

Ketidakadilan Kebijakan Pengangkatan Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Implikasinya terhadap Hak Sosial-Ekonomi Guru Honorer di Indonesia

Firdausi Nuzula Rahmadani¹, Tegar Raffi Putra Jumanoro²

¹ Fakultas Hukum, Universitas Jember dan firdausinuzularahmadani@gmail.com

² Fakultas Hukum, Universitas Jember dan tegarraffiputraj@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Feb, 2026

Revised Feb, 2026

Accepted Feb, 2026

Kata Kunci:

Keadilan Prosedural, Keadilan Substantif, PPPK, SPPG, Guru Honorer

Keywords:

Procedural Justice, Substantive Justice, PPPK, SPPG, Honorary Teacher

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh dinamika pengangkatan pegawai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 serta implikasinya terhadap keadilan prosedural dan redistribusi fiskal di sektor pendidikan, khususnya bagi guru honorer yang masih berjumlah 237.196 orang per 30 Desember 2025. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kesesuaian norma pengangkatan tersebut dengan prinsip meritokrasi dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan jaminan kesejahteraan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta mengevaluasi implikasinya berdasarkan teori keadilan John Rawls. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya potensi ketidaksinkronan prosedural dan ketimpangan redistributif yang berdampak pada legitimasi kebijakan publik dan perlindungan hak sosial ekonomi guru honorer. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi analisis norma pengangkatan PPPK dengan teori keadilan Rawls dalam konteks kebijakan fiskal MBG. Implikasi penelitian ini mendorong reformulasi norma pengangkatan, pengakuan masa kerja, serta penataan ulang prioritas fiskal untuk menjamin keadilan substantif dan keberlanjutan mutu pendidikan nasional.

ABSTRACT

This research is motivated by the dynamics of appointing employees of the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) as Government Employees with Work Agreements (PPPK) based on Presidential Regulation No. 115 of 2025 and its implications for procedural justice and fiscal redistribution in the education sector, particularly for honorary teachers, who still number 237,196 as of December 30, 2025. The purpose of this research is to analyze the conformity of the appointment norms with the principle of meritocracy in Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus (ASN) and welfare guarantees in Law Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers, as well as to evaluate its implications based on John Rawls' theory of justice. This research uses a normative juridical method with a legislative and conceptual approach. The results of this study indicate the potential for procedural asynchrony and redistributive disparities that impact the legitimacy of public policy and the protection of the socio-economic rights of honorary teachers. The novelty of this

research lies in the integration of the analysis of PPPK appointment norms with Rawls' theory of justice in the context of the MBG fiscal policy. The implications of this research encourage the reformulation of appointment norms, recognition of work periods, and the reorganization of fiscal priorities to ensure substantive justice and the sustainability of national education quality.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Firdausi Nuzula Rahmadani

Institution: Fakultas Hukum Universitas Jember, Jalan Kalimantan No. 37, Kampus Tegalboto, Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68121

Email: firdausinuzularahmadani@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Fenomena pengangkatan pegawai Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah menuai polemik di masyarakat dan marak dikaitkan dengan pelaksanaan program nasional, yakni program Makan Bergizi Gratis (MBG). Dilihat dari sudut pandang kebijakan publik, problematika ini membuka pertanyaan mendasar tentang prioritas alokasi formasi dan dampaknya terhadap hak sosial-ekonomi guru honorer, sehingga penelitian ini berangkat dari adanya kebutuhan untuk membaca kebijakan sebagai praktik tata kelola yang menghasilkan distribusi sumber daya serta legitimasi politik yang berimplikasi nyata pada kehidupan pekerja pendidikan (Indonesia, 2026). Rencana pembukaan formasi SPPG mencapai angka puluhan ribu yang dilaporkan berkisar pada 32.460 formasi, sebuah angka yang pada tingkat nasional menjadi variabel penentu dan sekaligus titik ketegangan ketika dibandingkan dengan *backlog* tenaga honorer yang masih menunggu waktu lama untuk pengakuan status PPPK (Nasional, 2026b). Perdebatan publik dan respons lembaga pemerintah membuat urgensi keadilan prosedural menjadi lebih mendesak dikarenakan pengangkatan pegawai program yang relatif baru dapat dipersepsikan sebagai prioritasasi kelompok baru di atas mereka yang telah lama mengabdikan. Kerangka hak sosial-ekonomi menjadi relevan digunakan untuk menilai sejauh mana kebijakan ini memperkuat atau justru melemahkan kewajiban negara untuk menyediakan pekerjaan layak, perlindungan sosial, dan akses non-diskriminatif bagi tenaga pendidik, sebagaimana termaktub dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Affandi, 2017).

Skala persoalan menjadi nyata ketika rencana Badan Gizi Nasional (BGN) untuk membuka seleksi PPPK sebanyak 32.460 formasi dibandingkan dengan angka honorer yang masih tersisa menurut pencatatan resmi, di mana Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah melaporkan terdapat sekitar 237.196 guru non-ASN yang belum terangkat per 30 Desember 2025, sehingga angka formasi tersebut harus dibaca dalam konteks *backlog* yang spesifik dan terukur (Hania, 2026). Angka tersebut berbeda jauh dari klaim lain yang dipublikasikan dalam wacana publik, misalnya pernyataan tentang keberadaan sekitar 2,6 juta guru honorer yang mengemuka dalam beberapa diskusi politik dan media, serta angka historis Data Pokok Pendidikan (Dapodik) yang pada 2022 mencatat sekitar 704.503 guru honorer, perbedaan ini menandakan variasi definisi honorer dan

cakupan basis data yang digunakan oleh berbagai lembaga (Narus, 2024). Perbedaan antar angka tersebut mencerminkan masalah koordinasi data antarlembaga dan perbedaan metodologi penghitungan sehingga alokasi 32.460 formasi oleh BGN berisiko tidak proporsional bila tidak ditempatkan pada peta kebutuhan riil yang tervalidasi, dan untuk menilai sejauh mana kebijakan akan menyelesaikan *backlog* atau justru memperburuk ketimpangan diperlukan referensi silang ke basis data, seperti Dapodik serta klarifikasi definisi tenaga non-ASN yang menjadi sasaran.

Dampak pada kehidupan keseharian pendidik terungkap melalui narasi individual yang menggambarkan kondisi ekonomi dan ketidakpastian kerja, misalnya pengalaman Agripa Selan yang melaporkan penerimaan honor tidak rutin sehingga harus menambah penghasilan dengan bertani atau kegiatan lain, dan pengalaman Nila Oktami yang harus menunggu bertahun-tahun untuk mendapatkan akses seleksi PPPK serta terhambat oleh syarat administrasi, seperti sertifikat pendidik atau durasi masa kerja (Mahyuddin, 2026). Gambaran tersebut mempertegas bahwa persoalan bukan semata masalah teknis seleksi tetapi juga masalah keadilan distributif dan pemenuhan hak ekonomi. Rangkaian kisah serupa di berbagai daerah mencerminkan pola struktural yang berkaitan dengan upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR), ketidakpastian pembayaran, dan kebutuhan untuk pekerjaan tambahan yang mengurangi kapasitas profesional guru dalam menjalankan tugas pedagogis (Aurelia et al., 2025). Adanya narasi ini yang didukung oleh laporan lapangan dan liputan jurnalistik, menegaskan bahwa implikasi kebijakan tidak hanya fiskal, tetapi juga menyentuh hak pendidikan siswa melalui kesejahteraan guru.

Aspek fiskal dan tata kelola menjadi sorotan ketika diperhitungkan besaran anggaran yang dialokasikan untuk program MBG dan implikasinya terhadap pos anggaran lain yang berkaitan dengan kesejahteraan guru, karena alokasi anggaran program MBG dapat mencapai triliunan rupiah (Rp268 triliun) sehingga pertanyaan tentang prioritas pengeluaran publik dan *trade-off* fiskal layak diajukan dalam kajian keadilan redistributif (Basuki et al., 2026). Selain itu, perbedaan skema kompensasi antara posisi SPPG yang diangkat dan guru honorer yang lama berpotensi menciptakan ketimpangan pendapatan yang nyata mengingat rentang gaji PPPK golongan III yang dipublikasikan berada pada kisaran tertentu, sehingga perlu dihitung implikasi jangka panjang terhadap beban pembayaran gaji dan tunjangan negara (Taufik, 2025). Mekanisme penentuan formasi yang tidak selalu sinkron dengan kebutuhan riil di lapangan serta kemungkinan pengalihan sumber daya dari pos pendidikan ke operasi MBG telah menimbulkan risiko penurunan kesejahteraan kelompok yang rentan (dalam hal ini adalah guru honorer) (Kiftiyah et al., 2025). Evaluasi kebijakan harus memeriksa secara simultan dimensi hukum administratif, fiskal, dan distribusi manfaat agar rekomendasi yang dihasilkan tidak fragmentaris.

Kajian kepustakaan yang menjadi acuan penelitian meliputi peraturan nasional terkait manajemen PPPK dan beberapa studi empiris tentang transformasi kontrak kerja di sektor publik yang telah menyorot bagaimana mekanisme seleksi dan standar kualifikasi memengaruhi peluang honorer untuk masuk ke status Aparatur Sipil Negara (ASN), dan diskursus ini memberi landasan teoritis bagi analisis hak karena ia menghubungkan aspek administrasi personalia dengan kewajiban hak negara terhadap pemenuhan kondisi kerja yang layak (Nugroho et al., 2025). Hasil penelitian terdahulu banyak menjabarkan tantangan teknis seleksi serta dampak pada kualitas pengajaran tetapi cenderung kurang membahas kompatibilitas kebijakan dengan standar internasional hak ekonomi sosial sehingga ada kebutuhan untuk memperluas perspektif (Ahzar et al., 2025). Dengan mempertemukan literatur manajemen publik dan literatur hak sosial-ekonomi, penelitian ini bertujuan menawarkan sintesis yang lebih relevan bagi perumusan kebijakan. Kekurangan studi

terdahulu pada aspek redistributif dan pengakuan masa kerja honorer mendorong perlunya penelitian yang mengintegrasikan bukti empiris lapangan dan analisis normatif.

Hipotesis utama yang diajukan penelitian ini adalah pembukaan formasi PPPK untuk pegawai SPPG tanpa mekanisme kompensatoris yang jelas dan tanpa pengakuan masa kerja yang proporsional meningkatkan persepsi ketidakadilan dan memperlebar kesenjangan akses bagi guru honorer yang telah lama mengabdikan, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa jika disertai kuota pengakuan masa kerja dan mekanisme kompensasi fiskal yang tepat, maka pengangkatan SPPG dapat meningkatkan stabilitas program tanpa mengorbankan hak sosial-ekonomi pendidik. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai efek kebijakan terhadap pendapatan dan kepastian kerja honorer serta mengidentifikasi celah regulasi yang memerlukan perbaikan. Implikasi praktis penelitian ini meliputi rekomendasi operasional untuk alokasi formasi, pengakuan masa kerja, dan pengaturan alokasi anggaran yang adil sehingga program MBG memiliki pertimbangan legitimasi hak yang kuat. Dengan landasan bukti dan analisis normatif yang jelas, penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan yang bercita-citakan kebijakan yang efektif dan berkeadilan di Indonesia.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Keadilan Prosedural dan Substantif

John Rawls merumuskan sebuah prosedur hipotetis yang sangat berpengaruh untuk menetapkan prinsip keadilan, yakni keadaan asli atau *original position* yang dibayangi oleh tirai ketidaktahuan, suatu perangkat konseptual yang memaksa pembuat keputusan untuk memilih prinsip tanpa pengetahuan tentang posisi sosial, bakat, atau preferensi pribadi sehingga prosedur itu dimaksudkan untuk menjamin netralitas dan legitimasi pilihan moral (Handayani et al., 2025). Dalam teori prosedural, Rawls menunjukkan bahwa kestabilan dan penerimaan atas aturan sosial bergantung pada bagaimana aturan tersebut dipilih menurut prosedur yang adil dan tidak memihak (Arianto et al., 2025). Prosedur *original position* bukan hanya alat retorik, tetapi juga berfungsi sebagai tolok ukur normatif untuk menilai apakah suatu tata institusional layak disebut adil, karena prosedur itu mensyaratkan bahwa prinsip yang dipilih harus dapat dibenarkan kepada setiap pihak yang mungkin menjadi pihak yang dirugikan (Mendrofa, 2024). Dengan demikian, aspek prosedural dalam pemikiran Rawls menempatkan perhatian pada struktur pengambilan keputusan sebagai prasyarat legitimasi moral dari aturan-aturan distributif dan institusional yang dihasilkan oleh masyarakat.

Dalam hal substansi keadilan, Rawls mengajukan dua prinsip utama yang dikembangkan secara penuh dalam karyanya *A Theory of Justice*, yaitu prinsip kebebasan dasar yang menuntut pembagian kebebasan dasar yang setara bagi semua anggota masyarakat dan prinsip perbedaan yang memperbolehkan ketidaksamaan sosial dan ekonomi hanya jika ketidaksamaan itu memberi keuntungan terbesar bagi mereka yang paling kurang beruntung, serta bila jabatan dan posisi dapat diakses secara adil oleh semua orang (Rahmadewi et al., 2025). Prinsip ini memindahkan perdebatan dari semata prosedur menuju pengukuran hasil sosial yang bersifat substantif. Kriteria substantif Rawls tidak bersifat utilitarian, karena tidak mengutamakan agregat manfaat semata tetapi menilai struktur dasar distribusi dari

perspektif mereka yang paling dirugikan, sehingga keadilan substantif menurutnya mengandung tuntutan normatif tentang bagaimana keuntungan sosial dan ekonomi harus diorganisasikan (Wahid, 2022). Prinsip-prinsip tersebut bersifat terstruktur secara leksikal sehingga kebebasan dasar diprioritaskan sebelum pertimbangan distributif yang lain, sebuah susunan yang menegaskan bahwa dimensi substantif keadilan mencakup batas batas yang ketat terhadap cara cara negara mengatur distribusi sumber daya.

Relasi antara aspek prosedural dan substantif dalam teori Rawls penting karena prosedur *original position* berfungsi untuk membenarkan substansi aturan distributif sehingga legitimasi hasil tidak bisa dipisahkan dari keadilan proses pembentukannya, dan pendekatan ini menawarkan kerangka ganda yang berguna untuk menguji kebijakan publik dengan menilai baik mekanisme pengambilan keputusan maupun dampak substantifnya terhadap posisi paling rentan (Heri et al., 2025). Dari sudut metodologi, hal ini mendorong penggunaan ukuran ganda, yaitu indikator prosedural yang mengukur transparansi, kesempatan partisipasi dan mekanisme koreksi bersamaan dengan indikator substantif yang mengukur *outcome* nyata seperti distribusi pendapatan, akses layanan dasar atau peningkatan kapabilitas, sehingga evaluasi keadilan menjadi multidimensional. Pendekatan Rawls dalam melihat keadilan pada akhirnya menuntut agar penilaian normatif tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada apakah aturan-aturan yang melahirkan hasil itu dipilih melalui prosedur yang memenuhi standar netralitas dan rasionalitas yang dapat diterima oleh semua pihak (Assauri et al., 2024).

2.2 Hak Sosial-Ekonomi Guru Honorer di Indonesia

Guru honorer (guru non-ASN) pada dasarnya memiliki hak sosial-ekonomi yang melekat pada profesi guru sekaligus pada relasi kerja yang mereka jalani, meskipun bentuk pengangkatannya bisa berbeda-beda (oleh pemda, sekolah, atau yayasan). Dari sisi norma profesi, Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum agar dapat menjalankan pekerjaan secara bermartabat dan meningkatkan profesionalitasnya (Auliya et al., 2025). UU ini juga menempatkan “penghasilan” sebagai hak yang diterima guru dalam bentuk finansial sebagai imbalan tugas keprofesionalan. Dengan kerangka ini, isu sosial-ekonomi guru honorer tidak semata soal “besar-kecilnya honor”, tetapi tentang kelayakan penghasilan, penghargaan atas profesionalitas, dan keberlanjutan kesejahteraan yang semestinya mendukung mutu layanan pendidikan. Pada praktiknya, ketika status honorer tidak diikuti standar remunerasi dan mekanisme perlindungan yang konsisten, yang muncul adalah ketidakpastian (kontrak pendek, honor tergantung kemampuan sekolah/daerah, dan risiko ketimpangan antarwilayah), padahal tujuan normanya jelas, yakni guru perlu ditopang secara ekonomi agar fokus pada layanan pendidikan dan pengembangan kompetensi profesional (Raihanuddin et al., 2025).

Hak sosial-ekonomi yang sangat krusial berikutnya adalah jaminan sosial, karena ini menyentuh risiko paling dasar dalam hidup pekerja, seperti kondisi sakit, kecelakaan kerja, hari tua, hingga kematian (melalui program jaminan sosial yang

relevan). Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) menegaskan prinsip kepesertaan yang bersifat wajib dan pada intinya meletakkan mekanisme agar orang yang memenuhi persyaratan kepesertaan masuk sebagai peserta, baik melalui pendaftaran oleh pemberi kerja maupun pendaftaran diri sesuai program yang diikuti (Fatkhurrohman & Pamungkas, 2025). Bagi guru honorer, konsekuensinya besar, ketika status kerjanya “abu-abu” atau administrasi kepegawaiannya tidak rapi, akses ke jaminan sosial sering tidak otomatis, padahal perlindungan inilah yang menjadi “jaring pengaman” ketika terjadi risiko kesehatan dan ekonomi. Oleh karena itu, dalam membaca hak sosial-ekonomi guru honorer, bukan hanya pendapatan bulanan yang dinilai, tetapi juga apakah mereka terlindungi secara sistem (jaminan sosial berjalan, iuran dan kepesertaan jelas, serta kepastian pihak yang bertanggung jawab untuk mendaftarkan atau menanggung iuran dalam skema yang berlaku).

Selain honorarium, kesejahteraan guru honorer juga dipengaruhi oleh tunjangan dan kebijakan pembiayaan pendidikan. Untuk guru non-ASN tertentu (yang memenuhi syarat), negara menyalurkan Tunjangan Profesi dan/atau Tunjangan Khusus dengan tata kelola yang diatur dalam juknis, misalnya melalui Persesjen Kemendikbudristek No. 10 Tahun 2024 yang mengatur teknis penyaluran Tunjangan Profesi Guru (TPG) dan Tunjangan Khusus Guru (TKG) bagi guru bukan ASN, termasuk ketentuan pembayaran dan penghentian dalam kondisi tertentu. Di sisi lain, penghasilan guru honorer di sekolah juga sering terkait dengan ruang penggunaan dana operasional satuan pendidikan, yakni Permendikdasmen No. 8 Tahun 2025 (juknis dana Bantuan Operasional Satuan Pendidikan/BOSP) memberi ketentuan komponen pembayaran honor dengan batas persentase tertentu dalam pengelolaan dana BOSP, sehingga desain regulasi BOSP ikut menentukan apakah sekolah punya ruang legal dan fiskal untuk membayar honor non-ASN secara lebih tertib (Sudiana & Muslihin, 2024). Bahkan di level program, Kemendikdasmen juga menyatakan adanya penguatan komitmen kesejahteraan guru non-ASN (termasuk informasi kenaikan tunjangan non-ASN menjadi Rp2.000.000/bulan pada skema tertentu), yang menunjukkan bahwa hak sosial-ekonomi guru honorer di Indonesia berjalan melalui kombinasi berikut: (1) norma profesi (UU), (2) jaminan sosial (BPJS), dan (3) instrumen fiskal/tunjangan dan juknis pembiayaan operasional (Wahab et al., 2025).

2.3 Perbedaan Prosedur Pengangkatan PPPK antara SPPG dan Guru Honorer

Perbedaan prosedur pengangkatan PPPK antara SPPG dan guru honorer yang paling mendasar terletak pada “pintu masuk kebijakan” dan siapa yang menjadi sasaran formasi. Untuk SPPG dalam Program MBG, landasan sektoralnya ditegaskan lewat Perpres No. 115 Tahun 2025 tentang Tata Kelola Penyelenggaraan Program MBG yang membuka ruang agar pegawai SPPG dapat diangkat sebagai PPPK (dengan tetap mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan) (Fahrian et al., 2026). Perpres ini memuat kekhususan yang mengecualikan ketentuan tertentu terkait jenis jabatan PPPK bagi konteks SPPG, sehingga SPPG punya “jalur kebijakan” yang sangat spesifik dan melekat pada tata kelola program MBG. Namun, pemerintah melalui BGN menegaskan bahwa yang dimaksud pegawai SPPG dalam konteks PPPK bukan semua personel/relawan, melainkan terbatas pada jabatan inti yang dianggap strategis, yakni

Kepala SPPG, Ahli Gizi, dan Akuntan, agar tidak menimbulkan ekspektasi keliru dan agar organisasi tetap ramping (Nasional, 2026a).

Dari sisi alur prosedur pengangkatan, PPPK untuk SPPG dan untuk guru honorer sama-sama tunduk pada kerangka umum manajemen PPPK, yakni kebutuhan harus direncanakan, diumumkan, dilamar, diseleksi, ditetapkan, lalu diangkat berdasarkan perjanjian kerja, karena Perpres SPPG sendiri menyatakan “sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan” (Nahdloti, 2026). Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, instansi wajib menyusun kebutuhan jumlah/jenis jabatan berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, lalu kebutuhan itu ditetapkan melalui mekanisme penetapan kebutuhan nasional/tahunan, pengadaan PPPK dilakukan melalui seleksi sebagai prinsip utama. Jadi, pada SPPG perbedaannya lebih pada desain kebutuhan jabatan yang sempit dan program-spesifik (tiga jabatan inti melekat pada operasional MBG dan struktur SPPG), sementara pada guru honorer kebutuhan jabatan berada pada rumpun jabatan fungsional guru dalam ekosistem pendidikan yang jauh lebih besar skalanya dan sangat dipengaruhi peta kebutuhan guru per daerah serta ketersediaan formasi.

Perbedaan berikutnya tampak pada mekanisme transisi dan penataan non-ASN yang lebih menonjol pada jalur guru honorer. Untuk guru honorer, pemerintah beberapa waktu terakhir juga memperkenalkan skema PPPK Paruh Waktu sebagai instrumen penataan pegawai non-ASN, mekanismenya diawali dari pengusulan rincian kebutuhan PPPK Paruh Waktu oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), yang meliputi jumlah kebutuhan, jenis jabatan, kualifikasi pendidikan, unit penempatan, lalu ditetapkan melalui layanan elektronik BKN sesuai kebutuhan dan ketersediaan anggaran, jabatan yang dapat diusulkan mencakup Guru (selain tenaga kesehatan dan teknis) (Ihsan & Damayanti, 2026). Skema ini relevan karena banyak honorer (termasuk guru) berada pada posisi “sudah ikut seleksi tetapi belum tertampung formasi”, sehingga prosedurnya tidak hanya soal rekrutmen baru, tetapi juga strategi penataan/penjaminan status kerja dalam koridor regulasi terbaru (misalnya KepmenPANRB tentang PPPK Paruh Waktu). Sementara pada SPPG, pembeda utamanya bukan pada “penataan honorer eksisting” lintas sektor, melainkan pada pembukaan jabatan inti SPPG yang dirancang untuk memperkuat operasional program MBG sesuai mandat Perpres dan BGN (Tarmizi et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang bertujuan untuk menakar konsistensi dan keadilan kebijakan pengangkatan SPPK sebagai PPPK, serta implikasinya terhadap pemenuhan hak sosial-ekonomi guru honorer di Indonesia. Metode ini menitikberatkan pada analisis terhadap norma hukum positif dan konstruksi konseptual yang mengatur manajemen ASN serta prinsip keadilan dalam hukum publik, dengan dukungan data empiris sebagai penguat konteks faktual (Nanda Dwi & Fardiansyah, 2023). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pendekatan undang-undang (*statute approach*), yang berfokus pada kajian peraturan perundang-undangan terkait manajemen ASN, kebijakan PPPK, serta regulasi program pemenuhan gizi nasional, dan pendekatan konseptual yang menelaah teori keadilan prosedural dan substantif,

hak sosial-ekonomi guru honorer di Indonesia, serta prinsip non-diskriminasi dalam tata kelola kepegawaian negara, dengan menakar pada adanya disparitas prosedural pengangkatan PPPK antara SPPG dan guru honorer (Muhaimin, 2020). Kombinasi pendekatan tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan analisis normatif yang tidak hanya tekstual, tetapi juga kontekstual dan relevan dengan dinamika kebijakan publik.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah bahan hukum primer berupa peraturan perundang undangan, kebijakan pemerintah, dan dokumen resmi terkait pengangkatan PPPK serta program pemenuhan gizi, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan publikasi akademik yang relevan dengan teori keadilan prosedural dan substantif serta perlindungan hak sosial-ekonomi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik deskriptif-analitis dengan cara menginventarisasi norma, menafsirkan ketentuan hukum, dan menghubungkannya dengan kerangka konseptual untuk menemukan potensi ketidaksesuaian atau kekosongan hukum (Nasution, 2023). Untuk menjaga validitas dan reliabilitas temuan, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber hukum dengan membandingkan peraturan perundang-undangan, doktrin para ahli, dan temuan empiris yang tersedia sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar argumentatif yang kuat. Melalui langkah tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan konstruksi analisis yang sistematis dan rekomendasi kebijakan yang berbasis pada integrasi antara norma hukum dan realitas empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Keadilan Prosedural Pengangkatan SPPG menjadi PPPK dan Implikasi Legitimasi Kebijakan Publik

Peraturan Presiden Nomor 115 Tahun 2025 yang dalam Pasal 17 menyatakan bahwa pegawai SPPG diangkat sebagai PPPK “sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”, sebuah redaksi yang tegas tetapi sangat ringkas sehingga membuka celah interpretasi dan implementasi praktis yang luas. Perpres tersebut menunjukkan bahwa pembentukan Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi (KPPG) dan SPPG serta manajemen ASN dalam program MBG diatur secara komprehensif di beberapa pasal lain, namun ketentuan pengangkatan Pasal 17 tidak memuat mekanisme seleksi, kuota, atau kriteria pengakuan masa kerja (Mulyadi, 2023). Ketidakjelasan ini secara normatif penting karena menyangkut hak akses ke jalur PPPK yang secara umum diatur melalui rangkaian perencanaan kebutuhan jabatan, pengumuman formasi, dan seleksi sebagaimana diamanatkan untuk manajemen PPPK. Oleh sebab itu, pembacaan literal Pasal 17 tanpa penjelasan teknis dapat menghasilkan praktik pengangkatan yang otomatis dan *ad hoc*. Dari perspektif keadilan prosedural, redaksi pasal yang bersifat delegatif kepada “ketentuan peraturan perundang-undangan” menuntut adanya sinkronisasi lebih lanjut dengan norma ASN yang mengatur prinsip keterbukaan dan analisis kebutuhan agar tidak menimbulkan ketidakpastian hukum.

Pasal 17 perlu diintegrasikan dengan ketentuan manajemen ASN dan mekanisme pengadaan PPPK yang lebih rinci, karena Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang ASN mensyaratkan adanya penetapan jenis jabatan, perencanaan kebutuhan, dan proses pengadaan calon PPPK yang transparan dan berbasis kebutuhan nyata (Pratama et al., 2022). Ketentuan-ketentuan pengelolaan kebutuhan jabatan dan proses pengadaan inilah yang menjadi standar administratif untuk menjamin kesempatan yang sama bagi warga negara yang memenuhi syarat. Secara legal formal, UU ASN mengatur bahwa pengadaan ASN dan PPPK harus melalui analisis kebutuhan jabatan dan tahapan pengumuman serta seleksi, sehingga setiap kebijakan sektoral

(termasuk Perpres) yang menetapkan pengangkatan harus terhubung ke mekanisme tersebut agar tidak menimbulkan inkonsistensi aturan. Landasan ini berfungsi sebagai tolok ukur uji kesesuaian praktik pengangkatan SPPG ke dalam jalur PPPK. Jika pelaksanaan Pasal 17 mengabaikan tahapan tersebut (misalnya pengangkatan tanpa adanya proses seleksi), maka ada risiko bertentangan dengan asas meritokrasi dan transparansi UU ASN serta berpotensi melanggar prinsip non-diskriminasi administratif (Maisarah & Satria Buana, 2025). Oleh karena itu, telaah hukum harus menempatkan Perpres dalam hirarki peraturan yang mengikat dan menuntut kepatuhan terhadap prosedur rekrutmen PPPK yang diatur dalam UU ASN.

Dari perspektif John Rawls tentang keadilan prosedural, aturan yang menetapkan siapa yang memiliki akses ke posisi pemerintahan haruslah bisa dibenarkan dari posisi asal (*original position*) di balik tirai ketidaktahuan, yang artinya pembuat kebijakan harus merancang mekanisme sehingga mereka akan menyetujui aturan tersebut tanpa mengetahui apakah kelak mereka termasuk honorer lama, pegawai SPPG, atau pihak lain (Chen, 2023). Jika pembuat kebijakan rasional berpegang pada prinsip Rawls, mereka cenderung memilih prosedur seleksi terbuka, mekanisme pengakuan masa kerja, dan kompensasi bagi yang paling rentan, karena aturan semacam itu melindungi hak dasar dan mengurangi risiko ketidakadilan sistemik. Oleh sebab itu, penerapan Pasal 17 yang bersifat tertutup atau otomatis sulit dipertahankan secara normatif, dimana ia menghadirkan kemungkinan distorsi kepentingan sehingga peluang *fair equality of opportunity* tidak terwujud. Analisis normatif ini menuntut agar setiap kebijakan operasional yang menindaklanjuti Pasal 17 memasukkan mekanisme impartial dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan Rawls juga memberi tolok ukur untuk menilai apakah hasil kebijakan (distribusi formasi PPPK) dapat dibenarkan sebagai meningkatkan kondisi pihak paling tidak beruntung (Muhtasib et al., 2025).

Prinsip substantif Rawls (*difference principle*) memberi kriteria evaluatif terhadap hasil kebijakan, yakni ketidaksetaraan (misalnya prioritas formasi untuk SPPG baru) hanya dapat diterima jika perubahan tersebut memberi keuntungan yang nyata kepada pihak yang paling terbelakang, dalam konteks ini guru honorer yang berstatus non-ASN dengan penghasilan rendah dan ketidakpastian kerja (Heri et al., 2025). Data *backlog* guru honorer dan besaran formasi SPPG harus dipertimbangkan bersama agar keputusan distribusi formasi tidak memperlebar jurang ketidaksetaraan. Dalam praktik, apabila pembukaan formasi SPPG mengurangi peluang honorer lama masuk ke jalur PPPK tanpa kompensasi, maka kebijakan itu bertentangan dengan tujuan perbaikan nasib kelompok lemah. Oleh karena itu, perumusan kebijakan yang adil memerlukan instrumentasi kompensatoris, seperti kuota pengakuan masa kerja, porsi formasi khusus untuk honorer, atau mekanisme percepatan seleksi bagi honorer, sebagai syarat bahwa ketidaksetaraan baru benar-benar meningkatkan kesejahteraan pihak yang paling rentan. Evaluasi empiris terhadap dampak fiskal dan distribusi formasi mesti menjadi bagian dari uji normatif ini sebelum pelaksanaan di lapangan sehingga diperlukan adanya desain kebijakan yang tidak hanya legal formal, tetapi juga redistributif secara adil.

Dari sudut pandang regulasi profesi pendidik, Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa pengangkatan dan penempatan guru harus dilakukan secara objektif dan transparan, sehingga setiap kebijakan yang menyentuh status pekerjaan guru perlu selaras dengan ketentuan tersebut (Ratnagung et al., 2025). Norma ini menjadi instrumen perlindungan hak bagi guru honorer agar proses pengangkatan tidak bersifat eksklusif atau sewenang-wenang. Jika penerapan Pasal 17 menghasilkan akses yang berbeda untuk SPPG dan guru honorer tradisional tanpa dasar kualifikasi yang objektif, peluang timbulnya diskriminasi

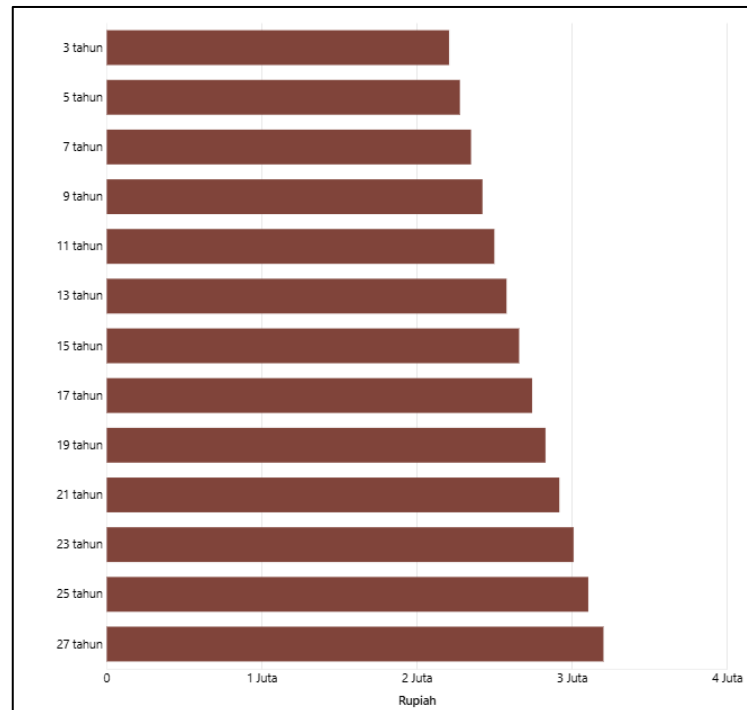
administratif dan delegitimasi kebijakan publik menjadi nyata. Oleh karena itu, sinkronisasi antara ketentuan Perpres yang bersifat sektoral dan prinsip objektivitas Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah prasyarat agar kebijakan MBG tidak mengorbankan hak sosial-ekonomi pendidik. Rekomendasi normatif menuntut agar peraturan pelaksana (Peraturan BGN atau pedoman teknis) memuat kriteria dan mekanisme seleksi yang sejalan dengan asas objektivitas Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Tata kelola yang lebih teknis menunjukkan beberapa titik rawan implementasi, yakni pertama, Pasal 32–35 Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 mengamanatkan manajemen ASN oleh BGN dan memberi ruang untuk mekanisme pengadaan ASN yang “dapat dilakukan melalui mekanisme yang ditetapkan oleh menteri” dalam kondisi mendesak, sehingga ada ruang administratif untuk percepatan yang mungkin mengorbankan prosedur standar. Kedua, Pasal 59 dan Pasal 60 Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 mengatur sumber pendanaan program yang berskala besar sehingga alokasi anggaran untuk MBG berpotensi bersaing dengan alokasi untuk pengangkatan honorer di sektor pendidikan. Ketiga, Pasal 62 Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 memberikan kewenangan tertentu mengenai manajemen keuangan dan pengecualian terhadap beberapa ketentuan bendahara yang biasa berlaku, yang bila tidak diawasi ketat dapat menimbulkan konsekuensi fiskal dan akuntabilitas. Beberapa klausul Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 ini menandakan perlunya pengaturan teknis yang jelas agar percepatan tidak berubah menjadi praktik *bypass* terhadap standar ASN yang melekat pada prinsip merit dan transparansi (Aisyah et al., 2025). Secara praktis, mekanisme percepatan harus disertai pedoman verifikasi kualifikasi, mekanisme pengaduan, dan bukti pengukuran kebutuhan jabatan yang tervalidasi.

Menerjemahkan prinsip Rawls ke ranah normatif praktis menuntut adanya instrumen kompensatoris yang konkret, misalnya kuota minimal untuk honorer pada setiap gelombang pengangkatan PPPK, mekanisme pengakuan masa kerja yang dapat diverifikasi (misalnya melalui Dapodik atau dokumen resmi lain), serta jalur seleksi khusus yang mempercepat akses bagi honorer lama yang memenuhi kualifikasi, dan seluruh instrumen tersebut harus dicantumkan dalam peraturan pelaksana atau redaksi Perpres agar memiliki daya pakai hukum (Ahzar et al., 2025). Tanpa klausul semacam ini, perubahan jabatan yang prosedural tampak netral tetapi hasilnya bersifat diskriminatif secara substantif karena menguntungkan kelompok baru yang diangkat cepat sementara honorer lama tetap tertinggal. Instrumen kompensatoris juga berfungsi sebagai jaminan bagi masyarakat bahwa program pelayanan publik (MBG) mencapai tujuan kesehatan publik tanpa mengorbankan hak tenaga pendidik, sebab legitimasi kebijakan publik terbangun ketika prosedur dan hasilnya adil. Implementasi mekanisme verifikasi dan kuota menuntut penguatan sistem informasi kepegawaian dan koordinasi antarinstansi agar data *backlog* honorer dapat dipertanggungjawabkan dan dijadikan dasar alokasi formasi. Secara yuridis, memformalkan kompensasi dan pengakuan masa kerja mengurangi risiko litigasi administratif dan meningkatkan kepastian hukum bagi penerima manfaat kebijakan.

Selain aspek keadilan prosedural dan substansial, terdapat dimensi tata kelola fiskal dan operasional yang harus diwaspadai, yakni pembukaan puluhan ribu formasi PPPK untuk SPPG (sebagaimana tercantum dalam Gambar 1) akan menambah beban gaji jangka menengah-panjang sehingga perencanaan anggaran yang matang dan jadwal penyerapan formasi perlu disusun agar tidak terjadi *crowding-out* terhadap pos anggaran lain yang menyangkut kesejahteraan guru honorer atau kualitas pendidikan (Saragih et al., 2024). Peraturan Presiden Nomor 115 Tahun 2025 memuat ketentuan alokasi dana program MBG dan pengelolaan anggaran oleh BGN yang berskala besar,

sehingga perlu adanya mekanisme kesinambungan fiskal yang memastikan pengangkatan PPPK tidak menciptakan beban berkelanjutan tanpa sumber pembiayaan yang jelas (Weyana et al., 2025). Selain itu, tata kelola percepatan rekrutmen dalam kondisi darurat atau kebutuhan mendesak harus disertai audit pelaksanaan dan laporan periodik yang transparan agar dampak ekonomis dan distribusi sumber daya dapat dievaluasi secara berkala. Rekomendasi teknis termasuk analisis biaya-manfaat jangka menengah, phasing penerimaan PPPK, dan penjaminan sumber pembiayaan untuk *backlog* honorer agar kebijakan tidak menghasilkan *trade-off* yang merugikan pendidikan dasar. Dengan kata lain, perbaikan norma harus diikuti oleh instrumen fiskal dan manajemen yang konkret untuk menjamin keadilan substantif.



Gambar 1. Daftar Gaji Pegawai SPPG MBG yang Diklasifikasikan Sebagai PPPK Golongan III (Santika, 2026)

Berdasarkan keseluruhan temuan normatif dan analitis di atas, saran perubahan bunyi Pasal 17 yang konkrit adalah sebagai berikut, dirumuskan agar langsung dapat dimasukkan sebagai pasal revisi atau sebagai ayat tambahan:

Pasal 17

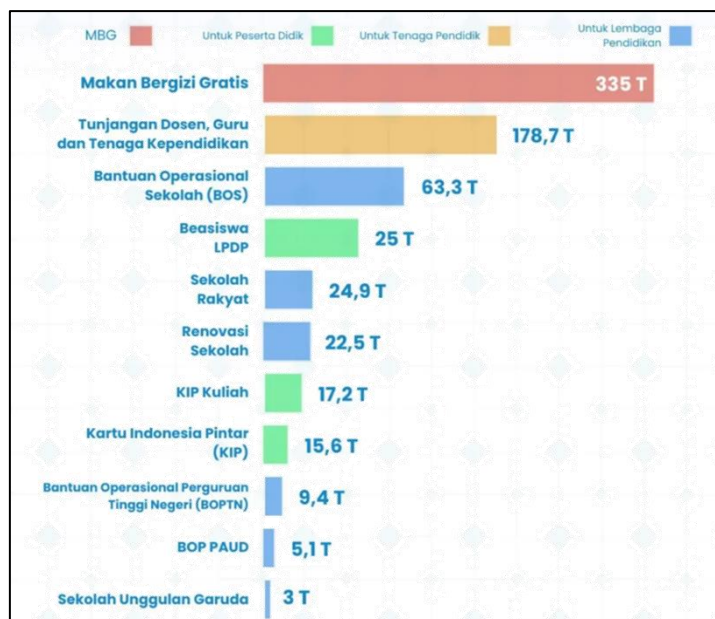
- (1) Pegawai SPPG dapat diangkat menjadi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setelah mengikuti seleksi terbuka yang dilaksanakan oleh Badan Gizi Nasional bekerja sama dengan instansi yang menyelenggarakan urusan aparatur negara berdasarkan kebutuhan jabatan;
- (2) Seleksi terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diumumkan secara publik, memuat kriteria kualifikasi, serta menyediakan porsi kuota minimal bagi guru honorer yang telah memenuhi persyaratan administratif dan kinerja;
- (3) Pengakuan masa kerja untuk tujuan seleksi dapat dibuktikan melalui Dapodik, dokumen resmi institusi pendidikan, atau mekanisme verifikasi lapangan yang ditetapkan, dan diberikan bobot dalam penentuan kelulusan;

- (4) Ketentuan pelaksanaan lebih lanjut mengenai tata cara seleksi, penghitungan pengakuan masa kerja, kuota, dan mekanisme pengaduan diatur dengan Peraturan Badan Gizi Nasional setelah koordinasi dengan Menteri yang menyelenggarakan urusan aparatur negara.

Rumusan tersebut dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan operasional program MBG dengan kewajiban negara memastikan proses rekrutmen yang adil dan nondiskriminatif. Redaksi ini juga mengakomodasi prinsip-prinsip John Rawls tentang kesempatan yang sama dan perlindungan bagi pihak paling lemah, sekaligus memenuhi ketentuan prosedural Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang ASN dan semangat objektivitas Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sintesis penelitian ini menegaskan bahwa Perpres 115 tahun 2025 memang dapat menjadi instrumen efektif untuk mewujudkan program MBG, namun untuk menjamin keadilan prosedural dan substantif dalam pengangkatan SPPG menjadi PPPK diperlukan revisi redaksional Pasal 17 serta peraturan pelaksana yang mengikat, pengaturan kuota dan mekanisme pengakuan masa kerja, serta penguatan mekanisme pengawasan dan akuntabilitas fiskal. Tanpa langkah-langkah tersebut, risiko ketimpangan sosial-ekonomi bagi guru honorer dan konflik administratif tetap tinggi. Implementasi perubahan harus disertai *phasing* penerimaan formasi, verifikasi data *backlog* honorer, audit pelaksanaan berkala, dan pelibatan perwakilan guru dalam perumusan mekanisme teknis sehingga legitimasi prosedural dapat dipulihkan (Lapihu et al., 2025). Dengan demikian, program MBG dapat berjalan efektif sambil menghormati kewajiban negara terhadap pemenuhan hak sosial-ekonomi pendidik, yang pada gilirannya menjaga kualitas pendidikan dan stabilitas sosial.

4.2 Dampak Redistributif Fiskal dan Pengakuan Masa Kerja terhadap Hak Sosial-Ekonomi Guru Honorer

Redistribusi fiskal dalam konteks kebijakan pengangkatan PPPK memperlihatkan konfigurasi prioritas negara yang tercermin dalam alokasi anggaran pendidikan sebesar Rp769 triliun pada APBN tahun anggaran 2026 sebagaimana dirinci dalam Peraturan Presiden No. 115 Tahun 2025. Dari jumlah tersebut, sebesar Rp223,6 triliun dialokasikan kepada BGN untuk pelaksanaan program MBG (sebagaimana tercantum dalam Gambar 2), sehingga secara efektif mengurangi ruang fiskal fungsi pendidikan formal yang sebelumnya menjadi instrumen utama peningkatan kesejahteraan guru (Sakti & Purwanti, 2026). Dalam saat yang sama, data Badan Kepegawaian Negara per 30 Desember 2025 mencatat masih terdapat *backlog* 237.196 guru honorer yang belum terangkat menjadi ASN penuh waktu (Hasan, 2026). Pemerintah pada tahun 2025 membuka 32.460 formasi SPPG yang berkaitan dengan program MBG dan sebagian di antaranya memperoleh prioritas pengangkatan sebagai PPPK (Nasional, 2026b). Ketimpangan antara kebutuhan riil pengangkatan guru honorer dan formasi baru di sektor nonpendidikan menimbulkan konsekuensi distributif terhadap hak sosial ekonomi tenaga pendidik. Situasi tersebut perlu dibaca dalam kerangka konstitusional Pasal 31 Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 yang telah menempatkan pendidikan sebagai kewajiban negara yang bersifat fundamental.



Gambar 2. Proporsi Anggaran Pendidikan pada RAPBN 2026 (Berbagi, 2026)

Secara normatif, Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan pada Pasal 14 bahwa guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Hak tersebut dipertegas melalui ketentuan Pasal 15 yang menyatakan bahwa penghasilan guru yang diangkat oleh pemerintah harus bersumber dari anggaran negara atau daerah sesuai kewenangan. Namun dalam praktiknya, sejumlah guru PPPK paruh waktu menerima penghasilan Rp139.000 hingga Rp500.000 per bulan sebagaimana terjadi di Kabupaten Dompu dan Blitar pada akhir tahun 2025 (Faruk, 2026). Besaran tersebut berada jauh di bawah upah minimum kabupaten maupun provinsi yang pada beberapa daerah mencapai lebih dari Rp2.400.000 per bulan. Ketidaksesuaian antara norma hak penghasilan layak dan realitas empiris tersebut mencerminkan ketegangan antara teks hukum (*law in books*) dan implementasinya (*law in action*). Implikasi yuridisnya adalah potensi pelanggaran terhadap prinsip perlindungan profesi guru sebagai profesi khusus yang memiliki fungsi strategis dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM).

Dalam kerangka kepegawaian, Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang ASN mengatur bahwa PPPK merupakan bagian dari ASN yang berhak memperoleh gaji dan tunjangan sesuai beban kerja serta tanggung jawab jabatan (Akmala et al., 2025). Pasal mengenai manajemen PPPK menekankan prinsip kesetaraan perlakuan dalam sistem merit dan pengupahan yang adil. Akan tetapi, praktik pengangkatan PPPK paruh waktu dengan kontrak satu tahun yang dapat dievaluasi tanpa kepastian keberlanjutan kerja menimbulkan ketidakpastian status hukum dan ekonomi. Di sejumlah daerah, PPPK paruh waktu guru memperoleh penghasilan di bawah standar minimum regional, sementara PPPK paruh waktu di instansi lain memperoleh gaji setara Upah Minimum Provinsi (UMP) sekitar Rp2.600.000 (Ihsan & Damayanti, 2026). Perbedaan tersebut menunjukkan disparitas implementasi norma meritokrasi dalam kerangka ASN. Konsekuensinya adalah terciptanya stratifikasi internal dalam tubuh PPPK yang berpotensi mereduksi prinsip persamaan kedudukan di hadapan hukum administrasi negara.

Prioritas pengangkatan pegawai inti SPPG sebagai PPPK merujuk pada Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 yang pada Pasal 17 menyebutkan frasa pegawai SPPG meliputi kepala SPPG,

ahli gizi, dan akuntan sebagai fungsi teknis strategis. Formasi 32.460 posisi pada sektor tersebut menunjukkan ekspansi kelembagaan yang signifikan dalam waktu relatif singkat. Secara fiskal, dukungan anggaran MBG yang mencapai Rp268 triliun pada 2026 memperlihatkan komitmen kuat negara terhadap program pemenuhan gizi. Namun, dalam perspektif kebijakan publik, perlu dicermati hubungan antara ekspansi tersebut dengan stagnasi penyelesaian status 237.196 guru honorer yang telah lama mengabdikan (Damara, 2026). Ketika guru dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun masih terjebak dalam skema paruh waktu bergaji rendah, sementara pegawai program baru memperoleh jalur percepatan PPPK, muncul persoalan konsistensi prioritas sektor pendidikan. Dampak sosialnya adalah menurunnya motivasi profesional dan persepsi ketidakadilan dalam komunitas pendidikan.

Teori keadilan John Rawls melalui prinsip *difference principle* menempatkan keadilan distributif pada kewajiban negara untuk mengatur ketimpangan hanya sejauh menguntungkan pihak yang paling kurang beruntung (Arianto et al., 2025). Guru honorer dengan penghasilan Rp400.000 hingga Rp900.000 sebelum diangkat PPPK paruh waktu termasuk kategori kelompok rentan dalam struktur birokrasi pendidikan (Ihsan & Damayanti, 2026). Apabila setelah perubahan status justru terjadi penurunan penghasilan menjadi Rp500.000 atau bahkan Rp139.000 per bulan, maka kebijakan tersebut tidak memenuhi prinsip perbaikan posisi kelompok paling lemah. Rawls juga menekankan *fair equality of opportunity* yang mensyaratkan kesempatan setara untuk mengakses posisi dan manfaat sosial (Marras et al., 2022). Ketika formasi PPPK lebih terbuka dan cepat bagi sektor baru dibandingkan profesi guru yang telah lama mengabdikan, prinsip kesetaraan peluang menjadi tereduksi. Dalam konteks negara kesejahteraan (*welfare state*), keadilan fiskal tidak hanya diukur dari besar kecilnya anggaran, melainkan dari distribusinya terhadap kelompok yang paling membutuhkan perlindungan (Putri et al., 2025).

Dari sudut pandang hukum anggaran, pengalihan sebagian dana fungsi pendidikan sebesar Rp223,6 triliun kepada BGN untuk dialokasikan dalam mengelola program MBG telah menimbulkan konsekuensi terhadap pemenuhan *mandatory spending* 20 persen pendidikan (Napitupulu, 2025). Walaupun secara formal masih berada dalam rumpun pendidikan, substansi penggunaannya lebih dominan pada intervensi gizi daripada peningkatan kualitas dan kesejahteraan pendidik. Dalam kondisi hampir 40 persen dosen perguruan tinggi swasta menerima gaji di bawah Rp3.000.000 per bulan dan tunjangan lektor kepala sekitar Rp900.000 yang stagnan selama puluhan tahun, tekanan terhadap kesejahteraan tenaga pendidik semakin nyata (Redaksi, 2026). Kesenjangan tersebut memperluas spektrum ketidaksetaraan dalam ekosistem pendidikan nasional. Secara sosiologis, ketidakpastian pendapatan mendorong guru mencari pekerjaan tambahan di sektor informal sehingga mengurangi fokus pada tugas pedagogis. Efek jangka panjangnya dapat memengaruhi mutu pembelajaran dan capaian literasi peserta didik.

Implikasi hukum administrasi juga berkaitan dengan kontrak PPPK paruh waktu berdurasi satu tahun yang disertai evaluasi tanpa jaminan perpanjangan. Status tersebut menempatkan guru dalam posisi rentan karena tidak memiliki kepastian karier maupun akses penuh terhadap jaminan sosial sebagaimana ASN penuh waktu. Dalam perspektif hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, kondisi ini berpotensi menggerus standar perlindungan minimum. Ketika penghasilan dihitung berdasarkan jam kerja dengan tarif sekitar Rp40.000 per jam dan total jam mengajar kurang dari sepuluh jam per minggu, pendapatan bulanan sulit melampaui Rp1.000.000. Perbandingan dengan PPPK paruh waktu di kecamatan yang

memperoleh sekitar Rp2.000.000 menunjukkan adanya inkonsistensi kebijakan remunerasi. Situasi tersebut memperlihatkan perlunya harmonisasi regulasi teknis pengupahan PPPK lintas sektor.

Secara konseptual, pendidikan merupakan *primary good* dalam terminologi Rawls karena menjadi prasyarat akses terhadap peluang sosial ekonomi lainnya (Latifah et al., 2024). Oleh karena itu, distribusi anggaran dan status kepegawaian guru tidak dapat dipisahkan dari mandat konstitusional mencerdaskan kehidupan bangsa. Ketika kebijakan fiskal lebih progresif pada program baru sementara penyelesaian status guru honorer berjalan lambat, struktur dasar masyarakat sebagaimana dimaksud Rawls berpotensi menghasilkan ketimpangan antargenerasi. Guru yang tidak sejahtera cenderung mengalami penurunan kapasitas profesional akibat keterbatasan akses pelatihan dan sumber daya (Saputry et al., 2025). Dalam jangka panjang, ketidakadilan terhadap pendidik dapat berdampak sistemik pada kualitas sumber daya manusia nasional. Oleh sebab itu, koreksi kebijakan perlu diarahkan pada penataan ulang prioritas berbasis prinsip keadilan distributif.

Perbaikan normatif dapat ditempuh melalui perubahan rumusan pasal dalam regulasi turunan yang mengatur PPPK paruh waktu. Rumusan pasal yang diusulkan antara lain menyatakan bahwa setiap guru PPPK paruh waktu wajib menerima penghasilan paling sedikit setara upah minimum provinsi dan memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan serta kesehatan secara penuh. Ketentuan tersebut perlu disertai klausul pengakuan masa kerja sebelumnya sebagai dasar penentuan golongan dan besaran gaji. Selain itu, perlu diatur kewajiban pemerintah pusat untuk mengambil alih pembiayaan apabila pemerintah daerah tidak mampu memenuhi standar minimum penghasilan. Formulasi ini akan memperkuat konsistensi dengan Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta prinsip meritokrasi dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang ASN. Harmonisasi tersebut diharapkan menciptakan kepastian hukum dan memperkecil disparitas kesejahteraan antar PPPK.

Reorientasi kebijakan fiskal yang menempatkan guru sebagai prioritas strategis sejalan dengan prinsip *difference principle* dan mandat konstitusi. Dengan *backlog* 237.196 guru honorer per akhir 2025, penyelesaian bertahap melalui skema penuh waktu dengan standar gaji layak menjadi kebutuhan mendesak. Alokasi anggaran MBG sebesar Rp268 triliun dapat tetap berjalan tanpa mengorbankan kesejahteraan pendidik apabila desain distribusinya memperhatikan asas proporsionalitas. Integrasi data kebutuhan guru nasional dengan perencanaan formasi ASN tahunan menjadi instrumen penting untuk mencegah penumpukan masalah struktural. Dalam kerangka negara hukum kesejahteraan, legitimasi kebijakan diukur dari kemampuannya melindungi kelompok paling rentan dan memastikan setiap warga memperoleh manfaat setara dari sumber daya publik. Dengan demikian, rekonstruksi regulasi dan redistribusi fiskal yang lebih adil menjadi prasyarat terciptanya sistem pendidikan yang bermartabat dan berkeadilan sosial.

5. KESIMPULAN

Rumusan Pasal 17 dalam Peraturan Presiden No. 115 tahun 2025 yang bersifat ringkas dan delegatif memerlukan integrasi ketat dengan standar manajemen kepegawaian dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang ASN agar tidak menimbulkan praktik pengangkatan yang menyimpang dari asas merit, keterbukaan, dan nondiskriminasi. Ketidadaan pengaturan eksplisit mengenai mekanisme seleksi, kuota, serta pengakuan masa kerja berpotensi melemahkan legitimasi kebijakan publik apabila implementasinya tidak diselaraskan dengan prinsip objektivitas sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam

perspektif keadilan prosedural John Rawls, akses terhadap jabatan publik harus dapat dibenarkan dari posisi asal di balik tirai ketidaktahuan, sehingga desain regulasi wajib menjamin kesempatan yang setara dan mekanisme yang imparsial bagi seluruh warga negara yang memenuhi syarat. Tanpa instrumen kompensatoris seperti kuota minimal bagi honorer atau mekanisme verifikasi masa kerja yang transparan, percepatan pengangkatan berisiko menciptakan ketimpangan baru dalam struktur birokrasi. Aspek tata kelola fiskal dan percepatan administratif juga harus diawasi melalui audit, pelaporan periodik, serta sinkronisasi data kebutuhan jabatan agar tidak terjadi penyimpangan dari kerangka hukum ASN. Dengan demikian, legitimasi kebijakan pengangkatan SPPG menjadi PPPK hanya dapat terjaga apabila prosedurnya memenuhi standar hukum administrasi negara sekaligus prinsip keadilan substantif.

Konfigurasi redistribusi fiskal dalam APBN 2026, termasuk alokasi Rp223,6 triliun dari fungsi pendidikan kepada BGN dan dukungan total sekitar Rp268 triliun untuk program MBG, memiliki implikasi langsung terhadap hak sosial ekonomi guru honorer yang masih berjumlah 237196 orang per akhir 2025. Ketimpangan antara pembukaan 32.460 formasi SPPG dan lambannya penyelesaian backlog honorer mencerminkan persoalan prioritas distribusi sumber daya publik dalam sektor pendidikan. Norma Pasal 14 dan Pasal 15 dalam Undang-Undang Guru dan Dosen yang menjamin penghasilan layak belum sepenuhnya terwujud ketika guru PPPK paruh waktu menerima penghasilan jauh di bawah upah minimum regional. Dalam kerangka *difference principle* Rawls, ketidaksetaraan kebijakan hanya dapat dibenarkan apabila benar benar memperbaiki posisi kelompok paling rentan, sementara realitas empiris menunjukkan masih adanya disparitas pendapatan dan ketidakpastian status kerja. Reformulasi norma pengupahan PPPK paruh waktu, pengakuan masa kerja, serta intervensi fiskal pusat untuk menjamin standar minimum penghasilan menjadi kebutuhan struktural guna menghindari stratifikasi internal dalam tubuh ASN. Oleh karena itu, rekonstruksi kebijakan anggaran dan regulasi kepegawaian yang berorientasi pada perlindungan kelompok paling lemah merupakan prasyarat bagi terwujudnya keadilan sosial dan keberlanjutan mutu pendidikan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. (2017). Tanggung Jawab Negara dalam Pemenuhan Hak atas Pendidikan Menurut Undang-Undang Dasar Tahun 1945. *Jurnal Hukum Positum*, 1(2), 218–243.
- Ahzar, M. H. A., Devi, W. N., Khoiruddin, U., & Indrioko, E. (2025). Studi Literatur: Analisis Kritis Perkembangan Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru dan Tenaga Kependidikan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(3), 364–377. <https://journalversa.com/s/index.php/jipp>
- Aisyah, S., Meyra, C. C., Lestari, A. P., & Sari, D. A. (2025). Kepastian Hukum Program Makan Bergizi Gratis dalam Menjamin Akuntabilitas Publik. *Jurnal Mitra Pengembangan Hukum*, 1(3), 29–37.
- Akmala, N., Hapsari, V. R., Oktariana, R., Diva, N., & Pasaribu, P. (2025). Kepastian Hukum dalam Implementasi Tunjangan Kinerja Guru ASN. *Jurnal Multilingual*, 5(1), 284–300.
- Arianto, Y. F., Agustiani, M. F., Shalzabilla, S., & Mayangsari, D. A. (2025). Konsep Keadilan Restoratif dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humanioral*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Assauri, S., Amin, M., & Warjiyati, S. (2024). Teori Keadilan dan Moralitas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 211–221.
- Auliya, B. L., Alyani, F., Trihapsari, A., Yunita, M., & Hadiati, E. (2025). Memahami Hak dan Kewajiban Guru dalam Pengembangan Profesional Berkelanjutan. *Alacrity: Journal of Education*, 5(3), 1236–1242.
- Aurelia, Z., Juliani, Amalia, R. D., & Vikri. (2025). Kebijakan Kesejahteraan Guru Pendidikan Islam: Studi Literatur. *Saramase: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 54–63.
- Basuki, R. M., Muharrom, N. W., & Kusuma, N. A. (2026). Implementasi Program Makan Bergizi Gratis:

- Evaluasi Pelaksanaan dan Tantangan Operasional. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial Dan Hukum*, 4(1), 1413–1423.
- Berbagi, K. G. S. (2026). *Proporsi Anggaran Pendidikan pada RAPBN 2026*. Komunitas Guru Satkaara Berbagi. https://www.instagram.com/p/DNjr8qYzY0s/?img_index=2
- Chen, J. (2023). Rawls and the Global Original Position. *Croatian Journal of Philosophy*, 23(67), 113–132. <https://doi.org/10.52685/cjp.23.67.6>
- Damara, G. (2026). 237 Ribu Guru Honorer Belum Diangkat PPPK, Dirjen GTK Ungkap Penyebab Utamanya. Radar Madiun. <https://radarmadiun.jawapos.com/nasional/807247690/237-ribu-guru-honorer-belum-diangkat-pppk-dirjen-gtk-ungkap-penyebab-utamanya>
- Fahrian, Z., Aditya, M., Putra, P., Udayana, U., Klod, D. P., & Denpasar, K. (2026). Analisis Yuridis Terhadap Pertanggungjawaban Resiko Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis pada Skema Kemitraan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 4(2), 1–15.
- Faruk. (2026). Heboh Gaji PPPK Paruh Waktu di Dompur Rp 139 Ribu per Bulan, Bupati Klarifikasi. Detik. <https://www.detik.com/bali/nusra/d-8313966/heboh-gaji-pppk-paruh-waktu-di-dompur-rp-139-ribu-per-bulan-bupati-klarifikasi>
- Fatkhurrohman, M., & Pamungkas, N. L. (2025). Kanalisasi Kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk Peningkatan Kesejahteraan Guru Honorer di Indonesia. *Jurnal Jamsostek*, 3(1), 48–67. <https://doi.org/10.61626/jamsostek.v3i1.106>
- Handayani, I., Syara, S. N., Garnita, S., & Fisailillah, L. (2025). John Rawls: Filsafat Hukum. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Hania, H. (2026). Data Terbaru per Akhir 2025, Kemendikdasmen Catat 237 Ribu Guru Non ASN Belum Terangkat, Nunuk Suryani Soroti Peran Pemda. Tentang Guru. <https://www.tentangguru.com/berita-guru/1577233985/data-terbaru-per-akhir-2025-kemendikdasmen-catat-237-ribu-guru-non-asn-belum-terangkat-nunuk-suryani-soroti-peran-pemda>
- Hasan. (2026). Dirjen Nunuk: Tersisa 237.196 Guru Honorer Akan Diselesaikan Pemerintah, Seleksi CPNS Jadi Sorotan. Keuangan News. <https://keuangannews.id/dirjen-nunuk-tersisa-237-196-guru-honorer-akan-diselesaikan-pemerintah-seleksi-cpns-jadi-sorotan/>
- Heri, S., Lusi, M., Salman, A., Tri, S., & Aris, M. (2025). Teori Keadilan John Rawls dan Relevansinya dalam Formulasi Kebijakan Pembagian Harta Bersama di Era Kontemporer. *Al Hairy: Islamic of Law*, 1(1), 25–36.
- Ihsan, F. W., & Damayanti, R. M. (2026). Analisis Kritis Implikasi Hukum Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025 tentang PPPK Paruh Waktu terhadap Hak dan Kewajiban Pegawai Non-ASN. *Juris Studia: Jurnal Kajian Hukum*, 7(1), 57–67.
- Indonesia, M. P. R. R. (2026). Pegawai SPPG Diangkat sebagai PPPK, F-PKB MPR RI Ingatkan Guru Honorer dan Tenaga Kesehatan Harus Diperlakukan Sama. Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia. <https://www.mpr.go.id/berita/f-pkb-mpr-ri-soal-pengangkatan-pegawai-sppg-sebagai-pppk>
- 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), 2797–3018.
- Lapihu, D., Alfonsius, E., & Kalua, A. L. (2025). Sistem Informasi Pengolahan Jam Mengajar Guru Honorer Berbasis Website untuk Efisiensi dan Akurasi Manajemen Jadwal. *Jurnal Ilmiah Informatika Dan Ilmu Komputer (JIMA-ILKOM)*, 4(2), 97–110.
- Latifah, N., Nurmaini, N., Putra, M. I. E., Hidayat, H., & As Sayfullooh, I. (2024). Kebijakan Zonasi dalam Timbangan Teori Justice As Fairness John Rawls. *Fitrah: Jurnal Studi Pendidikan*, 15(2), 181–193. <https://doi.org/10.47625/fitrah.v15i2.753>
- Mahyuddin, C. (2026). Puluhan Ribu Pegawai SPPG Akan Diangkat Jadi ASN, Bagaimana Nasib Guru Honorer yang Tak Punya Kepastian Kerja? Melukai Rasa Keadilan. BBC News Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4g442xz9wno>
- Maisarah, & Satria Buana, M. (2025). Dilema Sistem Merit sebagai Instrumen Pencegahan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam Pengisian Jabatan di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2390–2396. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7539>
- Marras, M., Boratto, L., Ramos, G., & Fenu, G. (2022). Equality of Learning Opportunity via Individual Fairness in Personalized Recommendations. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*, 32(3), 636–684. <https://doi.org/10.1007/s40593-021-00271-1>
- Mendrofa, O. O. (2024). Pembatasan Kebebasan Beragama Berdasarkan Teori Keadilan dan Hak Asasi Manusia. *Milthree Law Journal*, 6(1), 33–44.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum* (Vol. 1).

- Muhtasib, A., Fatimah, S., & Husman, A. (2025). Neglected Inequality: Legal-Political Dynamics of Honorary Teacher Salaries in Indonesia's Periphery through a Rawlsian Justice Lens. *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum Dan Politik*, 3(2), 1–24.
- Mulyadi, D. (2023). Reconstructing Legal Liability and Division of Authority: Mitigating Mass Poisoning in the Free Nutritious Meal Program. *Jurnal Hukum*, 5(1), 59–73.
- Nahdloti, N. (2026). *SPPG ke PPPK: Dinamika Program-Based Staffing dalam Reformasi ASN*. Binokular Media Monitoring. <https://binokular.net/2026/01/30/sppg-ke-pppk-dinamika-program-based-staffing-dalam-reformasi-asn/>
- Nanda Dwi, R., & Fardiansyah, H. (2023). *Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris)*. Widina Media Utama.
- Napitupulu, E. L. (2025). *RUU Sisdiknas Perlu Memperjelas Definisi Anggaran Pendidikan 20 Persen*. Kompas. <https://www.kompas.id/artikel/perjelas-anggaran-pendidikan-dan-ruang-lingkup-pemakaiannya>
- Narus, E. (2024). *Jumlah Guru Honorer di Indonesia, Begini Caranya untuk Menjadi Guru Tetap*. Media Indonesia. <https://mediaindonesia.com/humaniora/706359/jumlah-guru-honorer-di-indonesia-begini-caranya-untuk-menjadi-guru-tetap>
- Nasional, B. H. dan H. B. G. (2026a). *BGN Tegaskan Hanya Tiga Jabatan Pegawai SPPG Berstatus PPPK*. Biro Hukum Dan Humas Badan Gizi Nasional. <https://www.bgn.go.id/news/siaran-pers/bgn-tegaskan-hanya-tiga-jabatan-pegawai-sppg-berstatus-pppk>
- Nasional, B. H. dan H. B. G. (2026b). *Siapkan 32.460 Formasi, BGN Bakal Buka Seleksi PPPK Terbuka untuk Umum*. Badan Gizi Nasional. <https://www.bgn.go.id/news/siaran-pers/siapkan-32460-formasi-bgn-bakal-buka-seleksi-pppk-terbuka-untuk-umum>
- Nasution, F. A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV Harfa Creative.
- Nugroho, A. A., Gati, R. A., & Aurelia, N. S. (2025). Menata Pegawai Non-ASN Pasca Kebijakan UU ASN 2023: Studi Pendahuluan tentang Precarity, Job Security, dan Tantangan Pekerjaan Layak di Sektor Publik. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 7(2), 78–88. <https://doi.org/10.32834/jpap.v7i2.1004>
- Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analysis of the Recruitment of Functional PPPK Civil Servants, Teachers, in Regional Institutions. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 62–72.
- Putri, A. N. S., Sulha, Q. 'Aini, Azzahra, T., & Hafidz, M. H. (2025). Kebijakan Fiskal dan Peran Negara dalam Mewujudkan Keadilan Sosial Ekonomi Pancasila: Fiscal Policy and the Role of the State in Realizing Pancasila Socio *LITERA: Jurnal Ilmiah ...*, 2(6), 919–933. <https://litera-academica.com/ojs/litera/article/view/265%0Ahttps://litera-academica.com/ojs/litera/article/download/265/208>
- Rahmadewi, R., Harahap, N. T. H., & Hidayatulloh, R. (2025). Filsafat Hukum dan Keadilan Sosial: Analisis Teoritis Tentang Peran Hukum dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat. *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxx>
- Raihanuddin, M., Karania, R. A., & Sujana, A. M. (2025). Dampak Kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu Terhadap Eksistensi Guru Honorer. *Jurnal Pahlawan*, 21(2), 258–268.
- Ratnagung, C. G., Suryani, L., & Ratnasih, P. (2025). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berlandaskan Hukum Pendidikan di Indonesia. *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(5), 257–265. <https://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jemba/article/view/1343%0Ahttps://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jemba/article/download/1343/1120>
- Redaksi, T. (2026). *Hampir Separuh Dosen Swasta Bergaji di Bawah Rp3 Juta, DPR Nilai Ada Ketidakadilan Sistemik*. Jurnipos. <https://www.jurnipos.com/metropolitan/1892316188/hampir-separuh-dosen-swasta-bergaji-di-bawah-rp3-juta-dpr-nilai-ada-ketidakadilan-sistemik>
- Sakti, R. E., & Purwanti, A. (2026). *Menakar Prioritas Politik Anggaran Pemerintah*. Kompas. <https://www.kompas.id/artikel/menakar-prioritas-politik-anggaran-pemerintah>
- Santika, E. F. (2026). *Pekerja SPPG MBG Bakal Diangkat Jadi ASN, Ini Standar Gajinya*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/6971fab8c057/pekerja-sppg-mbg-bakal-diangkat-jadi-asn-ini-standar-gajinya>
- Saputry, I. K. D., Zahro, L., Mahmuda, N., Paisal, M., & Pratama, M. A. R. (2025). Tuntutan Profesionalisme di Tengah Kesejahteraan Guru yang Terabaikan. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 14(10), 1–10.
- Saragih, J. M. K., Sari, P. I., & Reginantis, I. A. (2024). Analisis Mekanisme Penempatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru Formasi 2024. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5), 1–17. <https://doi.org/10.62281/v2i5.305>
- Sudiana, D., & Muslihin, H. Y. (2024). Upaya Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honorer Melalui Kegiatan Pemberdayaan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 24(2), 191–202.

- <https://doi.org/10.17509/jpp.v24i2.73345>
- Tarmizi, Pradiba, Y., & Usman, K. (2025). Monopoli Yayasan dalam Program Negara: Analisis Hukum Persaingan Usaha atas Penguasaan Dapur Makan Bergizi Gratis. *Jurnal Ilmu Hukum Pengayoman*, 3(2), 163–172.
- Taufik, M. (2025). Dampak Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terhadap Pemerintah Daerah dengan Kapasitas Fiskal Rendah. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4(5), 1361–1377. <https://doi.org/10.58344/jii.v4i5.6498>
- Wahab, N., Cahirunnas, A., & Nichen. (2025). Analisis Sistem Informasi Penggajian Pegawai Instansi Pemerintah Daerah. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 6(1), 126–133. <https://doi.org/10.47065/jtear.v6i1.2264>
- Wahid, A. (2022). Keadilan Restoratif: Upaya Menemukan Keadilan Substantif? *Jurnal Ius Constituendum*, 7(2), 307–321. <https://doi.org/10.36841/fenomena.v21i1.2910>
- Weyana, A., Khatimah, N., Kamaruddin, S. A., & Awaru, A. O. T. (2025). Rasionalisme dalam Kebijakan Publik: Analisis Dampak Program Makan Bergizi Gratis Terhadap Kesejahteraan Pelajar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 3(4), 1969–1976. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.815>