

Analisis Penghentian Rekrutmen Guru PNS
Analysis of Termination the Recruitment of Civil Servant in Teacher Formations

Farid Setiawan¹, Adetiyah Syahputri Hermawati², Annisa Putri Nurfathonah³ & Husein Ma'rif⁴

¹²³⁴Universitas Ahmad Dahlan (UAD), Bantul, Yogyakarta, Indonesia
¹farid.setiawan@pai.uad.ac.id, ²adetiyah1900031332@webmail.uad.ac.id,
³annisa1900031229@webmail.uad.ac.id, ⁴husein1900031186@webmail.uad.ac.id

Abstrak

Mulai tahun 2021 pemerintah memberhentikan perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil formasi Guru, dan digantikan dengan jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian kebijakan (*policy research*). Penelitian dilakukan melalui serangkaian aktivitas yang diawali dengan persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan diakhiri dengan penyusunan rekomendasi yang berorientasi aksi. Berdasarkan kajian alasan pemerintah mengenai Perekrutan CPNS menjadi PPPK didasarkan pada isi undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN bahwa aparatur sipil negara itu terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dalam perjanjian kerja (PPPK), yang keduanya mempunyai kedudukan, tugas dan tanggung jawab yang sama dalam memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat. Dengan adanya pemberhentian ini, guru yang sudah berstatus PNS akan tetap dipertahankan hingga waktunya pensiun.

Kata kunci: Guru, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) & Pegawai Negeri Sipil

Abstract

Starting in 2021, the government stopped the recruitment of civil servant candidates in teacher formations and was replaced with the government employee line with a work agreement (PPPK). This study aims to analyze the policy of terminating the recruitment of civil servant in teacher formations. This type of research is policy research. Research were carried out through a series of activities that begin research preparation, research implementation, and ending with the preparation of action-oriented recommendations. Based on the study of the government's reasons regarding the recruitment of civil servant candidates to become Government Employees with Work Agreements the contents based on law number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus that the state civil apparatus consists of civil servants (PNS) and government

employees in work agreements (PPPK), both have the same position, duties and responsibilities in providing good public services to the community. With this discontinuation, teachers who are already civil servants will be retained until retirement.

Keywords: Teachers, Government Employees with Work Agreements (PPPK) & Civil Servants

I. PENDAHULUAN

Rekrutmen dapat diartikan dengan pengerahan atau mengumpulkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas (Hidayat & Asriyantini, 2020). Sehingga perlu adanya seleksi orang yang tepat untuk menempati pekerjaan yang dibutuhkan, mengingat pentingnya kedudukan tenaga pendidik di sekolah. Pengangkatan tenaga pendidik dilakukan atas dasar kebutuhan tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan. Maryono (2011) mengungkapkan rekrutmen merupakan proses menemukan, mengumpulkan para calon pendidik untuk ditempatkan di suatu lembaga pendidikan.

Indonesia sudah beberapa tahun menjalani perekrutan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) namun kurang maksimal, sehingga ditemukan sebagian yang berstatus PNS masih kurang berkualitas. Pemerintah hanya akan membuka

penerimaan Guru ASN melalui formasi sekitar kurang lebih 1 juta kebutuhan PPPK, dengan kata lain perekrutan guru/PNS digantikan dengan jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Idris, 2021).

Kedudukan PNS dalam Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 mengenai kepegawaian berbeda dengan kedudukan PNS didalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 mengenai ASN atau disebut (aparatur sipil negara). Dalam pasal 6 Undang-Undang ASN disebutkan bahwa pegawai ASN terdiri dari PNS, PPPK. Kedudukan PPPK dalam aparatur pemerintahan menurut pasal 1 angka 4 diangkat menurut perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu. Lalu pasal 1 angka 4 dalam Undang-Undang ASN menyebutkan bahwa PPPK adalah warga negara yang memenuhi syarat tertentu, dan pengangkatan berdasarkan perjanjian kerja dalam

waktu tertentu dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini berfokus pada analisis kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tahun 2021

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kebijakan. Menurut Sugiono (2001), penelitian kebijakan (*policy research*) adalah suatu proses penelitian yang dilakukan pada, atau analisis terhadap masalah-masalah sosial yang mendasar, sehingga temuannya dapat direkomendasikan kepada pembuat keputusan untuk bertindak secara praktis dalam menyelesaikan masalah. Didasarkan pada fokus analisis kebijakan yang telah dijelaskan tersebut, maka penelitian ini berfokus pada implementasi kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tahun 2021.

Didasarkan pada penjelasan di atas, maka penelitian implementasi kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS ini sebagai sebuah rangkaian aktivitas yang diawali dengan persiapan peneliti untuk

mengadakan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan diakhiri dengan penyusunan rekomendasi yang berorientasi aksi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Alasan Pemerintah mengenai Perekrutan CPNS menjadi PPPK

Pada undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) ini mencakup pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan pegawai negeri sipil (PNS). PPPK dan PNS ini mempunyai kedudukan, tugas dan tanggung jawab yang sama untuk melayani masyarakat secara memadai.

Pengembangan teori kerja PPPPK difokuskan pada peningkatan kualitas pelayanan publik, yang mengarah pada peningkatan pesat dalam keterampilan dan efisiensi operasional instansi pemerintah. PNS sering fokus pada pengambilan keputusan dan kebijakan melalui posisi manajerial (Debora, 2021).

Dalam hasil evaluasi pendidikan guru CPNS, hal penting

yang perlu diperhatikan adalah jumlah guru PNS yang dipanggil untuk dikirim setelah rekrutmen. Menurut pemerintah, hal ini ditengarai menjadi salah satu akar penyebab belum terselesaikannya masalah pemerataan pendidikan.

Pada peraturan presiden nomor 38 tahun 2020 diperoleh 147 jabatan fungsional yang bisa diisi oleh PPPK. Dalam 147 jabatan fungsional ini isinya mencakup jabatan pengajar. Pegawai yang dinyatakan lulus PPPK akan mendapatkan hak yang sama dengan PNS. Perolehan berupa gaji dan tunjangan pejabat yang menduduki kelompok jabatan yang sama, tergantung kualifikasinya.

Pengaturan yang menyinggung tentang gaji dan tunjangan PPPK diatur pada perpres nomor 98 tahun 2020 berkenaan gaji dan tunjangan PPPK. PPPK memiliki hak lainnya, mereka juga memiliki hak yang serupa dengan PNS, misalnya hak cuti, hak pada pengembangan kompetensi. PPPK juga mempunyai perlindungan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, juga bantuan hokum sama dengan yang

diperoleh PNS sebagaimana tercantum pada pasal 22 dan pasal 106 undang-undang nomor 5 tahun 2014 dan pasal 75 peraturan pemerintah nomor 49 tahun 2018 tentang manajemen PPPK (Ramadhani & Joesoef, 2020).

Adapun keunggulan dari PPPK, yaitu PPPK bukan hanya karyawan kontrak biasa. Mereka adalah aparatur sipil negara yang mempunyai pengalaman. PPPK lebih dikhususkan dalam merekrut profesional pada bidang-bidang khusus. Keunggulan lainnya dari PPPK ini yaitu tidak ada perbatasan umur maksimum 35 tahun berbeda dengan yang peraturan PNS. Jika persyaratan seseorang terpenuhi maka mendapatkan posisi yang diinginkan pada jabatan PPPK.

Pada rencana rekrutment PPPK seseorang calon PPPK karir tidak perlu dimulai dari bawah. Maka tidak perlu dari posisi awal dan perlahan meningkat menjadi jabatan fungsional dan selanjutnya seperti halnya yang diberlakukan kenaikan jenjang jabatan bagi PNS. Dalam konsep ini, diharapkan masyarakat Indonesia yang telah memenuhi syarat mampu mengikuti seleksi PPPK, dapat

menduduki posisi sesuai dengan kebutuhan di pemerintahan.

Perbedaan antara PPPK dan PNS adalah dalam sistem pensiun. Untuk saat ini PPPK belum bisa mendapatkan pensiun. Walau demikian tidak menutup kemungkinan PPPK juga mendapatkan pensiunan jika adanya perubahan mendasar dari skema pensiun yang sekarang ini masih menjadi pembicaraan dan pembahasan. Tidak ada perbedaan yang signifikan antara PPPK dan PNS tentang pensiun dan jaminan hari tua. Dengan begitu BKN masih mencoba dan menunggu aturan pemerintah atas pensiun dan jaminan hari tua ini diberlakukan (Handoyo, 2021).

B. Konsekuensi Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021

Untuk rekrutmen PPPK 2022, diadakan guru dalam teori PPPK 1 juta yang sudah dipersiapkan lama. Pada tahun sekarang adanya kebutuhan memacu pengangkatan PPPK pada jabatan guru hal tersebut dikarenakan terdapat kekosongan guru di banyak daerah. Oleh karena itu, dengan menyelesaikan permasalahan yang

ada selama ini, dari pimpinan daerah hingga pimpinan pusat. Masih banyak kepala daerah yang ingin menjadi guru besar kehormatan. Hal tersebut berkaitan pada pengadaan dan perencanaan PPPK. Sesudah dilakukannya koordinasi yang matang oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan, kementerian PANRB, kementerian dalam negeri, pemerintah daerah dan badan kepegawaian negara. Pemerintah tidak membatasi hal ini dan memiliki rencana pelatihan guru untuk rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS), pemerintah juga telah memulai pelatihan guru untuk guru baru.

Dampak dari kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tahun 2021 tahun ini memicu adanya pro-kotra yang terjadi di media masa merupakan tuntutan untuk guru honorer untuk diangkat menjadi PNS. Wajar bagi seseorang atau sekelompok orang untuk menuntut haknya, tapi sangat miris jika hal itu terjadi berulang-ulang. Hal ini tidak hanya terjadi di tahun 2021 saja, namun program pengangkatan guru bantu dari tahun 2004 sampai sekarang belum

dapat menyelesaikan masalah. Ditengah banyaknya guru honorer yang ingin diangkat menjadi PNS munculnya kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS pada tahun ini.

Permasalahan pertama kenapa banyak yang kecewa dengan kebijakan penghentian rekrutmen guru pns di tahun 2021 ini ialah terkait dengan status tenaga guru itu sendiri, kejelasan status akan berhubungan oleh besaran penggajian yang diterima. Masalah gaji sering menjadi masalah di balik ini. Hal ini terjadi karena guru tersebut bukan PNS, namun saat pertama kali masuk kerja tidak mengetahui secara pasti berapa gaji yang akan diterimanya. Masalah kedua, guru honorer Indonesia juga menghadapi masalah dalam proses perekrutan tenaga honorer tanpa regulasi yang jelas (Sunandar, 2017).

Forum ini tentu menempatkan guru honorer di posisi terbawah. Mereka didiskriminasi, tidak ada kompensasi yang jelas, tidak mendapatkan layanan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kualitas layanan, dan lebih parah

lagi, tidak ada standar gaji yang jelas. Berbeda dengan guru PNS dimana ada Undang-undang yang jelas yaitu, UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 24 ayat (1) menetapkan bahwa pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru atau pendidik, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, dan juga dalam kompetensi secara merata. Pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota berkewajiban memenuhi kebutuhan guru di wilayahnya sesuai kewenangan masing-masing. Hal inilah yang membuat guru honorer sangat mengharapkan Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021. Tetapi dikecewakan dengan kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tahun 2021 yang sangat mereka tunggu (Rindarti, 2018).

Guru honorer ialah guru yang berwenang dalam mengatasi kekurangan tenaga pendidik yang diangkat secara resmi oleh pejabat, namun belum memiliki status sebagai pegawai negeri sipil. Hal inilah yang mengakibatkan pro-kontra karena penghentian rekrutmen guru tahun 2021

dimana guru honorer di dalam sekolah negeri memiliki sebuah permasalahan yang cukup kompleks penghasilan guru honorer hingga saat ini belum sesuai pada beban kerja di sekolah. Di Indonesia banyak sekali guru honorer yang telah memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun tetapi belum juga diangkat menjadi pegawai negeri sipil (Subkhan, 2021).

Berakhirnya rekrutmen guru oleh PNS pada tahun 2021 akan berdampak signifikan terhadap guru yang tidak memiliki jenjang minimal untuk menjadi pegawai negeri sipil masa depan. Mereka selalu dibayar per jam dan sering kali dibayar secara sukarela, bahkan jika gaji mereka di bawah tingkat minimum. Itu secara resmi didirikan. Yang kita lihat, mereka tidak jauh berbeda dengan guru purnawaktu, tetapi mereka mengenakan seragam PNS seperti guru purnawaktu. Banyak sekali dedikasi para profesor emeritus di era globalisasi ini. Kewajiban guru honorer sama dengan PNS, namun penghasilan yang mereka terima sangat berbeda. Dapat kita simpulkan bahwa kehidupan

seorang guru honorer tidaklah mudah secara finansial. Hal ini terlihat dari banyaknya guru honorer yang mengambil pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya. Bahkan dalam keadaan sulit, pendidik honorer dengan senang hati melakukan pekerjaannya dan tidak mengundurkan diri (Masruri, 2020).

Meskipun demikian, PPPK memiliki kontrak tertulis dengan pengguna anggaran hal tersebut membuat PPPK berbeda dengan tenaga honorer. Adapun perbedaan PNS dengan PPPK, yakni: PNS mempunyai tunjangan pensiun, sedangkan PPPK tidak mempunyai tunjangan pensiun. Namun, BKN selalu mengupayakan persoalan itu kepada PT tespen, sehingga PPPK dapat menerima tunjangan pensiun seperti PNS.

Pada kesempatan yang sama, kantor Widjinarko menjelaskan bahwa guru dengan status PPKM dapat menjadi pegawai negeri sipil, berdasarkan pelaksanaan tugas oleh perwakilan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian PANRB (Plt). Guru dengan status PPPKM harus

berusia di bawah 35 tahun jika ingin memenuhi syarat sesuai dengan persyaratan yang diumumkan kemudian, yaitu untuk mengikuti seleksi CPNS 2021.

Jadi tentu tidak banyak peluang untuk menjadi salah satunya. seperti tahun lalu. Lowongan terbatas karena guru tidak mampu menjadi guru PNS, karena BKN dan Kementerian PANRB telah memastikan bahwa penerimaan pendidikan guru mulai tahun depan dan seterusnya hanya berstatus PPPK, yang berarti mereka adalah guru yang tidak mampu menjadi guru PNS. Anda tidak dapat mengakhiri atau mengakhiri PPPK secara sepihak. Kesepakatan PPPK bukan hanya soal pembatasan jam kerja, misalnya satu atau dua tahun, tapi juga apa yang harus dilakukan PPPK dan bagaimana tujuannya akan tercapai.

Kontrak kerja PPPK mensyaratkan kontrak kinerja. Ketika seseorang dapat mencapai tujuan, mereka harus melakukannya, tetapi mereka tidak perlu takut dipecat. Tidak mudah untuk memecat ASN. Hal ini membutuhkan prosedur dan

penilaian yang objektif. Pemerintah akan memberlakukan regulasi yang ketat tentang evaluasi PPPK.

Khusus untuk pertolongan pertama bagi guru, harus ada kriteria tambahan yang ditetapkan oleh lembaga pengembangan guru, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, untuk digunakan dalam menilai warga sekolah secara objektif. Jika penilaian guru bersifat objektif, tentu tidak bisa berhenti sampai di situ. PPPK juga mendapatkan Nomor Induk Kepegawaian (PIN) yang diberikan oleh BKN. Oleh karena itu, semua penerima manfaat, keputusan, dan pemberhentian PNS dengan kontrak kerja harus masuk dalam database ASN BKN.

C. Dampak pengangkatan PNS yang tidak kompetitif

Tidak hanya menaikkan beban anggaran dalam pemerintah namun proses perekrutan PNS masih belum melewati seleksi kompetitif tetapi akan menghasilkan aparatur pemerintah yang tidak profesional. Perlu dipertimbangkan bahwa proses pengangkatan pegawai negeri sipil di Singapura tidak hanya bertujuan untuk mengamankan calon yang baik,

tetapi juga untuk mengamankan calon pemimpin sektor publik. Oleh karena itu, setelah seleksi yang cermat, karyawan tersebut akan dipilih sebagai kandidat terbaik di antara kandidat yang buruk. Gaji dibayar sebagai bagian dari pendekatan ini. Tradisi dulu, lalu disiplin lemah, hingga kurang bersyukur.

Masalah lain dalam proses perekrutan pegawai negeri sipil di Indonesia adalah identifikasi pegawai negeri sipil yang dapat menduduki jabatan di instansi pemerintah di kota-kota besar dibandingkan dengan daerah pedesaan lain yang ditawarkan oleh Jakarta atau desa. Dampak dari mengidentifikasi kandidat yang sangat kompeten direkomendasikan oleh lembaga pemerintah di kota-kota besar daripada di daerah pedesaan.

Di Jepang, proses penunjukan berfokus pada pemantauan dan upaya untuk mendapatkan staf dengan kualifikasi yang sama. Akibatnya, Singapura lebih memilih pendekatan terpusat untuk mendapatkan calon pegawai negeri

yang memenuhi syarat, dan Singapura juga menetapkan standar tinggi untuk penerimaan PNS untuk kualitas. Diperkuat oleh karyawan yang sangat terampil memungkinkan tata kelola yang tinggi. Berbeda dengan Thailand dan Korea Selatan, di Indonesia, calon dengan perlengkapan yang tepat tidak otomatis terpilih pada tahap pencalonan seleksi PNS terpusat. Meski peraturan kepegawaian mengatur secara ketat persyaratan PNS, proses pengangkatannya bertentangan dengan kepentingan kelompok dan pemerintah, sehingga memaksa pemerintah untuk mengemas pegawai yang belum berpengalaman.

IV. KESIMPULAN

Perekrutan guru/PNS sudah digantikan dengan jalur Pegawai Pemerintah Pada Perjanjian Kerja (PPPK). Dampak dari kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tersebut memicu adanya pro-kontra, mengingat kebijakan ini muncul di tengah banyaknya guru honorer yang ingin diangkat menjadi PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Debora, Yantina. (2021). *Update PPPK 2021: Soal formasi guru agama hingga system kontrak*. Diakses pada Mei 2021 dari <https://tirto.id/update-pppk-2021-soal-formasi-guru-agama-hingga-sistem-kontrak-f8W5>.
- Handoyo, Handoyo. (2021). *Pemerintah Hentikan Penerimaan CPNS formasi guru mulai 2021, ini alasannya*. Diakses pada Mei 2021 dari <https://nasional.kontan.co.id/news/pemerintah-hentikan-penerimaan-cpns-formasi-guru-mulai-2021-ini-alasannya>.
- Hidayat & Asriyantini. (2020). Analisis Pola Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(2), 60–70.
- Idris, Muhammad. (2021). *Alasan Pemerintah Hentikan Penerimaan CPNS Formasi Guru*. Diakses pada Mei 2021 dari <https://money.kompas.com/read/2021/01/03/141735026/alasan-pemerintah-hentikan-penerimaan-cpns-formasi-guru?page=all>.
- Masruri, Ahmad. (2020). Realitas Guru Honorer Zaman Now. *OSF Preprints*. 1-13.
- Ramadhani, Dwi Aryanti & Joesoef, Iwan Erar. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, 7 (1), 1-26.
- Rindarti, Eni. (2018). Evaluasi Implementasi Kebijakan Penataan dan Pemerataan Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) SMA Negeri di DKI Jakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9 (2), 143.
- Subkhan, Edi. (2021). *Kebijakan PPPK Guru, Tepatkah?*. Diakses pada Mei 2021 dari <https://news.detik.com/kolom/d-5351782/kebijakan-pppk-guru-tepatkah>.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sunandar, Asep. (2017). Sistem Rekrutmen Dan Manajerial Kompetensi Guru Honorer. *Journal of Education Sciences*. 36-54.