

## PERBANDINGAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS): HAK DAN KEWAJIBAN DI INDONESIA

### [Comparison of Government Employees with Agreements and Civil Servants : Rights and Obligations in Indonesia]

Denda Devi Sarah Mandini<sup>1)\*</sup>, Zulhadi<sup>2)</sup>, Denda Gita Rahman<sup>3)</sup>,  
Ismi Arifiana Rahmandari<sup>4)</sup>, Rita Arisandy<sup>5)</sup>, Anis Sujudi<sup>6)</sup>, Sumanjayadi<sup>7)</sup>

<sup>1,2,4,5,6,7)</sup> Universitas 45 Mataram, <sup>3)</sup>Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

*dendadevi26@gmail.com (corresponding)*

### ABSTRAK

Studi ini membahas perbandingan hak dan kewajiban antara pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Dengan pendekatan kualitatif, data diperoleh melalui wawancara, analisis dokumen, dan observasi. Temuan menunjukkan bahwa PPPK memiliki hak yang hampir setara dengan pegawai negeri sipil dalam hal gaji dan fasilitas, namun terdapat perbedaan mencolok dalam hal jaminan pensiun dan stabilitas kerja. Dalam hal kewajiban, baik PPPK maupun pegawai negeri sipil diharapkan untuk mematuhi standar kinerja dan etika sesuai dengan peraturan pemerintah. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan yang lebih adil dan inklusif dalam sistem kepegawaian sipil nasional.

---

**Kata kunci:** Hak dan Kewajiban; PPPK; PNS; Sistem Kepegawaian Nasional.

### ABSTRACT

*This study discusses the comparison of rights and obligations between government employees with employment agreements (PPPK) and civil servants (PNS) in Indonesia. With a qualitative approach, data was obtained through interviews, document analysis, and observation. The findings show that PPPK has almost equal rights with civil servants in terms of salary and facilities, but there are striking differences in terms of pension security and job stability. In terms of obligations, both PPPK and civil servants are expected to comply with performance and ethical standards in accordance with government regulations. This research makes an important contribution to the development of fairer and more inclusive policies in the national civil service system.*

---

**Keywords:** Rights and Obligations; PPPK (Government Employees with Employment Agreements); Civil Servants (PNS); National Civil Service System.

### PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan dua kategori utama Aparatur Sipil Negara (ASN) yang digunakan pemerintah Indonesia dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia pada sektor publik (Samsara & Firmansyah, 2024a). Kehadiran kedua skema kepegawaian tersebut menjadi bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas birokrasi serta efektivitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat (Lani, 2023). Walaupun PNS dan PPPK sama-sama menjalankan fungsi pelayanan publik, terdapat sejumlah perbedaan mendasar yang membedakan kedua status kepegawaian tersebut (Li et al., 2022a). Perbedaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga mencakup hak, kewajiban, jaminan karier, serta masa kerja.

Keadilan dan kesejahteraan pegawai sering kali diragukan karena adanya perbedaan status PPPK yang menerima gaji setara dengan PNS berdasarkan jabatan dan golongannya, namun tidak menerima manfaat seperti pensiun atau jaminan karier yang jelas (Anggreni et al., 2024). Menurut Anggreni et al., (2024), penting bagi masyarakat untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran dan kontribusi PPPK dalam sistem birokrasi Indonesia. Dengan skema PPPK, pemerintah dapat menyesuaikan formasi dan jenis jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan di lapangan tanpa harus mengikuti prosedur panjang yang berlaku dalam perekrutan PNS (Wanti & Tripustikasari, 2019). Hal ini memungkinkan pemerintah untuk mengisi kekosongan jabatan dengan cepat di berbagai daerah yang membutuhkan pelayanan publik yang baik. Namun, perbedaan mendasar dalam status kepegawaian antara PPPK dan PNS sering kali memicu perdebatan mengenai keadilan dan kesejahteraan pegawai (B.N. Yeltsin et al., 2022). PPPK menerima gaji dan tunjangan yang setara dengan PNS berdasarkan jabatan dan golongannya, tetapi mereka memiliki hak signifikan lainnya, seperti pensiun dan jaminan karier jangka panjang (University of Moratuwa & Perera, 2016). Menurut (University of Moratuwa & Perera, 2016), perbedaan ini sering kali menimbulkan kekhawatiran mengenai keamanan kerja dan masa depan PPPK. Banyak orang mempertanyakan kesejahteraan PPPK dalam jangka panjang karena tidak adanya jaminan pensiun. Hal ini terutama berlaku setelah kontrak mereka berakhir (Nadia & Suhartono, 2024).

Selain itu, jalur karier PPPK yang tidak sejelas pegawai negeri sipil menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai (Fajjari & Desiandri, 2024). Oleh karena itu, sangat penting bagi masyarakat dan pemangku kepentingan untuk memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran strategis PPPK dalam birokrasi Indonesia (Husna Sekai Suryawi et al., 2023). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menyenangkan bagi semua aparatur sipil negara, transparansi dalam kebijakan rekrutmen dan peningkatan kesejahteraan PPPK merupakan langkah penting yang harus terus dilakukan (Ardhanariswari & Setyadi, 2023). Dengan memahami perbedaan antara PPPK dan pegawai negeri sipil, diharapkan masyarakat dapat lebih menghargai peran masing-masing dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik (Samsara & Firmansyah, 2024b). Selain itu, melalui studi ini, diharapkan pemerintah dapat terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan guna menciptakan keseimbangan dan keharmonisan antara kedua jenis aparatur ini demi memberikan pelayanan publik yang profesional dan optimal (Maryono, 2022). Menurut (Maryono, 2022), penting bagi pemerintah untuk memberikan pemahaman yang lebih luas kepada masyarakat dan pegawai mengenai peran serta kontribusi PPPK dalam sistem birokrasi Indonesia. Melalui sosialisasi dan edukasi yang berkelanjutan, masyarakat dapat lebih menghargai dan memahami peran PPPK dalam mendukung pelayanan publik. Di samping itu, penting bagi pemerintah untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait PPPK, agar kebijakan tersebut tidak menjadi sumber pelanggaran yang tidak perlu (Damanik et al., 2022).

Perbedaan-perbedaan ini sering kali menimbulkan kekhawatiran mengenai keamanan kerja dan masa depan PPPK. Banyak orang mempertanyakan kesejahteraan PPPK dalam jangka panjang karena tidak adanya jaminan pensiun ini, terutama setelah masa kontrak mereka berakhir (Rohman & Khoiriyah, 2023a). Menurut Rohman & Khoiriyah, (2023), selain itu, jalur karier PPPK yang tidak sejelas pegawai negeri sipil menjadi tantangan tersendiri dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi masyarakat dan pemangku kepentingan untuk memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran strategis PPPK dalam birokrasi Indonesia (Rohman & Khoiriyah, 2023b). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menyenangkan bagi semua aparatur sipil negara, transparansi kebijakan rekrutmen dan peningkatan kesejahteraan PPPK harus terus diupayakan. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai fungsi dan perbedaan antara PPPK dan pegawai negeri sipil, masyarakat diharapkan dapat mendukung berbagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, evaluasi dan inovasi dalam kebijakan kepegawaian akan sangat krusial untuk menciptakan sistem yang adil dan kompetitif. Dalam jangka panjang, sinergi antara pegawai negeri sipil dan PPPK akan sangat membantu mencapai tujuan pembangunan nasional dan kesejahteraan umum (Siahaan & Junianto, 2024).

Pengaturan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian dari sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam sistem tersebut, PNS berstatus sebagai pegawai

tetap dengan jaminan karier dan pensiun, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan instansi. Meskipun keduanya memiliki fungsi yang sama dalam memberikan pelayanan publik, terdapat perbedaan mendasar pada aspek status kepegawaian, pengembangan karier, dan jaminan kesejahteraan. Kehadiran PPPK menunjukkan upaya pemerintah untuk menciptakan sistem kepegawaian yang lebih adaptif dan fleksibel, sedangkan PNS tetap menjadi instrumen utama dalam menjaga keberlangsungan dan stabilitas birokrasi negara (Puja Nugraha & Dwi Susanto, 2022).

Berbagai laporan pemerintah menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mendorong optimalisasi peran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam memenuhi kebutuhan tenaga profesional, terutama pada sektor pendidikan dan kesehatan. Selain itu, Badan Kepegawaian Negara (BKN) secara berkelanjutan melakukan pendataan dan analisis mengenai distribusi ASN, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun PPPK, sebagai dasar perencanaan kebutuhan pegawai di Indonesia (Kleiman et al., 2020; Weißmüller & Zuber, 2022).

Selain itu, Lembaga Administrasi Negara (LAN) juga berkontribusi melalui studi akademis yang menekankan pentingnya profesionalisme dan kompetensi dalam perekrutan ASN (Ruiz-Adame et al., 2023). PPPK yang direkrut berdasarkan keterampilan tertentu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Namun, laporan tersebut juga menyoroti tantangan dalam hal ketidakpastian kontrak dan keterbatasan jalur karier bagi PPPK dibandingkan dengan PNS. Secara keseluruhan, laporan dan studi dari kementerian dan lembaga menunjukkan bahwa meskipun PPPK memberikan fleksibilitas dan solusi cepat dalam mengisi kebutuhan tenaga kerja, terdapat berbagai aspek yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Pemerintah diharapkan terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan agar kesejahteraan dan stabilitas kerja bagi PPPK dapat lebih ditingkatkan, sejalan dengan peran penting mereka dalam mendukung pembangunan nasional.

Hak dan kewajiban pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) memiliki beberapa persamaan dan perbedaan (Lydahl & Davidsson, 2024). Menurut Lydahl & Davidsson, (2024) dalam hal hak, pegawai negeri sipil berhak menerima berbagai fasilitas seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, jaminan pensiun, dan pengembangan karier yang berkelanjutan. Selain itu, mereka juga mendapatkan hak cuti, perlindungan hukum, dan asuransi kesehatan sebagai bagian dari status mereka sebagai pegawai tetap (Garstenauer, 2021). Berbeda dengan pegawai negeri sipil, PPPK mendapatkan hak yang serupa, seperti gaji sesuai golongan, tunjangan, dan perlindungan hukum (Weißmüller & Zuber, 2022).

Menurut Weißmüller & Zuber, (2022) PPPK tidak mendapatkan hak atas jaminan pensiun, dan masa kerjanya terbatas pada durasi kontrak yang telah disepakati, yang berarti bahwa masa pengabdianya tidak seberkelanjutan pegawai negeri sipil. Terlepas dari perbedaan-perbedaan ini, baik pegawai negeri sipil maupun PPPK memiliki kewajiban yang serupa, seperti menjalankan tugas mereka dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi, serta mematuhi peraturan yang berlaku (B.N. Yeltsin et al., 2022). Kewajiban ini mencakup pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi pemerintah, menjaga etika kerja, dan berkomitmen pada tujuan organisasi (Husna Sekai Suryawi et al., 2023). Namun, pegawai negeri sipil, sebagai pegawai dengan status tetap, cenderung memiliki peran yang lebih strategis dalam pengambilan keputusan jangka panjang dibandingkan dengan PPPK, yang status kepegawaiannya lebih bersifat kontraktual (Moratuwa & Perera, 2016). Dengan demikian, meskipun keduanya memiliki kewajiban yang hampir identik dalam menjalankan tugas sehari-hari, peran pegawai negeri sipil dalam perencanaan pemerintah dan pembuatan kebijakan dapat lebih dominan karena posisi mereka yang lebih stabil dan berkelanjutan dalam sistem birokrasi (Li et al., 2022).

Perbedaan mendasar antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terletak pada mekanisme pengangkatan, masa kerja, dan hak pensiun (Leal, 2021). PNS memiliki status tetap yang memberikan stabilitas dalam jangka panjang, sementara PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan durasi yang lebih fleksibel, sesuai dengan kebutuhan spesifik (Farhadi et al., 2012). Menurut Farhadi et al., (2012), keunggulan dari sistem PPPK adalah kemampuan untuk menyesuaikan perekrutan dengan tuntutan tertentu tanpa membebani anggaran negara dengan komitmen jangka panjang, berbeda halnya dengan pegawai negeri sipil yang mendapatkan hak pensiun. Implikasi dari perbedaan ini sangat memengaruhi pembagian tugas dan efisiensi dalam birokrasi. PNS, sebagai pegawai tetap, memainkan peran kunci dalam struktur

administrasi pemerintah yang lebih berfokus pada perencanaan jangka panjang dan pengambilan keputusan strategis (Bolton et al., 2021).

Sementara itu, PPPK memungkinkan pemerintah untuk merekrut para ahli atau profesional dengan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam waktu tertentu tanpa harus mempertimbangkan keberlanjutan jangka panjang dari hubungan kerja tersebut (Campomori & Caponio, 2017). Lebih jauh lagi, hal ini memberikan fleksibilitas bagi instansi pemerintah untuk menyesuaikan tenaga kerja dengan kebutuhan yang dinamis dan tepat sasaran (Lee & Park, 2020). Menurut Lee & Park, (2020), meskipun PNS tetap menjadi tulang punggung dalam menjalankan kebijakan dan prosedur pemerintah secara berkelanjutan, keberadaan PPPK memberikan alternatif yang efektif dalam memenuhi kebutuhan tertentu tanpa menambah beban tetap pada anggaran negara. Perbedaan status kerja ini juga memengaruhi cara kedua jenis pegawai tersebut terlibat dalam struktur birokrasi, di mana PNS lebih banyak terlibat dalam tugas-tugas strategis dan PPPK lebih terfokus pada tugas-tugas yang spesifik dan bersifat sementara (Hansen et al., 2013).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Data penelitian diperoleh melalui penelaahan berbagai sumber tertulis yang berkaitan dengan pengaturan dan implementasi kebijakan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sumber data meliputi peraturan perundang-undangan, artikel ilmiah, buku, serta dokumen lain yang relevan dengan fokus kajian. Seluruh data dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui proses identifikasi, klasifikasi, dan interpretasi sehingga diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai persamaan dan perbedaan hak serta kewajiban PNS dan PPPK dalam sistem kepegawaian di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Peran Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan dua instrumen utama dalam sistem Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dirancang untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Keberadaan kedua status kepegawaian tersebut mencerminkan transformasi manajemen sumber daya manusia sektor publik menuju sistem yang lebih adaptif dan berbasis kompetensi (Hansen et al., 2013; Maryono, 2022). Meskipun memiliki tujuan yang sama, yaitu mewujudkan pelayanan publik yang profesional, terdapat perbedaan mendasar dalam aspek hubungan kerja, jaminan karier, dan hak kepegawaian.

Berdasarkan hasil kajian, PNS memiliki karakteristik sebagai pegawai tetap yang menjamin keberlanjutan organisasi melalui sistem karier jangka panjang. Sebaliknya, PPPK dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga profesional sesuai dengan kebutuhan instansi dan perkembangan lingkungan strategis (Kleiman et al., 2020). Dengan demikian, keberadaan PPPK bukan dimaksudkan untuk menggantikan fungsi PNS, melainkan sebagai pelengkap dalam menciptakan birokrasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan pelayanan publik.

### **Perbedaan Hak dan Jaminan Kepegawaian antara PNS dan PPPK**

Literatur menunjukkan bahwa baik PNS maupun PPPK memiliki hak yang relatif setara dalam aspek penghasilan, tunjangan, cuti, perlindungan kerja, serta kesempatan memperoleh pengembangan kompetensi (Severi & Hawkins, 2024; Siahaan & Junianto, 2024). Namun demikian, perbedaan yang paling mendasar terletak pada jaminan pensiun dan kepastian karier. PNS memperoleh hak pensiun dan jaminan hari tua sebagai bentuk perlindungan kesejahteraan setelah memasuki masa purna tugas, sedangkan PPPK tidak memperoleh fasilitas tersebut karena status kepegawaianya didasarkan pada perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu (Karchaeva et al., 2020; Waldman, 2024).

Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kepegawaian Indonesia menerapkan dualisme manajemen ASN, yaitu kombinasi antara sistem karier (career system) yang diterapkan pada PNS dan sistem berbasis kontrak (position system) yang diterapkan pada PPPK. Masing-masing sistem memiliki kelebihan dan keterbatasan. Sistem karier memberikan stabilitas organisasi, sedangkan sistem kontrak memberikan fleksibilitas bagi pemerintah dalam mengoptimalkan kebutuhan sumber daya manusia.

### **Pengembangan Kompetensi dan Profesionalisme ASN**

Hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan aspek penting dalam menciptakan ASN yang profesional. Pemerintah telah memberikan kesempatan kepada PNS dan PPPK untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kapasitas sebagai bagian dari peningkatan kualitas sumber daya manusia (Puja Nugraha & Dwi Susanto, 2022). Namun, PNS memiliki peluang pengembangan karier yang lebih luas melalui promosi jabatan dan jenjang karier yang berkelanjutan, sedangkan pengembangan kompetensi PPPK cenderung difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis yang relevan dengan tugas selama masa kontrak (Mugellini et al., 2021).

Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa orientasi pengembangan sumber daya manusia pada PNS lebih diarahkan pada pembentukan karier jangka panjang, sedangkan pada PPPK lebih berorientasi pada peningkatan kompetensi spesifik sesuai kebutuhan organisasi. Kondisi ini menegaskan bahwa kedua status kepegawaian memiliki fungsi yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam mendukung efektivitas birokrasi.

### **Motivasi Kerja dan Kinerja ASN**

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa perbedaan status kepegawaian dapat memengaruhi motivasi dan orientasi kerja pegawai. PNS dengan jaminan karier dan kepastian masa kerja cenderung memiliki orientasi kontribusi jangka panjang terhadap organisasi (Harjanto, 2022). Sementara itu, PPPK lebih berorientasi pada pencapaian target kinerja selama masa kontrak dan hasil kerja yang terukur (Nadia & Suhartono, 2024). Meskipun demikian, kedua kelompok ASN memiliki kewajiban yang sama dalam menjalankan tugas pemerintahan, menjaga integritas, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Bauhr et al., 2024).

Perbedaan orientasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh kepastian karier dan sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan sistem manajemen kinerja yang adil dan transparan agar tidak menimbulkan kesenjangan antara PNS dan PPPK.

### **Modernisasi Birokrasi melalui Sistem ASN yang Fleksibel**

Hasil kajian menunjukkan bahwa keberadaan PPPK merupakan bagian dari strategi modernisasi birokrasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional yang memiliki kompetensi spesifik, terutama pada bidang teknologi informasi, kesehatan, pendidikan, dan bidang teknis lainnya (Remaja, 2023). Sistem ini memungkinkan pemerintah memperoleh tenaga ahli secara lebih cepat tanpa menambah beban anggaran jangka panjang yang berasal dari kewajiban pembayaran pensiun.

Di sisi lain, keberadaan PNS tetap memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas organisasi dan keberlanjutan pelayanan publik (Ferricha, 2019). Dengan demikian, kombinasi antara PNS dan PPPK mencerminkan model tata kelola sumber daya manusia yang berupaya menyeimbangkan antara stabilitas birokrasi dan fleksibilitas organisasi. Namun, beberapa tantangan masih ditemukan, terutama terkait persepsi mengenai kesenjangan status antara PNS dan PPPK serta pentingnya penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan (Setiawan et al., 2023; Fan et al., 2021).

**Tabel 1. Perbandingan antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil**

| Aspek                      | PPPK                                                                                                          | Pegawai Negeri Sipil (PNS)                                                                   |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Status Kepegawaian</b>  | Kontrak dengan durasi tertentu (dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan instansi)                          | Kontrak dengan durasi tertentu (dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan instansi)         |
| <b>Jaminan Pensiun</b>     | Tidak ada                                                                                                     | Ya, diberikan setelah mencapai usia pensiun                                                  |
| <b>Proses Rekrutmen</b>    | Seleksi berdasarkan kebutuhan khusus pada jabatan tertentu                                                    | Seleksi nasional melalui CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil)                                   |
| <b>Gaji dan Tunjangan</b>  | Setara dengan pegawai negeri sipil untuk jabatan yang sama                                                    | Sesuai dengan peraturan pemerintah dan bergantung pada golongan                              |
| <b>Pengembangan Karier</b> | Terbatas pada masa kontrak, lebih fokus pada pelatihan teknis                                                 | Berkelanjutan, termasuk promosi jabatan dan pelatihan jangka panjang                         |
| <b>Kewajiban</b>           | Sama dengan pegawai negeri sipil, termasuk pelayanan publik, menjaga integritas, dan profesionalisme          | Sama, tetapi memiliki tanggung jawab tambahan terkait pengembangan ASN secara keseluruhan    |
| <b>Perlindungan Kerja</b>  | Mendapatkan hak perlindungan yang sama dengan pegawai negeri sipil (asuransi kesehatan dan keselamatan kerja) | Mendapatkan hak yang sama dengan PPPK, termasuk perlindungan tambahan untuk jaminan hari tua |

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat diketahui bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki persamaan dalam menjalankan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), namun terdapat beberapa perbedaan mendasar yang berkaitan dengan status kepegawaian, jaminan kesejahteraan, pola pengembangan karier, serta mekanisme rekrutmen. Perbedaan tersebut merupakan konsekuensi dari sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan pemerintah dalam rangka mewujudkan birokrasi yang profesional dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi.

Secara keseluruhan, perbedaan antara PPPK dan PNS menunjukkan bahwa kedua status kepegawaian tersebut memiliki karakteristik yang saling melengkapi. PPPK memberikan fleksibilitas bagi pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga profesional secara cepat, sedangkan PNS berperan dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan birokrasi. Oleh karena itu, sinergi antara kedua jenis ASN tersebut menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

## PENUTUP

### Simpulan

PPPK dan pegawai negeri sipil memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang mencerminkan kebutuhan pemerintah untuk mengelola sumber daya manusia secara fleksibel dan efisien. Pegawai negeri sipil dengan status kepegawaian tetap menawarkan stabilitas dan keamanan kerja jangka panjang, sedangkan PPPK dengan sistem kontraknya memberikan fleksibilitas dalam menghadapi tantangan modernisasi dan kebutuhan akan tenaga ahli. Meskipun terdapat perbedaan yang signifikan, kedua jenis pegawai negeri sipil ini memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan pemerintahan yang efektif. Oleh karena itu, sinergi antara PPPK dan pegawai negeri sipil perlu terus ditingkatkan untuk menciptakan birokrasi yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan publik.

### Saran

Pemerintah perlu melakukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan kepegawaian guna menciptakan sistem yang lebih adil, transparan, dan inklusif bagi seluruh Aparatur Sipil Negara. Perhatian khusus perlu diberikan terhadap peningkatan kesejahteraan, perlindungan sosial, serta

pengembangan karier PPPK agar kesenjangan antara PPPK dan PNS dapat diminimalisir. Selain itu, pemerintah juga perlu mempertimbangkan kebijakan yang mampu memberikan kepastian kerja dan penghargaan yang lebih baik bagi PPPK sesuai dengan kontribusinya dalam pelayanan publik. Dengan demikian, sinergi antara PPPK dan PNS dapat semakin diperkuat sehingga mampu mewujudkan birokrasi yang profesional, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, L., Setyowati, S. E., & Nurkolis, N. (2024). Dampak Implementasi Kebijakan Pppk Guru Di Kecamatan Warungpring Kabupaten Pemalang. *Learning : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1060–1066. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3482>
- Ardhanariswari, A., & Setyadi, H. B. (2023). Optimalisasi Perlindungan Hukum Bagi Pppk Yang Terkena Phk Ketika Masih Dalam Periode Kontrak. *Jurnal Ilmiah Dinamika Hukum*, 24(2), 291–299. <https://doi.org/10.35315/dh.v24i2.9327>
- Bolton, A., De Figueiredo, J. M., & Lewis, D. E. (2021). Elections, Ideology, and Turnover in the US Federal Government. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(2), 451–466. Scopus. <https://doi.org/10.1093/jopart/muaa051>
- Campomori, F., & Caponio, T. (2017). Immigrant integration policymaking in Italy: Regional policies in a multi-level governance perspective. *International Review of Administrative Sciences*, 83(2), 303–321. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0020852315611238>
- Damanik, N. K., Ariyanto, A., & Setiawan, F. (2022). Kebijakan Penerimaan PPPK Guru dan Dampak terhadap Pendidikan Swasta. *MASALIQ*, 2(3), 354–360. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v2i3.379>
- Fajjari, S. A., & Desiandri, Y. S. (2024). Perspektif Human Rights Principles Dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru Sebagai Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(3), 1126–1138. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i3.2009>
- Fan, C., Yao, Z., Yun, S., & Xing, J. (2021). Ground-based PPP-RTK for pseudolite systems. *Journal of Geodesy*, 95(12), 133. <https://doi.org/10.1007/s00190-021-01589-3>
- Farhadi, H., Fatimah, O., Nasir, R., & Wan Shahrazad, W. S. (2012). Agreeableness and conscientiousness as antecedents of deviant behavior in workplace. *Asian Social Science*, 8(9), 2–7. Scopus. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n9p2>
- Ferricha, D. (2019). Eksistensi Hukum Acara Perdata dalam Penyelesaian Perselisihan Hak tentang Upah pada Pekerja Honorer di Indonesia. *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 4(2), 75. <https://doi.org/10.36913/jhaper.v4i2.79>
- Garstenauer, T. (2021). Unravelling Multinational Legacies: National Affiliations of Government Employees in Post-Habsburg Austria. In *Mod. Mem. Identit. Southeast. Eur.* (pp. 213–236). Palgrave Macmillan; Scopus. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-55199-5\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-030-55199-5_10)
- Hansen, M. B., Steen, T., & de Jong, M. (2013). New Public Management, Public Service Bargains and the challenges of interdepartmental coordination: A comparative analysis of top civil servants in state administration. *International Review of Administrative Sciences*, 79(1), 29–48. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0020852312467550>
- Harjanto, S. S. (2022). Penyelesaian Sengketa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja melalui Upaya Administratif. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(4), 1319–1330. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i4.26455>
- Husna Sekai Suryawi, S., Waluyo, W., & Nugroho, A. (2023). Telaah Implikasi Pembedaan Status Kepegawaian PPPK dan Pemenuhan HAM dalam Payung Hukum PPPK di Indonesia. *PLEDOI (Jurnal Hukum Dan Keadilan)*, 2(2), 156–170. <https://doi.org/10.56721/pledoi.v2i2.230>
- Karchaeva, T. G., Kovalev, A. S., Novosel'tsev, N. R., & Yatsenko, M. P. (2020). Act materials as a historical source about the functions and personnel of siberia local authorities in the 19th century. *Bylye Gody*, 57(3), 1124–1131. Scopus. <https://doi.org/10.13187/bg.2020.3.1124>

- Kleiman, F., Meijer, S., & Janssen, M. (2020a). A Systematic Literature Review on the Use of Games for Attitude Change: Searching for Factors Influencing Civil Servants' Attitudes. *International Journal of Electronic Government Research*, 16(4), 1–20. <https://doi.org/10.4018/IJEGR.2020100101>
- Kurniawan, R., Rasyidin, R., Muhammad, M., & Aruni, F. (2020). Upaya Pemerintah dalam Menerapkan Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 Tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Public Policy*, 6(1), 41. <https://doi.org/10.35308/jpp.v6i1.1899>
- Kyrgyz-Russian Slavic University named after the First President of the Russian Federation B.N. Yeltsin, Attokurova, N. S., Adylbekova, A. M., & Kyrgyz-Russian Slavic University named after the First President of the Russian Federation B.N. Yeltsin. (2022). TO THE QUESTION OF THE PRINCIPLES OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP. *ECONOMIC VECTOR*, 3(30), 5–10. <https://doi.org/10.36807/2411-7269-2022-3-30-5-10>
- Lani, S. F. (2023). Analisis Izin Perceraian Bagi Pns Dan Pppk (P3k) Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 Ditinjau Dari Maqasyid Syari'ah. *JURNAL AZ-ZAWAJIR*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.57113/jaz.v4i1.343>
- Leal, A. P. (2021). Collaborative regulation: Which is the role of the regulator in collaborative regulation? *Revista de Direito, Estado e Telecomunicacoes*, 13(1), 40–69. Scopus. <https://doi.org/10.26512/lstr.v13i1.38201>
- Lee, D. S., & Park, S. (2020). Ministerial Leadership and Endorsement of Bureaucrats: Experimental Evidence from Presidential Governments. *Public Administration Review*, 80(3), 426–441. Scopus. <https://doi.org/10.1111/puar.13153>
- Li, X., Wang, B., Li, X., Huang, J., Lyu, H., & Han, X. (2022b). Principle and performance of multi-frequency and multi-GNSS PPP-RTK. *Satellite Navigation*, 3(1), 7. <https://doi.org/10.1186/s43020-022-00068-0>
- Lydahl, D., & Davidsson, A. (2024). Values of welfare technologies: A qualitative study of how employees in Swedish care for older adults understand and justify the use of new technology. *BMC Health Services Research*, 24(1). Scopus. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12053-1>
- Maryono, D. (2022). Good Governance: From State Civil Servants into Government Employment Agreement (PPPK). *Journal of Governance*, 7(2). <https://doi.org/10.31506/jog.v7i2.15696>
- Mugellini, G., Della Bella, S., Colagrossi, M., Isenring, G. L., & Killias, M. (2021). Public sector reforms and their impact on the level of corruption: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 17(2). Scopus. <https://doi.org/10.1002/cl2.1173>
- Nadia, R., & Suhartono, S. (2024). Komparasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Journal of Economics and Management Sciences*, 131–136. <https://doi.org/10.37034/jems.v6i4.66>
- Olii, D. A. Y. P. (2019). Assessing The Fulfillment Of The Rights Of Non-Civil Servant Government Employees In Bawaslu Boalemo Regency. *Estudiante Law Journal*, 1(1), 99–115. <https://doi.org/10.33756/eslaj.v1i1.12813>
- Puja Nugraha, Y. M., & Dwi Susanto, T. (2022). Factors Influencing Government Employees To Adopt E-Government Innovation: Systematic Literature Review. *2022 International Seminar on Application for Technology of Information and Communication (iSemantic)*, 249–256. <https://doi.org/10.1109/iSemantic55962.2022.9920391>
- 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. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i3.765>
- Rohman, A. Z. F., & Khoiriyah, M. (2023b). Analisis Desain Kelembagaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di Kabupaten Lumajang. *Journal of Social and Policy Issues*, 62–67. <https://doi.org/10.58835/jspi.v3i2.141>
- Ruiz-Adame, M., Martínez-Rodríguez, S., Pérez-Troncoso, D., & Dapena-Gómez, M. (2023). Burnout, mood disorders and socioeconomic consequences among civil servants: A protocol for a systematic review. *HRB Open Research*, 6, 32. <https://doi.org/10.12688/hrbopenres.13738.1>

- Samsara, L., & Firmansyah, N. (2024a). Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk): Sebuah Alternatif Kepegawaian Baru Selain Pns. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 680–695. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.160>
- Saut Gracer Sijabat. (2022). Konseling Dan Pengembangan Karir PNS: Literature Review. *Arsy: Jurnal Studi Islam*, 6(1), 74–80. <https://doi.org/10.32492/arsy.v6i1.618>
- Setiawan, A., W, A. M., K, A. Z., D, P., & Simanjuntak, Y. (2023). Keabsahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Yang Dibuat Secara Lisan Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review*, 5(1). <https://doi.org/10.51921/wlr.v5i1.228>
- Severi, K., & Hawkins, B. (2024). Policy Actors' Perceptions of Conflicts of Interest and Alcohol Industry Engagement in UK Policy Processes. *International Journal of Health Policy and Management*, 13. Scopus. <https://doi.org/10.34172/ijhpm.2024.8068>
- Siahaan, R. F., & Junianto, J. (2024). Efektivitas Implementasi Tupoksi Penyuluh Perikanan Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dan Penyuluh Perikanan Bantu (PPB). *Jurnal Perikanan Unram*, 14(1), 150–159. <https://doi.org/10.29303/jp.v14i1.679>
- Sugiyanto. (2020). Reconstruction of Regulation for Government Employees with Employment Agreements on Rights and Obligations as a Value-Based State Civil Apparatus. *Proceedings of the International Conference on Law, Economics and Health (ICLEH 2020)*. International Conference on Law, Economics and Health (ICLEH 2020), Semarang, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200513.048>
- Suharyono, S., Dwi Astuti, Marhadi Sastra, & Lidya Wati. (2022). Implementasi Program Pengembangan Kewirausahaan di Politeknik Negeri Bengkalis. *Dinamisia: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(3), 618–632. <https://doi.org/10.31849/dinamisia.v6i3.8603>
- University of Moratuwa, & Perera, W. S. L. (2016). Public Private Partnership for Infrastructure Development. *International Journal of Civil Engineering*, 3(10), 6–9. <https://doi.org/10.14445/23488352/IJCE-V3I10P102>
- Waldman, A. E. (2024). Opening the Gender Box: Legibility Dilemmas and Gender Data Collection on U.S. State Government Forms. *Law and Social Inquiry*, 49(4), 2021–2051. Scopus. <https://doi.org/10.1017/lsi.2023.44>
- Wanti, L. P., & Tripustikasari, E. (2019). Pelatihan Komputer Dasar Bagi Kader PKK dan Posyandu Di Desa Patikraja. *Madani: Indonesian Journal of Civil Society*, 1(1), 17–23. <https://doi.org/10.35970/madani.v1i1.22>
- Weißmüller, K. S., & Zuber, A. (2022). *Understanding the Micro-Foundations of Administrative Corruption in the Public Sector: Findings from a Systematic Literature Review*. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/z9bcy>