

## Analisis Kebijakan PPPK: Pemerataan Pendidikan, Dampak pada Sekolah Swasta, dan Perpanjangan Kontrak

Hikari Putrina Utari

<sup>12</sup>Ilmu Hukum, Universitas Padjadjaran, Indonesia

Alamat: Jln. Raya Bandung-Sumedang Km. 21 Jatinangor, Kab. Sumedang

E-mail: [hikari22001@mail.unpad.ac.id](mailto:hikari22001@mail.unpad.ac.id)

**Abstract:** *The Government Employee with Work Agreement (PPPK) policy is one of the government's efforts to improve the welfare of honorary teachers and support educational equity in Indonesia. However, its implementation still faces various challenges, including unequal teacher distribution, limited regional budgets, impacts on private schools, and career uncertainty resulting from the contractual employment system. This study aims to analyze the factors causing the PPPK policy to fall short of achieving educational equity, examine its impact on private schools, and explore the legal implications of PPPK contract extensions for teachers. The study employed a normative juridical method using statutory and conceptual approaches. Data were collected through library research involving legislation, academic journals, books, and relevant documents, which were analyzed qualitatively. The findings indicate that the PPPK policy has not yet optimally achieved educational equity due to issues related to teacher recruitment quality, limited educational funding, low interest in serving in remote areas, and regional development disparities. Furthermore, the policy has affected private schools by reducing the availability of qualified teachers who move to public schools after being recruited as PPPK teachers. From a legal perspective, the PPPK contractual employment system still raises concerns regarding career certainty and employment protection. Therefore, improvements in recruitment mechanisms, teacher welfare, budget allocation, and regulations concerning employment duration and contract extensions are necessary to support equitable and high-quality national education.*

**Keywords:** *Honorary Teachers, PPPK Policy, Equalization of Education*

**Abstrak.** Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer serta mendukung pemerataan pendidikan di Indonesia. Namun, implementasi kebijakan tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, seperti ketimpangan distribusi guru, keterbatasan anggaran daerah, dampak terhadap sekolah swasta, serta ketidakpastian karier akibat sistem kontrak kerja PPPK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan kebijakan PPPK belum sepenuhnya mencapai tujuan pemerataan pendidikan, mengkaji dampak kebijakan PPPK terhadap sekolah swasta, serta menelaah implikasi hukum perpanjangan kontrak kerja PPPK bagi guru. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach). Data diperoleh melalui studi kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah, dan dokumen terkait, kemudian dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan PPPK belum mampu mewujudkan pemerataan pendidikan secara optimal karena dipengaruhi oleh kualitas rekrutmen guru, keterbatasan anggaran pendidikan, rendahnya minat penempatan di daerah terpencil, serta ketimpangan pembangunan antarwilayah. Selain itu, kebijakan PPPK berdampak pada berkurangnya tenaga pendidik di sekolah swasta akibat perpindahan guru ke sekolah negeri. Dari aspek hukum, sistem kontrak PPPK masih menimbulkan persoalan terkait kepastian karier dan perlindungan kerja guru. Dengan demikian, diperlukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan PPPK melalui perbaikan sistem rekrutmen, penguatan kesejahteraan guru, dukungan anggaran yang lebih merata, serta pengaturan yang lebih jelas mengenai masa kerja dan perpanjangan kontrak guna mendukung pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan nasional.

**Kata Kunci :** Guru Honorer, Kebijakan PPPK, Pemerataan Pendidikan

### 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen utama dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, meningkatkan kompetensi, serta mengembangkan potensi peserta didik. Oleh karena itu, keberadaan guru yang profesional dan sejahtera menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru, khususnya guru honorer, masih menjadi permasalahan yang belum terselesaikan secara optimal. Fenomena yang terjadi selama bertahun-tahun menunjukkan bahwa banyak guru honorer menerima pendapatan yang relatif rendah dan bahkan berada di bawah standar kebutuhan hidup layak (Azzahra, 2023). Selain itu, keterlambatan pencairan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) sering kali menyebabkan keterlambatan pembayaran honor guru sehingga berdampak pada kondisi ekonomi dan motivasi kerja mereka (Fauzan, 2021). Padahal, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 telah menjamin hak guru untuk memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum serta jaminan kesejahteraan sosial. Ketidaksihinggaan antara regulasi dan implementasi tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam perlindungan hak-hak guru honorer di Indonesia.

Permasalahan lain yang turut memperkuat fenomena tersebut adalah ketimpangan distribusi guru di berbagai daerah. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah guru antarwilayah masih belum merata sehingga terdapat daerah yang mengalami kelebihan guru, sementara daerah lain mengalami kekurangan tenaga pendidik. Kondisi ini berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang diterima peserta didik dan menghambat upaya pemerataan pendidikan nasional. Ketimpangan distribusi guru juga menjadi salah satu faktor yang mendorong pemerintah untuk melakukan reformasi kebijakan kepegawaian di sektor pendidikan melalui pengangkatan guru honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan guru honorer sekaligus memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, pemerintah menerapkan kebijakan PPPK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kebijakan ini memberikan peluang bagi guru honorer untuk memperoleh status kepegawaian yang lebih jelas, pendapatan yang lebih baik, serta berbagai jaminan yang sebelumnya sulit diperoleh. Sejak implementasinya pada tahun 2021, program PPPK menjadi salah satu strategi pemerintah dalam menyelesaikan persoalan tenaga honorer sekaligus mendukung peningkatan kualitas pendidikan nasional (Kementerian PANRB, 2023).

Meskipun demikian, kebijakan PPPK masih menimbulkan berbagai perdebatan di kalangan akademisi, praktisi pendidikan, organisasi profesi, maupun para guru honorer sendiri. Sejumlah pihak menilai bahwa kebijakan PPPK belum sepenuhnya memberikan kepastian karier sebagaimana yang diperoleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, adanya perubahan mekanisme rekrutmen guru yang tidak lagi berfokus pada pengangkatan CPNS menimbulkan kekhawatiran mengenai jenjang karier, jaminan pensiun, dan keberlanjutan profesi guru di masa depan. Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) juga menyoroti berbagai persoalan dalam implementasi PPPK, seperti perubahan persyaratan, keterbatasan formasi, serta kurangnya transparansi dalam proses seleksi (PGRI, 2022).

Urgensi penelitian ini semakin kuat mengingat kebijakan PPPK merupakan kebijakan strategis nasional yang akan menentukan masa depan profesi guru di Indonesia. Evaluasi terhadap implementasi kebijakan ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan peningkatan kesejahteraan guru honorer telah tercapai serta bagaimana dampaknya terhadap motivasi kerja dan kualitas pendidikan. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam menyempurnakan regulasi dan mekanisme pengelolaan tenaga pendidik di masa mendatang.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian mengenai PPPK lebih banyak berfokus pada aspek implementasi kebijakan, mekanisme rekrutmen, dan efektivitas seleksi PPPK. Penelitian yang secara khusus mengkaji dampak kebijakan PPPK terhadap kesejahteraan, kepastian

karier, dan persepsi guru honorer masih relatif terbatas. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai bagaimana kebijakan PPPK dipandang oleh guru honorer sebagai pihak yang terdampak langsung serta sejauh mana kebijakan tersebut mampu menjawab permasalahan kesejahteraan dan profesionalisme guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas kebijakan PPPK dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepastian karier guru honorer di Indonesia.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menelaah berbagai peraturan perundang-undangan, kebijakan pemerintah, serta literatur hukum yang berkaitan dengan kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian yang relevan. Seluruh bahan hukum dianalisis secara kualitatif guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai implementasi kebijakan PPPK dalam sistem pendidikan nasional.

Penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama. Pertama, analisis terhadap faktor-faktor yang menyebabkan kebijakan PPPK belum sepenuhnya berhasil mewujudkan pemerataan pendidikan di Indonesia. Kedua, analisis dampak kebijakan PPPK terhadap sekolah swasta, khususnya berkaitan dengan ketersediaan tenaga pendidik dan kedudukan sekolah swasta dalam sistem pendidikan nasional. Ketiga, analisis implikasi hukum dari pengaturan masa kerja dan usulan perpanjangan kontrak PPPK Guru terhadap kepastian status serta keberlanjutan hubungan kerja. Fokus tersebut menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya membahas aspek rekrutmen dan kesejahteraan guru PPPK, tanpa mengkaji secara khusus keterkaitannya dengan pemerataan pendidikan, dampaknya terhadap sekolah swasta, serta persoalan kepastian hukum dalam perpanjangan kontrak kerja PPPK (Kurniawan, 2022).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Dan Pembahasan 1

#### **Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kebijakan Dari PPPK Belum Mencapai Tujuannya Terkait Pemerataan Pembelajaran Di Indonesia.**

Pendidikan merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas suatu bangsa. Proses belajar mengajar yang efektif, tepat, serta adil dan merata merupakan cita-cita bangsa demi mencapai tujuan yang dimuat dalam Undang-Undang Dasar 1945 Alinea Ke-4 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru memiliki peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan tersebut, kualitas dari seorang guru tentunya sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Kualitas guru sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen. Untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas sesuai prinsip *the right man on the right place*, proses rekrutmen dilakukan melalui tahapan seleksi, orientasi, dan penempatan berdasarkan kualifikasi serta kompetensi yang dibutuhkan, seperti pendidikan, keahlian, pengalaman, dan persyaratan lainnya (Abdillah, 2020).

Rendahnya kualitas guru dipengaruhi oleh permasalahan dalam hal rekrutmen guru yang menunjukkan kurangnya komitmen pemerintah untuk mewujudkan sistem perekrutan guru yang efektif. Dimana terdapat konflik kepentingan berbagai pihak, dan berkembangnya stigma bahwa status PNS lebih penting dibanding kualitas. Perekrutan guru melalui pola penerimaan CPNS tidak cocok dengan karakter dari seorang pendidik. Kelemahan dalam penerimaan CPNS ialah tidak memberikan

kesempatan bagi orang yang sudah berada di tengah karir dan telah melewati usia 35 tahun (*mid-career entry*) melainkan lebih berfokus pada lulusan baru (*entry level*). Hal ini berarti, mereka yang sudah memiliki pengalaman dalam mengajar justru tidak dapat mengikuti seleksi CPNS. Hal ini tentu saja berdampak pada kualitas dari pendidikan (Andina & Arifa, 2021).

Terdapat dua permasalahan utama dalam perekrutan tenaga guru, yakni (1) berkaitan dengan status guru itu sendiri, kejelasan status akan berhubungan dengan besaran penggajian yang diterima. Permasalahan gaji ini sering dibahas belakangan karena di masa awal bekerja para guru yang statusnya bukan PNS tidak mendapatkan kejelasan gaji yang akan mereka terima; dan (2) guru honorer Indonesia juga menghadapi masalah dalam proses perekrutan tenaga honorer tanpa regulasi yang jelas. Selain persoalan kesejahteraan guru honorer, Indonesia juga menghadapi ketimpangan pemerataan pendidikan akibat distribusi guru yang tidak merata. Untuk mengatasinya, pemerintah sejak tahun 2021 melaksanakan rekrutmen guru melalui skema PPPK yang ditujukan bagi guru honorer terdaftar di Dapodik dan lulusan PPG, dengan target mengangkat satu juta guru honorer menjadi ASN (Duryat, 2022). Melalui kebijakan PPPK, pemerintah berupaya mengatasi permasalahan guru honorer yang telah berlangsung lama. Sejak berlakunya UU ASN, jabatan guru dapat diisi oleh PNS maupun PPPK. Rekrutmen PPPK dilakukan melalui mekanisme seleksi yang ditetapkan pemerintah, dengan hak kesejahteraan yang relatif setara dengan PNS meskipun berstatus non-PNS (Dewi, 2018).

Berdasarkan PermenpanRB Nomor 20 Tahun 2022, penanganan guru honorer diarahkan melalui pengangkatan menjadi PPPK. Strategi yang dilakukan meliputi pendataan dan pemetaan guru honorer, analisis kebutuhan dan beban kerja guru, penghitungan anggaran gaji serta tunjangan, pengusulan formasi PPPK sesuai kebutuhan dan kemampuan anggaran daerah, serta pemberian afirmasi atau formasi khusus bagi guru honorer yang belum lulus seleksi PPPK (Widayat, 2022). Rekrutmen guru melalui skema PPPK mengakhiri rekrutmen guru PNS, sehingga menimbulkan pro dan kontra di tengah harapan banyak guru honorer untuk diangkat menjadi PNS. Kebijakan ini juga mengubah pola karier tenaga pendidik, khususnya bagi guru yang sebelumnya tidak memiliki peluang menjadi PNS. Berbeda dengan tenaga honorer yang umumnya menerima upah rendah dan tidak pasti, guru PPPK memiliki kontrak kerja serta memperoleh perlindungan berupa jaminan hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, dan bantuan hukum. Namun, PPPK tidak memperoleh tunjangan pensiun sebagaimana PNS. Penghentian rekrutmen guru PNS didasarkan pada pertimbangan bahwa banyak CPNS mengajukan mutasi setelah beberapa tahun bekerja, yang dinilai dapat mengganggu pemerataan distribusi guru secara nasional.

Persiapan pengadaan PPPK Guru dilakukan melalui dua langkah utama, yaitu pemetaan kebutuhan guru dan sosialisasi seleksi PPPK Guru. Pemetaan dilakukan berdasarkan data DAPODIK melalui koordinasi antara Kemdikbud Ristek, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PANRB, Kementerian Keuangan, dan BKN untuk menentukan kebutuhan guru pada setiap satuan pendidikan. Hasil pemetaan tersebut menjadi dasar penetapan formasi PPPK Guru, sedangkan sosialisasi seleksi dilaksanakan secara nasional di seluruh provinsi dan kabupaten/kota (Sholihah et al., 2023). Data Seleksi Guru ASN 2023 menunjukkan bahwa daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, dan Terluar) masih mengalami kekurangan guru. Di Sumatera Utara, kebutuhan guru yang terpenuhi baru 24.363 dari total 77.951, sedangkan di Papua hanya 3.521 dari kebutuhan 19.219 guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun seleksi PPPK telah dilaksanakan, tujuan pemerataan pendidikan belum sepenuhnya tercapai karena distribusi guru masih belum merata antarwilayah.

Salah satu penyebab belum optimalnya pemerataan guru adalah pemerintah daerah masih cenderung merekrut tenaga honorer dibanding PPPK karena gaji dan tunjangan guru PPPK dibebankan pada APBD. Kondisi ini berbeda dengan dosen ASN yang merupakan pegawai pemerintah pusat dan dibiayai melalui APBN. Akibatnya, keterbatasan anggaran daerah sering menjadi hambatan dalam pengangkatan guru PPPK (Duryat, 2022). Dalam hal ini, yang dimaksud sebagai pegawai pusat ialah Dosen ASN, sedangkan guru ASN merupakan pegawai Pemerintah Daerah, Sehingga Gaji dosen

berasal dari APBN sedangkan gaji guru berasal dari APBD (Musfah, 2023). Kondisi ini membuat pemerintah daerah lebih selektif dalam mengajukan formasi PPPK karena harus mempertimbangkan kemampuan APBD, contohnya di Sulawesi Selatan, pemerintah daerah menilai kebutuhan guru telah cukup terpenuhi melalui rekrutmen sebelumnya dan memilih tidak menambah formasi PPPK karena gaji PPPK lebih tinggi dibanding guru honorer, yang pembiayaannya dapat berasal dari dana BOS atau komite sekolah. Sulitnya pemerataan guru juga terkait dengan inefisiensi pembiayaan pendidikan yang mana dana BOS seringkali digunakan untuk membiayai belanja pegawai dibandingkan untuk kebutuhan pembelajaran. Selain itu, minat pelamar pada daerah terpencil atau 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) juga masih sangat rendah.

Berdasarkan UUD 1945 dan UU Sisdiknas, pemerintah dan pemda harus mengalokasikan dana pendidikan sebesar 20% dari APBN dan APBD. Namun, kewajiban ini belum terpenuhi karena perbedaan dalam APBD daerah. Selain itu, 20% dari APBN dan APBD tersebut sudah termasuk gaji guru, sehingga jumlah yang tersedia masih terbatas. Akibatnya, sebagian daerah mampu meningkatkan kesejahteraan guru dan fasilitas sekolahnya, sementara sebagian lainnya tidak mampu menyediakan kualitas pendidikan yang baik. Hal ini juga berdampak pada fasilitas kesehatan dan transportasi, yang secara langsung maupun tidak langsung terkait erat dengan kualitas pendidikan (Musfah, 2023).

Daerah terpencil akan memiliki keterbatasan dalam fasilitas pembelajaran, seperti perpustakaan, laboratorium, atau internet. Hal ini dapat menghambat proses pembelajaran yang efektif dan berdampak pada kualitas pendidikan. Kondisi kesejahteraan bagi guru yang rendah juga akan berdampak pada kurangnya motivasi guru dan siswa. Guru yang bekerja daerah terpencil akan menghadapi kondisi kesejahteraan yang rendah termasuk fasilitas hidup yang minim dan tunjangan yang kurang memadai. Hal ini dapat mengurangi motivasi guru dan kualitas pengajaran mereka, sehingga berdampak pada prestasi siswa. Ketidakmerataan pendidikan menyebabkan kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah terpencil dan perkotaan, sehingga siswa di daerah terpencil memiliki peluang dan hasil akademik yang lebih rendah serta berisiko lebih tinggi mengalami putus sekolah. Untuk mengatasinya, mekanisme pembiayaan guru PPPK perlu ditinjau kembali karena daerah terpencil seringkali memiliki keterbatasan APBD untuk merekrut guru PPPK yang berkualitas. Oleh karena itu, diperlukan dukungan anggaran dari pemerintah pusat agar daerah terpencil dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pendidikan secara merata.

## **Analisa Dan Pembahasan 2**

### **Dampak dari Kebijakan PPPK pada Sekolah Swasta**

Pemerataan guru masih menjadi permasalahan di Indonesia. Meskipun secara nasional jumlah guru telah melebihi kebutuhan, daerah terpencil masih mengalami kekurangan guru akibat distribusi yang tidak merata. Kondisi ini menyebabkan inefisiensi pendidikan dan bertentangan dengan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005 yang mewajibkan pemerintah memenuhi kebutuhan guru secara merata. Menurut BKN, kekurangan guru di daerah disebabkan rendahnya minat guru PNS untuk ditempatkan di wilayah terpencil sehingga sekolah terpaksa mempekerjakan guru non-PNS yang umumnya memiliki tingkat kesejahteraan rendah. Pada tahun 2021, seleksi PPPK Guru diikuti sekitar 900 ribu pelamar, menunjukkan tingginya minat menjadi ASN di tengah banyaknya tenaga pengajar honorer dengan gaji yang rendah. Namun, kebijakan pengangkatan guru melalui PPPK juga menimbulkan dampak bagi sekolah swasta, karena banyak guru dan kepala sekolah beralih menjadi PPPK sehingga sekolah kesulitan mencari pengganti dan menjaga keberlangsungan proses pembelajaran (Yosal, 2022). Berdasarkan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2021, seleksi PPPK Jabatan Fungsional Guru dapat diikuti oleh tenaga honorer guru, guru non-ASN dan guru swasta yang terdaftar dalam Dapodik, serta lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Dengan demikian, kebijakan ini membuka kesempatan bagi guru swasta untuk mengikuti seleksi dan diangkat menjadi guru PPPK.

Kebijakan PPPK memberikan dampak signifikan bagi sekolah swasta karena banyak guru

swasta yang lulus seleksi dan berpindah ke sekolah negeri. Akibatnya, sekolah swasta mengalami kekurangan tenaga pendidik, terutama guru-guru berkualitas, sehingga berpotensi menurunkan mutu pendidikan yang diselenggarakan. Kebijakan PPPK menimbulkan respons beragam dari sekolah swasta. BMPS mengapresiasi kebijakan tersebut karena meningkatkan kepastian status dan kesejahteraan guru, serta membuktikan kualitas guru swasta melalui banyaknya peserta yang lulus seleksi PPPK. Namun, BMPS juga mengkritik pemindahan guru swasta yang lulus PPPK ke sekolah negeri karena menyebabkan sekolah swasta kehilangan guru-guru terbaik, termasuk kepala sekolah, sehingga mengganggu proses pembelajaran dan operasional sekolah. Oleh karena itu, BMPS meminta pemerintah agar guru swasta yang lulus PPPK tetap ditempatkan di sekolah asal sehingga tidak merugikan sekolah swasta maupun guru yang bersangkutan (Damanik et al., 2022). Menurut Claudia, kebijakan menempatkan guru swasta yang lulus PPPK tetap di sekolah asal akan memberikan manfaat bagi sekolah swasta, yaitu mengatasi kekurangan guru sekaligus menjaga keadilan. Selain itu, status PPPK memungkinkan gaji guru ditanggung pemerintah sehingga dapat meringankan beban sekolah swasta. Kebijakan ini berpotensi menjaga kualitas pendidikan dan mendukung pengembangan sumber daya manusia. Terlebih, banyak guru swasta lebih memilih tetap mengajar di sekolah asalnya; hal ini tercermin dari hasil seleksi PPPK yang menunjukkan 73% guru swasta tidak berminat berpindah ke sekolah negeri. Di sisi lain, yayasan sekolah swasta juga cenderung mempertahankan guru-guru berkualitas demi menjaga mutu pendidikan.

### **Analisa Dan Pembahasan 3**

#### **Pengaruh Perpanjangan Kontrak Kerja PPPK Terhadap Guru PPPK**

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru PPPK di SMPN 27, kebijakan PPPK dinilai mampu meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru melalui mekanisme kontrak yang dapat diperpanjang berdasarkan kinerja. Namun, guru PPPK tetap berisiko diberhentikan apabila tidak memenuhi standar kinerja yang ditetapkan (Sitompul et al., 2023). Agar tujuan tersebut tercapai, seleksi PPPK perlu memperhatikan aspek integritas, komitmen, kedisiplinan, kompetensi, dan kebutuhan distribusi guru, termasuk di daerah terpencil. Meskipun implementasi penilaian kinerja PPPK sebagaimana diatur dalam PP Nomor 49 Tahun 2018 telah berjalan, dampaknya terhadap peningkatan kesejahteraan guru masih belum optimal sehingga diperlukan penilaian yang lebih objektif dan berorientasi pada peningkatan kualitas hidup guru (Juniarti, 2006). Berdasarkan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, PPPK yang menunjukkan pengabdian, integritas, kedisiplinan, dan prestasi kerja dapat memperoleh penghargaan dan kesempatan pengembangan kompetensi. Sebaliknya, PPPK yang melanggar disiplin dapat dikenakan sanksi hingga pemutusan hubungan kerja.

Terkait masa kerja, Pasal 37 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018 mengatur bahwa perjanjian kerja PPPK berlaku paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan kebutuhan instansi serta penilaian kinerja. Sementara itu, Pasal 99 PP Nomor 49 Tahun 2018 mengatur bahwa pegawai non-PNS dapat diperpanjang atau diangkat kembali apabila masih dibutuhkan, namun dapat diberhentikan apabila kebutuhannya telah digantikan oleh CPNS, PNS, atau PPPK. Penetapan masa hubungan perjanjian kerja juga mempertimbangkan kebutuhan organisasi, beban kerja, sifat jabatan, dan batas usia pensiun sebagaimana diatur dalam PermenPANRB Nomor 14 Tahun 2023 (Eli, 2022).

Pada tahun 2023, Kemendikbud melalui Dirjen GTK mengusulkan perpanjangan kontrak PPPK Guru secara otomatis hingga usia pensiun 60 tahun tanpa seleksi ulang, sepanjang memenuhi syarat usia, tidak melanggar peraturan, serta memiliki kompetensi dan kinerja yang sesuai. Usulan ini mendapat dukungan dari Kementerian PANRB karena dinilai dapat mengurangi kebutuhan rekrutmen berulang (Rays & Mina, 2022). Namun apabila usulan ini diwujudkan, maka perpanjangan secara otomatis dengan melihat kinerja dari guru yang bersangkutan selama belum mencapai usia pensiun maka terdapat kemungkinan bahwa seorang PPPK terus menerus menjadi pegawai kontrak seumur hidupnya. Hal ini bertentangan dengan cita-cita pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

yang bertujuan mewujudkan ASN termasuk PPPK yang berintegritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Perpanjangan otomatis berpotensi membuat PPPK terus berada dalam status pegawai kontrak tanpa kepastian karier. Selain itu, PPPK dapat mengalami pemutusan kontrak tanpa pesangon dan tidak memiliki jaminan keberlanjutan pekerjaan sebagaimana PNS. Perbedaan sistem masa kerja tersebut juga dapat membatasi peluang pengembangan karier PPPK. Oleh karena itu, pengaturan PPPK saat ini belum sepenuhnya menjamin kesejahteraan guru karena aspek keamanan dan kepastian kerja masih belum terlindungi secara optimal.

#### **4. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Kebijakan PPPK dalam rekrutmen guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik dan mengatasi permasalahan guru honorer. Namun, implementasinya belum sepenuhnya mampu mewujudkan pemerataan pendidikan di Indonesia. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas dan sistem rekrutmen guru yang belum optimal, kesejahteraan guru yang masih rendah, keterbatasan anggaran pendidikan, serta ketimpangan pembangunan antar daerah, khususnya di wilayah terpencil. Selain itu, kebijakan PPPK juga menimbulkan dampak bagi sekolah swasta akibat berkurangnya tenaga pendidik yang berpindah ke sekolah negeri. Di sisi lain, status dan masa kerja PPPK yang berbasis perjanjian kerja masih menyisakan persoalan terkait kepastian karier dan perlindungan kerja bagi guru. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penyempurnaan kebijakan PPPK, termasuk perbaikan sistem rekrutmen, penguatan kesejahteraan guru, pengelolaan anggaran pendidikan yang lebih merata, serta kebijakan yang mampu mengakomodasi kebutuhan sekolah negeri dan swasta. Dengan demikian, tujuan pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan nasional dapat tercapai secara lebih efektif dan berkeadilan.

##### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan studi kepustakaan (library research) dengan mengandalkan data sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, jurnal ilmiah, buku, dan dokumen terkait, sehingga belum menggambarkan secara langsung pengalaman serta kondisi faktual yang dialami oleh guru PPPK di lapangan. Kedua, penelitian ini lebih berfokus pada analisis kebijakan PPPK dalam konteks pemerataan pendidikan secara umum sehingga belum mengkaji secara mendalam perbedaan implementasi kebijakan di berbagai daerah yang memiliki karakteristik geografis, sosial, dan ekonomi yang berbeda. Ketiga, penelitian ini belum melakukan pengukuran empiris mengenai dampak kebijakan PPPK terhadap kualitas pendidikan, motivasi kerja guru, maupun tingkat kesejahteraan guru setelah memperoleh status PPPK. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan lapangan dengan melibatkan guru PPPK, pemerintah daerah, dan pemangku kepentingan lainnya agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kebijakan PPPK dalam mendukung pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

##### **Saran**

Pemerintah perlu memperkuat kebijakan distribusi guru, memberikan dukungan fiskal bagi daerah yang memiliki keterbatasan anggaran, serta mempertimbangkan mekanisme penempatan PPPK yang tidak merugikan sekolah swasta. Selain itu, diperlukan pengaturan yang lebih jelas mengenai masa kerja dan perpanjangan kontrak PPPK guna menjamin kepastian hukum dan kesejahteraan guru PPPK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2020). *Manajemen Organisasi Pendidikan Kejuruan*. Cerdas Ulet Kreatif.
- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*.
- Azzahra, S. (2023). Implikasi Pelanggaran Hak Asasi Manusia : Ketidaksetaraan Upah Guru Honorer Dalam Sistem Pendidikan. *Jurnal Ilmu Sosial*.
- Damanik, N. K., Ariyanto, A., & Setiawan, F. (2022). Kebijakan Penerimaan PPPK Guru dan Dampak Terhadap Pendidikan Swasta. *MASALIQ Jurnal Pendidikan Dan Sains*.
- Dewi, C. (2018). Implementasi Kebijakan Pemerataan Guru. *Indonesian Journal of Education and Learning*.
- Duryat, M. (2022). *Analisis Kebijakan Pendidikan: Problem dan Solusinya Untuk Memahami Kebijakan Pendidikan Di Indonesia*. K-Media.
- Eli. (2022). Implementasi Penilaian Kinerja Pppk Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Halongonan Kabupaten Paluta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ilmu Sosial Dan Politik*.
- Fauzan, G. A. (2021). Guru Honorer Dalam Lingkaran Ketidakadilan. *Journal On Education*.
- Juniarti, A. (2006). *Kinerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kantor Balaikota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Kurniawan, I. D. (2022). Pengaruh Kebijakan Tunjangan Perbaikan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Honorer Kabupaten Klaten. *Jurnal Ilmu Hukum*.
- Musfah, J. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Kencana.
- Rays, M. I., & Mina, R. (2022). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan dan Kedudukannya. *Jurnal Yustisiabel*.
- Sholihah, I. M., Sumardi, & Muhibbin, A. (2023). Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru. *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo*.
- Sitompul, K. P., Simbolon, N. A., & Irshadi, F. (2023). Peran Organisasi Profesi Guru Terhadap Fenomena PPPK Yang Dianggap Belum Optimal Dalam Memenuhi Hak Guru. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*.
- Widayat, W. (2022). Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*.
- Yosal, C. (2022). Payung Hukum Terhadap Asas Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer. *Jurnal Hukum Adigama*.