

PERSEPSI ASN PPPK KABUPATEN KUPANG TERHADAP PERATURAN PEMERINTAH PUSAT TENTANG PEMBATAAN BELANJA PEGAWAI MAKSIMAL 30%

Delfina Setrio Juru

Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia

Email: delfinasetrio@gmail.com

Abstrak

Aparatur Sipil Negara berstatus pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (ASN PPPK) menghadapi tantangan dan mendapatkan tekanan dunia kerja yang cukup tinggi sebagai pegawai pemerintah dengan kontrak kerja, yang dapat menimbulkan tekanan sosial, ekonomi bahkan budaya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bahwa persepsi ASN PPPK yang bekerja di bawah naungan pemerintah daerah Kabupaten Kupang terhadap kebijakan fiskal yang mengatur pembatasan belanja pegawai maksimal 30% menimbulkan kesenjangan hak yang seharusnya didapatkan oleh ASN PPPK. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, melibatkan 8 orang ASN yang berstatus PPPK di lingkungan kerja pemerintahan kabupaten Kupang. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam lalu dianalisis berdasarkan tema yang muncul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan fiskal untuk pemenuhan efisiensi anggaran yang berdampak pada ASN PPPK menciptakan siklus negatif antara pemenuhan hak dan berjalannya kebijakan fiskal, namun tidak menutup kemungkinan adanya persepsi positif yang mendukung kebijakan untuk pembangunan dengan tetap memperhatikan keadilan pegawai. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan kebijakan agar tidak mengganggu keadaan pegawai serta memastikan kebijakan fiskal tidak menghilangkan hak PPPK dan menciptakan keadilan.

Kata Kunci: Persepsi ASN PPPK, Kebijakan Fiskal, Belanja Pegawai Maksimal 30%.

Abstract

Civil Servants with the status of government employees with work agreements (ASN PPPK) face challenges and experience quite high work pressure as government employees with work contracts, which can cause social, economic and even cultural pressures. This study aims to understand the perception of ASN PPPK working under the auspices of the Kupang Regency regional government regarding the fiscal policy that regulates the limitation of employee spending to a maximum of 30% creates a gap in rights that should be obtained by ASN PPPK. The method used is qualitative with a descriptive approach, involving 8 ASN with PPPK status in the Kupang Regency government work environment. Data were collected through in-depth interviews and then analyzed based on emerging themes. The results of the study indicate that fiscal policies to fulfill budget efficiency that impact ASN PPPK create a negative cycle between the fulfillment of rights and the implementation of fiscal policies, but does not rule out the possibility of positive perceptions that support policies for development while still paying attention to employee justice. These findings emphasize the importance of policy support so as not to disrupt employee conditions and ensure that fiscal policies do not eliminate PPPK rights and create justice.

Keywords: PPPK Perception, Fiscal Policy, Maximum Employee Spending of 30%

A. PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan pembatasan belanja pegawai maksimal 30%. Kebijakan ini tertuang dalam undang-undang nomor 1 tahun 2022 tentang hubungan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah (UU HKPD) (Indonesia, 2022). Undang-undang ini ditetapkan pada tanggal 5 Januari 2022 dan direncanakan akan mulai diimplementasikan pada awal tahun 2027. Kebijakan pembatasan belanja pegawai bertujuan mendorong disiplin fiskal demi keberlanjutan pembangunan sehingga dapat memperbaiki struktur belanja yang selama ini memberatkan pemerintah pusat maupun daerah (Eriza & Affandi, 2024). Kebijakan ini berakar dari kebutuhan mendesak untuk meningkatkan efisiensi fiskal di tingkat daerah. Hampir seluruh Indonesia porsi belanja pegawai terlalu besar berakibat mengurangi ruang fiskal untuk belanja modal dan pembangunan misalnya pengentasan kemiskinan, peningkatan infrastruktur pendukung berjalan lambat (Syukri et al., 2025). Dengan adanya Batasan ini, pemerintah pusat berharap daerah dapat mengalokasikan anggaran lebih optimal bagi kepentingan masyarakat.

Di tengah persiapan implementasi UU Nomor 1 Tahun 2022 pemerintah diperhadapkan dengan permasalahan yang cukup serius. Pengangkatan PPPK dan PPPK paruh waktu dinilai tidak didukung perencanaan yang matang. Proses ini juga diduga sarat kepentingan elit pusat maupun daerah. Dalam beberapa tahun terakhir peningkatan jumlah PPPK/paruh waktu semakin memberatkan beban belanja pegawai daerah, yang pada banyak kasus telah mencapai lebih dari 40% sehingga kebijakan pembatasan belanja pegawai akan sulit diimplementasikan. Di sisi lain meski regulasi mendorong penekanan belanja pegawai, pemerintah daerah tetap harus menjaga keberlanjutan layanan publik. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran potensi gejolak sosial, khususnya terkait posisi PPPK/paruh waktu yang lebih rentan dibandingkan ASN berstatus PNS.

Data tahun 2024 menunjukan jumlah ASN PPPK mencapai 1.167.900 dengan rasio sekitar 25%. Per 1 Juli 2025 angka PPPK berjumlah 1.550.870 dengan rasio sekitar 30% (BKN, 2025). Kemudian bertambah lagi pada 31 desember 2025 menjadi 2.040.965 dengan rasio 31% ASN PPPK Di Indonesia (BKN, 2026). Potensi dampak kebijakan fiskal terhadap kelompok ini sangat besar dilihat dari data perkembangan tiap tahun yang terus meningkat. Guru besar IPDN, Prof. Djohermasyah Djohan, menilai kebijakan pemangkasan fiskal oleh pemerintah pusat tidak adil dan kontradiktif dengan visi membangun Indonesia dari daerah karena janji pemerintah pusat untuk mendukung pendanaan daerah tidak sepenuhnya ditepati, sementara daerah sudah terlanjut merekrut pegawai. Ia menekankan bahwa kebijakan ini menciptakan ancaman nyata bagi keberlangsungan ASN PPPK, terutama di daerah berkapasitas fiskal rendah dan tertinggal yang terjebak dalam dilema mempertahankan pegawai sekaligus menjaga keseimbangan anggaran.

Beberapa kepala daerah sedang menghadapi dilema serius atas persoalan ini. Bupati Kabupaten Majalengka provinsi Jawa barat, Eman Suherman misalnya, penyesuaian belanja pegawai bukan persoalan lokal, melainkan nasional karena mayoritas daerah masih memiliki porsi belanja pegawai di atas 30%. Ia mengingatkan bahwa tanpa perencanaan matang, pengurangan belanja pegawai memicu gejolak sosial, terutama bagi PPPK. spekulasi pemutusan hubungan kerja pun muncul di tengah belum jelasnya skema teknis dari pemerintah pusat, meski menekankan pentingnya keseimbangan antara efisiensi anggaran dan disiplin fiskal tetapi harus juga melihat dari sisi perlindungan pegawai untuk hak-hak mereka. Sementara itu, Pemerintah daerah Enrekang, Sulawesi Selatan, mempertimbangkan opsi merumahkan sementara PPPK angkatan 2021-2022 mulai 2026 demi efisiensi fiskal. Kebijakan ini bersifat sementara, dan pegawai akan diaktifkan kembali jika kondisi keuangan membaik. Meski pahit, langkah ini dinilai sebagai solusi menjaga keberlanjutan fiskal, dengan terus berkomitmen pada keadilan dan pelayanan publik .

Gubernur Provinsi Nusa Tenggara Timur, Emanuel Melkiades Laka Lena, bersama pemimpin perangkat daerah menggelar dialog terbuka dengan ASN PPPK se-NTT terkait dampak UU HKPD sebagai isu nasional. Dalam forum tersebut, pemerintah menegaskan komitmen mencari solusi terbaik agar kebijakan tidak merugikan pelayanan publik, khususnya di sektor pendidikan, kesehatan, dan layanan dasar karena kapasitas anggaran yang terbatas. Data menunjukkan angka yang terus meningkat, di mana terdapat 5.481 ASN PPPK dan 4.551 PPPK paruh waktu provinsi NTT tahun 2024 dan pada tahun 2025 angka ASN PPPK meningkat di angka 6.391 serta PPPK paruh waktu sejumlah 4.680. Selanjutnya tahun 2026 jumlah ASN PPPK mencapai 12.519 sementara 4.614 PPPK paruh waktu. Dengan jumlah ASN PPPK sebesar itu, belanja pegawai Pemprov NTT saat ini mencapai 40,29 persen dari APBD. Jika ketentuan 30 persen ditetapkan pada tahun anggaran 2027 maka alokasi belanja pegawai harus dikurangkan, pengurangan tersebut dikhawatirkan berdampak langsung pada pembayaran gaji dan keberlanjutan tenaga PPPK yang baru direkrut beberapa tahun terakhir.

Ditingkat local, jumlah PPPK juga mengalami peningkatan, dari 3.015 PPPK dan 1.330 PPPK paruh waktu tahun 2024 hingga awal 2025 tercatat 1.528 orang PPPK formasi 2024-2025. Pada tahun 2026, jumlah tersebut mencapai 4.179 P3K dan 1.297 PPPK paruh waktu. Dengan jumlah yang terus meningkat situasi anggaran kabupaten kupang mendapat tantangan pembiayaan gaji karena alokasi dana dari pusat untuk tahun 2026 tercatat Rp0 dengan total kebutuhan gaji mencapai Rp224 miliar per tahun. Kondisi APBD Pemda kupang hanya mampu mengalokasikan sekitar Rp94 miliar untuk gaji PPPK, yang memicu dialog penyesuaian anggaran. Menanggapi kondisi tersebut, Pemerintah Kabupaten Kupang menegaskan pembayaran gaji tetap dilakukan dan mengambil langkah adaptif dengan mengalihkan 4.179 PPPK menjadi petugas program Makan Bergizi Gratis (MBG), guna menyeimbangi pos belanja pegawai Pemda kupang mulai 1 Januari 2027. Kebijakan ini dinilai lebih efektif dibandingkan merumahkan pegawai supaya status ASN tetap terjaga. Namun demikian, kebijakan tersebut menuai kritik karena sebagian ASN PPPK yang dialihkan belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan program MBG.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengangkat isu ini. Misalnya, Analisis kesiapan pemerintah daerah menerapkan 30% belanja pegawai pada tahun 2027 (Andriani, 2025), penelitian dampak pengangkatan PPPK terhadap pemerintah daerah dengan kapasitas fiskal rendah (Taufik, 2025), dan dampak penurunan transfer ke daerah terhadap belanja pegawai kabupaten Jember (Andriyani, 2025). Namun, penelitian-penelitian sebelumnya hanya berfokus pada kemampuan daerah dalam memenuhi aturan serta dampak pengangkatan PPPK terhadap daerah yang memiliki postur fiskal yang rendah dan kebijakan, terutama dalam kaitannya dengan pemenuhan hak yang membatasi belanja pegawai. Adapun penelitian yang hanya membahas tentang sosialisasi UU No. 1 Tahun 2022 yang dilakukan oleh (Yasrizal et al., 2024) dan penelitian tentang implikasi rasionalisasi retribusi bagi daerah dalam perspektif undang-undang nomor 1 tahun 2022 tentang pertimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah (Haryono et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengali persepsi ASN PPPK di kabupaten Kupang terhadap pemenuhan hak mereka di tengah praktik kebijakan fiskal yang menekan. Dengan memahami persepsi tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai dampak kebijakan fiskal terhadap kesejahteraan ASN PPPK serta implikasinya bagi stabilitas birokrasi daerah. Dengan mengkaji hubungan tersebut dalam konteks fiskal yang menekan, penelitian ini diharapkan melengkapi studi terdahulu yang umumnya belum menempatkan persepsi PPPK. Penelitian ini berkontribusi penting untuk menjadi masukan bagi pemerintah pusat dan daerah dalam mencari solusi dari implementasi kebijakan fiskal yang lebih adil dan kontekstual, sehingga hak ASN PPPK tetap terjaga meski ruang fiskal terbatas. Secara teoritis, penelitian memberi kontribusi pada teori persepsi dalam administrasi publik, khususnya bagaimana ASN PPPK menilai keadilan dalam implementasi kebijakan.

Selain itu penelitian ini juga memiliki kontribusi sosial dengan membuka ruang diskusi publik mengenai perlindungan hak ASN PPPK sebagai bagian dari birokrasi, sekaligus menegaskan bahwa kebijakan fiskal bukan hanya soal angka anggaran, tetapi juga berdampak langsung pada kesejahteraan pegawai dan kualitas pelayanan publik.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini menganalisis persepsi ASN PPPK terhadap kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai. Persepsi merupakan proses di mana individu mengatur dan mengartikan kesan-kesan yang diterima berguna untuk memberi arti bagi lingkungan mereka namun apa yang dipersepsikan seseorang seringkali berbeda dengan realitas objektif yang terjadi sebenarnya. Persepsi terhadap pemenuhan hak kepegawaian mencakup penilaian terhadap aspek materiil seperti kepastian status kerja, kesempatan pengembangan karier, dan penghargaan atas kinerja (Nisa et al., 2023). Menurut Robbins & Judge, persepsi merupakan fase membangun dan menafsirkan informasi sensoris untuk menghasilkan makna tentang lingkungan. Karena proses persepsi melibatkan tahapan pemahaman individu terhadap perbedaan muncul apa yang di tangkap dan realitas objektif yang sebenarnya di dorong di dorong dari apa yang dipersepsikan (Amaliyah & Triwastuti, 2023). Menjelaskan bahwa persepsi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi ke dalam tiga kelompok kategori: 1) faktor yang asalnya dari situasi tertentu, 2) faktor yang melekat pada diri informan, serta 3) faktor dari objek yang dipersepsikan. Dari ketiga faktor tersebut tentunya sudah dijelaskan dalam kerangka berpikir Robbins & Judge (2017) dijelaskan dalam buku Perilaku Organisasi oleh (Mashyuri, 2025).

Persepsi ASN PPPK cenderung lebih sensitif dibandingkan ASN berstatus PNS dikarenakan perjanjian kerja yang bersifat waktu tertentu dan ketergantungan tinggi pada kemampuan keuangan daerah terutama kondisi fiskal daerah yang terbatas. Penelitian sebelumnya menunjukan bahwa kesejahteraan pegawai atas hak yang mereka dapatkan merupakan bentuk upaya pemerintah dalam menciptakan kemakmuran bagi masyarakat melalui pengangkatan PPPK dan menghapus sistem honorer agar tercipta-nya pegawai yang kompeten serta menjamin mereka mendapatkan gaji yang layak dan tunjangan yang diberikan untuk meningkatkan kelayakan hidup ASN PPPK (Saputera, 2022). Namun dengan munculnya kebijakan pembatasan belanja pegawai ini akan menimbulkan persepsi pegawai yang terbagi menjadi dua yakni kelompok yang merasa haknya terabaikan dan kelompok yang memahami tujuan dari sebuah kebijakan.

Pemenuhan hak ASN PPPK dalam hal ini menjadi prioritas untuk dicermati dan harus dipertimbangkan, agar tidak menimbulkan masalah sosial serta menurunkan kinerja pegawai jika tidak dikelola dengan baik. Kebijakan yang tertuang dalam UU Nomor 1 Tahun 2022 pasal 146 sudah jelas memberikan rentan waktu 5 tahun untuk daerah melakukan adaptasi terhadap APBD. Namun ini memberikan tantangan tersendiri bagi daerah dengan kapasitas fiskal yang cukup rendah. Daerah yang memiliki pendapatan asli daerah yang terbatas dan sangat bergantung pada transfer pusat seperti kabupaten Kupang akan mengalami kesulitan dalam memenuhi standar pembiayaan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penelitian ini melihat dan memberikan aspek baru yang ingin diteliti dengan menggunakan pendekatan yang lebih spesifik karena mengkaji bagaimana persepsi ASP PPPK yang merupakan bagian dari aparatur sipil negara yang bekerja dibawah naungan pemerintah kabupaten kupang menilai dan berpendapat tentang kebijakan yang berpengaruh terhadap kepastian hak dan status kerja yang berkelanjutan baik secara hukum dan keadilan bagi ASN PPPK kabupaten Kupang tersalurkan. Selain itu, penelitian ini juga mengali faktor ekonomi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi penyesuaian diri terhadap kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai jika nanti diimplementasikan, di mana memang undang-undang memberi waktu 5 tahun untuk daerah melakukan adaptasi setelah diterbitkan pada 5 Januari 2022.

Diterapkannya kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai ini memicu berbagai masalah sosial bagi pegawai. Namun sampai saat ini pemerintah masih memperhatikan sikap kemanusiaan agar kebijakan ini terus dilakukan evaluasi agar tidak merugikan kelompok ASN PPPK yang terdampak nantinya. Beberapa masalah yang bersifat manusiawi dalam kaitannya dengan kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai yang nanti-nya berdampak pada kelompok ASN PPPK merupakan reaksi pegawai terhadap perubahan kebijakan pemerintah pusat. Penelitian ini mengali format baru dengan menggunakan teori persepsi Robbins & Judge (2017) untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kelompok yang menjadi sasaran dari kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai ini. Dengan demikian penelitian ini tidak hanya melihat kendala teknis yang terjadi, namun juga mengabadikan secara khusus bagi pemerintah daerah maupun pusat untuk mengoptimalkan ketika kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai diimplementasikan, nantinya tidak berdampak buruk bagi pegawai dalam menciptakan sistem keadilan bagi ASN PPPK.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Abdussamad (2021), metode kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi. Sementara itu, pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu fenomena atau peristiwa secara terperinci dan sistematis tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap data yang diteliti.

Metode dan pendekatan ini sangat tepat digunakan dalam penelitian ini, karena peneliti berupaya memahami secara mendalam bagaimana ASN PPPK di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Kupang mempersepsikan kebijakan pembatasan belanja pegawai maksimal 30% yang ditetapkan pemerintah pusat, tanpa melakukan pengukuran berupa angka maupun uji hubungan statistik. Penelitian ini hanya berusaha menggambarkan kondisi, pandangan, dan pengalaman para pegawai sebagaimana adanya di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, yaitu tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden guna memperoleh informasi mendalam mengenai pandangan dan pemahaman yang mereka rasakan secara nyata. Wawancara adalah proses pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan informan (Romdona et al., 2021). Selanjutnya, data dianalisis dengan cara mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema yang muncul dari hasil penelitian.

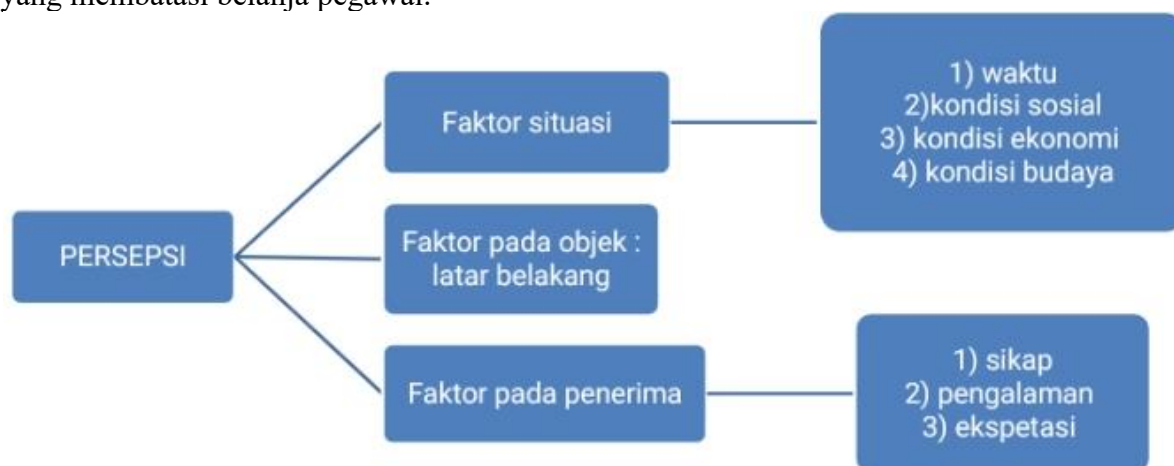
Penelitian dilakukan di dua lokasi satuan Pendidikan di bawah naungan pemerintahan daerah kabupaten Kupang yakni Sekolah Dasar Inpres (SDI) Kaniti dan Sekolah Dasar Negeri (SDN) Balfai. Informan yang terlibat dalam wawancara mendalam berjumlah 8 orang, yaitu ASN berstatus PPPK yang telah memberikan persetujuan untuk berpartisipasi dan memberikan informasi mengenai persepsi mereka secara langsung terhadap kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai dalam rangka efisiensi anggaran tersebut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menjelaskan bahwa UU Nomor 1 Tahun 2022 tentang hubungan keuangan pusat dan daerah (UU HKPD) pasal 146 yang mengatur tentang kebijakan pembatasan belanja pegawai maksimal 30% memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap keberlangsungan kerja kelompok ASN PPPK (Sitepu, 2025). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru ASN PPPK yang bekerja di SDN Balfai dan SDI Kaniti diperoleh gambaran mengenai keberatan mereka terhadap kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai dilatarbelakangi oleh kondisi ekonomi, sosial serta budaya pegawai. Kebijakan fiskal yang membatasi belanja pegawai maksimal 30% dari total APBN merupakan peraturan yang ditetapkan untuk efisiensi anggaran agar mencapai tata kelola keuangan yang efektif dan

berkelanjutan. Di sisi lain niat baik dari tujuan kebijakan ini di buat menimbulkan gejala sosial dari ASN PPPK yang menjadi kelompok terdampak, karena nantinya kebijakan ini akan mengancam posisi kerja mereka jika diimplementasikan.

Berikut merupakan gambaran yang mempresentasikan hubungan teori persepsi dengan faktor yang mempengaruhi persepsi ASN PPPK kabupaten Kupang terhadap kebijakan fiskal yang membatasi belanja pegawai.



Gambar 1. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi informan terhadap kebijakan menunjukan bahwa hal tersebut tidak muncul secara tunggal, melainkan oleh beberapa faktor. Pertama, faktor situasi, yakni konteks kebijakan yang membatasi belanja pegawai maksimal 30% dengan kondisi keuangan daerah yang masih bergantung pada transfer pusat akan berdampak terhadap penerapan kebijakan dan kepastian nasib dan pendapatan pegawai. Kedua, faktor dari latar belakang pegawai yakni kondisi ekonomi, sosial dan budaya yang menjadi tuntutan hidup. Ketiga, faktor pada diri penerima yakni cara atau sikap informan menerima informasi tentang kebijakan pembatasan serta ekspektasi mereka tentang pengalaman kerja yang sudah mereka jalani ketika sudah mendapatkan status sebagai ASN PPPK.

1. Problematika Efisiensi Anggaran Berdampak pada Stabilitas Ekonomi, Sosial dan Budaya

Menurut Ibu Yartinae, problematika rumah tangga terjadi akibat dampak dari kebijakan yang nantinya berpotensi menghambat pemenuhan ekonomi dan startegi bertahan hidup:

“Pembatasan belanja pegawai sangat berpengaruh untuk katong ASN khususnya PPPK sekarang saja gaji selalu dapat terlambat ini berpengaruh untuk kebutuhan rumah tangga, supaya penuhi kebutuhan rumah tangga, anak kami juga harus sekolah katong terpaksa harus cari cara seperti, kami di kampung harus menanam”.
(wawancara, 24 April 2026)

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa adanya hambatan dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, sebagaimana terungkap keluhan dari pegawai yang berstatus PPPK terhadap kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai guna untuk efisiensi anggaran. Kebijakan ini nyatanya mengganggu kesejahteraan pegawai yang berdampak langsung pada pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Apabila nantinya kebijakan ini ditetapkan secara menyeluruh di seluruh Indonesia, akan muncul persepsi bahwa efisiensi anggaran justru mengganggu kestabilan pendapatan masyarakat yang berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Hal ini akan dinilai negatif bahwa efisiensi anggaran berdampak langsung pendapatan yang seharusnya menjadi sumber utama kebutuhan harian masyarakat yang bekerja sebagai ASN PPPK menjadi tidak pasti, sehingga munculnya tekanan terhadap kestabilan ekonomi di tingkat keluarga. Inilah yang disebut sebagai problematika nyata dari pelaksanaan efisiensi

anggaran. Menanggapi kondisi tersebut para ASN PPPK harus mempersiapkan usaha baru untuk menutup kekurangan pendapatan dengan cara lain. Berdasarkan pernyataan di atas, strategi yang mereka lakukan adalah kegiatan menanam atau berusaha di luar pekerjaan utama, menandakan efisiensi anggaran memaksa mereka untuk mencari alternatif pendapatan demi bertahan hidup.

Ibu Vevi juga memperlihatkan hal yang sama probelematika efisiensi anggaran mengganggu kestabilan ekonomi dalam konteks yang lebih berat mengenai tanggungan tunggal untuk kebutuhan rumah tangga dan biaya Pendidikan anak.

“Kami bersyukur sudah ada status dalam pekerjaan apalagi saya yang sudah lama menanti kepastian ini dari pekerja honor 19 tahun dengan gaji mulai dari 50 ribu rupiah kadang juga sukarela, sekarang sudah jadi P3k dengan harapan hak kami ada kepastian, tapi kalau ini muncul lagi kebijakan efisiensi anggaran saya merasa sakit hati dan kecewa, gaji saja sering terlambat apalagi kalau kebijakan ini dijalankan kami merasa berat karena gaji ini untuk biaya anak-anak sekolah dan kebutuhan rumah yang harus dipenuhi, sementara suami saya sudah meninggal untuk kebutuhan saya urus sendiri, keluarga hanya bisa berharap pada saya.”

Kebijakan pembatasan belanja pegawai untuk efisiensi anggaran membuat ASN PPPK merasa terbebani, meskipun kebijakan belum sepenuhnya diterapkan namun keterlambatan gaji sudah membuat tekanan bagi mereka yang bergantung pada satu sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dan biaya Pendidikan anak. Pembentukan persepsi berdasarkan faktor situasi dan latar belakang seseorang menjadi penentu yang kuat dalam menilai kebijakan yang berdampak pada rasa khawatir dan kecewa, apalagi jika dilihat dari perjuangan Panjang menanti kepastian status dengan pengabdian yang cukup lama. kehadiran kebijakan ini dipersepsikan sebagai ancaman bagi ASN PPPK.

Sejalan dengan pandangan Robbins & Judge yang menekankan bahwa kebijakan efisiensi anggaran sangat menentukan bagaimana individu merespon dan menilai dampak kebijakan terhadap diri mereka dilihat berdasarkan faktor situasi sesuai kondisi ekonomi individu. Persepsi adalah proses menafsirkan informasi untuk memberikan makna pada lingkungan. Kebijakan ini dipersepsikan oleh ASN PPPK sebagai tekanan yang merugikan, karena pembatasan belanja pegawai menyentuh sumber pendapatan. Kepastian pendapatan menimbulkan tekanan yang mengakibatkan ASN PPPK merasa cemas, stres dan ketidakseimbangan ekonomi yang kemudian mengganggu stabilisasi kehidupan keluarga sehari-hari.

Persepsi negatif ASN PPPK yang meluas akan berdampak pada keseimbangan ekonomi. Jika banyak ASN PPPK yang mengalami perputaran uang yang lambat dan ekonomi tidak stabil bukan hanya untuk kebutuhan pendidikan melainkan daya beli masyarakat akan menurun karena kekurangan dana. kebijakan yang awalnya untuk mengimbangi anggaran secara realitas berubah menjadi penghambat stabilitas ekonomi karena tidak melihat dampak pada kondisi ekonomi masyarakat. Kondisi ini membentuk persepsi yang juga didasari tingkat kesejahteraan pegawai yang secara signifikan tidak mengalami peningkatan, bahkan cenderung menurun karena adanya keterlambatan dalam memenuhi kebutuhan tersebut (Azzahrawaani, 2024). Di sisi lain peningkatan pertumbuhan penduduk yang sering bertambah begitupun dengan kebutuhan hidup akan terus meningkat. Pemerintah telah memberi peluang terhadap masyarakat yang membutuhkan status kerja yang pasti namun jaminan untuk mendapatkan kesejahteraan ribuan pegawai masih belum terwujud sepenuhnya. Hal ini menuntut kesiapan diri pegawai untuk beradaptasi agar bisa menyesuaikan diri dengan kebijakan baru yang tidak berpihak pada kesejahteraan mereka, tekanan ini bukan hanya berjalan atas dasar positif melainkan terpaksa untuk bisa bertahan dengan keadaan.

Ibu Telma menyoroti problematika dampak kebijakan terhadap kewajiban sosial dan budaya, dia menyampaikan keluhan mengenai beban kewajiban budaya yang semakin berat

apabila kebijakan tersebut diimplementasikan, hal ini juga akan memperburuk tekanan sosial dan partisipasi kami dalam urusan budaya di lingkungan masyarakat.

“Pemasukan gaji kami agak terlambat, ini mengganggu kami yang datang kerja setiap hari dari pagi sampai sore kami harus isi bensin, sulit bagi kami untuk mengatur kebutuhan ekonomi sehari-hari sementara saya hidup dari gaji, kami juga tidak mendapat THR sampai sekarang. Apalagi untuk urusan budaya kita orang NTT wajib ikut kalau ada acara adat, tidak mungkin kan pinjam, karena pas pinjam kebutuhan budaya terpenuhi namun saat pengembalian ini gaji tidak cukup dan terhambat karena selalu masuk terlambat jadi kami kesusahan untuk mengatur untuk hari-hari, pemenuhan urusan adat yang selalu menjadi kewajiban” (wawancara 25 April 2026)

Dari penuturan informan, terlihat jelas bahwa keterlambatan gaji sangat berpengaruh menimbulkan kecemasan antara tuntutan kelangsungan hidup, modal kerja untuk transportasi sehari-hari, hingga cicilan yang harus dipotong bank untuk pembangunan rumah. Ketika gaji terlambat atau di potong, maka seluruh rantai untuk memenuhi kebutuhan akan terputus, yang paling mendasar adalah hampir seluruh masyarakat NTT memegang teguh urusan adat istiadat, partisipasi bukan soal pilihan melainkan kewajiban sosial yang harus dipenuhi sebagai ciri khas di wilayah NTT. Informan mempersepsikan kebijakan pembatasan belanja pegawai ini nantinya akan mengancam kehormatan mereka sebagai pegawai dan eksistensi sosial di lingkungan masyarakat.

Masalah pencairan gaji yang terlambat menimbulkan keterbatasan pegawai untuk berkontribusi, hal ini menimbulkan rasa malu dan beban batin yang berat di lingkungan masyarakat. Informan yang menyoroti resiko utang yang harus dibayar menimbulkan masalah baru di kemudian hari membuktikan bahwa dampak kebijakan ini tidak berhenti pada aspek ekonomi saja melainkan akan merambat ke bidang sosial dan budaya. Pegawai yang juga merupakan masyarakat yang harus memenuhi kebutuhan akan berada pada pilihan yang sulit untuk memilih memenuhi kebutuhan dasar atau berkontribusi untuk menjalankan kewajiban adat yang merupakan identitas diri mereka. Kebijakan yang dianggap untuk efisiensi anggaran ini justru menjadi sumber kesulitan bagi pegawai dalam mengelola kebutuhan hidup yang menjadi prioritas dan hubungan sosial dengan masyarakat.

Ibu Vevi mengungkapkan hal yang sama sebagai berikut:

“Kami bersyukur karena sudah dapat perhatian dapat status kerja ibu yang sudah bertahun-tahun jadi honorer, pas sudah jadi ASN PPPK gaji terlambat kami tidak apa-apa, tapi ini muncul lagi kebijakan pembatasan belanja untuk pegawai, orang lain di luar sana pasti cibir bibir dengan kami, awalnya senang ternyata sama sa, pengalaman mau ikut urusan adat bukan karena tidak mau ikut tapi karena uang belum ada, di lingkungan masyarakat kami jadi malu ada kerja tapi tidak bisa ikut bantu keluarga untuk urusan adat, jadi kalau saya untuk keluarga yang urusan adat pas ada ikut tapi kalau gaji belum cair mau bagaimana jadi kita tahan sudah”.

Berdasarkan faktor penerima yang berharap adanya perubahan nasib dari pengalaman panjang menjadi tenaga honor membentuk persepsi bahwa efisiensi anggaran adalah kebijakan yang merugikan bagi pihak ASN PPPK. Pernyataan informan membuktikan dampak kebijakan efisiensi anggaran tidak berhenti pada ranah ekonomi melainkan merambat ke persepsi sosial dan budaya. Bagi masyarakat NTT nilai budaya harus didukung oleh kontribusi dan partisipasi adat. Pandangan masyarakat terhadap pekerja membuat ASN PPPK merasa di bebaskan. Kebijakan efisiensi anggaran yang tujuannya menyeimbangkan penggunaan keuangan negara, dipersepsikan oleh ASN PPPK sebagai penyebab kestabilan hubungan sosial, rusaknya citra diri pegawai dan terhambatnya nilai-nilai budaya yang menjadi dasar kehidupan bermasyarakat.

Informan menjelaskan ketidakmampuannya berpartisipasi dalam urusan adat bukan karena keinginan sendiri, melainkan karena kendala ekonomi akibat kebijakan ini. Secara

budaya, ketidakmampuan ini dipersepsikan sebagai kelalaian atau ketidakmampuan yang memalukan ("kami jadi malu ada kerja tapi tidak bisa ikut bantu keluarga"). Menurut pandangan Robbins & Judge, persepsi kerugian di sini bukan hanya berupa kerugian ekonomi, tapi merambat pada kerugian nilai budaya. Kebijakan efisiensi anggaran yang tidak mempertimbangkan konteks budaya masyarakat penerima, dipersepsikan sebagai ancaman terhadap nilai-nilai adat dan ikatan kekeluargaan, yang pada akhirnya mengganggu keseimbangan kehidupan sosial dan budaya.

2. Problematika Ketidakadilan Hak yang Didapatkan

Bapak Yafet memperlihatkan Sorotan utama yang tergambar dalam pandangan tenaga pendidik yang mengungkapkan rasa kekecewaan atas hilangnya hak tambahan yang sebelumnya didapatkan.

"Tahun ini (2026) kami tidak menerima THR, padahal tahun sebelumnya kami menerimanya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh kebijakan efisiensi anggaran, sehingga kami merasakan dampaknya pada pemenuhan hak-hak kami. Sangat disayangkan nasib PPPK ini, karena PNS tetap menerima hak penuh, sementara gaji PPPK seringkali cair terlambat. Kami merasa kecewa tapi mau bagaimana lagi kami harus tetap menerima apapun keputusan dari pusat." (wawancara 24 April 2026)

Berdasarkan teori persepsi menurut pandangan Robbins & Judge (2017) mengenai pembentukan persepsi oleh informan yang menggambarkan ekspektasi mereka terhadap hak yang seharusnya mereka dapatkan sebagai bentuk apresiasi kinerja berupa tunjangan THR di mana dalam pengakuan informan bahwa tahun sebelumnya mereka mendapatkan hak penuh atas tunjangan tersebut. Dalam hal ini informan juga membandingkan nasib yang dialami nya sebagai PPPK berbeda dengan rekan-rekannya yang berstatus sebagai PNS, hal tersebut juga sudah disampaikan informan sebelumnya yang membandingkan posisi mereka yang lebih rentan dibandingkan rekan PNS, ketimpangan ini menimbulkan persepsi yang beranggapan ketidakadilan yang mereka dapatkan yang cenderung merugikan satu pihak yakni ASN PPPK, informan memperjelas faktor sosial berupa perbandingan sosial di lingkungan kerja (Akmala, 2025).

Ibu Aristina juga berpandangan yang sama mengenai perbedaan pemberian hak bagi ASN dengan status PPPK berbeda dengan ASN yang statusnya PNS seperti keterlambatan pencairan gaji dan tunjangan yang didapatkan.

"Kami merasa tidak nyaman karena ada perbedaan antara PPPK dan PNS, kalau mereka tanggal 1/2 gaji sudah masuk, tapi kalo kami diatas tanggal belasan bahkan sampai ganti bulan, harapannya kalau bisa hak itu sama-sama diterima sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Ada juga Batasan seperti THR kami sudah tidak dapat lagi tapi PNS tetap dapat, kami lakukan aktivitas juga bimbang karena ada berita dikurangkan bahkan akan dirumahkan tapi syukurnya tidak jadi"

Perbandingan sosial ini sesuai dengan teori dari pandangan Robbins & Judge, ketika informan berekspektasi atas hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan harus hilang baik itu karena efisiensi anggaran secara tidak langsung dampak awal yang dirasakan dari kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai, sementara kelompok lain tetap menerima hak penuh atas hasil jerih payah mereka, hal ini memperkuat persepsi negatif yang menilai kebijakan dianggap tidak adil dan merugikan pihak ASN PPPK. Lebih lanjut lagi mengenai keterlambatan pencairan gaji yang kerap mereka alami menciptakan gelombang ketidaknyamanan menimbulkan perasaan ketidakpastian dan menilai kebijakan ini tidak berpihak pada kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Persepsi ini muncul sebagai respons mereka terhadap realitas yang didapatkan di lingkungan kerja.

3. Dukungan Latar Belakang Ekonomi yang Stabil Terhadap Pemahaman Tujuan Kebijakan

Ibu Dintje menyampaikan pandangan yang berbeda yang menegaskan tujuan baik dari kebijakan pembatasan belanja pegawai untuk efisiensi anggaran, meskipun masih menuntut keadilan atas hak yang seharusnya didapatkan oleh ASN PPPK.

Katong tidak apa-apa kalo efisiensi anggaran ini bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat dan pembangunan semakin maju. Namun, mohon jangan potong hak katong secara berlebihan, katong rela 2-3 bulan gaji belum masuk karena katong memperjuangkannya dengan susah payah. Secara pribadi, kondisi ekonomi beta cukup siap untuk kebutuhan sehari-hari jadi tidak terlalu terbebani karena memiliki usaha sampingan, suami juga PNS dan punya usaha kos-kosan. Jadi secara pribadi beta tidak mempermasalahkannya itu jadi beban. Intinya, hak kami tidak boleh dihilangkan atau profesi katong jangan dialihkan untuk kepentingan lain” (wawancara 25 april 2026)

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa latar belakang penerima informasi menentukan cara pandang mereka terhadap suatu kebijakan. Kondisi ekonomi yang cukup stabil membentuk persepsi positif yang memahami tujuan kebijakan untuk efisiensi anggaran, hadirnya kebijakan pembatasan belanja pegawai yang dibuat oleh pemerintah ini mendapat dukungan pelaksanaannya karena tujuannya untuk kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan dan pemberian bantuan fasilitas yang memadai. Meskipun demikian informan tetap menegaskan dengan menuntut keadilan bagi mereka yang sudah berjuang untuk mendapatkan hak sepenuhnya, mengingat bahwa status ASN PPPK diperoleh melalui pengorbanan yang besar berupa dedikasi mengabdikan selama bertahun-tahun harus seimbang dengan hak yang didapatkan (Ilela et al., 2024). Kesadaran inilah yang menunjukkan bahwa dampak yang dirasakan berbeda secara pribadi sesuai dengan teori persepsi menurut pandangan Robbins & Judge Persepsi seseorang dipengaruhi oleh situasi, seperti latar belakang dan kondisi ekonomi, serta dipengaruhi oleh faktor dari pada penerima, yakni sikap mereka terhadap kebijakan yang dibuat.

ASN PPPK kabupaten Kupang memandang kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai sebagai suatu problematika yang tampak dalam tiga permasalahan utama, persepsi tersebut termuat dalam beberapa faktor yang memengaruhi sesuai dengan teori persepsi menurut pandangan Robbins & Judge (2017).

ASN PPPK di kabupaten Kupang memandang kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai untuk efisiensi anggaran sebagai permasalahan yang memberatkan mereka dalam memenuhi kebutuhan ekonomi, sosial dan budaya. Selain itu hal ini juga berkaitan dengan masalah ketidakadilan atas hak yang seharusnya mereka terima, ada juga dukungan kebijakan yang dipengaruhi latar belakang ekonomi yang stabil terhadap pemahaman mereka atas tujuan diterbitkannya kebijakan tersebut. Persepsi tersebut mencakup sejumlah faktor yang memengaruhi, sesuai dengan teori persepsi menurut pandangan Robbins & Judge (2017).

Pertama, keterlambatan pencairan gaji sudah menimbulkan dampak nyata dalam kehidupan para ASN PPPK terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, biaya Pendidikan dan tanggungan budaya. Gaji memiliki makna khusus dalam terkait pemenuhan kebutuhan dasar pegawai jika nantinya kebijakan ini diimplementasi secara penuh akan menjadi tantangan baru bagi pegawai untuk mencari alternatif lain dalam memenuhi kebutuhan mereka, mengacu pada teori persepsi menurut pandangan Robbins & Judge, terbentuk kuat faktor situasi yang memperlihatkan kondisi ekonomi, sosial, dan budaya menjadi acuan yang kuat untuk mempertimbangkan kebijakan fiskal yang membatasi belanja pegawai. Kedua, sorotan utama pada hilangnya hak-hak tambahan seperti Tunjangan Hari Raya (THR) yang menjadi ekspektasi pegawai untuk mendapatkan tunjangan tambahan, dan perbedaan waktu pencairan gaji serta perbandingan dengan ASN PNS yang menerima haknya secara utuh dan jelas menimbulkan sikap ASN PPPK yang mempersepsikan ketidakadilan melalui sikap

perbandingan sosial di lingkungan kerja, di mana individu menganggap kebijakan tersebut merugikan satu pihak saja dan tidak bersifat netral. Ketiga, karakteristik individu yang memiliki latar belakang ekonomi stabil cenderung lebih memahami tujuan dari sebuah kebijakan meskipun masih menuntut hak yang setara bagi pegawai, informan memahami tujuan mulia dari kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai yakni untuk kemajuan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Dari keseluruhan persepsi ASN PPPK terhadap kebijakan pembatasan belanja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kebijakan ini perlu ditinjau kembali agar terpenuhinya hak-hak yang setara antara ASN PPPK dan PNS dapat bekerja dengan tenang serta menjalankan kewajiban mereka baik sebagai ASN maupun bagian dari masyarakat yang berpartisipasi dalam urusan sosial dan budaya tanpa adanya ancaman dari kebijakan yang muncul.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan persepsi ASN PPPK kabupaten Kupang terhadap kebijakan fiskal pembatasan belanja pegawai yang bertujuan untuk efisiensi dan kemandirian daerah dipersepsikan secara negatif oleh sebagian besar informan, namun tidak menutup persepsi positif dari informan yang memahami tujuan kebijakan. Mengacu pada teori persepsi menurut pandangan Robbins & Judge, munculnya persepsi negatif ini sebagai respons dari faktor situasi informan berupa kondisi ekonomi, sosial dan budaya yang harus dipenuhi, bagi mereka gaji merupakan satu-satunya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan tuntutan budaya masyarakat NTT yang bersifat mengikat, serta ekspektasi mereka terhadap pemenuhan hak yang mereka dapatkan. Di sisi lain latar belakang pegawai yang mapan lebih paham akan tujuan dari sebuah kebijakan meskipun mereka juga tetap menuntut prinsip keadilan. Oleh karena itu inti dari permasalahan dalam penelitian ini adalah kesejahteraan dari ASN PPPK harus tetap dipenuhi, meskipun kebijakan ini belum diimplementasikan pada tahun 2027 mendatang namun tidak menutup kemungkinan kebijakan ini akan dijalankan di tahun berikutnya agar efisiensi berjalan seimbang untuk menjawab aspirasi dari masyarakat yang menuntut pembangunan dan bantuan fasilitas Pendidikan dan kesehatan yang memadai, maka dari itu perlu adanya evaluasi terhadap kebijakan ini agar bisa disesuaikan dengan kapasitas keuangan daerah supaya tujuan pembangunan bisa direalisasikan dan tidak mengganggu kesejahteraan pegawai dalam konteks pemenuhan kebutuhan ekonomi, sosial dan budaya, serta menjamin pembangunan dan pemberian bantuan fasilitas yang memadai berjalan beriringan dengan kesejahteraan ASN PPPK. Saran dari penelitian ini, pemerintah melakukan evaluasi kebijakan berlaku adil dan berimbang agar pembatasan belanja pegawai maksimal 30% yang diatur dalam UU Nomor 1 Tahun 2022 tidak hanya berfokus pada efisiensi anggaran tetapi juga mempertimbangkan kemampuan ekonomi riil dan beban tanggungan hidup ASN PPPK termasuk tuntutan sosial dan budaya. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mencari rumusan ideal yang dapat menjaga kesehatan fiskal daerah sekaligus menjamin keberlangsungan hidup dan kesejahteraan pegawai sesuai dengan amanat undang-undang dan lakukan penelitian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press.
- Akmala, N. (2025). Kepastian Hukum dalam Implementasi Tunjangan Kinerja Guru ASN: Studi Perbandingan Antara PNS dan PPPK. *Multilingual: Journal of Universal Studies*, 5(1), 284–300.
- Amaliyah, & Triwastuti, R. (2023). *Perilaku organisasi*. Airlangga University Press.

- Andriani, R. (2025). Analisis Kesiapan Pemerintah Daerah Kota Payakumbuh Menerapkan 30% Belanja Pegawai Pada Tahun 2027. *Jurnal Manajemen Keuangan Publik*, 9(2), 114–137. <https://doi.org/10.31092/jmkp.v9i2.3543>
- Andriyani, V. N. (2025). Dampak Penurunan Transfer ke Daerah terhadap Belanja Pegawai Kabupaten Jembrana. *Journal of State Economic Research*, 1(2), 13–26. <https://doi.org/10.65101/jser.v1i2.130>
- Azzahrawaani, R. (2024). Persepsi Masyarakat Terhadap Efektivitas Kebijakan Program Pemerintah Persepsi Masyarakat Terhadap Efektivitas Kebijakan Program Pemerintah. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 1–15.
- BKN. (2025). Buku Statistik Aparatur Sipil Negara. In *Data ASN*.
- BKN. (2026). Buku Statistik Aparatur Sipil Negara. In *Data ASN*.
- Eriza, W. M., & Affandi, H. (2024). Implikasi Uu No 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Antara Keuangan Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah Terhadap Simplifikasi Pajak Dan Retribusi Di Daerah. *Rio Law Jurnal*, 5(1), 1–17.
- Haryono, D., Hb, G., & Milthree, G. (2023). Implikasi Rasionalisasi Retribusi Bagi Daerah Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 12(2), 195–212.
- Ilela, Y., Laturette, A. I., & Kuahaty, S. S. (2024). Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia. *PAMALI: Pattimura Magister Law Review*, 4(2), 226. <https://doi.org/10.47268/pamali.v4i2.2144>
- Mashyuri. (2025). *Perilaku Organisasi: Konsep, Strategi dan Aplikasi Praktek di tempat kerja* (A. S. N. Hidayati, Ed.). Publikasi Indonesia Utama.
- Nisa, A., Hasna, H., & Yarni, L. (2023). Persepsi. *Koloni Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 213–226.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2021). Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 21(58), 39–47.
- Saputera, D. (2022). Eksistensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Ditinjau dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 1(2), 122–129.
- Sitepu, A. B. J. (2025). Efektivitas Kebijakan Pemerintah dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi ASN melalui P3K: Tinjauan Dampak dan Implementasi. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan Bahasa*, 2(2), 135–143. <https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1509>
- Syukri, U., Sofiaturohmah, S., & Kasman, A. (2025). Efisiensi Fiskal dan Dampaknya terhadap Transfer Dana Daerah: Analisis Kebijakan Inpres No. 1 Tahun 2025. *Journal of Governance Innovation*, 7(1), 347–359. <https://doi.org/10.36636/jogiv.v7i1.6832>
- Taufik, M. (2025). Dampak Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terhadap Pemerintah Daerah dengan kapasitas Fiskal Rendah. *Jurnal Imperesi Indonesia*, 4, 1361–1377.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.
- Yasrizal, Y., Eko Wahyuningsih, Y., Trisna, N., Ukhty, N., & Rosmiati Sani, S. (2024). Sosialisasi UU No. 1 Tahun 2022 dan Pp No. 35 Tahun 2023 Penyusunan Qanun Pajak Daerah dan Retribusi Daerah di Nagan Raya. *Jurnal Pengabdian Agro and Marine Industry*, 4(1), 28. <https://doi.org/10.35308/jpami.v4i1.9574>