Studi Literatur: Analisis Kritis Perkembangan Kebijakan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Guru Dan Tenaga Kependidikan Di Indonesia

Moh. Hanif Adzhar¹, Devi Widya Nirmala², Untung Khoiruddin³, Erwin Indrioko⁴

^{1,2,3,4}Institut Agama Islam Negeri Kediri

hanifadzhar601@gmail.com¹, dephinirmala@gmail.com², untungkhoiruddin@gmail.com³, indriokoerwin@gmail.com⁴

ABSTRACT; *This study aims to analyze the Government Employees with Employment Agreements (PPPK) policy for teachers and education personnel in Indonesia. The approach used is a literature study by reviewing various regulations, journal articles, and official policy documents related to PPPK. The results show that the PPPK policy makes a positive contribution to improving the welfare of honorary teachers, equalizing teacher distribution, and accelerating merit-based bureaucratic reform. However, there are challenges in the form of uncertainty in the working period, limited career development, and gaps in readiness in the selection process. To optimally achieve the objectives of civil service reform, it is necessary to strengthen job protection, fair performance evaluation, and continuous coaching programs for PPPK. In conclusion, the PPPK policy has great potential to improve the quality of national education if supported by consistent and adaptive implementation to the needs in the field.*

Keywords: *PPPK Policy, Teachers, Education Personnel, ASN Reform.*

ABSTRAK; Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi guru dan tenaga kependidikan di Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai regulasi, artikel jurnal, serta dokumen kebijakan resmi terkait PPPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan PPPK memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kesejahteraan guru honorer, pemerataan distribusi guru, serta mempercepat reformasi birokrasi berbasis *merit system*. Namun demikian, terdapat tantangan berupa ketidakpastian masa kerja, keterbatasan pengembangan karier, serta kesenjangan kesiapan dalam proses seleksi. Untuk mencapai tujuan reformasi kepegawaian secara optimal, perlu adanya penguatan perlindungan kerja, evaluasi kinerja yang adil, serta program pembinaan berkelanjutan bagi PPPK. Kesimpulannya, kebijakan PPPK memiliki potensi besar untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional jika didukung implementasi yang konsisten dan adaptif terhadap kebutuhan di lapangan.

Kata Kunci: Kebijakan PPPK, Guru, Tenaga Kependidikan, Reformasi ASN

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat strategis dalam pembangunan nasional, sehingga kebutuhan akan tenaga pendidik yang memiliki kualitas menjadi sangat penting. Seiring berjalannya waktu, sistem kepegawaian di sektor pendidikan Indonesia mengalami berbagai dinamika. Salah satu kebijakan terbaru yang diterapkan untuk mengatasi persoalan tersebut adalah kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Pasal 6, dijelaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) secara definisi merupakan seorang warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Pegawai P3K memiliki kedudukan setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam hal tanggung jawab tugas, namun berbeda dalam status kepegawaian karena mereka terikat dengan kontrak kerja, bukan pegawai dengan status permanen.

Skema adanya P3K di sektor pendidikan muncul atas keresahan dari kebutuhan untuk mengatasi permasalahan mendesak terkait kekurangan guru dan tenaga kependidikan di berbagai daerah Indonesia, terutama di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T). Menurut Sitepu, dkk. (2025), skema tersebut mulai diimplementasikan untuk merespons adanya lonjakan kebutuhan guru akibat pensiunnya ribuan PNS setiap tahunnya, serta ketidakmampuan pemerintah menampung seluruh guru honorer menjadi PNS karena keterbatasan kuota yang ada (Sitepu et al., 2025).

Kekurangan guru dan tenaga kependidikan di Indonesia merupakan masalah sangat serius. Data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat kekurangan lebih dari 700.000 guru di seluruh Indonesia (Ardila, Rosadi, & Madjid, 2025). Banyak sekolah di Indonesia yang berada di daerah terpencil, harus mengandalkan guru honorer yang upahnya sering kali tidak layak dan tidak mendapatkan perlindungan kerja yang memadai. Kondisi ini justru semakin memperburuk mutu layanan pendidikan dan menciptakan ketimpangan kualitas pendidikan di beberapa daerah.

Adanya kebijakan P3K di sektor pendidikan bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan kesempatan kepada guru honorer, tenaga pendidikan, serta profesional lain yang memiliki kualifikasi tertentu untuk diangkat menjadi aparatur pemerintah melalui sistem kontrak. Penerapannya dilakukan melalui seleksi nasional berbasis komputer

yang transparan dan terstandarisasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas seleksi atau rekrutmen tenaga pendidikan (Khairunissabina & Kurniawan, 2025).

Namun pada kenyataannya, pelaksanaan kebijakan PPPK tidak luput dari berbagai tantangan. Sebagian guru honorer mengalami kesulitan memenuhi syarat administratif dan teknis seleksi, sehingga banyak yang gagal menjadi PPPK meskipun telah lama mengabdikan (Yustika & Mustafa, 2025). Selain itu, belum adanya jaminan kelanjutan kontrak setelah masa kerja habis menimbulkan ketidakpastian kerja di kalangan guru PPPK. Sementara itu, juga terdapat permasalahan terkait gaji yang dalam beberapa kasus mengalami keterlambatan pembayaran, meskipun secara nominal gaji PPPK telah disetarakan dengan PNS golongan setara (Sinaga et al., 2025).

Keberadaan guru PPPK dalam satu sisi membawa perubahan signifikan, memberikan harapan baru bagi para guru honorer untuk mendapatkan status yang lebih baik, hak-hak yang lebih jelas, serta gaji yang lebih layak. Di sisi lain, ketidakpastian kontrak, ketergantungan pada evaluasi kinerja tahunan, serta belum optimalnya sistem pengelolaan PPPK menimbulkan kegelisahan dan tantangan tersendiri dalam menjaga stabilitas tenaga pendidik di sekolah-sekolah (Sitepu et al., 2025).

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa keberadaan PPPK mampu meningkatkan pemerataan tenaga guru di daerah-daerah yang kekurangan guru, sehingga turut mendorong pemerataan akses pendidikan (Wika, 2025). Namun, jika dipahami dalam konteks efektivitas, kebijakan ini sangat bergantung pada konsistensi pemerintah dalam menjalankan mekanisme rekrutmen, pembinaan karier, serta pemberian insentif yang layak bagi guru PPPK.

Melalui pertimbangan berbagai aspek tersebut, maka penting kiranya untuk melakukan analisis yang komprehensif terhadap kebijakan PPPK bagi guru dan tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang tujuan kebijakan P3K, bagaimana implementasinya, apa dampak kebijakan tersebut bagi guru dan tenaga kependidikan. Sehingga, kebijakan tersebut benar-benar dapat menjadi rekomendasi untuk memperbaiki kualitas kebijakan pendidikan di Indonesia

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *library research* atau studi kepustakaan, yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui penelaahan, pengumpulan, dan analisis terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik kajian (Hamzah, 2020). Sumber-sumber

tersebut meliputi buku, artikel jurnal ilmiah, peraturan perundang-undangan, laporan penelitian, dokumen kebijakan pemerintah, dan berita dari media kredibel yang membahas tentang kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) bagi guru dan tenaga kependidikan. Melalui pendekatan tersebut, peneliti berusaha untuk memahami secara mendalam konsep, sejarah, implementasi, serta dampak kebijakan PPPK, sekaligus menyusun argumen yang berbasis pada teori dan data yang valid, relevan, dan terverifikasi oleh beberapa riset.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dalam Pasal 6 disebutkan bahwa ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). PPPK merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Konsep dasar dari PPPK bertujuan untuk memperkuat fungsi pelayanan publik pemerintah dengan memperluas basis rekrutmen dari kalangan profesional non-PNS. PPPK dirancang untuk mengisi kebutuhan tenaga fungsional tertentu yang mendesak, seperti tenaga pendidik, tenaga kesehatan, dan tenaga penyuluh. Berbeda dengan PNS yang diangkat dengan status permanen dan memperoleh hak pensiun, PPPK bekerja berdasarkan kontrak dengan jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang atau tidak diperpanjang sesuai kebutuhan instansi dan hasil evaluasi kinerja (Suryaningsum & Rachmani, 2025).

Dari beberapa analisis kebijakan terkait dengan kepegawaian, karakteristik utama PPPK mencakup beberapa aspek. Pertama, status kepegawaian P3K bersifat kontraktual, berbeda dengan PNS yang memiliki status tetap. P3K diangkat berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup hak dan kewajiban kedua belah pihak, serta masa kerja yang dijanjikan. Kedua, mekanisme seleksi PPPK dilakukan secara terbuka dan kompetitif, yaitu melalui seleksi berbasis komputer atau *Computer Assisted Test* (CAT), yang bertujuan memastikan objektivitas dan transparansi dalam perekrutan (Sitepu et al., 2025).

Ketiga, dari segi hak dan fasilitas, PPPK berhak mendapatkan gaji yang disetarakan dengan PNS pada jenjang jabatan yang sama, serta mendapatkan hak atas cuti, perlindungan jaminan sosial, dan pengembangan kompetensi. Namun, PPPK tidak mendapatkan hak

pensiun, kecuali jika diatur secara khusus dalam ketentuan tambahan, baik melalui IMPRES (Instruksi Presiden) atau kebijakan instansi. Menurut Siahaan (2025), hal tersebut menjadi salah satu tantangan utama dalam menarik minat masyarakat yang berkeinginan menjadi pegawai dengan status PPPK.

Keempat, pengembangan karier PPPK lebih terbatas jika dibandingkan PNS. Walaupun mereka berhak atas peningkatan kompetensi, dan jenjang karier, mereka tidak sefleksibel PNS yang memiliki sistem kepangkatan dan promosi jabatan secara terstruktur (Harahap, Fitria, & Kusumaa, 2025). Evaluasi kinerja secara rutin menjadi dasar utama dalam perpanjangan kontrak, dan kontrak dapat dihentikan jika kinerja dinilai tidak memenuhi standar.

Jika ditinjau dalam hal peran dan fungsi, PPPK sebenarnya memiliki tanggung jawab yang sama dengan PNS dalam melaksanakan tugas pemerintahan, baik dalam bidang pendidikan, kesehatan, pertanian, maupun sektor lainnya. Pemerintah menaruh harapan dengan keberadaan PPPK dapat mempercepat pelayanan publik sekaligus mengatasi kekurangan tenaga di sektor-sektor penting tanpa terbebani kewajiban pengangkatan tetap sebagaimana pada PNS (Burhan, Busnawir, & Pugu, 2025). Di beberapa waktu, penerapan kebijakan PPPK juga menuai banyak kritik, terutama terkait kepastian masa depan kerja, kesetaraan hak dibandingkan PNS.

1. Dinamika Perkembangan Kebijakan PPPK

Untuk memahami bagaimana perkembangan dinamika terkait dengan kebijakan atau regulasi yang mengatur tentang ASN terutama dalam konteks Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau PPPK maka perlu menganalisis secara mendalam perkembangan kebijakan mengenai hal tersebut. Dalam setiap perkembangan kebijakan pasti memuat pokok-pokok pikiran yang menjadi aspek penting dalam memahami kebijakan tersebut.

Adapun dalam konteks ini, PPPK pertama kali di atur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU tersebut, untuk pertama kalinya ASN dibagi menjadi dua kategori, yakni PNS dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Konsep *merit system*, yakni pengangkatan berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja diperkenalkan secara tegas. UU ASN menegaskan bahwa PPPK diangkat melalui perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu tanpa hak pensiun, berbeda dengan PNS. Kehadiran PPPK bertujuan untuk membuka jalur baru pengisian jabatan di sektor publik dari tenaga profesional non-PNS, demi mempercepat reformasi birokrasi dan meningkatkan

pelayanan publik (Kadafi, 2023). Regulasi ini pada awalnya belum diatur secara rinci mengenai teknis manajemen PPPK, sehingga membutuhkan peraturan pelaksana lebih lanjut.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 mengatur tentang manajemen PNS, mulai dari rekrutmen, pengembangan karier, hingga pemberhentian. Namun dalam konteks PPPK, PP ini hanya menyebutkan secara umum mekanisme rekrutmen ASN tanpa membedakan rinci antara PNS dan PPPK (Hidayati, Madison, Syafi'uddin, & el Fikri, 2025). Artinya, pada saat itu keberadaan PPPK masih berstatus konsep tanpa pengaturan teknis operasional. Fokus utama PP No. 11/2017 adalah penegakan *merit system* dalam semua proses kepegawaian. Sehingga peraturan ini memberikan fondasi bagi seleksi ASN, termasuk PPPK, yang berbasis pada objektivitas dan kompetensi. Namun karena belum spesifik, maka implementasi PPPK belum berjalan efektif. Oleh sebab itu, pemerintah kemudian melahirkan PP No. 49 Tahun 2018 untuk mengatur teknis lebih rinci khusus PPPK.

PP Nomor 49 Tahun 2018 secara khusus mengatur manajemen PPPK, melengkapi kekosongan pengaturan dalam PP 11/2017. Pada peraturan ini, diatur secara detail mengenai proses seleksi, kontrak kerja, hak dan kewajiban, jaminan perlindungan, evaluasi kinerja, serta prosedur pemutusan hubungan kerja PPPK. Dalam PP ini juga menetapkan bahwa PPPK memiliki hak seperti gaji setara PNS, hak cuti, jaminan sosial, dan pengembangan kompetensi, namun tidak berhak atas pensiun. Salah satu dinamika penting adalah bahwa masa hubungan kerja PPPK bersifat kontraktual dan diperbaharui berdasarkan evaluasi kinerja. Meskipun telah diberikan dasar hukum secara operasional, namun pada implementasinya di lapangan menghadapi banyak kritik seperti ketidakpastian perpanjangan kontrak dan keterlambatan pembayaran hak-hak PPPK.

Permen PAN-RB Nomor 14 Tahun 2019 mengatur teknis pelaksanaan seleksi PPPK untuk jabatan vital di sektor pendidikan, kesehatan, dan pertanian. Aturan bermula dari kebutuhan mendesak mengatasi kekurangan guru honorer dan tenaga penyuluh di lapangan, terutama setelah diberlakukannya UU ASN 2014 dan PP 49/2018. Proses seleksi dirancang berbasis *Computer Assisted Test* (CAT) (Paus, Markus, & Kirana, 2025). Permen ini menegaskan bahwa pengalaman kerja, kualifikasi akademik, dan kompetensi menjadi aspek utama seleksi.

Perpres Nomor 38 Tahun 2020 merupakan tindak lanjut konkret yang menentukan jenis-jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK. Fokus utama kebijakan ini adalah jabatan fungsional di sektor strategis seperti guru, dosen, tenaga kesehatan, penyuluh pertanian, dan jabatan teknis

lainnya. Tujuan dari Perpres ini adalah mempercepat pengisian kebutuhan sumber daya manusia kompeten di instansi pemerintah, tanpa tergantung sepenuhnya pada skema PNS yang lebih birokratis dan jangka panjang (Kementerian PAN-RB, 2020).

Permen PAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 disusun dalam rangka memperluas kesempatan guru honorer untuk menjadi ASN melalui skema PPPK. Kebijakan ini menjadi landasan seleksi massal guru PPPK tahun 2021 yang melibatkan lebih dari 500.000 formasi secara nasional (Kemendikbudristek, 2021). Peraturan ini fokus pada sistem afirmasi, yakni memberikan tambahan nilai bagi guru honorer lama, serta pengaturan tahap seleksi dalam tiga gelombang. Pergolakan besar timbul dengan tingginya antusiasme peserta, namun juga munculnya kontroversi terkait pemberlakuan standar *passing grade* yang dianggap terlalu tinggi oleh banyak pihak. Selain itu, tantangan administratif terkait validasi data guru menjadi masalah serius pada tahap penerapan awal.

Terakhir Kepmen PAN-RB Nomor 970 Tahun 2022 mengatur mekanisme seleksi PPPK guru di tahun 2022, dengan fokus pada afirmasi berbasis masa kerja dan sertifikasi pendidik. Berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, peraturan ini memperkenalkan sistem seleksi prioritas bagi guru honorer kategori THK-II, guru honorer di sekolah negeri, lalu guru lulusan PPG, kemudian pelamar umum. Afirmasi tambahan nilai diberikan untuk guru yang sudah lama mengabdikan (Rusli, 2025). Catatan penting dari regulasi ini adalah mengurangi tekanan *passing grade* tunggal, serta mempercepat pengangkatan guru honorer menjadi ASN PPPK.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan pembaruan dari UU ASN sebelumnya (UU No. 5 Tahun 2014). Salah satu fokus utama revisi ini adalah penegasan posisi dan penguatan status PPPK sebagai bagian integral dari ASN. UU ini hadir dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan ketimpangan yang timbul dari implementasi sistem kepegawaian *dual-track* antara PNS dan PPPK, khususnya dalam aspek jaminan karier dan perlindungan kerja. Salah satu pokok perubahan yang menonjol dalam UU No. 20 Tahun 2023 adalah penguatan kesetaraan hak antara PNS dan PPPK, termasuk hak atas jaminan sosial, pengembangan kompetensi, dan jenjang karier.

Pemerintah secara eksplisit menyatakan bahwa ASN, baik PNS maupun PPPK, memiliki hak dan tanggung jawab yang setara dalam pelayanan publik. Sejak ini berlaku, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain pegawai ASN. Berdasarkan pasal 66 UU Nomor 20 Tahun 2023, penataan pegawai non-ASN atau tenaga honorer di lingkungan pemerintah wajib diselesaikan paling lambat pada Desember 2024.

Kebijakan tersebut diyakini sebagai respons terhadap evaluasi implementasi PPPK sepanjang tahun 2021–2024, terutama berkaitan dengan efisiensi, keadilan afirmasi, dan penempatan formasi berbasis kebutuhan daerah. Kebijakan ini fokus pada penyelesaian masalah tenaga honorer, dengan target seluruh tenaga non-ASN yang aktif tercatat dalam *database* Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk ditata status kepegawaiannya (Kemen PAN-RB, 2024).

Adanya Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2025, yang diresmikan pada 13 Januari 2025 memberikan panduan dalam rekrutmen PPPK yang akan datang. Dalam peraturan tersebut ditegaskan bahwa pada tahun 2024 adalah tahun terakhir diberlakukannya jalur afirmasi PPPK. Lebih lanjut, untuk mengatasi potensi honorer yang tidak terserap formasi, pemerintah memperkenalkan konsep PPPK paruh waktu bagi tenaga non-ASN kategori R1, R2, R3, dan R4 yang tidak lulus seleksi 2024.

PPPK paruh waktu hanya berlaku untuk pengadaan ASN tahun anggaran 2024 dan bertujuan menyelesaikan persoalan tenaga honorer secara bertahap. Uniknya, seleksi PPPK tahun 2024 tidak lagi menggunakan sistem *passing grade*. Seleksi hanya terdiri dari administrasi dan kompetensi, dengan standar kelulusan yang lebih berbasis peringkat, bukan nilai minimal, untuk mempercepat penyerapan tenaga kerja.

Dalam kebijakan ini pelamar hanya dapat mendaftar pada satu jenis pengadaan ASN (PNS atau PPPK) dan hanya satu formasi jabatan dalam satu instansi untuk setiap periode pendaftaran. Pemerintah juga menegaskan bahwa seluruh peserta seleksi yang lulus akan diangkat menjadi CPNS atau PPPK sesuai ketentuan formasi yang tersedia, menjawab kekhawatiran tentang ketidakpastian penempatan (Kemen PAN-RB, 2024).

2. Implikasi Kebijakan PPPK Bagi Guru dan Tenaga Kependidikan

Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) membawa perubahan mendasar bagi dunia pendidikan di Indonesia, khususnya bagi guru dan tenaga kependidikan. Salah satu dampak utama dari kebijakan PPPK adalah peningkatan kesejahteraan tenaga honorer yang selama ini berada dalam ketidakpastian status kepegawaian dan penghasilan. Dengan diangkatnya guru dan tenaga kependidikan sebagai PPPK, mereka memperoleh hak-hak yang sebelumnya hanya dinikmati oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti gaji sesuai dengan standar PNS, jaminan sosial, hak cuti, dan pengembangan kompetensi (Sinaga et al., 2025).

Pada konteks pemerataan tenaga pendidik, kebijakan PPPK dipandang sangat membantu distribusi guru di daerah-daerah yang sebelumnya mengalami kekurangan tenaga pendidik. Pemerintah terus berupaya mengalokasikan formasi PPPK secara nasional dengan fokus pada daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T) (Miki Zaki Dhamayanti, 2024). Melalui kebijakan tersebut, kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan dan daerah 3T diharapkan dapat diminimalkan.

Dilain sisi, kebijakan PPPK juga menghadirkan beberapa tantangan, salah satunya adalah ketidakpastian masa kerja. Status kontrak PPPK, meskipun telah memperjelas akan hak secara dasar, namun menciptakan kegelisahan karena kontrak kerja diperbarui berdasarkan evaluasi tahunan, bukan jaminan karier jangka panjang sebagaimana PNS. Sebagian guru mengungkapkan kekhawatiran tentang masa depan kerja mereka apabila kinerja dinilai tidak optimal atau terjadi perubahan kebijakan anggaran (Elga Andina, 2021).

Lebih lanjut, kebijakan PPPK memberikan pengaruh pada motivasi kerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru PPPK yang baru diangkat menunjukkan antusiasme tinggi terhadap tugas mengajar karena adanya peningkatan status sosial dan ekonomi (Pukada, Tiwery, Hida, & Enus, 2025). Namun, dalam beberapa kasus, beban kerja yang berat dan keterbatasan peluang promosi jabatan membuat sebagian guru juga merasa kurang puas dalam kurun waktu yang lama.

Aspek lain yang juga terpengaruh adalah proses seleksi dan rekrutmen guru. Sistem seleksi berbasis *Computer Assisted Test* (CAT) dianggap transparan dan berbasis merit, namun menyebabkan ketimpangan bagi guru-guru senior yang secara praktik telah lama mengabdikan tetapi tidak mampu bersaing dalam tes berbasis komputer ini. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penguasaan dan adaptif terhadap perkembangan teknologi seperti halnya komputer. Penelitian menyebutkan bahwa banyak guru honorer merasa kurang dipersiapkan untuk menghadapi tes PPPK, sehingga tingkat kelulusan mereka lebih rendah dibandingkan dengan lulusan baru (Satria, Kusasih, & Gusmaneli, 2025).

Jika ditinjau dari aspek mutu pendidikan, pengangkatan guru PPPK memberikan dampak positif sementara berupa pengisian kekosongan guru di banyak sekolah. Akan tetapi, menurut evaluasi dari hasil penelitian Dhamayanti & Santosa (2024), kualitas pengajaran belum sepenuhnya meningkat secara signifikan, hal tersebut dikarenakan oleh faktor pelatihan lanjutan dan pengembangan profesional yang masih belum optimal untuk guru-guru PPPK.

Sebagai bentuk upaya memperbaiki dinamika ini, pemerintah dalam kebijakan tahun

2024 memfokuskan pengangkatan PPPK melalui jalur afirmasi terakhir kalinya, serta memperkenalkan PPPK paruh waktu bagi tenaga honorer yang belum tertampung dalam formasi penuh. Hal tersebut memperlihatkan bahwa kebijakan PPPK terus disesuaikan agar lebih adaptif dengan kondisi lapangan. Sehingga dapat dipahami bahwa kebijakan PPPK merupakan langkah strategis dalam reformasi birokrasi ASN di bidang pendidikan. Meskipun menimbulkan tantangan dan polemik dalam aspek ketidakpastian masa kerja dan kesiapan tenaga honorer, dampak positif dalam peningkatan kesejahteraan guru dan pemerataan tenaga pendidikan sangat nyata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi guru dan tenaga kependidikan di Indonesia merupakan langkah strategis pemerintah dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik, meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer, serta mempercepat reformasi birokrasi berbasis *merit system*. Melalui serangkaian regulasi seperti UU ASN, Peraturan Pemerintah Manajemen PPPK, hingga kebijakan seleksi terbaru tahun 2024-2025, PPPK telah memberikan dampak positif berupa pengakuan hak-hak setara dengan PNS, distribusi guru yang lebih merata, dan percepatan penataan tenaga non-ASN. Namun demikian, tantangan seperti ketidakpastian masa kontrak, kebutuhan pengembangan karier yang lebih jelas, serta kesenjangan kesiapan peserta seleksi masih menjadi pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan agar implementasi kebijakan ini benar-benar dapat memperkuat kualitas pendidikan nasional secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardila, M., Rosadi, O., & Madjid, N. V. (2025). Pengaturan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Studi Pada Pemerintah Kota Padang). *Unes Journal of Swara Justisia*, 8(4), 936–947.
- Burhan, B., Busnawir, B., & Pugu, M. R. (2025). Kebijakan Pemerataan Guru dan Kualitas Pendidikan di Daerah Terpencil. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, 11(1), 253–263. <https://doi.org/https://doi.org/10.37567/jie.v11i1.3733>
- Elga Andina, F. N. A. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 12(1).
- Hamzah, A. (2020). *Metode Penelitian Kepustakaan (library research) kajian filosofis*,

teoritis, aplikasi, proses, dan hasil penelitian. Malang: Literasi Nusantara Abadi.

Harahap, M. F., Fitria, R. D., & Kusumaa, M. D. (2025). Implementasi Kebijakan Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. *Administratie: Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 6–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.3997/ajap.v7i1.16718>

- Hidayati, H., Madison, M. S., Syafi'uddin, S., & el Fikri, M. A. (2025). Perlindungan Hukum Guru Honorer Dalam Kasus Pemukulan Berdasarkan UU Guru Dan Dosen. *Jurnal Hukum Indonesia*, 4(1), 28–42.
- Kadafi, A. (2023). *Analisis Wacana Kritis Berita Kecurangan Seleksi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Tahun 2023 Di Mandailing Natal Pada Beritahuta. Com Dalam Persepektif Islam*. Falkultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.
- Khairunissabina, K., & Kurniawan, R. (2025). Analisis Sentimen Mengenai Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2024 Menggunakan Support Vector Machine. *Progresif: Jurnal Ilmiah Komputer*, 21(1).
- Miki Zaki Dhamayanti, A. B. S. (2024). Dekonstruksi Dilema Guru: Perpindahan Guru akibat Program PPPK dan Dampaknya di Sekolah Swasta. *Journal Esensi Pendidikan Inspiratif*, 6(2).
- Paus, S. P., Markus, D. P., & Kirana, A. (2025). Perlindungan Hukum terhadap Hak Pegawai Negeri Sipil dalam Sistem Kepegawaian Indonesia. *Media of Law and Sharia*, 6(2).
- Pukada, M. A. H., Tiwery, E., Hida, E. U., & Enus, O. E. (2025). Analisis Implementasi Kebijakan Pendidikan Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Menengah Atas: Program Penguatan Pendidikan Karakter. *Trisala: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(3).
- Rusli, C. (2025). Kesejahteraan Guru Honorer dalam Pandangan Islam. *Jurnal Pendidikan Dasar, Menengah & Kejuruan*, 1(3), 10–17.
- Satria, D., Kusasih, I. H., & Gusmaneli, G. (2025). Analisis Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia Saat Ini: Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 3(2), 292–309.
- Sinaga, P. M. H., Siahaan, P. G., Purba, N. R., Sitompul, J. H., Siagian, R. A., Manalu, R., & Harahap, T. A. P. (2025). Pandangan Tenaga Pendidikan Mengenai Gaji Guru Honorer Di Indonesia Terhadap Sila Kelima Pancasila Di SMPN 24 Medan. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 11(01), 123–131.
- Sitepu, A. P. B., Sitepu, A. M., Siregar, E. P., Barus, E. B., Sinurat, S. T., Sitohang, S. R., & Jamaludin, J. (2025). Efektivitas Kebijakan Pemerintah dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi ASN melalui P3K: Tinjauan Dampak dan Implementasi. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan Dan Bahasa*, 2(2), 135–143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.62383/dilan.v2i2.1509>

- Suryaningsum, S., & Rachmani, D. A. (2025). Analisis tren belanja Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Utara. *Qualitative Research of Business and Social Sciences*, 2(2), 78–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/qrobss.v2i2.7223>
- Wika, M. (2025). Antara Komitmen dan Realita: Studi Kualitatif Terhadap Kebijakan Pemerataan Pendidikan di Wilayah Terpencil Merauke. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 89–96.

-
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (2014). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. (2023). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 123.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (2017). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 20.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (2018). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 91.
- Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Penetapan Jabatan Fungsional Tertentu bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. (2020). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 98.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). "Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 14 Tahun 2019 tentang Tata Cara Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja".
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). "Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja bagi Guru Honorer".
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). "Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 970 Tahun 2022 tentang Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Guru Tahun 2022".
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2025). "Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 16 Tahun 2025 tentang Panduan Rekrutmen PPPK Tahun 2024".