskan di dalam UU ini bahwasanya PPPK berhak atas penghargaan baik secara finansial maupun non finansial.

#### **Kondisi Kesejahteraan PPPK Sebelum dan Sesudah Undang-Undang ASN 2023**

Sebelum penerapan Undang-

Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) pada tahun 2023, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Perorangan (PPPK) menghadapi berbagai tantangan dalam hal kesejahteraan dan keamanan kerja. Mereka sering kali dipekerjakan dengan kontrak sementara, tanpa tunjangan seperti pensiun dan asuransi kesehatan seperti yang dinikmati oleh pegawai negeri sipil (PNS). Kurangnya jaminan pekerjaan membuat PPPK sulit untuk merencanakan masa depan mereka dan berinvestasi dalam pengembangan diri (Andari, 2023).

Dengan berlakunya UU ASN pada tahun 2023, perubahan signifikan diharapkan akan terjadi dalam perlakuan dan kebijakan mengenai PPPK. UU yang baru ini bertujuan untuk mengatasi masalah ketidakpastian kerja, kurangnya tunjangan, dan jenjang karir yang tidak menentu yang dihadapi oleh para pekerja PPPK. Dengan mengatur status, hak, kewajiban, dan jenjang karir mereka, pemerintah bermaksud untuk menyediakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan kondusif bagi para pegawai ini. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pegawai PPPK menerima perlakuan yang adil dan pengakuan atas kontribusinya dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Setelah disahkan UU ASN 2023, terjadi perubahan besar dalam kesejahteraan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

1. Pertama, hak pensiun menjadi salah satu perubahan utama. Sebelum UU ASN 2023, PPPK tidak memiliki jaminan pensiun, yang berarti mereka tidak memiliki hak untuk pensiun setelah masa kerja. Namun PPPK kini memiliki hak pensiun yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS), menghilangkan ketidaksetaraan yang sebelumnya ada. Hal ini memberikan jaminan yang lebih baik bagi masa depan keuangan PPPK setelah pensiun (BKPSDM, 2024)
2. Selain itu, sebelum diberlakukannya UU ASN 2023, PPPK tidak terjamin secara penuh, dengan penghasilan yang

berbeda dengan PNS dan tidak memiliki fasilitas jaminan sosial yang sama. UU ASN 2023 memberikan penghargaan dan fasilitas tambahan untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan para Pegawai ASN, termasuk PPPK. Penghargaan ini bisa berupa insentif kinerja, fasilitas kesehatan tambahan, atau program-program lain yang mendukung kesejahteraan mereka (BKPSDM, 2024).

3. Adapun mengenai status kepegawaian, sebelumnya PPPK juga tidak memiliki status kepegawaian yang tetap, sehingga tidak memiliki kepastian dalam jabatan dan masa kerja. Setelah UU ASN 2023 PPPK sekarang memiliki status kepegawaian yang tidak tetap namun memiliki kejelasan kontrak kerja. Hal ini memungkinkan mereka untuk tetap dalam posisi jabatan yang sama tanpa harus merubahnya, seperti tidak dapat mengajukan diri menjadi kepala sekolah atau pindah lokasi bertugas. Meskipun demikian, hal ini juga bisa dianggap sebagai kelemahan karena kurangnya fleksibilitas dalam pengembangan karir (Yustika, 2024).
4. Selain itu, UU ASN 2023 menghapuskan perbedaan hak antara PNS dan PPPK. Artinya, PPPK kini memiliki hak yang sama dengan PNS tanpa adanya pengaturan yang berbeda antara kedua kelompok ini. Hal ini menciptakan kesetaraan yang lebih besar dalam hal hak dan perlakuan di tempat kerja (BKPSDM, 2024)

Secara keseluruhan, UU ASN 2023 membawa perubahan yang signifikan pada kesejahteraan PPPK dengan memberikan hak pensiun yang setara, penghargaan tambahan, serta status kepegawaian yang lebih stabil dan setara dengan PNS. Meski demikian, implementasi dan efek nyata dari perubahan ini dapat bervariasi

tergantung pada kebijakan pemerintah dan faktor-faktor lainnya.

### **Implementasi Undang-Undang ASN 2023**

Undang-Undang ASN Tahun 2023 ini baru disahkan pada akhir Oktober tahun 2023 lalu, sehingga kemudian masih tergolong sebagai sebuah kebijakan yang baru. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya masih terdapat penyesuaian yang dilakukan instansi-instansi terkait mengenai UU ASN Tahun 2023 ini. Beberapa penyesuaian yang dilakukan diantaranya adalah penyesuaian internal antara peraturan yang ada di dalam instansi dengan UU ASN sehingga meminimalisir kesalahan yang akan dilaksanakan. Salah satu perubahan yang diatur dalam UU ASN ini adalah perubahan mengenai skema pemberian gaji yang kemudian juga melibatkan kondisi keuangan, sehingga perlu adanya pertimbangan yang lebih mendalam.

Tidak hanya itu, penyesuaian juga dilakukan terhadap pegawai non asn yang kemudian penetapannya dibatasi hingga Desember tahun 2024. Sehingga instansi terkait diharapkan dapat menyelesaikan penyesuaian atau penataan pada pegawai non asn sebelum Desember tahun 2024. Karena penetapan inilah maka implementasi secara menyeluruh kepada seluruh instansi terkait terhadap Undang-Undang ASN Tahun 2023 ini belum dilaksanakan karena masih terdapat penyesuaian yang memang diamanahkan oleh pemerintah. Selanjutnya, hal lain yang membuat pengimplementasian dari Undang-Undang ini belum dilaksanakan secara menyeluruh adalah karena masih belum tersedianya peraturan turunan yang memberikan gambaran atau pelaksanaan secara lebih mendalam sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Dilansir dari beberapa sumber, Kementerian PAN-RB sedang dalam proses melakukan pembuatan peraturan turunan untuk UU ASN tahun 2023 ini. Peraturan turunan ini diperlukan karena salah satu hal yang akan

digambarkan lebih jelas di dalamnya adalah mengenai kesejahteraan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau PPPK dan hal lain yang menyangkut PPPK. Oleh karena itulah, dalam pengimplementasiannya, Undang-Undang ini masih belum dilaksanakan sepenuhnya karena masih banyak penyesuaian dan belum adanya peraturan turunan yang menjelaskan Undang-Undang ini.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dengan disahkannya Undang-Undang ASN tahun 2023, terbuka harapan besar untuk peningkatan kondisi dan kesejahteraan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sebelumnya, PPPK menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan, seperti kurangnya jaminan pekerjaan dan tunjangan, ketidakpastian dalam jenjang karir, serta ketidakjelasan dalam status kepegawaian mereka. Namun, dengan adanya revisi undang-undang ini, berbagai perubahan substansial diharapkan dapat membawa dampak positif bagi PPPK, memperbaiki kondisi mereka secara keseluruhan.

Salah satu perubahan utama yang diamanatkan oleh Undang-Undang ASN 2023 adalah terkait dengan jaminan pensiun bagi PPPK. Sebelumnya, PPPK tidak memiliki hak atas pensiun, yang menjadi salah satu perbedaan signifikan antara PPPK dan PNS. Namun, dengan adanya revisi Undang-Undang ini, pegawai PPPK kini memiliki hak pensiun yang setara dengan PNS. Hal ini membawa konsekuensi yang signifikan, menghilangkan ketidakpastian masa depan keuangan PPPK setelah pensiun dan memberikan kepastian yang lebih baik dalam perencanaan masa depan mereka.

Selain itu, Undang-Undang ASN 2023 juga menyediakan penghargaan

dan fasilitas tambahan bagi PPPK, sejalan dengan upaya untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka. Ini bisa berupa insentif kinerja, fasilitas kesehatan tambahan, atau program-program lain yang mendukung kesejahteraan PPPK. Dengan demikian, PPPK tidak hanya akan mendapatkan perlakuan yang lebih adil, tetapi juga pengakuan atas kontribusi mereka dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Lebih lanjut, terdapat juga permasalahan mengenai pegawai tidak tetap atau pegawai honorer tidak berhenti. Setelah menjadi PPPK, permasalahan baru pun muncul. Salah satunya adalah adanya ketimpangan pada kesejahteraan antara PPPK dengan PNS. Seperti, Kesenjangan kesejahteraan antara PPPK dan PNS, Kurangnya kepastian dan jaminan kesejahteraan, Tunjangan yang tidak merata, dan Pendapatan tidak mencukupi kebutuhan hidup. Lalu, terdapat juga perbedaan besaran tunjangan PPPK di antar instansi bahkan untuk golongan yang sama, seperti halnya untuk golongan VII di Kementerian Luar Negeri mendapatkan tunjangan sebesar Rp3.932.820,00, sementara Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dengan golongan yang sama mendapat tunjangan sebesar Rp3.032.700,00 sampai Rp3.860.400,00. Meskipun demikian, tunjangan yang didapatkan oleh PPPK di Kemenlu maupun Kemenparekraf tetap tidak cukup memenuhi Standar Biaya Hidup (SBH) DKI Jakarta, yaitu sebesar Rp14.880.000,00/bulan. Hal tersebut sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Kementerian PAN-RB, yang menyatakan terdapat 82% PPPK merasa gaji yang mereka dapatkan belum tercukupi dan merasa sulit untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tidak hanya dalam hal kesejahteraan ekonomi, hasil survei juga mendapatkan 91% PPPK yang tidak mendapatkan jaminan sosial, dan sebanyak 78% PPPK merasa tidak mendapatkan prospek karir yang jelas.

Tetapi di sisi lain PPPK di Indonesia

mendapatkan beberapa pelatihan atau *training* seperti, Pelatihan Pengadaan Barang dan Jasa pada tahun 2021, yang diselenggarakan oleh Kementerian PAN-RB untuk 500 PPPK di Provinsi Jawa Tengah, Lalu, Pelatihan Manajemen Keuangan pada tahun 2019, oleh Kementerian Keuangan yang bekerja sama dengan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) untuk 300 PPPK di Provinsi Kalimantan Timur, dan Pelatihan Pelayanan Publik pada tahun 2022 yang diselenggarakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk 800 PPPK di Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya, perubahan dalam status kepegawaian juga menjadi salah satu fokus utama Undang-Undang ASN 2023. Meskipun status kepegawaian mereka masih tidak tetap, UU ini memberikan kejelasan dalam kontrak kerja yang menjamin stabilitas jabatan dan masa kerja. Hal ini berarti PPPK tidak perlu khawatir akan mutasi atau perubahan jabatan yang tidak diinginkan, seperti perpindahan lokasi bertugas. Selain itu, UU ini menghapuskan perbedaan hak antara PNS dan PPPK, yang di mana akan menciptakan kesetaraan yang lebih besar dalam hal hak dan perlakuan di tempat kerja.

Namun, Implementasi dari Undang-Undang ASN 2023 masih dalam proses penyesuaian dan pembentukan peraturan turunan yang mendukung. Meskipun undang-undang ini telah disahkan, masih dibutuhkan waktu dan upaya untuk menyelaraskan kebijakan dan prosedur di tingkat instansi pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- PENGUMUMAN* *NOMOR:*  
*PENGUMUMAN/00087/KP/09/*  
*2023/24 SELEKSI PENGADAAN*  
*PEGAWAI PEMERINTAH*  
*DENGAN PERJANJIAN KERJA*
- KEMENT. (2023, September 16). e-Recruitment - Kementerian Luar Negeri RI. Retrieved May 20, 2024, from <https://e-casn.kemlu.go.id/assets/lib/00087-Pengumuman%20Pembukaan%20PPPK%20Kemlu%20TA%202023-signed-rev.pdf>
- (2023, August 13). Alasan dan Tujuan Dibentuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja – Blog UI An Nur Lampung. Retrieved May 13, 2024, from <https://an-nur.ac.id/blog/alasan-dan-tujuan-dibentuknya-pegawai-pemerintah-dengan-perjanjian-kerja.html>
- 29 Ribu Orang Lulus PPPK Kemenag 2022, Ini Gaji PPPK Berdasarkan Golongannya. (2023, June 9). Databoks. Retrieved May 20, 2024, from <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2023/06/09/29-ribu-orang-lulus-pppk-kemenag-2022-ini-gaji-pppk-berdasarkan-golongannya>
- Andai, Anugerah Dwian. (2023). *RUU ASN 2023: Begini Skema Baru Gaji PNS dan PPPK 2023*.
- Apakah PPPK Bisa Naik Golongan? Ini Jawabannya. (2024, January 9). kumparan. Retrieved May 20, 2024, from <https://kumparan.com/berita-bisnis/apakah-pppk-bisa-naik-golongan-ini-jawabannya-21vyg4WwbMs/full>
- Aipassa, J. (2022, May 21). Berapa Gaji PPPK untuk S1 dan Tunjangannya? iNews. Retrieved May 20, 2024, from <https://www.inews.id/finance/bisnis/berapa-gaji-pppk-untuk-s1-dan-tunjangannya>
- Artisa, R. A. (2017). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Review terhadap UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pembangunan dan kebijakan publik*, 6(1), 33-42.
- BAB, I. Ketentuan Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara

- Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) menegaskan bahwa Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan sepenuhnya menurut Undang-Undang Dasar. Penegasan kedaulatan berada di tangan rakyat menunjukkan bahwa paham negara kita adalah demokrasi dimana the government of the.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2024). Menuju Kesetaraan: UU Nomor 20 Tahun 2023 dan Hak Pensiun bagi Semua Pegawai ASN.
- Biaya Hidup di Jakarta Mahal Rp 15 Juta/Bulan, Buat Apa Aja? (2023, December 15). CNBC Indonesia. Retrieved May 20, 2024, from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20231215130850-16-497646/biaya-hidup-di-jakarta-mahal-rp-15-juta-bulan-buat-apa-aja>
- Dadang, S. (2015). Penjabaran UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Di Instansi Ini Tukin PPPK Menggiurkan, Bandingan dengan Gapok, Bukan Kemenkeu. (2023, October 5). JPNN.com. Retrieved May 20, 2024, from <https://m.jpnn.com/news/di-instansi-ini-tukin-pppk-menggiurkan-bandingan-dengan-gapok-bukan-kemenkeu?page=3>
- Faedlulloh, D. (2015). Kerja Dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. *Jurnal Civil Service*, 9(2), 1-12.
- Fahrani, N. S. (2020). Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Manajemen Asn. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(2 November), 65-74.
- Gede Bhayu Dananjaya. (n.d.). *PENGARUH KESEJATERAAN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PELAYANAN DATA KEPENDUDUKAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KOTA BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT*.
- Handini, W. P. (2020). Problematika Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pemerintah. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(4), 501-518.
- Indonesia, P. R. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Indonesia, P. R. (2018). Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Peratur. Pemerintah Republik Indonesia., no. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, 1-64.
- Kemenparekraf. (2023, September 21). *Pengumuman Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Tahun Anggaran 2023*. Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Retrieved May 20, 2024, from <https://kemenparekraf.go.id/pengumuman/pengumuman-pengadaan-pegawai-pemerintah-dengan-perjanjian-kerja-kementerian-pariwisata-dan-ekonomi-kreatifbadan-pariwisata-dan-ekonomi-kreatif-tahun-anggaran-2023>
- Kementerian Keuangan. (n.d.). *Beberapa Hal Baru Yang Perlu Diketahui Dalam UU Nomor 20 Tahun 2023*

- tentang Aparatur Sipil Negara*. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Retrieved May 10, 2024, from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-kalbar/baca-artikel/16564/Beberapa-Hal-Baru-Yang-Perlu-Diketahui-Dalam-UU-Nomor-20-Tahun-2023-tentang-Aparatur-Sipil-Negara.html>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). (2020). Kementerian PANRB Akan Merekrut PPPK Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
- Kewajiban Perusahaan Menyediakan dan Melaporkan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja*. (2021, March 24). Hukumonline. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.hukumonline.com/klitik/a/kewajiban-perusahaan-menyediakan-dan-melaporkan-fasilitas-kesejahteraan-pekerja-lt605ac33b55785/>
- Lembaga Administrasi Negara. (2022). Pelatihan Pelayanan Publik bagi Pegawai PPPK di Provinsi Jawa Barat. Diakses dari <https://lan.go.id>
- Level PNS Sama Tapi Gaji di SSCASN 2023 Beda, Ini Alasannya!* (2023, September 20). CNBC Indonesia. Retrieved May 20, 2024, from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20230920162509-4-474130/level-pns-sama-tapi-gaji-di-sscasn-2023-beda-ini-alasannya>
- (n.d.). Retrieved May 13, 2024, from <https://kemnaker.go.id/news/detail/pkb-beri-kepastian-hukum-dan-tingkatan-kesejahteraan-pekerja>
- Mastina Maksin, M., & Fiqri Akbaruddin Hadi, F. (2022). Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 5 Tahun 2014.
- Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai*. (n.d.). Journal Unair. Retrieved May 13, 2024, from <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-admpf947b2269efull.pdf>
- Ondang Surjana, N. P. M. (2016). *KEDUDUKAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DALAM SISTEM KEPEGAWAIAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)* (Doctoral dissertation, FAKULTAS HUKUM).
- Penyebab Tingginya Biaya Hidup di Jakarta yang Capai Rp15 Juta Bulan*. (2023, December 15). Okezone Economy. Retrieved May 20, 2024, from <https://economy.okezone.com/read/2023/12/15/622/2939464/penyebab-tingginya-biaya-hidup-di-jakarta-yang-capai-rp15-juta-bulan>
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.
- Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Peraturan Tentang Kesejahteraan Pegawai yang Harus Diketahui*. (n.d.). Gramedia. Retrieved May 13, 2024, from <https://www.gramedia.com/literasi/peraturan-tentang-kesejahteraan-pegawai/>
- Pynes, J. (2009). *Human Resources Management for Public and*

*Nonprofit Organizations: A Strategic Approach*. Wiley.

- Qomarani, L. N. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia. *Cepalo*, 4(2), 95-110.
- Reddick, C. G., & Coggburn, J. D. (2008). *Handbook of Employee Benefits and Administration* (C. G. Reddick & J. D. Coggburn, Eds.). Taylor & Francis Group
- Survei BPS: Biaya Hidup di Jakarta Rp14,8 Juta, Tertinggi di RI*. (2023, December 13). CNN Indonesia. Retrieved May 20, 2024, from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231212183921-532-1036348/survei-bps-biaya-hidup-di-jakarta-rp148-juta-tertinggi-di-ri>
- Sutanto, B., & Ramadhani, S. (2022). Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Melalui Pelatihan Pegawai PPPK. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 123-135.
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, UU 20 Tahun 2023 LN No.141 Tahun 2023, TLN No. 6897, Pasal 21*. (n.d.).
- Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, UU 5 Tahun 2014 LN No. 6 Tahun 2013, TLN No. 5494, Pasal 22. UUASN*. (n.d.).