MASALIQ
Jurnal Pendidikan dan Sains

e-ISSN : 2808-8115
p-ISSN : 2809-1051

Terindeks : Google Scholar, Moraref, Base, OneSearch.

KEBIJAKAN PENERIMAAN PPPK GURU DAN DAMPAK TERHADAP PENDIDIKAN SWASTA

Nuraini Karim Damanik, Avif Ariyanto, Farid Setiawan
Universitas Ahamad Dahlan Yogyakarta
nuraini1900031356@webmail.uad.ac.id

Abstract

Starting in 2021, the government will stop recruiting Civil Servant Candidates from the teacher formation, replacing it with a government employee line with a work agreement (PPK). This study also aims to analyze the policy of terminating PNS teachers. side of mistakes in policy making so as to make actions that are detrimental to private schools as a result of taking teachers and transferring to other schools. UU no. 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers states that teachers are professional educators, where teachers have a minimum educational qualification of a bachelor's degree (S1) and are certified. In practice, education still relies on honorary teachers because of the shortage of professional educators. In terms of qualifications and competence, only a small proportion of honorary teachers have an undergraduate education and are certified. There are still many teacher qualifications that have not been mapped, especially auxiliary teachers who have not been registered in the basic education data. This paper examines the scheme of Government Employees with Work Agreements (PPPK) in meeting the shortage of educators in schools. The open selection of PPPK for honorary teachers and graduates of Teacher Professional Education (PPG) can be a solution for improving the governance of educators. This step is expected to overcome the problem of the shortage of competent educators and teachers can concentrate fully on carrying out their educational tasks without worrying about their welfare. Synergy between ministries/institutions and all related parties, including Commission X of the DPR RI through the functions of legislation, budgeting, and supervision is needed so that the PPPK selection produces quality teachers.

Keywords: *First Aid Teachers, Governance, Education and Civil Servants*

Abstrak : Tahun 2021 pemerintah melakukan memberhentikan penekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi Guru,digantijan dengan jakur pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK).Penelitian ini juga bertujuan agar menganalisis kebjikan penghentian guru PNS tersebut.Pengangkatan para guru pun bukan masalah baru menjadi tenaga PPPK akan tetapi satu sisi kesalahan dalam pengambilan kebijakan sehingga menjadikan tindakan yang merugikan bagi sekolah swasta akibat dari pengmbilan guru dan pemindahan ke sekolah lain. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan guru adalah pendidik profesional, di mana guru memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana (S1) dan

tersertifikasi. Dalam praktiknya, pendidikan masih bertumpu pada guru honorer karena kekurangan jumlah pendidik profesional. Dari sisi kualifikasi dan kompetensi, baru sebagian kecil dari guru honorer yang berpendidikan S1 dan tersertifikasi. Masih banyak kualifikasi guru yang belum terpetakan, terutama para guru bantu yang belum terdaftar pada data pokok pendidikan. Tulisan ini mengkaji skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam memenuhi kekurangan tenaga pendidik di sekolah. Seleksi terbuka PPPK bagi guru honorer dan lulusan.Pendidikan Profesi Guru (PPG) dapat menjadi solusi pembenahan tata kelola tenaga pendidik. Langkah ini diharapkan dapat mengatasi masalah kekurangan tenaga pendidik yang kompeten dan guru dapat berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan tugas mendidik tanpa mengkhawatirkan kesejahteraan mereka. Diperlukan sinergi antarkementerian/lembaga dan seluruh pihak terkait termasuk Komisi X DPR RI melalui fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan agar seleksi PPPK menghasilkan guru yang berkualitas.

Kata Kunci : Guru PPPK ,Tata Kelola,Pendidikan dan Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Guru didefinisikan sebagai pendidik yang mengajari murid dan sebagai tenaga pendidik akan tetapi dengan adanya Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) banyak master sekolah swasta yang kehilangan pengajar akibat di pindahkan ke sekolah negeri.Oleh karena sekolah swasta mengalami kekurangan guru.Guru juga menjadi kedudukan profesional bagi pendidikan. Mereka menyatakan resah dan terganggu atas kebijakan pengangkatan master PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). BMPS menyampaikan aspirasi serta usulannya kepada dua pejabat Kemendikbud ristek yang memiliki kewenangan membina master. "Yayasan Penyelenggara Perguruan Swasta melalui BMPS sangat merasa resah dan terganggu," kata Ketua Umum BMPS, Saur Panjaitan dalam keterangan tertulisnya yang diterima Minggu, 9 Januari 2022. Oleh karena itu BMPS menyampaikan aspirasinya kepada Pemerintah, dengan melakukan pertemuan Diskusi terbatas yang dilaksanakan pada hari Kamis, 6 Januari 2022 dihadiri oleh 100 orang. Antara pengurus BMPS Nasional, provinsi, dan kabupaten/kota dengan Dirjen GTK Kemendikbud ristek, Iwan Syahril yang didampingi Sekertaris Dirjen, Nunuk Suryani sebagai pejabat yang membina guru-guru di Indonesia. Berikut aspirasi BMPS terkait kebijakan pengangkatan master sebagai PPPK: BMPS sangat mengapresiasi yang menunjukkan bagaimana perhatian pemerintah yang begitu tinggi

terhadap guru-guru honorer dan atau swasta, dimanapemerintah memberikan kesempatan yang sangat luas sehingga para bisa lebih terjamin status pekerjaannya.

BMPS merasa bangga karena banyak master swasta yang lulus PPPK, ini menunjukkan bahwa master sekolah swasta juga memiliki kualitas yang baik. Sekolah merasa prihatin dan kecewa karena ternyata master sekolah swasta yang lulus PPPK ditarik dari sekolah swasta dan ditempatkan ke sekolah negeri. Ditengarai kebijakan ini akan menimbulkan kegaduhan ditengah-tengah masyarakat, khususnya Yayasan-yayasan sebagai penyelenggara sekolah swasta. Dari beberapa daerah juga melaporkan ada sekolah sampai kehilangan belasan master terbaiknya, misalnya contoh 11 orang master SMK PGRI 2 Kediri dan masih banyak sekolah swasta lainnya. BMPS mengalami kerugian karena kehilangan guru-guru terbaik, potensial, dan tersertifikasi, yang selama ini telah dibina dengan baik oleh Yayasan. Untuk mencari penggantinya tidaklah mudah sehingga dikhawatirkan mengganggu proses belajar mengajar, karena tidak hanya master bahkan banyak kepala sekolah yang lolos menjadi PPPK.(Yora, 2019)

Dampak program ini merata menyasar sekolah swasta di seluruh Indonesia, tidak hanya di daerah-daerah saja, tetapi juga di wilayah perkotaan. Oleh karena itu, BMPS bersepakat meminta kepada pemerintah, melalui Dirjen GTK agar master swasta yang lulus PPPK tetap ditempatkan di sekolah asal. BMPS juga menyampaikan, apabila kebijakan ini diterapkan maka tidak akan menimbulkan kegaduhan, dan semua pihak akan diuntungkan karena tidak akan ada satupun yang mengalami kerugian. Berikut kerugian yang akan dialami sekolah swasta menurut BMPS: • Guru yang lolos dan meningkat kesejahterannya. • Yayasan penyelenggara terbantu untuk meningkatkan mutu sekolahnya. • Pemerintah dapat menjadikan master tersebut sebagai perpanjangan pemerintah untuk mensukseskan program merdeka belajar sebagai master penggerak. (Siahaan & Meilani, 2019) Hal itu akan berdampak positif dengan meningkatnya kualitas sekolah swasta. Peserta didik yang merupakan anak bangsa yang dikelola swasta mendapat pendidikan dari guru-guru yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian menemukan prosesnya sendiri dalam penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif di mana metode kualitatif sebagai suatu metode riset serta yang bersifat objektif dan deskriptif.Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan metode studi writing dari sumber –sumber yang terkait.Hasil penelitian di landaskan teori dan juga berdasarkan pada situasi dan objek dalam yang di teliti saat ini sehingga dalam penulisan jurnal ini berfokus pada pemahaman terhadap fenomena sosial yang terjadi di masyarakat dan juga pada metode penelitian ini penelitii memiliki perspektif dari partisipan masyarakat sebagai gambaran yang utama dalam mengambil dan memperoleh suatu hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum PPPK dalam sistem ASN

   Setelah lebih dari 16 (enam belas) tahun akhirnya pemerintah melakukan perubahan dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Salahj satu pererubahan besar ialah mengenai pembagian jenis kepegawaian yang menjadi salah satu terobosan yang dilakukan oleh pemerintah melalui undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan pasal 6 dan 7 UU No. 5 Tahun 2014,ASN terbagi Menjadi dua jenis kepegawaian yaitu PNS (Pegawai Negri Sipil) yang di angkat sebagai pegawai tetap oleh pejabat pembina kepegawaian dan memiliki nomer induk pegawai secara nasional dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pmbina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.(Dewi, 2018)

2. Arah Kebijakan PPPK

   PPPK lahir sebagai ja waban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia (SDM) mumpuni dan profesional yang selama ini mungkin kompetensinya tidak banyak di dapatkan di PNS. PPPK yang memiliki latar belakang profesional di anggap mampu mengatasi pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus secara cepat dan tuntas,sehingga ketika

pekerjaan yang ditangani tersebut selesai maka kontrak perjanjian kerja pun dapat selesai,dengan demikian pemerintah tidak memiliki beban yang terlalu berat dalam menanggung aparaturnya.

3. Penghentian Guru PNS menjadi PPPK

   Pemerintah memiliki rencana besar untuk guru honorer di Indonesia dalam pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Dalam PPPK adanya kebijakan-kebijakan seperti dalam pengadaan guru yaitu :

   a. Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan selaku instansi melakukan rekrutmen PPPK untuk tenaga guru.
   b. Dengan adanya jalur PPPK maka persyaratan usia pelamar berumur 20 tahun sampai jabatan guru itu sendiri yang telah di tentukan
   c. Pengajuan usulan untuk formasi guru PPPK akan di perpanjag sampai 31 Desember sesuai E formasi kemenpanrb

   Pada peraturan presiden mengenai PPPK nomor 38 tahun 2020 bahwa di peroleh 147 jabatan fungsional yang bisa di isi oleh PPPK .Adapun keunggulan PPPK bukan hanya karyawan akan tetapi mempunyai pengalaman dan PPPK tidak ada batasan perbatasan umur maksimum 35 tahun berbeda dengan peraturan PNS mengenai kebijakan.

   Perbedaan PPPK dan PNS adalah system pensiun.Untuk saaat ini PPPK belum bisa mendapatkan pensiun.Walau demikian tidak menutup kemungkinan PPPK mendapatkan pensiunan mendasar dari skema yang sekarang.(Andina & Arifa, 2021)

4. Analisis kebijakan penghentian Rekrutmen Guru PNS menjadi PPPK

   Analisis guru menjadi parameter utama dalam menentukan angka dalam kebutuhan guru.Setelah itu analisis pemetaan guru di lapangan membuat jelas mekanisme pengangktan kerja.Kebijakan pemerintah untuk menghentikan banyak minimbulkan pro dan kontra sehingga memiliki waktu jangka panjang.Pemerintah juga telah mengajukan PPPK bertujuan agar guru honorer yang selama ini memiliki banyak persoalan baik itu mengenai status dan memiliki kesejahteraan.

5. Kebimbangan Arah Kebijakan PPPK

PPPK yang dianggap sebuah kebijakan justru malah menimbulkan banyak kerancauan. Banyak yang mengasumsikan bahwa sebenarnya kehadiran PPPK tidak lebih dari "mengganti baju" istilah Pegawai Tidak Tetap,Pegawai Honorer,atau Staf Kontrak yang selama ini dipakai oleh instansi,baik di pusat maupun di daerah untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia dengan cepat. Munculnya istilah PPPK sendiri telah banyak menimbulkan perdebatan, dan diskusi kritis di kalangan pemangku kebijakan,pengelola kepegawaian,akademisi,dan kalangan masyarakat. Mengingat kehadiran PPPK ini di anggap tidak lahir pada sesuatu tempat yang dapat disebut sebagai hal baru. Pemahaman tersebut tidak salah,salah satu landasan pemikiran lahirnya PPPK adalah karena belum jelasnya konsep pegawai non-PNS sampai saat ini serta sistem rekrutmen dan seleksi dalam birokrasi yang rigid,sehingga sulit untuk merespon kebutuhan pegawai atas pelayanan publik secara cepat,namun inovasi ini yang berlandaskan pada pemahaman bahwa selama ini PNS menjadi pemain tunggal,dalam penyelenggaraan urusan pemerintah,padahal tidak semua urusan pemerintah sebenarnya harus dikerjakan oleh PNS khususnya dalam bidang pengajar.

PPPK tidak dapat serta merta dipersamakan dengan pegawai tidak tetap ,pegawai honorer,ataupun staf kontrak yang selama ini dipersepsikan karena bersinggungan mengenai gaji,penghargaan,sistem PHK dan perlindungan serta pengembangan kompetensi PPPK juga berbeda dari pegawai Non-PNS selama ini.(Ramadhan, 2016)

Perbedaan pemahaman ini akan terus muncul selama belum ada kepastian hukum khususnya mengenai defenisi dan ruang lingkup yang jelas mengenai PPPK.Pengambil kebijakan masih terkesan ragu untuk memberikan batas kepada ruang lingkup PPPK.apakah PPPK akan mengakomodir semua sebutan untuk pegawai Non-PNS atau memberikan batasan khusus PPPK hanya untuk sektor dan keahlian tertentu,tidak bisa dipungkiri jika arah kebijakan mengenai PPPK tidak segera ditetapkan dalam pengaturan maka akan timbul ke khawatiran masuknya PPPK tidak menjadi solusi tapi justru menimbulkan masalah baru.

KESIMPULAN

Perekrutan guru PNS / sudah di gantikan dengan jalur pegawai pemerintah pada Perjanjian Kerja (PPPK).Dampak dari kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tersebut memicu dengan adanya pro dan kontra dan mengingat juga dengan kebijakan ini muncul di tengah banyaknya guru honorer menjadi PNS.Dampak PPPK juga bagi sekolah akan mengalami kerugian di akibatkan para guru yang mendaftar di pindahkan ke sekolah lain yang sudah di tempatkan.Pemerintah juga mengambil kebijakan agar para guru honorer mendapat kan kejelasan mengenai kesejahteraan hidup.

DAFTAR PUSTAKA

Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, *12*(1), 85–105. https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i1.2101

Dewi, C. (2018). Implementasi kebijakan pemerataan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Indonesian Journal of Education and Learning*, *1*(2), 60–69. https://doi.org/10.31002/ijel.v1i2.649

Ramadhan, F. M. (2016). Kepastian Hukum PPPK dalam Sistem ASN. *JDIH Bappenas*, *16*, 1–3.

Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 141. https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008

Yora. (2019). ***済無****No Title No Title No Title*. 355–370.