



MEMPERKUAT IDENTITAS PROFESIONAL PPPK MELALUI MODUL NASIONAL, FORUM KOMUNIKASI, DAN BRANDING ASN PROFESIONAL

Fani Heru Wismono

(Analisis Kebijakan Ahli Madya – LAN RI)

Vani Pravita Yuliani

(Analisis Kebijakan Ahli Muda – LAN RI)

Felisia Vestina Santawati

(Analisis Kebijakan Ahli Muda – LAN RI)

Ditujukan Kepada

- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
- Kepala Lembaga Administrasi Negara
- Kepala Badan Kepegawaian Negara

Pendahuluan

Transformasi birokrasi Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan pergeseran penting dalam struktur aparatur negara. Pemerintah tidak lagi hanya mengandalkan Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi juga mengembangkan skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari sistem ASN.

Berdasarkan Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Tahun 2025, jumlah ASN Indonesia per 31 Desember 2025 mencapai 6.546.083 pegawai, yang terdiri dari:



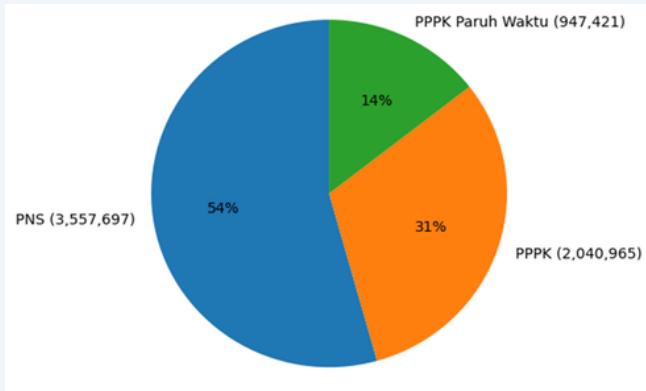
Ringkasan Eksekutif

Transformasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perubahan struktur kepegawaian yang signifikan dengan meningkatnya jumlah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Per 31 Desember 2025, jumlah PPPK di Indonesia mencapai 2.040.965 orang atau sekitar 31% dari total ASN nasional. Angka ini meningkat sangat signifikan dibandingkan tahun 2021 yang baru mencapai sekitar 50.553 PPPK, sehingga menunjukkan perubahan desain birokrasi menuju model dual system ASN (PNS-PPPK).

Lebih lanjut, peningkatan jumlah PPPK juga diikuti dengan berkembangnya tuntutan konversi PPPK menjadi PNS di berbagai daerah. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan pemahaman mengenai rasionalitas kebijakan PPPK dalam sistem ASN nasional. Melalui surat Menteri PANRB kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara, pemerintah meminta penguatan materi Orientasi PPPK agar mampu menjelaskan secara lebih komprehensif rasionalitas kebijakan PPPK, hak dan kewajiban PPPK, serta membangun kebanggaan profesional sebagai bagian dari ASN.

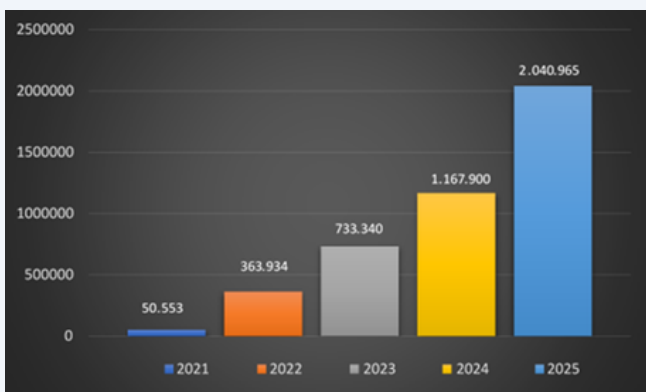
Policy brief ini mengusulkan tiga langkah strategis yang dapat diinisiasi oleh LAN, yaitu:

1. Pengembangan Modul Nasional Penguatan PPPK yang menjelaskan rasionalitas kebijakan PPPK dan posisi PPPK dalam sistem ASN.
2. Pembentukan Forum Komunikasi PPPK Nasional sebagai wadah komunikasi antara pemerintah dan komunitas PPPK.
3. Penguatan Branding Profesional PPPK untuk membangun kebanggaan dan identitas profesional PPPK dalam sistem ASN.



Gambar 1. Komposisi ASN Per 31 Desember 2025

Pertumbuhan PPPK dalam lima tahun terakhir sangat signifikan. Data menunjukkan peningkatan jumlah PPPK dari tahun 2021 – 2025 sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Pertumbuhan PPPK

Sumber: Buku Statistik Aparatur Sipil Negara, BKN (2025)

Dari grafik tersebut bisa terlihat bahwa telah terjadi peningkatan hanya dalam 5 tahun terakhir, lebih dari 40 kali lipat, yang menunjukkan bahwa PPPK merupakan instrumen utama pemenuhan kebutuhan ASN nasional.

Deskripsi Masalah

Terdapat beberapa isu strategis yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan PPPK, yaitu:

1. Kesenjangan pemahaman kebijakan PPPK;

Sebagian PPPK masih memandang status PPPK sebagai tahap transisi menuju PNS, bukan sebagai desain kebijakan tersendiri dalam sistem ASN.

2. Masih kurangnya narasi kebijakan PPPK;

Kebijakan PPPK belum sepenuhnya disertai narasi kebijakan yang kuat mengenai:

- rasionalitas keberadaan PPPK
- perbedaan fungsi PNS dan PPPK
- kontribusi PPPK dalam birokrasi modern

3. Belum terbentuknya wadah komunikasi PPPK Nasional;

Mengingat dengan jumlah lebih dari 2 juta PPPK, namun hingga saat ini belum tersedia platform komunikasi nasional yang dapat menjembatani interaksi antara pemerintah dan komunitas PPPK.

4. Belum Terbangunnya identitas profesional PPPK;

Dalam praktik birokrasi, PPPK masih sering dipersepsikan sebagai status kepegawaian “alternatif” dibanding PNS. Persepsi ini dapat mempengaruhi motivasi dan identitas profesional PPPK.

Alternatif Kebijakan

1. Pengembangan Modul Nasional Penguatan PPPK

LAN dapat mengembangkan modul nasional penguatan PPPK sebagai bagian dari penguatan orientasi PPPK.

Modul ini berisi:

- rasionalitas kebijakan PPPK
- posisi PPPK dalam sistem ASN
- perbedaan PNS dan PPPK
- etika dan profesionalisme PPPK
- kontribusi PPPK dalam pelayanan publik

Pendekatan ini sejalan dengan konsep *public sector human resource development*, yang menekankan pentingnya pembelajaran awal untuk membangun identitas profesional pegawai (Pynes, 2013).



2. Inisiatif Forum Komunikasi Nasional PPPK

LAN dapat menginisiasi pembentukan Forum Komunikasi PPPK Nasional yang dikelola oleh PPPK yang menduduki jabatan struktural atau pimpinan unit kerja (setara eselon I dan II), baik di Kementerian/ Lembaga ataupun Pemerintah Daerah. Forum ini berfungsi sebagai:

- wadah komunikasi kebijakan PPPK;
- kanal aspirasi PPPK;
- media berbagi praktik baik;
- mitra pemerintah dalam penguatan manajemen ASN.

Model ini sejalan dengan konsep *network governance*, yang menekankan pentingnya kolaborasi antara pemerintah dan komunitas profesional dalam tata kelola publik (Ansell & Gash, 2008).

3. Penguatan Branding Profesional PPPK

LAN RI dapat mengusulkan untuk mengembangkan *branding* nasional PPPK yang akan membangun kebanggaan profesional PPPK dalam sistem ASN. Alternatif *branding* yang dapat dikembangkan perlu menekankan profesionalisme PPPK sebagai pelaksana kebijakan, pelayan publik, dan perekat pemersatu bangsa. Sebagai sumber daya manusia profesional bagi negara, *branding* PPPK harus bisa menegaskan identitas PPPK sebagai bagian dari korps ASN yang berperan sama pentingnya dengan PNS dalam mendukung pembangunan nasional.

Berikut alternatif *branding* PPPK dengan pendekatan singkat, ritmis, berdaya emosional dan bisa menjadi opsi untuk kebutuhan kampanye branding PPPK:

Melalui *Branding* “**PPPK: Beyond Status, It’s Impact**”, tagline yang bisa dibuat misalnya:

“B-Impact” yang bermakna ***Beyond status, it’s Impact through Professionalism, Action, Commitment, and Trust.***

Branding “**PPPK: Beyond Status, It’s Impact**” merupakan pendekatan strategis yang menempatkan PPPK tidak lagi dalam kerangka perdebatan status kepegawaian, tetapi pada **nilai kontribusi dan kinerja nyata** dalam penyelenggaraan pemerintahan. Narasi ini penting untuk menggeser persepsi publik maupun internal ASN dari orientasi administratif menuju orientasi hasil (*result-oriented bureaucracy*).

Tagline turunan “**B-Impact**” (***Beyond Status, It’s Impact through Professionalism, Action, Commitment, and Trust***) memperkuat pesan tersebut dengan menghadirkan akronim yang ringkas, mudah diingat, dan sarat makna nilai inti ASN modern. Setiap *elemen—professionalism, action, commitment, dan trust—*merepresentasikan dimensi kompetensi dan etika yang menjadi fondasi kinerja PPPK dalam sistem ASN.

Secara konseptual, *branding* ini tidak hanya berfungsi sebagai slogan komunikasi, tetapi juga sebagai **instrumen internalisasi nilai** dalam orientasi PPPK dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Dengan demikian, “**B-Impact**” berpotensi menjadi **anchor narrative** yang menyatukan pemahaman, membangun identitas profesional, serta memperkuat kebanggaan PPPK sebagai bagian integral dari ASN.

Sehingga dengan demikian, membangun *branding* menjadi penting untuk membangun **professional identity**, yang menurut teori organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi (Ashforth & Mael, 1989).



Rekomendasi

Berdasarkan analisis di atas, direkomendasikan:

- 1. LAN RI mengembangkan Modul Nasional Penguatan PPPK** sebagai bagian dari penguatan orientasi PPPK, dan juga sebagai langkah fundamental untuk memastikan adanya standarisasi pemahaman terkait rasionalitas kebijakan PPPK, posisi dalam dual system ASN, serta peran strategis PPPK dalam birokrasi modern. Modul ini berfungsi sebagai instrumen policy internalization yang krusial, terutama dalam konteks meningkatnya jumlah PPPK yang sangat cepat.
- 2. LAN RI menginisiasi Forum Komunikasi PPPK Nasional** sebagai mekanisme two-way communication antara pemerintah dan PPPK. Dalam konteks jumlah PPPK yang telah mencapai jutaan, forum ini tidak hanya berfungsi sebagai kanal diseminasi kebijakan, tetapi juga sebagai wadah agregasi aspirasi dan praktik baik.
- 3. LAN RI mengusulkan pengembangan strategi branding nasional PPPK** untuk memperkuat identitas profesional PPPK dalam sistem ASN. Branding PPPK juga merupakan strategi yang bersifat transformative, karena menysar aspek persepsi dan identitas. Dalam banyak kasus reformasi birokrasi, resistensi tidak hanya muncul dari kebijakan itu sendiri, tetapi dari persepsi yang melekat. Oleh karena itu, branding menjadi instrumen penting untuk menggeser narasi dari "status kepegawaian" menjadi "kontribusi dan kinerja".

Ketiga rekomendasi—pengembangan **modul nasional**, pembentukan **forum komunikasi PPPK**, dan penguatan **branding PPPK**—dapat diimplementasikan secara simultan sebagai satu kesatuan strategi yang saling menguatkan. Modul berperan membangun pemahaman dalam konteks penyamaan persepsi, forum komunikasi memperkuat interaksi dan keterhubungan antar-PPPK serta dengan pemerintah, sementara branding membentuk identitas dan kebanggaan profesional.

Ketika dijalankan bersamaan, ketiganya menciptakan efek sinergis. PPPK tidak hanya memahami kebijakan secara utuh, tetapi juga merasa terhubung dan memiliki identitas yang kuat sebagai bagian dari ASN, sehingga mendorong peningkatan kinerja dan komitmen dalam pelayanan publik.

Daftar Pustaka

- Ansell, C., & Gash, A. (2008). "Collaborative Governance in Theory and Practice". *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). "Social Identity Theory and the Organization". *Academy of Management Review*.
- Badan Kepegawaian Negara (BKN). (2025). "Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Tahun 2025". Bisa dikunjungi di tautan: <https://www.bkn.go.id/e-library/buku-statistik-aparatur-sipil-negara-semester-ii-2025/> . di kutip pada tanggal 17 Maret 20226.
- Osborne, S. (2010). "The New Public Governance". Routledge.
- Pynes, J. (2013). "Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations". Jossey-Bass.