

## Anggaran Gaji PPPK di Batanghari Telah Dianggarkan



<https://radarjambi.co.id/read/2023/03/04/30230/anggaran-gaji-pppk-di-batanghari-telah-dianggarkan/>

Anggaran gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (**PPPK**) selama 2023 di Kabupaten Batanghari telah dianggarkan. Anggaran gaji dan tunjangan yang ditetapkan Pemkab Batanghari mencapai Rp54.853.104.000 miliar.

Besaran anggaran gaji dan tunjangan tersebut untuk **PPPK** yang direkrut pada 2022 lalu. Demikian disampaikan Plt Kepala Bidang Penyusunan Anggaran Daerah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Batanghari, Hery Yuwono pada Selasa (14/3/2023).

Ia mengatakan anggaran gaji dan tunjangan itu didapatkan dari dana alokasi umum (DAU) yang merupakan dana transfer dari pemerintah pusat. “Setelah berkoordinasi bersama BKPSDMD.

Batanghari gaji tersebut untuk **PPPK** Guru sebanyak 950 orang, **PPPK** tenaga kesehatan ada 5 orang dan tenaga teknis lainnya ada 70 orang,” katanya. Namun saat ini, pihaknya mendapat informasi hanya **PPPK** Guru dan **PPPK** kesehatan yang totalnya mencapai 955 orang. “Ini dari DAU peruntukannya sudah jelas, karena di dalam DAU itu sudah ada penggunaannya dan untuk setahun anggaran,”

### Sumber berita:

1. Tribun Jambi, “Pemkab Sediakan Rp54 Miliar”, Rabu, 15 Maret 2023; dan
2. <https://radarjambi.co.id/read/2023/03/04/30230/anggaran-gaji-pppk-di-batanghari-telah-dianggarkan/>, “Anggaran Gaji PPPK di Batanghari Telah Dianggarkan”, Senin, 29 Mei 2023.

## **Catatan:**

### **Jenis, Status dan Kedudukan PPPK**

Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).<sup>1</sup> PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan,<sup>2</sup> sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>3</sup> PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional,<sup>4</sup> sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN.<sup>5</sup>

### **Hak dan Kewajiban PPPK**

PPK berhak memperoleh:<sup>6</sup>

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;
- c. perlindungan; dan
- d. pengembangan kompetensi.

Pegawai ASN wajib:<sup>7</sup>

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

---

<sup>1</sup> Pasal 6 Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>2</sup> Pasal 1 Angka 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>3</sup> Pasal 1 Angka 4 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>4</sup> Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>5</sup> Pasal 7 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>6</sup> Pasal 22 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>7</sup> Pasal 23 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## **Manajemen PPPK**

Manajemen PPPK meliputi:<sup>8</sup>

- a. penetapan kebutuhan;

Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.<sup>9</sup> Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.<sup>10</sup> Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.<sup>11</sup> Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.<sup>12</sup>

- b. pengadaan;

Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.<sup>13</sup> Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.<sup>14</sup> Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.<sup>15</sup> PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.<sup>16</sup> Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>17</sup>

- c. penilaian kinerja;

---

<sup>8</sup> Pasal 93 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>9</sup> Pasal 94 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>10</sup> Pasal 94 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>11</sup> Pasal 94 ayat (3) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>12</sup> Pasal 94 ayat (4) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>13</sup> Pasal 96 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>14</sup> Pasal 98 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>15</sup> Pasal 98 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>16</sup> Pasal 99 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>17</sup> Pasal 99 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.<sup>18</sup> Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.<sup>19</sup> Penilaian kinerja PPPK didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.<sup>20</sup> Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.<sup>21</sup> PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.<sup>22</sup>

d. penggajian dan tunjangan;

Gaji diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.<sup>23</sup> Selain gaji, PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>24</sup>

e. pengembangan kompetensi;

Kesempatan untuk pengembangan kompetensi PPPK direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.<sup>25</sup> Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.<sup>26</sup>

f. pemberian penghargaan;

PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.<sup>27</sup> Penghargaan dapat berupa pemberian:<sup>28</sup>

1) tanda kehormatan;

---

<sup>18</sup> Pasal 100 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>19</sup> Pasal 100 ayat (4) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>20</sup> Pasal 100 ayat (5) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>21</sup> Pasal 100 ayat (7) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>22</sup> Pasal 100 ayat (9) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>23</sup> Pasal 101 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>24</sup> Pasal 101 ayat (4) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>25</sup> Pasal 102 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>26</sup> Pasal 102 ayat (3) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>27</sup> Pasal 103 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>28</sup> Pasal 103 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.<sup>29</sup>

- 2) kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- 3) kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

g. disiplin;

PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.<sup>30</sup>

h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan

- 1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:<sup>31</sup>
  - a) jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
  - b) meninggal dunia;
  - c) atas permintaan sendiri;
  - d) perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
  - e) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- 2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:<sup>32</sup>
  - a) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
  - b) melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
  - c) tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- 3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:<sup>33</sup>
  - a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

---

<sup>29</sup> Pasal 103 ayat (3) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>30</sup> Pasal 104 ayat (3) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>31</sup> Pasal 105 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>32</sup> Pasal 105 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<sup>33</sup> Pasal 105 ayat (3) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
  - c) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.
- i. perlindungan.
- Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:<sup>34</sup>
- 1) jaminan hari tua;
  - 2) jaminan kesehatan;
  - 3) jaminan kecelakaan kerja;
  - 4) jaminan kematian; dan
  - 5) bantuan hukum.

**Disclaimer:**

Seluruh informasi yang terdapat dalam catatan berita ini adalah bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian Informasi Hukum dan bukan merupakan pendapat BPK Perwakilan Provinsi Jambi

---

<sup>34</sup> Pasal 106 ayat (1) UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara