

ANALISIS KEBIJAKAN PENGANGKATAN PPPK DALAM PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS

Zi Lilianda Naufani¹, Dedy Pribadi Uang²

^{1,2}Politik Indonesia Terapan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri

Email: zililianda@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine in depth how the implementation of the policy of attracting PPPK in the MBG program is carried out by the government and analyze the implementation of the policy of attracting PPPK in the MBG program. This study uses a qualitative approach with a literature study type. Data sources in this study were obtained from various relevant literature. The literature used is mainly related to the concept of bureaucratic reform, PPPK policy, public policy implementation, and the Free Nutritional Meals policy program. The data analysis technique in this study uses a qualitative descriptive analysis method. The analysis was carried out through four stages, namely: (1) collection and selection of relevant literature; (2) identification of concepts and key findings from each source; (3) comparison and synthesis of findings between sources; and (4) interpretation with the findings contained in the theoretical framework of George C. Edward III's policy implementation. The policy of featuring PPPK in the Free Nutritional Meals program, especially for SPPG workers, shows an imbalance with honorary workers in other sectors, which has the potential to cause noise and includes political resilience in the government system.

Keywords: Appointment Policy, PPPK, MBG.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG dilaksanakan oleh pemerintah serta menganalisis implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur yang relevan. Literatur yang digunakan terutama berkaitan dengan konsep reformasi birokrasi, kebijakan PPPK, implementasi kebijakan publik, serta kebijakan program Makan Bergizi Gratis. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan melalui empat tahap, yaitu: (1) pengumpulan dan seleksi literatur yang relevan; (2) identifikasi konsep dan temuan kunci dari masing-masing sumber; (3) perbandingan dan sintesis temuan antar sumber; serta (4) interpretasi dengan mengaitkan temuan-temuan yang ada pada kerangka teori implementasi kebijakan George C. Edward III. Kebijakan pengangkatan PPPK dalam program Makan Bergizi Gratis, khususnya pada tenaga SPPG, menunjukkan adanya ketimpangan dengan tenaga honorer di sektor lain, yang berpotensi menimbulkan kecemburuan birokrasi serta melemahkan ketahanan politik dalam sistem pemerintahan.

Kata kunci: Kebijakan Pengangkatan, PPPK, MBG.

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi bukan lagi sekadar tuntutan dari segenap elemen masyarakat, melainkan telah menjadi kebutuhan mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan modern. Reformasi birokrasi, khususnya pada gelombang pertama, telah berhasil meletakkan landasan politik, hukum, dan ekonomi bagi kehidupan demokrasi di Indonesia (Akbar et al., 2021). Dalam konteks tersebut, reformasi birokrasi menjadi agenda strategis pemerintah untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan profesional. Salah satu bentuk konkret dari reformasi birokrasi tersebut adalah kebijakan

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

163

Indexed



SINTA 4

PKP|INDEX



pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan ini dirancang untuk menjawab kebutuhan tenaga profesional di sektor publik sekaligus memberikan kepastian status bagi tenaga non-ASN, seperti guru honorer dan tenaga teknis lainnya, melalui mekanisme rekrutmen berbasis kompetensi dan kebutuhan organisasi. Keberadaan PPPK di satu sisi terbukti membantu mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam birokrasi, namun di sisi lain juga menimbulkan berbagai permasalahan dalam implementasinya.

Dalam perspektif manajemen ASN, PPPK merupakan bagian dari penerapan sistem merit yang bertujuan memperoleh sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Melalui skema ini, pemerintah berupaya meminimalisir berbagai permasalahan dalam proses rekrutmen dengan menekankan prinsip objektivitas, transparansi, dan kesesuaian kompetensi (Iswandari & Faidati, 2021a). Di sisi lain, pemerintah juga tengah mengimplementasikan program prioritas nasional, yaitu Program Makan Bergizi Gratis (MBG), yang bertujuan meningkatkan kualitas gizi masyarakat, khususnya bagi kelompok rentan seperti anak sekolah. Program ini merupakan bentuk realisasi janji politik pasangan Presiden dan Wakil Presiden terpilih, Prabowo Subianto dan Gibran Rakabuming Raka, dalam pemilihan Presiden periode 2024–2029, yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas gizi secara berkelanjutan.

Seiring dengan implementasi program MBG, muncul dinamika baru dalam kebijakan pengangkatan PPPK, khususnya terkait kemungkinan pengangkatan tenaga pada SPPG ke dalam skema PPPK. Ketentuan pengangkatan tersebut diatur dalam Pasal 17 Peraturan Presiden Nomor 115 Tahun 2025 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Program MBG. Kebijakan ini memunculkan polemik di tengah masyarakat dan birokrasi, terutama ketika dibandingkan dengan kondisi tenaga honorer di sektor lain, seperti pendidikan, yang belum sepenuhnya mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengangkatan menjadi PPPK. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketimpangan kebijakan yang berpotensi memicu kecemburuan sosial di dalam tubuh birokrasi.

Ketimpangan dalam kebijakan pengangkatan PPPK tersebut tidak hanya berdampak pada aspek administratif, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas terhadap stabilitas dan ketahanan politik birokrasi. Ketika kebijakan dianggap tidak adil atau tidak konsisten dengan prinsip merit system, maka kepercayaan terhadap pemerintah dapat menurun (Aini et al., 2026), yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan kebijakan public (Kristian et al., 2023).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada aspek implementasi, rekrutmen, dan sistem merit dalam kebijakan PPPK (Rohman & Khoiriyah, 2023), namun belum secara spesifik mengkaji dinamika pengangkatan tenaga dalam program MBG maupun implikasi ketimpangan kebijakan tersebut terhadap ketahanan politik birokrasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian tersebut dengan mengkaji secara mendalam bagaimana implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG dilaksanakan oleh pemerintah serta menganalisis implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG melalui pendekatan teori implementasi kebijakan George C. Edward III (Lusida & Tuarita, 2026a). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis dalam pengembangan kajian kebijakan publik maupun secara praktis sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan kepegawaian yang lebih adil dan berkelanjutan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur (*literature review*). Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur yang relevan. Literatur yang digunakan terutama berkaitan dengan konsep reformasi birokrasi, kebijakan PPPK, implementasi kebijakan publik, serta kebijakan program Makan Bergizi Gratis. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai sumber literatur melalui basis data akademik seperti Google Scholar, portal jurnal nasional (SINTA), serta sumber informasi resmi pemerintah yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks studi literatur,

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

164

Indexed



SINTA 4



proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis dengan memperhatikan relevansi, kredibilitas, dan kekinian sumber yang digunakan, sebagaimana ditekankan dalam prinsip tinjauan literatur yang baik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan melalui empat tahap, yaitu: (1) pengumpulan dan seleksi literatur yang relevan; (2) identifikasi konsep dan temuan kunci dari masing-masing sumber; (3) perbandingan dan sintesis temuan antar sumber; serta (4) interpretasi dengan mengaitkan temuan-temuan yang ada pada kerangka teori implementasi kebijakan George C. Edward III. Melalui tahapan ini, penelitian dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam pelaksanaan kebijakan, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG di tingkat birokrasi.

PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan Pengangkatan PPPK dalam Program MBG

Implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program Makan Bergizi Gratis (MBG) merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk memperkuat sumber daya manusia aparatur yang mendukung pelaksanaan program prioritas nasional. Program MBG merupakan realisasi janji politik Presiden Prabowo Subianto dan Wakil Presiden Gibran Rakabuming Raka yang diluncurkan secara resmi pada 6 Januari 2025 (Kiftiyah et al., 2025). Program ini ditetapkan sebagai salah satu dari delapan Program Hasil Terbaik Cepat pemerintahan Prabowo Subianto dalam rangka membangun sumber daya manusia unggul sebagai fondasi Indonesia Emas 2045. Dalam APBN 2025, pemerintah mengalokasikan anggaran sebesar Rp71 triliun untuk program MBG dengan target awal 19,47 juta penerima manfaat, yang kemudian diproyeksikan meningkat menjadi 82,9 juta penerima manfaat pada akhir tahun 2025 sesuai arahan Presiden (Sari, 2025)

Secara kelembagaan, program MBG dikelola oleh Badan Gizi Nasional (BGN) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2024. Dalam struktur operasionalnya, BGN mengandalkan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai unit nonstruktural di lapangan yang bertanggung jawab atas produksi, pengemasan, dan distribusi makanan bergizi kepada penerima manfaat (Menimbang Mengingat Menetapkan Ffi PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, n.d.). Untuk mencapai target 82,9 juta penerima manfaat, BGN memperkirakan dibutuhkan sebanyak 30.000 SPPG yang beroperasi di seluruh Indonesia, di mana 1.542 SPPG didanai melalui APBN dan sisanya dibangun melalui skema kemitraan dengan pemerintah daerah, BUMN, TNI, dan pihak swasta. Setiap satu SPPG memiliki kapasitas pelayanan optimal sebanyak 3.000 porsi per hari dengan jangkauan distribusi maksimal 5–6 kilometer dari lokasi dapur.

Dalam rangka menjamin keberlanjutan operasional SPPG, pemerintah kemudian mengambil langkah strategis dengan mengintegrasikan tenaga inti SPPG ke dalam skema kepegawaian ASN melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dasar hukum kebijakan ini tertuang dalam Pasal 17 Peraturan Presiden Nomor 115 Tahun 2025 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Program MBG, yang menyatakan bahwa pegawai SPPG dapat diangkat sebagai PPPK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepala BGN Dadan Hindayana menegaskan bahwa pengangkatan tersebut tidak berlaku untuk seluruh pegawai SPPG. Frasa "pegawai SPPG" dalam Pasal 17 Perpres 115/2025 merujuk secara terbatas pada tiga jabatan inti yang memiliki fungsi teknis dan administratif strategis, yaitu Kepala SPPG, Ahli Gizi, dan Akuntan. Tenaga relawan, juru masak, dan pegawai lapangan lainnya tidak termasuk dalam skema pengangkatan ini.

Dari segi tahapan pelaksanaan, pengangkatan PPPK di lingkungan SPPG dilakukan secara bertahap dalam empat gelombang. Pada Tahap I, sebanyak 2.080 pegawai resmi berstatus ASN PPPK terhitung mulai 1 Juli 2025. Pada Tahap II, sebanyak 32.000 pegawai inti SPPG yang terdiri dari 31.250 Kepala SPPG dari program Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia (SPPI) serta 375 akuntan dan 375 ahli gizi dari jalur umum, dinyatakan lulus seleksi CAT pada Desember 2025 dan ditargetkan memperoleh status

PPPK efektif 1 Februari 2026. Selanjutnya, BGN merencanakan Tahap III dan IV dengan membuka masing-masing 32.460 formasi yang terbuka untuk umum. Dengan demikian, secara keseluruhan pemerintah merencanakan pengangkatan lebih dari 97.000 pegawai SPPG ke dalam skema PPPK secara bertahap guna memastikan keberlangsungan operasional program MBG di seluruh wilayah Indonesia.

Dari sisi pembiayaan, kebijakan pengangkatan PPPK bagi pegawai SPPG ini turut didukung oleh alokasi anggaran MBG yang semakin besar. Pada tahun anggaran 2026, program MBG mendapatkan alokasi anggaran sebesar Rp335 triliun, naik signifikan dari Rp71 triliun pada 2025. Dari jumlah tersebut, sebesar Rp223 triliun atau sekitar 66,6 persen bersumber dari anggaran pendidikan.³⁷ Besarnya porsi anggaran pendidikan yang dialokasikan untuk MBG ini kemudian menjadi salah satu titik kritis dalam perdebatan publik mengenai keadilan kebijakan kepegawaian, khususnya ketika dibandingkan dengan kondisi guru honorer yang hingga kini masih berjuang mendapatkan kepastian status sebagai ASN.

Analisis Implementasi Kebijakan Pengangkatan PPPK dalam Program MBG Berdasarkan Teori George C. Edward III

Untuk mengkaji lebih mendalam bagaimana kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG diimplementasikan, penelitian ini menggunakan kerangka teori implementasi kebijakan George C. Edward III (1980) yang mencakup empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Keempat variabel ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi secara simultan dalam proses pelaksanaan kebijakan di lapangan (Fauzan, n.d.; Fitriandina Agustin et al., n.d.).

Pertama, dari aspek komunikasi, masih ditemukan kesenjangan informasi yang signifikan di tengah masyarakat. Ketika BGN mengumumkan pengangkatan PPPK bagi pegawai SPPG melalui Rapat Kerja Komisi IX DPR RI pada 20 Januari 2026, banyak pihak memahami kebijakan tersebut berlaku untuk seluruh personel yang terlibat dalam program MBG, bukan hanya jabatan inti. Persepsi keliru ini langsung memicu gelombang protes dari guru honorer dan berbagai organisasi profesi yang membandingkan kondisi mereka dengan pegawai SPPG yang dianggap mendapatkan jalur cepat. Menurut Edward III, setiap kebijakan dapat dilaksanakan dengan baik apabila terdapat komunikasi yang efektif antara pelaksana program dan kelompok sasaran, mencakup aspek kejelasan, konsistensi, dan ketepatan penyampaian informasi (Setyawan et al., 2016). Ketiadaan sosialisasi yang terstruktur dan transparan sejak awal menunjukkan bahwa variabel komunikasi dalam implementasi kebijakan ini belum terpenuhi secara optimal.

Kedua, dari aspek sumber daya, program MBG membutuhkan tenaga kerja teknis dalam jumlah masif yang sulit dipenuhi melalui rekrutmen ASN reguler. Untuk menjamin keberlanjutan operasional 30.000 SPPG yang ditargetkan tersebar dari Sabang hingga Merauke, pemerintah melalui BGN mendorong skema PPPK sebagai mekanisme memperkuat retensi sumber daya manusia yang telah terlatih di lapangan (Lusida & Tuarita, 2026b). Edward III menegaskan bahwa ketersediaan sumber daya yang mencakup SDM, informasi, wewenang, dan sarana prasarana merupakan faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan. Dari sisi kuantitas, kebutuhan SDM terpenuhi melalui skema PPPK. Namun dari sisi keadilan alokasi, kecepatan proses rekrutmen yang tidak proporsional dibandingkan sektor lain menciptakan ketimpangan persepsi yang melemahkan legitimasi kebijakan di tengah masyarakat.

Ketiga, dari aspek disposisi atau sikap pelaksana, kebijakan pengangkatan PPPK di lingkungan SPPG dilaksanakan melalui mekanisme seleksi CAT yang secara prosedural memenuhi persyaratan sistem merit. Meskipun demikian, komitmen kelembagaan terhadap prinsip objektivitas dan keadilan dipertanyakan karena proses ini berlangsung jauh lebih cepat dibandingkan dengan penyelesaian status ratusan ribu guru honorer yang telah mengabdikan bertahun-tahun (Iswandari & Faidati, 2021b). Dalam perspektif Edward III, disposisi yang baik dari pelaksana kebijakan harus mencerminkan komitmen yang konsisten terhadap nilai-nilai yang mendasari kebijakan tersebut, termasuk prinsip keadilan dan merit system (Khasanah et al., 2018). Kondisi ini menunjukkan bahwa disposisi pemerintah dalam kebijakan kepegawaian belum sepenuhnya konsisten dengan asas merit system yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun

2023 tentang ASN.

Keempat, dari aspek struktur birokrasi, pengangkatan PPPK di lingkungan BGN melibatkan koordinasi lintas lembaga yang kompleks antara BGN sebagai instansi pengusul formasi, Kementerian PANRB sebagai penetap kebijakan kepegawaian, BKN sebagai penyelenggara seleksi, dan Kementerian Keuangan dalam aspek pembiayaan. Edward III menjelaskan bahwa struktur birokrasi yang tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan mengalami fragmentasi kewenangan akan menghambat koordinasi dan memperlambat pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks ini, ketiadaan SOP lintas kementerian yang terintegrasi berpotensi menimbulkan tumpang tindih kewenangan yang memperlambat penyelesaian administrasi kepegawaian secara keseluruhan (Nasution et al., 2025).

Berdasarkan analisis keempat variabel di atas, implementasi kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG secara prosedural telah memenuhi persyaratan formal, namun masih menghadapi kelemahan pada aspek komunikasi, konsistensi disposisi, dan koordinasi struktur birokrasi. Kelemahan-kelemahan ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan pada akhirnya memunculkan persoalan yang jauh lebih fundamental: persoalan keadilan kebijakan kepegawaian.

Persoalan keadilan itu menjadi nyata ketika publik membandingkan kondisi pegawai SPPG dengan kondisi guru honorer. Di satu sisi, pegawai SPPG yang baru bekerja beberapa bulan dalam program baru dapat memperoleh status PPPK melalui proses yang relatif cepat dan terpusat. Di sisi lain, guru honorer yang jumlahnya berkisar antara 1,6 hingga 2,7 juta orang masih harus menunggu bertahun-tahun untuk mendapatkan kepastian status yang sama, menghadapi keterbatasan formasi dari pemerintah daerah, dan dalam banyak kasus menerima gaji jauh di bawah upah minimum (Purwandani et al., 2024). Ironisnya, sebagian besar anggaran MBG yang menjadi "sumber kehidupan" program SPPG ini justru bersumber dari anggaran pendidikan sebesar Rp223 triliun dari total Rp335 triliun anggaran MBG tahun 2026.

KESIMPULAN

Pemerintah melalui Badan Gizi Nasional (BGN) telah melaksanakan kebijakan pengangkatan PPPK dalam program Makan Bergizi Gratis (MBG) sebagai bagian dari upaya memperkuat keberlanjutan operasional Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) yang tersebar di seluruh Indonesia. Kebijakan ini berpijak pada dasar hukum yang jelas, yaitu Pasal 17 Peraturan Presiden Nomor 115 Tahun 2025 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Program MBG, yang menetapkan bahwa hanya tiga jabatan inti SPPG Kepala SPPG, Ahli Gizi, dan Akuntan yang dapat diangkat menjadi PPPK, sementara tenaga relawan dan pegawai lapangan lainnya tidak termasuk dalam skema ini. Pelaksanaan pengangkatan dilakukan secara bertahap dalam empat gelombang: Tahap I sebanyak 2.080 pegawai berstatus PPPK terhitung mulai 1 Juli 2025; Tahap II sebanyak 32.000 pegawai yang terdiri dari 31.250 Kepala SPPG dari program Sarjana Penggerak Pembangunan Indonesia serta 375 akuntan dan 375 ahli gizi dari jalur umum, ditargetkan efektif 1 Februari 2026; serta Tahap III dan IV yang masing-masing membuka 32.460 formasi untuk umum, sehingga total melampaui 97.000 pegawai. Seluruh proses seleksi dilaksanakan melalui mekanisme Computer Assisted Test (CAT) yang diselenggarakan oleh BKN sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2024, sebagai wujud kepatuhan terhadap prosedur rekrutmen ASN yang berlaku.

Dari sisi pembiayaan, program MBG mendapatkan dukungan anggaran yang terus meningkat, dari Rp71 triliun pada APBN 2025 dengan target 19,47 juta penerima manfaat, hingga Rp335 triliun pada tahun anggaran 2026 yang menargetkan 82,9 juta penerima manfaat. Dari total anggaran 2026 tersebut, sebesar Rp223 triliun atau sekitar 66,6 persen bersumber dari anggaran pendidikan. Besarnya skala program, cakupan penerima manfaat, dan kebutuhan 30.000 SPPG yang beroperasi di seluruh Indonesia inilah yang menjadi latar belakang mengapa pemerintah mengambil langkah strategis mengintegrasikan tenaga inti SPPG ke dalam skema PPPK untuk menjamin kepastian dan profesionalisme pengelola program di lapangan. Apabila dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III (1980), terdapat kelemahan pada keempat variabel utama yang saling memengaruhi. Dari aspek komunikasi, pengumuman kebijakan melalui Rapat Kerja DPR pada 20 Januari 2026 tanpa sosialisasi terstruktur

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

167

Indexed



SINTA 4

PKPINDEX



sebelumnya menimbulkan kesalahpahaman luas, di mana publik mengira seluruh pegawai SPPG diangkat menjadi PPPK, bukan hanya jabatan inti. Persepsi keliru ini langsung memicu gelombang protes dari guru honorer dan berbagai organisasi profesi. Dari aspek sumber daya, meskipun kebutuhan SDM terpenuhi secara kuantitatif, kecepatan rekrutmen yang tidak proporsional dibandingkan sektor lain menciptakan ketimpangan persepsi yang melemahkan legitimasi kebijakan.

Dari aspek disposisi, komitmen pemerintah terhadap prinsip keadilan dipertanyakan karena pegawai SPPG yang baru beberapa bulan bertugas mendapatkan kepastian status PPPK jauh lebih cepat dibandingkan ratusan ribu guru honorer yang telah mengabdikan bertahun-tahun. Dari aspek struktur birokrasi, koordinasi lintas lembaga antara BGN, Kementerian PANRB, BKN, dan Kementerian Keuangan berpotensi menimbulkan fragmentasi kewenangan yang memperlambat penyelesaian administrasi kepegawaian. Lebih dari sekadar kelemahan teknis implementasi, analisis keempat variabel tersebut bermuara pada satu temuan yang lebih mendasar: persoalan keadilan kebijakan kepegawaian. Guru honorer yang jumlahnya berkisar antara 1,6 hingga 2,7 juta orang masih harus menunggu bertahun-tahun untuk mendapatkan kepastian status yang sama dengan pegawai SPPG, menghadapi keterbatasan formasi dari pemerintah daerah, dan dalam banyak kasus menerima gaji jauh di bawah upah minimum. Kondisi ini semakin ironis mengingat Rp223 triliun dari total anggaran MBG 2026 bersumber dari anggaran Pendidikan sektor yang tenaga pengabdinya justru paling lama menunggu kepastian status. Dengan demikian, di balik keabsahan prosedural kebijakan pengangkatan PPPK dalam program MBG, terdapat persoalan prioritas dan keberpihakan kebijakan yang belum terselesaikan secara sistemik dalam tata kelola kepegawaian Indonesia.

REFERENSI

- Aini, L., Wulandari Manik, C., Natasya Br Ginting, H., & Rahmansyah Nasution, A. (2026). Penurunan Kepercayaan Publik Terhadap Transparansi Kebijakan Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3).
- Akbar, G. G., Rulandari, N., & Widaningsih, W. (2021). Reformasi Birokrasi Di Indonesia, Sebuah Tinjauan Literatur. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(2), 187–199. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i2.1981>
- Fauzan, A. (n.d.). Model Implementasi Kebijakan Publik. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 17929–17938.
- Ferrika Lukmana Sari. (2025, January). *Kilas Balik Anggaran MBG: dari Rp 71 Triliun Kini Berpotensi Jadi Rp 420 Triliun Artikel ini telah tayang di Katadata.co.id dengan judul "Kilas Balik Anggaran MBG: dari Rp 71 Triliun Kini Berpotensi Jadi Rp 420 Triliun"*, <https://katadata.co.id/finansial/makro/677fd471e8420/kilas-balik-anggaran-mbg-dari-rp-71-triliun-kini-berpotensi-jadi-rp-420-triliun>. KataData.Co.Id.
- Fitrianinda Agustin, A., Rahma Sari, S., Marlina Simbolon, M., & Arif, L. (n.d.). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REVITALISASI PASAR TRADISIONAL (STUDI KASUS PASAR KEMBANG KOTA SURABAYA)*. Retrieved www.jurnal.pps.uniga.ac.id
- Iswandari, R., & Faidati, N. (2021a). PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi. *Journal of Social Politics and Governance (JSPG)*, 3(2), 54–72. <https://doi.org/10.24076/JSPG.2021v3i2.566>
- Iswandari, R., & Faidati, N. (2021b). PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi. *Journal of Social Politics and Governance (JSPG)*, 3(2), 54–72. <https://doi.org/10.24076/JSPG.2021v3i2.566>
- Khasanah, N., Sukarno, R., Yustira, O., Fitriyani, N., Intan Pramesti, T., Maolana, H., Haikal, R. F., & Pendamping Joko Tri Nugraha, D. (2018). PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI KECAMATAN BANDONGAN KABUPATEN MAGELANG. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 02(02).

GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 13 Nomor 5 Mei 2026

- Kiftiyah, A., Palestina, F. A., Abshar, F. U., & Rofiah, K. (2025). Program Makan Bergizi Gratis (MBG) dalam Perspektif Keadilan Sosial dan Dinamika Sosial – Politik. *Pancasila: Jurnal Keindonesiaan*, 5(1), 101–112. <https://doi.org/10.52738/pjk.v5i1.726>
- Kristian, I., Jenderal, U., Yani, A., & Bandung Indonesia, C. (2023). KEBIJAKAN PUBLIK DAN TANTANGAN IMPLEMENTASI DI INDONESIA. In *Jurnal Ilmu Sosial* (Vol. 21, Number 2). <http://jurnaldialektika.com/>
- Lusida, N., & Tuarita, J. (2026a). Dinamika Implementasi Kebijakan Pemerintah (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Urgensi Pengangkatan Karyawan SPPG menjadi PPPK). *Jurnal Paris Langkis*, 6(2), 411–421. <https://doi.org/10.37304/parislangkis.v6i2.24887>
- Lusida, N., & Tuarita, J. (2026b). Dinamika Implementasi Kebijakan Pemerintah (Studi Deskriptif Kualitatif Pada Urgensi Pengangkatan Karyawan SPPG menjadi PPPK). *Jurnal Paris Langkis*, 6(2), 411–421. <https://doi.org/10.37304/parislangkis.v6i2.24887>
- Menimbang Mengingat Menetapkan ffi PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA*. (n.d.).
- Nasution, A. I., Azaria, D. P., Fauzan, M., & Thoriq, A. R. (2025). Relevansi Peran Kementerian Koordinator dalam Sistem Presidensial: Studi Komparatif dan Rekomendasi Kebijakan untuk Sistem Pemerintahan Indonesia. *Perspektif Hukum*, 146–173. <https://doi.org/10.30649/ph.v25i1.351>
- Purwandani, A., Qomariyatus Sholihah, & Mochammad Rozikin. (2024). Improving the Welfare of Honorary Teachers Through the Implementation of Pentahelix in Stakeholders in the Scope of Education. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 7(3), 624–635. <https://doi.org/10.23887/jippg.v7i3.85316>
- Rohman, A. Z. F., & Khoiriyah, M. (2023). Analisis Desain Kelembagaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) Guru di Kabupaten Lumajang. *Journal of Social and Policy Issues*, 62–67. <https://doi.org/10.58835/jspi.v3i2.141>
- Setyawan, D., Nanang, D., & Srihardjono, B. (2016). ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN UNDANG-UNDANG DESA DENGAN MODEL EDWARD III DI DESA LANDUNGSARI KABUPATEN MALANG. 6(2).

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

169

