



DAMPAK KEBIJAKAN ASN DAN PPPK PARUH WAKTU TERHADAP EKSISTENSI GURU HONORER

M. Raihanuddin¹, Rahma Azhar Karania^{2*}, Isabela³, & Ahmad Maftuh Sujana⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

*Koresponden e-mail: amaazhara@gmail.com

Submit Tgl: 04-Mei-2025

Diterima Tgl: 20-Agustus-2025

Diterbitkan Tgl: 01-Oktober-2025

Abstract: *This article examines the impact of government policies concerning the appointment of Civil Servants (ASN) and Part-Time Government Employees with Work Agreements (PPPK) on the existence of honorary teachers in Indonesia. Using a descriptive qualitative approach, the authors explore employment dynamics in the education sector, particularly regarding the welfare and legal status of non-ASN teachers. The Part-Time PPPK policy, as stipulated in Ministerial Decree PANRB No. 16 of 2025, is expected to provide a solution to the long-standing marginalization of honorary teachers. However, its implementation still faces challenges such as contract uncertainty, welfare disparities, and potential conflicts among teaching personnel. While the policy offers positive impacts like improved professionalism and bureaucratic efficiency, negative consequences such as income inequality and career insecurity continue to affect honorary teachers. This article recommends a comprehensive evaluation and policy adjustments to ensure that the national goal of improving education quality is truly achieved through equitable empowerment of educators.*

Keywords: *Civil Servants; PPPK; Honorary Teachers; Education Policy; Teacher Welfare*

Abstrak: Artikel ini membahas dampak kebijakan pemerintah terkait pengangkatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu terhadap eksistensi guru honorer di Indonesia. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penulis mengkaji dinamika ketenagakerjaan dalam sektor pendidikan, khususnya menyangkut kesejahteraan dan kepastian status hukum guru non-ASN. Kebijakan PPPK Paruh Waktu, yang diatur melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025, diharapkan mampu menjadi solusi atas permasalahan status guru honorer yang selama ini terpinggirkan. Namun, implementasi kebijakan ini masih menghadapi tantangan seperti ketidakjelasan kontrak, ketimpangan kesejahteraan, serta potensi konflik antar tenaga pengajar. Meskipun terdapat sisi positif seperti peningkatan profesionalitas dan efisiensi birokrasi, dampak negatif seperti ketimpangan pendapatan dan ketidakpastian karier tetap menghantui para guru honorer. Artikel ini merekomendasikan perlunya evaluasi menyeluruh dan penyesuaian kebijakan agar tujuan peningkatan mutu pendidikan nasional benar-benar tercapai melalui pemberdayaan guru secara berkeadilan.

Kata kunci: *ASN; PPPK; Guru Honorer; Kebijakan Pendidikan; Kesejahteraan Guru*



Lisensi CC-BY | <https://jurnaluvaya.my.id/index.php/pah/index>

Cara mengutip Raihanuddin, M., Karania, R. A., Isabela, & Sujana, A. M. (2025). Dampak Kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu terhadap Eksistensi Guru Honorer. *Pahlawan Jurnal Pendidikan-Sosial-Budaya*, 21(2), 258–268. <https://doi.org/10.57216/pah.v21i2.9>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan indikator utama dalam mengukur tingkat kemajuan sebuah bangsa. Di Indonesia, permasalahan dalam sektor pendidikan sangat beragam sehingga membutuhkan kesadaran bersama dan upaya berkelanjutan untuk menemukan solusi terbaik. Sejarah mencatat bahwa sistem pendidikan nasional banyak dipengaruhi oleh warisan kolonial, karena pada masa awal kemerdekaan, Indonesia belum sempat membangun sistem pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan bangsanya sendiri. Kondisi ini berdampak pada ketertinggalan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan berpengaruh terhadap rendahnya daya saing Indonesia, sebagaimana terlihat dalam perbandingan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dengan negara lain.

Meningkatkan mutu pendidikan menjadi langkah penting untuk menciptakan SDM unggul. Salah satu kebijakan yang diambil pemerintah adalah meningkatkan kesejahteraan guru melalui program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Mengingat guru berperan sebagai ujung tombak dalam dunia pendidikan, kesejahteraan mereka menjadi faktor penting untuk mendukung efektivitas peran dan tugas mengajar.

Kebijakan publik seharusnya tidak hanya berangkat dari sikap bijaksana, melainkan juga dari pemahaman terhadap realitas dan kebutuhan yang ada di masyarakat. Sebuah kebijakan harus mencerminkan pemahaman mendalam terhadap realitas dan kebutuhan. Kebijakan menjadi cerminan sikap pemerintah terhadap permasalahan yang dihadapi, sekaligus menjadi tolok ukur apakah prinsip-prinsip tersebut dapat diwujudkan secara konkret, meskipun permasalahan sosial akan terus bermunculan.

Dalam dunia pendidikan, guru berperan sebagai fasilitator dalam mengembangkan potensi peserta didik. Namun dalam praktiknya, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah guru berstatus ASN yang disediakan pemerintah dengan kebutuhan nyata di lapangan. Kondisi ini mendorong banyak satuan pendidikan, melalui kepala sekolahnya, untuk merekrut guru honorer guna mengisi kekosongan. Padahal, guru memegang posisi strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945.

Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 sudah mengatur bahwa guru honorer berhak menerima penghasilan dari APBN atau APBD. Terlebih lagi, dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tenaga honorer diubah statusnya menjadi PPPK, yang seharusnya membawa jaminan kesejahteraan. Namun, kenyataan di lapangan berkata lain. Banyak guru PPPK masih harus bergantung pada penghasilan dari institusi tempat mereka bekerja, hanya memperoleh tambahan kompensasi maksimal 15% dari dana BOS. Kondisi ini menyulitkan guru untuk fokus mengembangkan kinerjanya, karena mereka masih harus mencari sumber penghasilan tambahan demi memenuhi kebutuhan hidup. Padahal, sebagai tenaga profesional, guru sepatutnya mendapatkan penghargaan yang layak agar mampu mengabdikan secara optimal dalam dunia pendidikan. (Hilmi Fauzi, 2017)

Pemerintah melalui PP Nomor 49 Tahun 2018 membuka peluang bagi profesional untuk menjadi ASN lewat skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Profesional dapat mengisi Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), dengan kebutuhan yang disusun berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Untuk memperjelas pelaksanaannya, terbitlah Kepmenpan RB Nomor 76 Tahun 2022, yang memperbarui daftar jabatan fungsional, termasuk jabatan guru, yang dapat diisi oleh PPPK.

Kebijakan PPPK lahir untuk meningkatkan efisiensi pelayanan publik dengan merekrut tenaga ahli tanpa seleksi CPNS yang panjang. Namun, belakangan keputusan pembatalan status PPPK menimbulkan kegelisahan di kalangan pegawai. Di satu sisi, PPPK diharapkan menjawab kebutuhan SDM profesional, namun di sisi lain, kehadirannya dianggap hanya memperbarui istilah pegawai honorer atau staf kontrak. (Lisa Anggreni, 2024) Menyadari persoalan ini, pemerintah mengambil langkah penting dengan memperkenalkan kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025.

Kebijakan ini membawa harapan baru. Dengan jam kerja yang lebih fleksibel dan status kepegawaian yang diakui, PPPK Paruh Waktu memberikan peluang nyata bagi guru honorer untuk mendapatkan pengakuan dan jaminan yang telah lama mereka perjuangkan. Skema ini bukan hanya soal administratif, tetapi juga bentuk penghargaan terhadap dedikasi ribuan guru yang selama ini bekerja dalam ketidakpastian.

Namun, harapan itu harus diimbangi dengan realita. Tantangan implementasi di lapangan, ketidakpastian masa depan kontrak, hingga persoalan kesejahteraan masih menghantui banyak guru honorer. Jika kebijakan ini tidak diikuti dengan perbaikan menyeluruh, tujuan mulia untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional bisa terancam.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara menyeluruh pengaruh kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu terhadap keberadaan guru honorer di Indonesia. Pendekatan pemilihan ini didasarkan pada kemampuannya untuk menggali secara mendalam fenomena sosial yang kompleks, terutama dalam hal dinamika ketenagakerjaan di bidang pendidikan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kajian dokumenter kebijakan, meliputi peraturan pemerintah, dokumen kebijakan, artikel ilmiah, serta informasi aktual dari media yang membahas pelaksanaan kebijakan PPPK Paruh Waktu. Penelitian ini juga menganalisis berbagai referensi akademik dan data sekunder yang bersumber dari Kementerian PANRB dan Kemendikbudristek.

Untuk menganalisis data, digunakan metode analisis isi, yang bertujuan untuk menemukan pola-pola utama, isu-isu sentral, serta dampak kebijakan terhadap guru kehormatan. Kredibilitas data dijaga dengan menerapkan triangulasi sumber, yaitu membandingkan berbagai jenis dokumen, ketentuan hukum, dan kesimpulan dari literatur ilmiah yang relevan.

Interpretasi hasil dilakukan secara kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam. Untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pandangan, aspirasi, dan permasalahan yang dihadapi guru honorer dalam konteks kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu, serta untuk merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih berpihak dan aplikatif di lapangan.

PEMBAHASAN

Kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu

Secara umum, Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

PNS merupakan Warga Negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara permanen oleh pejabat yang berwenang untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan sebagai bagian dari ASN.

Sementara itu, PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang juga memenuhi syarat-syarat tertentu, namun pengangkatannya didasarkan pada kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu untuk melaksanakan fungsi pemerintahan. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Berdasarkan definisi dalam undang-undang tersebut, dapat diketahui bahwa perbedaan mendasar antara PNS dan PPPK terletak pada status pengangkatannya. PNS diangkat secara tetap hingga mencapai usia pensiun, yaitu 58 tahun, sementara PPPK diangkat berdasarkan kebutuhan instansi tertentu melalui perjanjian kerja yang bersifat sementara. Dengan demikian, masa kerja PPPK bergantung pada durasi kontrak sesuai kebutuhan organisasi, berbeda dengan PNS yang masa tugasnya bersifat jangka panjang dan berkelanjutan. (Abdullah, 2021)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu merupakan kategori baru dalam struktur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diatur melalui Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025. Skema ini diperkenalkan sebagai bentuk inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan, khususnya untuk mengakomodasi kebutuhan kerja yang bersifat fleksibel. PPPK Paruh Waktu memiliki karakteristik utama berupa durasi kerja yang lebih singkat dibandingkan PPPK Penuh Waktu, yaitu hanya 4 jam per hari. Hal ini membedakannya secara signifikan dari PPPK Penuh Waktu yang memiliki jam kerja standar selama 8 jam sehari.

Program ini dirancang sebagai respons terhadap persoalan tenaga honorer yang selama ini belum terakomodasi dalam seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) maupun PPPK Penuh Waktu. Dengan adanya skema PPPK Paruh Waktu, pemerintah berupaya memperjelas status hukum dan administratif para tenaga non-ASN yang selama ini menggantung. Selain itu, pengangkatan pegawai melalui mekanisme paruh waktu juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi birokrasi serta memperbaiki kualitas pelayanan publik melalui optimalisasi peran individu-individu yang memiliki keahlian tertentu namun terbatas waktu kerjanya.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2025 merupakan langkah strategis pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan keberadaan pegawai non-Aparatur Sipil Negara (non-ASN) yang selama ini belum memiliki kejelasan status hukum maupun kesejahteraan yang memadai. Keputusan ini mengatur tentang pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu, yaitu individu yang diangkat sebagai ASN berdasarkan perjanjian kerja dengan jam kerja dan penghasilan yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi dan kemampuan keuangan negara atau daerah.

Pengangkatan PPPK Paruh Waktu ini difokuskan pada jabatan-jabatan yang bersifat strategis dan memiliki dampak langsung terhadap pelayanan publik, seperti jabatan fungsional guru, tenaga kesehatan, dan tenaga teknis lainnya. Keputusan ini juga menekankan bahwa mereka yang dapat diangkat sebagai PPPK Paruh Waktu adalah tenaga non-ASN yang telah terdata dalam database Badan Kepegawaian Negara (BKN) per 31 Desember 2021, serta pernah mengikuti seleksi CASN tahun 2021 atau 2022 namun belum berhasil lulus.

Lebih lanjut, keputusan ini memuat berbagai ketentuan administratif dan teknis yang mengatur mekanisme pengangkatan, masa kerja, evaluasi kinerja, perpanjangan

kontrak, hak dan kewajiban, termasuk prosedur pemberhentian dan perpindahan pegawai. PPPK Paruh Waktu diberikan hak atas penghasilan tetap yang sesuai dengan kemampuan anggaran, serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Meski tidak menerima tunjangan layaknya PPPK Penuh Waktu, mereka tetap diakui sebagai bagian dari ASN yang memiliki tanggung jawab dan fungsi dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan.

Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk menjamin keberlangsungan pelayanan publik secara optimal, menyelesaikan status tenaga non-ASN yang telah lama mengabdikan, serta menciptakan sistem kepegawaian yang adil, transparan, dan akuntabel. Dengan diterbitkannya keputusan ini, diharapkan instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, dapat melakukan penataan tenaga kerja secara lebih tertib dan berkelanjutan sesuai prinsip meritokrasi dan kebutuhan riil organisasi. (Indonesia, 2025)

Implementasi kebijakan PPPK Paruh Waktu di berbagai daerah di Indonesia berjalan dengan tingkat kesiapan yang beragam, tergantung pada kondisi fiskal dan kebijakan masing-masing pemerintah daerah. Sebagian besar daerah mulai merespons kebijakan ini dengan mengalokasikan anggaran melalui APBD untuk menggaji PPPK Paruh Waktu, dan dalam situasi mendesak, mereka juga memanfaatkan Belanja Tidak Terduga (BTT) sebagai solusi pendanaan alternatif. (Fahum, 2025)

Besaran upah yang diberikan pun bervariasi, menyesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi atau Kabupaten/Kota setempat. Hal ini menunjukkan adanya fleksibilitas dalam pelaksanaan kebijakan agar tetap relevan dengan kondisi ekonomi daerah masing-masing. Sejumlah daerah, seperti DKI Jakarta dan Jawa Tengah, juga telah menindaklanjuti dengan mendata ulang tenaga honorer yang memenuhi syarat sebagai calon PPPK Paruh Waktu, terutama mereka yang pernah mengikuti seleksi ASN tahun 2024 namun belum berhasil lolos.

Selain itu, pemerintah pusat melalui Kementerian PANRB dan BKN telah memberikan pedoman teknis kepada daerah untuk mempercepat proses pengangkatan, termasuk dalam hal pengusulan Nomor Induk PPPK. Evaluasi kinerja menjadi salah satu aspek penting yang ditekankan, di mana kinerja PPPK Paruh Waktu akan ditinjau secara triwulan dan tahunan sebagai dasar perpanjangan kontrak atau pengangkatan menjadi PPPK penuh. (*Aturan Baru Tentang PPPK Paruh Waktu Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 16 Tahun 2025*, 2025)

Namun, di lapangan, terdapat sejumlah tantangan seperti belum seragamnya pemahaman antardaerah terkait skema paruh waktu, keterlambatan dalam proses administratif, dan keterbatasan SDM di instansi terkait untuk menangani transisi dari status non-ASN ke PPPK Paruh Waktu. Kendati demikian, secara umum kebijakan ini dianggap sebagai langkah progresif dalam menyelesaikan persoalan tenaga honorer yang telah lama mengabdikan tanpa status kepegawaian yang jelas.

Dampak Kebijakan Terhadap Guru Honorer

Kebijakan pemerintah terkait guru honorer di Indonesia mengalami dinamika yang cukup kompleks. Posisi dan peran guru honorer di Indonesia telah lama menjadi perhatian dalam berbagai kebijakan pemerintah. Mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005, disebutkan bahwa guru honorer berhak mendapatkan penghasilan yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Ketentuan ini menegaskan adanya tanggung jawab negara dalam menjamin kesejahteraan tenaga pendidik non-PNS.

Lebih lanjut, lahirnya Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara membawa perubahan besar terhadap mekanisme pengelolaan tenaga kerja di sektor publik, termasuk guru. Undang-undang ini menghapuskan sistem kepegawaian honorer dan menggantinya dengan skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebijakan ini pada prinsipnya memberikan angin segar bagi para guru honorer karena adanya peluang untuk memperoleh status kepegawaian yang lebih pasti dan jaminan kesejahteraan dari pemerintah.

Secara positif, program PPPK berpotensi meningkatkan kualitas hidup para guru. Dengan diakuinya status mereka dalam struktur kepegawaian nasional, guru honorer seharusnya mendapatkan kompensasi yang lebih adil dan setara dengan peran profesional yang mereka jalani. Kesejahteraan yang lebih baik diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih fokus dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, serta berkontribusi secara maksimal dalam dunia pendidikan. Dalam jangka panjang, profesionalisasi guru melalui program PPPK dapat memperkuat mutu pendidikan nasional.

Namun, di sisi lain, implementasi kebijakan ini masih menemui berbagai kendala yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan guru honorer. Pada praktiknya, banyak guru PPPK masih menerima gaji dari institusi pengangkatnya, bukan sepenuhnya dari alokasi negara. Sebagian dari mereka hanya memperoleh tambahan kompensasi maksimal 15% dari alokasi dana belanja pegawai dalam program Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Kondisi ini tentu jauh dari harapan, mengingat status sebagai PPPK semestinya diiringi dengan hak finansial yang setara dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban.

Realitas tersebut menimbulkan beberapa persoalan serius. Pertama, guru tetap menghadapi tekanan ekonomi yang tinggi sehingga banyak di antara mereka harus mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Akibatnya, fokus terhadap pengembangan kinerja dan karir sebagai pendidik menjadi terganggu. Kedua, ketidakadilan dalam sistem kompensasi juga dapat menurunkan motivasi kerja dan loyalitas guru terhadap institusi pendidikan tempat mereka mengabdikan diri. Dari sisi pembangunan sektor pendidikan, ketidakefektifan implementasi kesejahteraan ini berpotensi menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional. Guru sebagai ujung tombak pendidikan perlu mendapatkan jaminan ekonomi yang layak agar dapat sepenuhnya berkomitmen dalam mendidik generasi bangsa. *(Selamat! Pemerintah Serahkan SK PPPK Paruh Waktu Dan Umumkan Mekanisme Gaji Mulai 2025, 2025)*

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pemerintah serta kesejahteraan tenaga honorer. Bagi pemerintah, regulasi ini merupakan bagian dari upaya reformasi birokrasi yang bertujuan untuk memperkuat prinsip tata kelola pemerintahan yang baik. Di sisi lain, bagi tenaga honorer, khususnya guru, kebijakan ini membuka peluang untuk berpartisipasi dalam seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan sistem meritokrasi. Melalui mekanisme ini, diharapkan tenaga honorer dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan memperoleh kepastian karier di masa mendatang.

Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 membawa sejumlah dampak positif, implementasinya juga menimbulkan konsekuensi negatif. Salah satu permasalahan yang muncul berkaitan dengan ketentuan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), di mana proses seleksi harus memenuhi standar terukur melalui sistem passing grade yang telah ditetapkan. Penerapan sistem ini

berpotensi menimbulkan konflik kepentingan antara tenaga honorer non-PNS yang telah lama mengabdikan diri dengan tenaga non-ASN yang baru bergabung. Dalam beberapa kasus, guru honorer yang telah bertahun-tahun mengabdikan diri di suatu sekolah dapat tersisih apabila tidak berhasil memenuhi ambang batas kelulusan, sementara guru baru yang lolos seleksi dapat langsung menggantikan posisi mereka. (*PPPK Paruh Waktu Sebagai Solusi Non-ASN Database BKN Mendapatkan Kepastian Hukum*, 2025)

Program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas serta jumlah tenaga kerja di sektor publik, khususnya di bidang pendidikan. Kebijakan ini memiliki sejumlah dampak positif yang signifikan, namun di sisi lain juga memunculkan tantangan baru yang perlu diperhatikan. Dampak positif pertama dari program PPPK adalah peningkatan kesejahteraan guru. Melalui pengangkatan menjadi ASN PPPK, para guru honorer memperoleh jaminan kesejahteraan yang lebih stabil, termasuk gaji pokok dan tunjangan profesi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas hidup para guru, tetapi juga memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada tugas utama mereka sebagai pendidik tanpa perlu mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Selain itu, program PPPK membuka peluang bagi guru untuk mengikuti berbagai program sertifikasi dan pelatihan peningkatan kompetensi. Kesempatan ini sangat penting untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan nasional, karena guru yang memiliki keterampilan profesional yang memadai akan mampu memberikan layanan pendidikan yang lebih baik kepada peserta didik. Dengan kata lain, program ini berkontribusi dalam mengembangkan kapasitas sumber daya manusia di sektor pendidikan. Program PPPK juga membawa dampak positif dari sisi pemerataan kesempatan kerja. Banyak tenaga honorer yang sebelumnya tidak dapat mengikuti seleksi CPNS karena kendala usia kini mendapatkan peluang untuk tetap berkarier di sektor publik melalui jalur PPPK.

Di sisi lain, program ini juga memberikan solusi bagi lulusan baru yang membutuhkan peluang kerja dengan status yang relatif lebih terjamin dibandingkan dengan pekerjaan di sektor swasta. Dari perspektif yang lebih luas, program PPPK turut berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas sektor publik. Rekrutmen tenaga kerja yang sudah berpengalaman serta memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan instansi memungkinkan pelayanan publik menjadi lebih responsif dan efektif.

Meskipun demikian, pelaksanaan program PPPK juga menghadirkan beberapa dampak negatif. Salah satu dampak yang cukup dirasakan adalah kekurangan tenaga pengajar di sekolah swasta. Banyak guru swasta yang memilih mengikuti seleksi PPPK dan kemudian dipindahkan ke sekolah negeri, sehingga sekolah swasta kehilangan sumber daya manusia yang kompeten. Kondisi ini mengancam keberlangsungan proses pendidikan di sekolah swasta, khususnya di daerah yang memang kekurangan guru. Selain itu, ketidakpastian status kerja menjadi isu lain yang perlu dicermati. Meskipun sudah berstatus ASN PPPK, kontrak kerja yang bersifat terbatas menimbulkan rasa tidak aman di kalangan guru. Berbeda dengan PNS yang memiliki status kepegawaian permanen, ASN PPPK harus menjalani kontrak dengan kemungkinan diperpanjang atau tidak berdasarkan evaluasi kinerja. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja serta loyalitas mereka terhadap instansi.

Di sisi fiskal, program PPPK juga berdampak pada peningkatan beban anggaran negara. Pembayaran gaji dan tunjangan untuk pegawai PPPK memerlukan alokasi dana yang tidak sedikit, sehingga pengelolaan keuangan negara harus dilakukan dengan lebih

cermat untuk menjaga keberlanjutan program ini. Terakhir, ketidakpastian dalam status kepegawaian PPPK berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan publik. Ketidakjelasan masa depan kerja dapat menimbulkan ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas, sehingga berpengaruh pada efektivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer hingga saat ini masih belum berjalan optimal. Berbagai persoalan di lapangan menunjukkan bahwa sejumlah tantangan besar perlu segera diatasi. Di antara problematika yang muncul adalah kurangnya jumlah dan kualitas sumber daya manusia (SDM) pendidikan, minimnya ketersediaan sarana dan prasarana yang layak, keterbatasan infrastruktur teknologi informasi (IT), serta belum memadainya alokasi anggaran. Selain itu, keterlambatan dalam merealisasikan pengangkatan guru sebagaimana diamanahkan dalam Undang-Undang Transisi, pengelolaan dana pemerintah yang kurang transparan, dan keterlambatan pembayaran gaji guru menjadi indikasi lain dari ketidakefektifan pelaksanaan kebijakan. Secara khusus, intensif bagi guru honorer yang masih jauh dari standar kesejahteraan menjadi fokus utama dalam permasalahan ini.

Dampak positif dari kebijakan yang telah berjalan, meskipun belum maksimal, tetap dapat diidentifikasi. Salah satunya adalah adanya perhatian pemerintah terhadap posisi guru honorer dalam sistem pendidikan nasional. Keberadaan skema pengangkatan PPPK serta upaya memasukkan guru honorer dalam kerangka regulasi menunjukkan adanya niat baik untuk memperbaiki nasib tenaga pendidik non-PNS. Di sisi lain, meski fasilitas dan remunerasi belum memadai, kontribusi besar guru honorer dalam menyokong dunia pendidikan patut diapresiasi.

Data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) tahun 2022 menunjukkan bahwa dari total 3.340.326 guru di Indonesia, sekitar 48% merupakan guru non-PNS yang terdiri dari guru honorer sekolah, guru tetap yayasan, guru tidak tetap kota dan provinsi, serta guru bantu pusat. Persentase ini mengindikasikan betapa pentingnya keberadaan guru honorer dalam menjaga keberlangsungan layanan pendidikan nasional.

Namun demikian, dampak negatif dari belum maksimalnya implementasi kebijakan ini sangat nyata dan perlu menjadi perhatian serius. Guru honorer masih jauh dari kondisi sejahtera sebagaimana diartikan oleh W.J.S. Poerwadarminta sebagai keadaan aman, sentosa, dan makmur. Dalam kenyataannya, banyak guru honorer, baik di daerah perkotaan maupun di wilayah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), mengalami ketidakpastian ekonomi. Penghasilan yang minim, keterlambatan pembayaran gaji, serta intensif yang tidak memadai menyebabkan guru honorer harus menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kondisi ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan motivasi para guru honorer, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kualitas proses belajar mengajar di sekolah. Jika dibiarkan berlarut-larut, hal ini tidak hanya mengancam masa depan guru honorer itu sendiri, tetapi juga kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan. (Trihadi Susanto, 2024)

Dinamika di lapangan

Guru honorer menghadapi berbagai permasalahan, di antaranya status yang tidak jelas, kesejahteraan yang rendah, dan kualitas pengajaran. Status mereka sering kali dianggap tidak pasti karena tidak memiliki Surat Keputusan (SK) mengajar, sehingga mereka tidak memperoleh hak-hak yang didapatkan oleh guru PNS, seperti jaminan

kesehatan, perlakuan yang setara, berbagai tunjangan, serta jaminan hari tua. Selain itu, kesejahteraan guru honorer juga masih tergolong rendah. Ketidakjelasan status mereka berdampak pada ketidakpastian penghasilan, di mana gaji yang diterima umumnya kecil dan sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, termasuk biaya pendidikan.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan kualitas guru honorer. Proses perekrutan yang kurang selektif menyebabkan banyaknya tenaga pengajar yang direkrut hanya berdasarkan kebutuhan pekerjaan, tanpa mempertimbangkan standar tertentu. Selain itu, belum tersedia program pengembangan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi mereka, sehingga kualitas pengajaran pun menjadi hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut.

Kebijakan PPPK paruh waktu menimbulkan beragam reaksi dari guru honorer di berbagai daerah. Di satu sisi, banyak guru honorer yang menyambut baik kebijakan ini karena memberikan peluang untuk mendapatkan status yang lebih jelas dalam struktur kepegawaian negara. Dengan adanya skema ini, mereka berharap dapat memperoleh penghasilan yang lebih stabil dibandingkan dengan status honorer yang sebelumnya tidak memiliki kepastian gaji dan tunjangan.

Pada tahun 2025, sejumlah guru honorer di Indonesia menggelar demonstrasi sebagai respons terhadap ketidakpastian status kepegawaian mereka. Salah satu aksi terjadi di Jawa Barat pada 13 Januari 2025, di mana sekitar 200 guru dan tenaga kependidikan honorer menuntut pemerintah daerah untuk memprioritaskan pengangkatan mereka sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), mengingat banyak dari mereka telah mengabdikan bertahun-tahun tanpa kejelasan status.

Selain itu, pada 30 Januari 2025, ribuan guru honorer mengadakan unjuk rasa di depan Gedung DPR/MPR di Jakarta, menuntut pemerintah untuk mengangkat guru yang telah lulus passing grade 2023 menjadi ASN PPPK.

Kebijakan PPPK paruh waktu juga menimbulkan kritikan. Beberapa guru merasa bahwa status paruh waktu tetap membatasi peluang mereka untuk memperoleh penghasilan yang layak. Guru honorer dengan jam kerja terbatas setiap minggunya tetap berhak mendapatkan apresiasi yang layak. Misalnya, di beberapa daerah, ada guru honorer yang hanya mengajar dalam jumlah jam tertentu, tetapi tetap diwajibkan hadir di sekolah sepanjang hari tanpa kompensasi yang sebanding. (Dhobith, 2024) Gaji yang diterima mungkin masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama bagi guru yang mengandalkan profesi ini sebagai sumber penghasilan utama. Selain itu, ada ketidakpastian mengenai hak-hak lain seperti tunjangan kesehatan, dana pensiun, dan akses terhadap pelatihan atau pengembangan profesional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kebijakan ASN dan PPPK Paruh Waktu merupakan langkah strategis pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan tenaga honorer, khususnya guru yang selama ini mengalami ketidakpastian status dan kesejahteraan. Program ini memberikan peluang bagi guru honorer untuk memperoleh pengakuan legal, penghasilan yang lebih stabil, serta kesempatan pengembangan karier dalam sistem kepegawaian nasional.

Meskipun demikian, implementasi kebijakan ini masih menghadapi berbagai tantangan. Di antaranya adalah ketidakpastian masa kontrak, keterlambatan administratif, dan ketimpangan anggaran di daerah. Hal ini menyebabkan banyak guru

honorar masih belum merasakan perubahan signifikan dalam kesejahteraan maupun jaminan pekerjaan mereka.

Dampak positif dari kebijakan ini tetap perlu diapresiasi, seperti terbukanya akses bagi guru untuk menjadi bagian dari ASN dan ikut serta dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional. Namun, di sisi lain, kebijakan ini juga menimbulkan keresahan baru, terutama bagi guru honorar yang tidak lolos seleksi atau merasa tidak mendapatkan keadilan dalam sistem pengangkatan.

Oleh karena itu, pemerintah perlu melakukan evaluasi menyeluruh dan menyempurnakan pelaksanaan kebijakan ini agar lebih berpihak pada tenaga honorar. Komitmen nyata dari pusat dan daerah sangat dibutuhkan agar kebijakan ini tidak hanya menjadi solusi administratif, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas hidup dan profesionalisme guru secara berkelanjutan.

Saran

1. Pemerintah pusat maupun daerah perlu melakukan peninjauan secara komprehensif terhadap pelaksanaan kebijakan PPPK Paruh Waktu yang singkat, agar tidak sekedar berorientasi administratif, melainkan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan guru honorar, terutama terkait kepastian kontrak kerja, pendapatan yang memadai, dan perlindungan jaminan sosial.
2. Perlu dilakukan penguatan terhadap regulasi turunan dari Keputusan Menteri PANRB Nomor 16 Tahun 2025, guna mencegah perbedaan penafsiran antarwilayah serta memastikan adanya ketentuan standar minimum mengenai jam kerja, besaran gaji, dan hak-hak lainnya bagi guru PPPK Paruh Waktu.
3. Kejelasan dalam hal transparansi dan pertanggungjawaban anggaran untuk gaji dan tunjangan PPPK Paruh Waktu sangat diperlukan, khususnya bagi pemerintah daerah yang memiliki keterbatasan keuangan, agar dapat menghindari keterlambatan pembayaran dan menjamin kesejahteraan tenaga pendidik.
4. Upaya pemberdayaan dan peningkatan profesionalisme guru honorar harus tetap menjadi fokus utama. Pemerintah diharapkan memberikan kesempatan yang merata dalam akses pelatihan, sertifikasi, dan peningkatan kompetensi, sehingga kualitas pendidikan tidak bergantung pada status kepegawaian pendidik.
5. Partisipasi aktif berbagai pemangku kepentingan di bidang pendidikan, termasuk organisasi profesi guru dan masyarakat, sangat diperlukan dalam proses penyusunan dan harmonisasi kebijakan ASN dan PPPK, agar kebijakan yang dihasilkan tidak hanya sesuai dengan kebutuhan birokrasi, tetapi juga relevan dengan kondisi nyata pendidikan di tingkat lokal.

DAFTAR RUJUKAN

Abdullah, E. (2021). *ASN Berakhlak Bangsa Melayani Bangsa*. CV BUDI UTAMA.

Aturan Baru Tentang PPPK Paruh Waktu Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 16 Tahun 2025. (2025). Ayo Jakarta. <https://www.ayojakarta.com/news/7614368014/aturan-baru-tentang-pppk-paruh-waktu-berdasarkan-keputusan-menteri-nomor-16-tahun-2025-ada-peluang-jadi-cpns-lho>

- Dhobith, A. (2024). Analisis Kebijakan Guru Honorer terhadap Kesejahteraan Hidup Guru Honorer di Indonesia. *JurnalParamurobi*, 7(1), 45–47.
- Fahum. (2025). *Gaji PPPK Paruh Waktu 2025: Lebih Besar dari Honorer, Jam Kerja Fleksibel!* INFOHUKUM. <https://fahum.umsu.ac.id/info/gaji-pppk-paruh-waktu-2025-lebih-besar-dari-honorer-jam-kerja-fleksibel/>
- Hilmi Fauzi, D. S. (2017). Studi tentang Kebijakan Guru Honorer Sekolah Dasar di Yogyakarta. *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 163.
- Indonesia, K. P. A. N. dan R. B. R. (2025). *Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Paruh Waktu*.
- Lisa Anggreni, D. (2024). Dampak Implementasi Kebijakan PPPK Guru di Kecamatan Warungpring. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1060.
- PPPK Paruh Waktu sebagai solusi Non-ASN Database BKN Mendapatkan Kepastian Hukum*. (2025). BKN.Go.Id. <https://www.bkn.go.id/kepala-bkn-pppk-paruh-waktu-sebagai-solusi-non-asn-database-bkn-mendapatkan-kepastian-hukum>
- Selamat! Pemerintah Serahkan SK PPPK Paruh Waktu dan Umumkan Mekanisme Gaji Mulai 2025*. (2025). Ayo Jakarta. <https://www.ayojakarta.com/metropolitan/7614645950/>
- Trihadi Susanto, S. (2024). Dampak Peraturan Pemerintah Nomkr 49 tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Terhadap Kesejahteraan Guru Honorer. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1), 1220.
- Victorynie, I. (2024). Dampak Kebijakan Penerimaan Guru Pegawai Pemeintah Dengan Perjanjian Kerja terhadap Lembaga Pendidikan. *Attractive: Innovative Education Jurnal*, 6(2).