



Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora
Vol. 01 No. 2, Oktober 2022, 122-129
e-ISSN: 2829-4831 | p-ISSN: 2829-4955

Eksistensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018

The Existence of Government Employee Under Work Agreement in Review of Government Regulation Number 49 of 2018

Deni Jaya Saputra ✉ Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

✉ denijayas0880@gmail.com

ABSTRACT

Bureaucratic reform is significant for the achievement of development and excellent public services. At this time, the government issued a policy to abolish the honorary system and replace it with government employees under a work agreement (PPPK). The presence of PPPK as a civil servant (ASN) is to increase employee resources professionally and competently so that they can keep up with the times and apply various technology applications. PPPK is also entitled to a salary and several allowances as regulated in Article 4 Section 2 of Presidential Regulation Number 98 of 2020 concerning First Personnel Salaries and Allowances. Its states that the PPPK allowance consists of: a. family allowance; b. food allowance; c. structural position allowance; d. functional position allowance; or e. other allowances.

Keywords: Civil Servant; Government Employee Under Work Agreement; Welfare.

ABSTRAK

Reformasi birokrasi menjadi sangat penting bagi tercapainya pembangunan dan pelayanan publik yang prima. Saat ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk menghapus sistem honorer dan menggantinya dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Eksistensi PPPK sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah untuk meningkatkan sumber daya pegawai secara profesional dan kompeten agar dapat mengikuti perkembangan zaman dan menerapkan berbagai aplikasi teknologi. PPPK juga berhak atas gaji dan beberapa tunjangan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Ayat 2 Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Personil Pertama. Disebutkan bahwa tunjangan PPPK terdiri dari: a. tunjangan keluarga; b. tunjangan makan; c. tunjangan jabatan struktural; d. tunjangan jabatan fungsional; atau e. tunjangan lainnya.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara; Kesejahteraan; Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Received: 25 Agustus 2022 Revised: 13 September 2022 Published: 18 Oktober 2022

Copyright ©2022, Deni Jaya Saputra
Published by Madrasah Aliyah Negeri 4 Kota Pekanbaru
This is an open-access article under the [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) International
DOI: [10.56113/takuana.v1i2.38](https://doi.org/10.56113/takuana.v1i2.38)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia di pemerintahan identik dengan birokrasi. Di Indonesia birokrasi telah memainkan peran penting dalam kehidupan. Khususnya setelah reformasi politik nasional pada tahun 1998, upaya mereformasi manajemen pemerintahan terus dilakukan untuk meningkatkan efisiensi birokrasi. Dalam sebuah negara sebenarnya birokrasi merupakan mesin pembangunan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, reformasi birokrasi menjadi sangat penting bagi tercapainya pembangunan dan pelayanan publik yang prima.¹ Perubahan secara global telah memacu persaingan yang semakin tajam di berbagai sektor baik di regional maupun nasional. Untuk mendukung persaingan tersebut, aspek budaya dan birokrasi dalam pelayanan publik perlu mendapat perhatian khusus.

Budaya kerja pegawai sangat bermanfaat dalam menunjang kegiatan organisasi pemerintahan (birokrasi) untuk membangun kembali citra positif aparat pemerintah yang sangat terpuruk. Melalui budaya kerja yang kuat diharapkan citra organisasi pemerintahan (birokrasi) di mata publik baik eksternal publik maupun internal publik semakin positif dan pada akhirnya organisasi pemerintahan (birokrasi) mendapat dukungan dari publik sehingga mampu bersaing di tingkat nasional maupun global. Instansi pemerintah sebagai organisasi publik dituntut untuk memiliki pelayanan yang baik, sehingga pada gilirannya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi, tujuan tersebut hanya dapat dicapai jika pegawai pemerintah memiliki budaya kerja yang baik berupa disiplin, kemampuan baik berupa kemampuan dan keterampilan, bermental baik, berpengabdian teguh, jujur serta daya inisiatif dan kreativitas tinggi sehingga tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.²

Pada saat ini pemerintah masih terus melakukan reformasi birokrasi dengan mengeluarkan kebijakan penghapusan sistem honorer. Melihat fenomena di lapangan sistem ini tidak memiliki jenjang karir atau status yang tidak jelas begitu juga dengan standar pengupahannya juga tidak jelas bahkan gaji yang diterima pegawai honorer di luar kepatutan dan pembayarannya tidak tepat waktu. Penghapusan sistem honorer sudah bergulir sejak lama namun kembali lagi bahwa segala kebijakan harus dijalankan secara perlahan-lahan tapi pasti sehingga pelaksanaannya tersusun rapi. Pegawai honorer akan digantikan dengan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mengingat Indonesia adalah negara hukum sesuai dengan amanat Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentunya setiap mengeluarkan suatu kebijakan harus berdasarkan hukum sehingga eksistensi jelas diakui. Untuk hal tersebut akan penulis jabarkan lebih lanjut dalam jurnal ini yang berjudul: "Eksistensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di tinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja".

METODE

Jenis penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan, yaitu penelitian terhadap data sekunder.³ Sedangkan dilihat dari sifatnya adalah deskriptif analitis yaitu analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik

¹Awang Darumurti Dkk, *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintahan Penerapan Agile Government Di Instansi Pemerintahan*, Samudra Biru, Yogyakarta, 2021. Hal2

² Aras Solong, *Budaya & Birokrasi*, Deepublish, Yogyakarta, 2019. Hal1

³ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014. Hal66

dari suatu data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan yang menjadi sumber utama dalam penelitian. a. Bahan hukum primer penelitian ini adalah: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK, Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan PPPK dan Surat Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah; b. Bahan hukum sekunder sebagian besar berupa buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, disertasi dan jurnal serta hasil penelitian. Selain itu ada juga makalah ilmiah yang diterbitkan oleh lembaga pendidikan.⁴ c. Bahan hukum tersier adalah bahan yang mempunyai fungsi untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang meliputi kamus hukum/bahasa, ensiklopedi, dan lain-lain. Metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode deduktif, yaitu cara penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menuju kepada hal-hal yang bersifat khusus.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Eksistensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di tinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK

Kebijakan (*policy*) umumnya digunakan untuk menyeleksi dan menunjukkan pilihan-pilihan terpenting untuk memperkuat kehidupan, baik dalam kehidupan organisasi pemerintahan maupun privat. Kebijakan harus bebas dari konotasi atau nuansa yang dicakup dalam kata politis (*political*), yang sering diyakini mengandung makna keberpihakan akibat adanya kepentingan. Kebijakan sebuah ketetapan berlaku dan dicirikan oleh perilaku yang konsisten serta berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya (yang terkena kebijakan). Kebijakan publik (*public policy*) adalah serangkaian pilihan yang lebih kurang saling berhubungan (termasuk keputusan yang tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pejabat pemerintah.⁶

Suatu kebijakan dibuat berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Kebijakan yang baik pasti memiliki tujuan yang baik pula. Tujuan yang baik memiliki sekurang-kurangnya tiga kriteria, yaitu diinginkan untuk dicapai, rasional atau realistis, dan berorientasi ke depan. Tujuan yang diinginkan artinya tujuan tersebut dapat diterima oleh banyak pihak, karena kandungan isinya tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang dianut oleh banyak pihak atau mewakili kepentingan mayoritas atau didukung oleh golongan kuat (dominan) dalam masyarakat. Tujuan yang baik harus rasional, artinya merupakan pilihan terbaik dari berbagai alternatif yang diperhitungkan berdasarkan pada kriteria yang relevan dan masuk akal. Tujuan yang baik masuk akal, memiliki gambaran yang jelas, pola pikirnya runut, dan mudah dipahami langkah-langkah untuk mencapainya. Tujuan yang baik berorientasi ke depan, dalam arti (1) tujuan kebijakan menghasilkan kemajuan ke arah yang diinginkan, yang dapat diukur baik dari aspek kuantitatif maupun kualitatif, (2) tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang terletak pada suatu jangka waktu tertentu, sehingga masa tersebut terlewati dapat dilakukan evaluasi atas hasil pelaksanaan kebijakan tersebut.⁷ Berbagai kebijakan dikeluarkan oleh pemerintah salah

⁴ Suratman, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung 2014. Hal 177

⁵ Sudjarwo MS, *Metodologi Penelitian Sosial*. Mandar Maju. Bandung, 2001. Hal 119

⁶ Sahya Anggara, *Kebijakan Publik*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2014. Hal 14

⁷ Eko Handoyo, *Kebijakan Publik*, Widya Karya, Semarang, 2012. Hal 117

satunya kebijakan pemerintah terkait ASN yang selalu ditunggu-tunggu generasi penerus bangsa sebagaimana pengamatan penulis di lapangan ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan *open recruitment* ASN sebagian besar generasi muda memilih untuk ikut mendaftar. Hal ini menjadi bukti bahwa minat yang besar terhadap ASN.

Adapun tugas pegawai ASN adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; serta memepererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia). Pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*), serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas, tentunya perlu didukung oleh pegawai ASN yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi, sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.⁸

ASN mempunyai peran penting dan menentukan dalam penyelenggaraan pemerintahan negara sesuai peraturan perundang-undangan untuk mewujudkan maksud dan tujuan penyelenggaraan pelayanan publik yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Untuk itu, sebagaimana tertuang dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diperlukan ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Konteks tujuan nasional yang menjadi garapan pekerjaan dan layanan ASN, mencakup bidang tugas yang sangat komprehensif, yaitu tugas untuk menyelenggarakan pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilaksanakan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang berikan Pegawai ASN. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan.⁹

Kebijakan terbaru mengenai ASN yaitu penghapusan sistem honorer dan diganti dengan PPPK. Adapun kebijakan ini sudah bergulir sejak lama yang eksistensinya diatur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi: Pegawai ASN terdiri atas: a. PNS; dan b. PPPK. Sama halnya dengan Calon PNS, bakal calon PPPK juga wajib mengikuti seleksi sehingga para pegawai honorer tidak semerta-merta diangkat menjadi ASN melainkan harus mengikuti tahapan seleksi. Tahapan seleksi ini diatur dalam Pasal 19 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK yang berbunyi "seleksi pengadaan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d terdiri atas 2 (dua) tahap: a. seleksi administrasi; dan b. seleksi

⁸Endang Komara, *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*, Mimbard Pendidikan: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan, Volume 4, Nomor 1, Maret 2019. Hal 74

⁹Y. Gede Sutmasa, *Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Jurnal Cakra warti, Volume 2, Nomor 1, Februari-Juli, 2019. Hal 20

kompetensi". Seleksi administrasi yang dimaksud berupa pencocokkan persyaratan administrasi dan kualifikasi dengan dokumen pelamaran dan seleksi kompetensi berupa menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan. Menurut penulis dengan adanya seleksi administrasi maupun kompetensi maka persaingan terbuka secara adil dan menimalisir nepotisme sehingga yang terpilih menjadi pegawai PPPK adalah orang-orang yang mampu bekerja baik dalam jabatan yang telah ditentukan. Hadirnya PPPK sebagai ASN yaitu untuk meningkatkan sumber daya pegawai secara kompetensi sehingga pegawai mampu mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih mampu mengaplikasikan berbagai aplikasi teknologi dengan demikian terciptalah pegawai yang profesional dalam bidangnya.

Sejarah panjang penghapusan tenaga honorer dimulai dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS dalam 8 disebutkan bahwa sejak ditetapkannya Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau sejenisnya, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah di atas telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 dan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012. Sebanyak 1.070.092 tenaga honorer sejak tahun 2005 sampai 2014 telah diangkat sebagai calon PNS.

Saat ini, penghapusan tenaga honorer resmi diterapkan pada tanggal 28 November 2023 yang mewajibkan status kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah terdiri dari 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK tertuang dalam surat Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Hal ini merupakan pelaksanaan amanat dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 yang telah diundangkan pada tanggal 28 November 2018. Dalam Pasal 99 ayat 1 disebutkan bahwa pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun.

Di dalam surat Menteri PANRB Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 juga dijelaskan berkenaan dengan penataan ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, agar para pejabat pembina kepegawaian:

- a. Melakukan pemetaan pegawai non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan/diberikan kesempatan mengikuti seleksi calon PNS maupun PPPK;
- b. Menghapus jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN;
- c. Dalam hal instansi pemerintah membutuhkan tenaga lain seperti pengemudi, tenaga kebersihan, dan satuan pengamanan dapat dilakukan melalui tenaga ahli daya (*outsourcing*) oleh pihak ketiga dan status tenaga ahli daya (*outsourcing*) tersebut bukan merupakan tenaga honorer pada instansi yang bersangkutan;
- d. Menyusun langkah strategis penyelesaian penyelesaian pegawai non-ASN yang tidak memenuhi syarat dan tidak lulus seleksi calon PNS maupun calon PPPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum batas waktu tanggal 28 November 2023;

- e. Bagi pejabat pembina kepegawaian yang tidak mengindahkan amanat sebagaimana tersebut di atas dan tetap mengangkat pegawai non-ASN akan diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pegawai internal dan eksternal pemerintah.

Keuntungan informasi dikeluarkan lebih awal akan mempermudah para generasi muda yang berniat untuk melamar menjadi PPPK untuk mempersiapkan diri baik itu dari segi persyaratan administrasi maupun kompetensi.

Urgensi PPPK sebagai Aparatur Sipil Negara

Kehidupan adalah suatu yang menarik untuk dibahas, karena kehidupan itu sendiri adalah bagian dari keberadaan manusia dan tidak pernah selesai untuk diteliti.¹⁰ Sebagai bagian dari makhluk hidup, manusia memiliki sifat umum seperti yang terdapat pada makhluk hidup lainnya. Yang membedakannya dengan berbagai jenis ciptaan tak hidup lainnya, baik ciptaan dalam arti sebenarnya maupun ciptaan dalam bentuk benda-benda artifisial seperti komputer atau robot yang memiliki kemampuan tertentu layaknya manusia. Langkah ini perlu dilakukan untuk menentukan berbagai aktivitas yang khas pada makhluk hidup terutama manusia jika dibandingkan dengan hal yang bukan makhluk hidup.¹¹

Manusia sebagai makhluk hidup memiliki tujuan hidupnya adalah tercukupinya kebutuhan keseharian paling tidak kebutuhan dasar, seperti sandang (pakaian), pangan (makan) dan papan (tempat tinggal yang layak). Kesejahteraan dapat diukur telah berada dalam kondisi sejahtera. Kesejahteraan dapat diukur dari kesehatan, kebahagiaan, keadaan ekonomi, dan kualitas hidup rakyat. Bahkan *founding father* negara Indonesia sudah jauh-jauh hari memikirkan hal ini sehingga pada akhirnya memasukkan redaksi kesejahteraan ini dalam alinea IV Pembukaan UUD NRI 1945 karena pada hakikatnya negara menurut Roger F. Soleau adalah sebuah sarana atau dapat disebut sebuah wewenang yang mengendalikan dan mengatur masalah-masalah yang bersifat umum dalam kehidupan masyarakat. Berangkat dari poros pemikiran ini, perlu juga memahami dan menggali lebih jauh tujuan negara itu sendiri, sehingga dapat dipahami orientasi dan motivasi pembentukan negara dan ke arah mana cita-cita itu hendak diwujudkan. Hal tersebut tentunya merupakan sesuatu yang sangat diimpikan oleh semua negara yakni dapat memberikan perlindungan, rasa aman, dan yang paling digaribawahi adalah kesejahteraan dan kemakmuran rakyat yang sebesar-besarnya.¹² Pemerintah selalu melakukan upaya untuk mewujudkan kesejahteraan rakyatnya. Salah satu upaya tersebut adalah kesejahteraan para pegawainya yang tidak lain adalah ASN meskipun dinilai kontroversi pemerintah secara resmi menghapus sistem honorer kemudian diganti dengan PPPK. Hingga saat ini, pemerintah telah mengangkat sebanyak 232.035 orang sebagai PPPK. Sedangkan untuk kebutuhan PPPK tahun 2022 ini, pemerintah akan membuka sebanyak 530.028 formasi.

¹⁰Linus K. Palindangan, *Tinjauan Filosofis Tentang Hidup, Tujuan Hidup, Kejahatan, Takdir, Dan Perjuangan*, Jurnal Ilmiah Widya, Tahun 29 Nomor 319, April 2012. Hal 22

¹¹*Ibid.*, Hal 24

¹² Imas Novita Juaningsih, *Optimalisasi Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Covid-19 Terhadap Masyarakat Indonesia*, Jurnal Sosial dan Budaya Syar'i, Volume 7, Nomor 6, Tahun 2020. Hal 511

Penulis menilai urgensi PPPK sebagai ASN adalah meningkatkan kesejahteraan para pegawainya yang digaji oleh negara. Selain itu, yang menjadi pertanyaannya berapa sih gaji jika bekerja sebagai PPPK dan apa-apa saja hak yang diperolehnya? Besaran gaji merupakan masalah sensitif yang erat kaitannya dengan kesejahteraan. Dengan gaji yang mumpuni para pegawai mampu memenuhi kebutuhannya. Untuk mengetahui secara keseluruhannya besaran gaji PPPK dapat dilihat dalam lampiran Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan PPPK. Bagi calon PPPK dengan kualifikasi Pendidikan Strata 1 (satu) yang diangkat dalam jabatan fungsional ahli pertama masa kerja nol tahun diberikan golongan IX dengan gaji pokok Rp 2.966.500,-. Selain gaji, PPPK juga berhak mendapatkan tunjangan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (2) Peraturan Presiden yang berbunyi tunjangan PPPK terdiri dari tunjangan jabatan struktural/fungsional, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan lainnya. Dengan gaji dan tunjangan yang diberikan oleh negara dapat meningkatkan kesejahteraan hidup PPPK. Harapan penulis setelah mengetahui jumlah gaji PPPK ini tidak ada lagi calon PPPK terpilih yang mengundurkan diri karena beban anggaran *open recruitment* yang dikeluarkan negara tidaklah sedikit sehingga kerugian negara menjadi berlipat ganda jika hal ini terjadi lagi.

KESIMPULAN

Pemerintah mengeluarkan kebijakan penghapusan sistem honorer, sistem ini diganti dengan PPPK. Eksistensi PPPK di atur dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang berbunyi: Pegawai ASN terdiri atas: a. PNS; dan b. PPPK. Untuk menjadi PPPK harus mengikuti seleksi. Seleksi ini memiliki dua tahapan yang diatur dalam Pasal 19 Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK yang berbunyi "seleksi pengadaan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf d terdiri atas 2 (dua) tahap: a. seleksi administrasi; dan b. seleksi kompetensi". Hadirnya PPPK sebagai ASN yaitu untuk meningkatkan sumber daya pegawai secara kompetensi sehingga pegawai mampu mengikuti perkembangan zaman yang semakin canggih dan mampu mengaplikasikan berbagai aplikasi teknologi dengan demikian terciptalah pegawai yang profesional dalam bidangnya. PPPK juga berhak mendapatkan gaji dan beberapa tunjangan sebagaimana di atur Pasal 4 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan PPPK yang berbunyi tunjangan PPPK terdiri dari tunjangan jabatan struktural/fungsional, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, atau tunjangan lainnya. Dengan gaji dan tunjangan yang diberikan oleh negara dapat meningkatkan kesejahteraan hidup PPPK.

DAFTAR PUSTAKA

Aras Solong. *Budaya & Birokrasi*. Deepublish: Yogyakarta, 2019.

Awang Darumurti Dkk. *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pemerintahan Penerapan Agile Government Di Instansi Pemerintahan*. Samudra Biru: Yogyakarta, 2021.

Eko Handoyo. *Kebijakan Publik*. Widya Karya: Semarang, 2012.

Deni Jaya Saputra

Endang Komara. *Kompetensi Profesional Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia*. Mimbar Pendidikan: Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan, Volume 4, Nomor 1 (Maret 2019).

Imas Novita Juaningsih. *Optimalisasi Kebijakan Pemerintah Dalam Penanganan Covid-19 Terhadap Masyarakat Indonesia*. Jurnal Sosial dan Budaya Syar'i, Volume 7, Nomor 6, (2020).

Linus K. Palindangan, *Tinjauan Filosofis Tentang Hidup, Tujuan Hidup, Kejahatan, Takdir, Dan Perjuangan*, Jurnal Ilmiah Widya, Tahun 29 Nomor 319, (April 2012).

Sahya Anggara. *Kebijakan Publik*. CV. Pustaka Setia: Bandung, 2014.

Sudjarwo MS. *Metodologi Penelitian Sosial*. Mandar Maju: Bandung, 2001

Suratman, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung 2014

Y. Gede Sutmasa, *Etika ASN Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara*, Jurnal Cakrawarti, Volume 2, Nomor 1, Februari-Juli, 2019

Zainuddin Ali. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika: Jakarta, 2014.