



ANALISIS DAMPAK PENETAPAN KUOTA PPPK GURU DI KOTA SEMARANG YANG TERBATAS TERHADAP BANYAKNYA PENDAFTAR

Widya Dwi Wahyuningtyas¹, Sofia Ayut Lutfiana²

^{1,2}Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: widyaawdw28@students.unnes.ac.id

Abstrak

Penetapan kuota Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja guru, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah mengatur penyusunan kebutuhan jabatan PPPK. Proses pengadaan mempertimbangkan prioritas pendaftar dan melibatkan beberapa tahapan. Keterbatasan kuota PPPK mengakibatkan persaingan yang sangat ketat. Untuk mengatasinya, diperlukan peningkatan kuota, efisiensi seleksi, dan alternatif bagi calon guru. Tahapan ini diharapkan dapat mengurangi dampak keterbatasan kuota pada jumlah pendaftar PPPK guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan socio legal, dimana menjawab berbagai persoalan hukum, melalui pendekatan teoretik dan metodologis interdisiplin, utamanya tentang ilmu sosial-humaniora. Subyek penelitian ini peserta seleksi PPPK dan juga pemerintah. Data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur dan wawancara. Penelitian ini memberikan pemahaman bahwa perlu adanya evaluasi dari pemerintah mengenai proses penetapan kuota bagi seleksi PPPK guru. Hasil dari penelitian ini adalah adanya keterbatasan kuota PPPK Guru yang berdampak pada para pendaftar. Penelitian ini memberikan beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan untuk mengatasi dampak dari keterbatasan kuota PPPK guru.

Kata kunci : PPPK, Kuota terbatas, Dampak

Abstract

Determination of the quota for Government Employees with Teacher Employment Agreements, Law Number 20 of 2023 and Government Regulations regulate the preparation of PPPK position requirements. The procurement process considers the priority of applicants and involves several stages. The limited PPPK quota results in fierce competition. To overcome this, an increase in the quota, selection efficiency, and alternatives for prospective teachers are needed. These stages are expected to reduce the impact of quota limitations on the number of PPPK teacher applicants. This research uses a socio-legal approach, which answers various legal issues, through an interdisciplinary theoretical and methodological approach, mainly about the social-humanities sciences. The subjects of this research are PPPK selection participants and the government. Secondary data were collected through literature studies and interviews. This research provides an understanding that there needs to be an evaluation from the government regarding the process of determining quotas for PPPK teacher selection. The result of this research is that there is a limited PPPK Teacher quota that has an impact on the applicants. This research provides some strategic steps that can be taken to overcome the impact of the limited PPPK teacher quota.



Keywords: PPPK; Limited quota; Impact

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan adalah salah satu faktor penunjang kemajuan suatu negara. Pendidikan adalah tonggak awal dari kemajuan bangsa. Dalam membangun negara dibutuhkan manusia yang memiliki pemikiran terbuka dan juga mau menerima pendapat dari manapun. Dengan adanya pendidikan yang baik pula negara dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting, apalagi jika sumber daya yang dimiliki memiliki kualitas yang tinggi. Karena untuk membangun sebuah negara maju bukan hanya dibutuhkan manusia yang memiliki keterampilan berbicara saja, melainkan memiliki pemikiran yang luas dan akan dibawa kemana negara ini nantinya, artinya memiliki tujuan yang jelas. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu penunjang untuk mewujudkan SDM yang berkualitas yaitu dari tenaga pendidik atau yang bisa disebut guru.

Guru adalah pendorong utama yang memegang peran penting dalam perkembangan pengetahuan dan pertumbuhan kognitif anak-anak (Manizar, E. (2015). Peran guru sebagai motivator dalam belajar. Namun, dalam hal kesejahteraan, guru masih tertinggal. Pemerintah telah mengambil langkah-langkah untuk menyamakan hak guru yang telah melayani di dunia pendidikan selama bertahun-tahun. Salah satu kebijakan yang diterapkan adalah memberikan kesetaraan kepada semua guru honorer dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Pemerintah memulai kebijakan ini sejak tahun 2021 melalui pendekatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk memastikan bahwa hak-hak yang sama diberikan kepada semua guru honorer di Indonesia¹.

PPPK atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang menjadi pegawai pemerintah di Indonesia dan terikat dengan perjanjian kerja². PPPK guru adalah pegawai pemerintah kontrak di bidang pendidikan yaitu dikhususkan untuk tenaga pendidik. Walaupun menjadi pegawai pemerintah yang terikat dengan perjanjian kerja, tetapi PPPK tetap memiliki ketetapan hukum yang kuat. PPPK diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara atau UU ASN.

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), proses pengangkatan Pegawai Tidak Tetap yang sebelumnya diatur dalam UU Kepegawaian telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku. Oleh karena itu, pengangkatan guru sekarang tidak melalui CPNS melainkan PPPK³.

Menurut ketentuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pelaksanaan pengangkatan Pegawai Non-PNS saat ini dapat direalisasikan melalui mekanisme Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

¹ Ete, D. (2023). EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP SELEKSI PPPK DI KOTA AMBON. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(2), 218-229.

² Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (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.

³ Peraturan.bpk.go.id, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, sumber: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023> diakses pada 8 November 2023



Penting untuk dicatat bahwa PPPK yang diatur dalam UU ASN bukanlah sebuah bentuk baru dari status tenaga honorer. Sebaliknya, PPPK merupakan suatu pola kepegawaian yang secara khusus diakui dan diatur oleh undang-undang, menghadirkan landasan hukum yang jelas untuk pengangkatan pegawai non-PNS dengan kontrak kerja tertentu. Dengan demikian, kehadiran PPPK memberikan alternatif legal dan struktural dalam memperkuat tenaga kerja di sektor publik, menjauhkan diri dari paradigma tenaga honorer yang sebelumnya tidak memiliki dasar hukum yang terdefinisi dengan baik. Untuk menjadi PPPK, persyaratan masuknya sangat jelas, mirip dengan proses pengangkatan CPNS, yaitu melalui pengusulan dan penetapan formasi. Selain itu, kinerja PPPK juga diukur, dan mereka menerima remunerasi, tunjangan sosial, serta kesejahteraan yang serupa dengan PNS⁴.

Perbedaan utama antara PPPK dan PNS terletak pada fakta bahwa PPPK tidak memiliki hak pensiun, sehingga para pegawai PPPK tidak dapat menikmati manfaat pensiun seperti rekan-rekan PNS mereka. Oleh karena itu, setiap instansi yang bermaksud untuk merekrut PPPK harus mengajukan usulan yang komprehensif, mencakup kebutuhan dan formasi yang diperlukan, sekaligus menjelaskan kualifikasi yang dibutuhkan. Prosedur penerimaan PPPK juga melibatkan serangkaian tes yang harus diikuti oleh calon PPPK sebagai salah satu tahap dalam proses seleksi mereka. Tentu saja, kuota untuk penerimaan PPPK setiap tahunnya tidak bersifat tetap dan dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan tertentu. Dengan demikian, instansi yang berwenang harus tetap memantau dinamika kebutuhan organisasi serta perubahan kebijakan yang mungkin memengaruhi alokasi kuota untuk penerimaan PPPK.

Kuota PPPK sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah banyaknya pendaftar. Dapat dikatakan terbatas juga karena banyaknya lulusan sarjana pendidikan di Indonesia setiap tahunnya yang sangat banyak dibanding dengan jumlah kuota dari seleksi PPPK. Para fresh graduate sendiri selalu ingin mendapatkan haknya dan mencoba kesempatan untuk mendaftar menjadi PPPK dimana setiap tahunnya proses pendaftaran atau proses seleksi PPPK ini selalu ada. Sekarang ini bagi guru tidak dibuka lowongan untuk menjadi CPNS melainkan PPPK. Oleh sebab itu, orang-orang lulusan sarjana baik yang masih fresh graduate maupun yang sudah berumur berlomba-lomba untuk mendaftar PPPK karena guru honorer setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang baru disahkan pada bulan oktober 2023 ini instansi terkait tidak akan membuka pendaftaran atau menerima lagi guru honorer.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dengan menimbang beberapa alasan. Pertama, proses pengangkatan guru sekarang ini yang tidak lagi melalui CPNS melainkan proses seleksi PPPK. Kedua, ketidakseimbangan antara banyaknya pendaftar PPPK dengan kuota PPPK yang terbatas. Ketiga, dampak yang ditimbulkan dari terbatasnya kuota PPPK ini sangat berpengaruh terhadap pendaftar. Berdasarkan realitas tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah : 1) Bagaimana proses penetapan kuota PPPK guru di kota Semarang?

⁴ Pujiraharjo, H. S. (2015). PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK). *Civil Service Journal*, 9(2 November).



2) Bagaimana dampak keterbatasan kuota PPPK guru terhadap jumlah pendaftar yang sangat besar dalam proses seleksi?

METODE PENELITIAN

Studi ini merupakan penelitian kualitatif⁵. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan cara, langkah, dan prosedur yang lebih melibatkan data dan informasi yang diperoleh melalui responden sebagai subjek yang dapat mencurahkan jawaban dan perasaannya sendiri untuk mendapatkan gambaran umum yang holistik mengenai suatu hal yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pendekatan socio legal⁶, pendekatan socio legal adalah menjawab dan menjelaskan berbagai persoalan hukum, dengan pendekatan teoretik dan metodologis yang interdisiplin, utamanya berkelindan dengan ilmu sosial-humaniora. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang. Subyek dalam penelitian ini adalah peserta seleksi PPPK dan juga pemerintah. Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui wawancara oleh bidang terkait dari pihak pegawai BKPP. Data sekunder dikumpulkan melalui studi literatur dan dianalisis data secara kualitatif.⁷

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Penetapan Kuota PPPK Guru di Kota Semarang

Proses penetapan kuota kebutuhan PPPK guru sendiri tercantum dalam pasal 32 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 diatur dalam Peraturan Pemerintah sesuai yang tertulis dalam pasal 33 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023. Pengadaan PPPK diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 14 Tahun 2023. Peraturan Menteri PAN-RB No 14 Tahun 2023 merupakan peraturan yang disahkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi mengenai Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk jabatan fungsional dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya⁸. Sesuai dengan pasal 5 Peraturan Menteri PAN-RB No 14 tahun 2023 pengadaan PPPK dilakukan secara nasional berdasarkan perencanaan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK.⁹ Kebutuhan tersebut disusun oleh instansi pemerintah

⁵ Serupa.id, Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Karakteristik, dan Jenis, sumber: <https://serupa.id/metode-penelitian-kualitatif/> diakses pada 12 November 2023

⁶ Law.ui.ac.id, Socio-Legal Studieh (Hukum dan Masyarakat, sumber: <https://law.ui.ac.id/hukum-dan-masyarakat/> diakses pada 12 November 2023

⁷ Serupa.id, Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Karakteristik, dan Jenis, sumber: <https://serupa.id/metode-penelitian-kualitatif/> diakses pada 12 November 2023

⁸ Peraturan.bpk.go.id, Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsionalis, Sumber: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/266070/permen-panrb-no-14-tahun-2023> diakses pada tanggal 13 Nov 2023

⁹ Peraturan.bpk.go.id, Peraturan Menteri PAN-RB No 14 tahun 2023 Tentang Pengadaan PPPK, sumber: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/266070/permen-panrb-no-14-tahun-2023> diakses pada 8 November 2023



berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 tahun yang diperinci per 1 tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Perencanaan kebutuhan PPPK ditetapkan sesuai dengan keputusan menteri di setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang keuangan dan pertimbangan teknis kepala BKN. Adapun tahapan pengadaan PPPK yang dilakukan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PPPK atau yang selanjutnya disingkat PANSELNAS tercantum dalam pasal 11 Peraturan Menteri PAN-RB No 14 tahun 2023.

Melalui Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) dan juga melalui Peraturan Menteri PAN-RB No 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diharapkan proses seleksi PPPK dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah meyakini bahwa pelaksanaan seleksi terbuka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah langkah yang penting dalam upaya memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan menyelesaikan masalah guru honorer. Penting untuk memastikan bahwa proses ini dilaksanakan dengan mekanisme yang tepat, sehingga pemenuhan kebutuhan guru tidak hanya mencakup aspek status kepegawaian, tetapi juga melibatkan peningkatan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan bidangnya (Arifa, 2020: 14).¹⁰

Dalam penyusunan kebutuhan jabatan PPPK dilakukan berdasarkan analisis jabatan dan juga analisis beban kerja. Analisis jabatan dan analisis beban kerja adalah dua konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan, dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Pengertian analisis beban kerja di sisi lain merupakan pendekatan manajemen yang secara sistematis mengumpulkan informasi tentang efektivitas dan efisiensi kerja suatu organisasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Analisis jabatan berperan dalam mengatur tugas dan kewajiban, sedangkan analisis beban kerja menjamin penyebaran tugas secara adil dan efektif di seluruh organisasi, menghindari beban kerja yang tidak proporsional pada individu atau tim tertentu. Keduanya memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Analisis jabatan dan Analisis beban kerja memiliki peran penting dalam proses perencanaan penetapan kebutuhan jabatan PPPK. Jadi, dari pihak daerah hanya mengajukan formasi kebutuhan daerahnya dan dari pusat atau kementerian terkait menyetujui atau bahkan mengurangi kuota yang diajukan tersebut karena kementerian terkaitlah yang menganalisis jabatan dan juga beban kerja dengan mempertimbangkan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN. Dalam proses analisis ini pula terdapat pelamar prioritas bagi pendaftar baik dari segi umur, penilaian tahun lalu apabila mengikuti PPPK tahun lalu tetapi masih belum diterima.

¹⁰ Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 12(1), 85-105.



Regulasi pelamar prioritas bagi pendaftar ini memiliki tujuan yang baik, meskipun disisi lain banyak hak fresh graduate yang harus menerima keputusan penilaian ini.¹¹ Terdapat tiga kategori pelamar prioritas yang tercantum dalam Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor 349/P/2022 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Seleksi Calon PPPK untuk jabatan fungsional Guru pada Instansi Daerah.¹²

A. Pelamar prioritas I

Pelamar prioritas I merupakan peserta yang telah mengikuti seleksi PPPK untuk jabatan guru ditahun sebelumnya dan telah memenuhi nilai ambang batas yang dilakukan berdasarkan urutan sebagai berikut:

- i. Tenaga Honorer eks Kategori II (THK-II) yang memenuhi Nilai Ambang Batas pada seleksi PPPK untuk jabatan fungsional guru ditahun sebelumnya
- ii. Guru non-ASN yang memenuhi nilai ambang batas pada seleksi PPPK untuk jabatan fungsional guru ditahun sebelumnya
- iii. Lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang memenuhi Nilai Ambang Batas pada seleksi PPPK untuk jabatan fungsional guru Tahun ditahun sebelumnya
- iv. Guru swasta yang memenuhi nilai ambang batas pada seleksi PPPK untuk jabatan fungsional guru ditahun sebelumnya

B. Pelamar Prioritas II

Pelamar prioritas II merupakan THK-II yang tidak termasuk dalam THK-II pada kategori pelamar prioritas I termasuk pelamar yang usianya sudah hampir mendekati masa purna tugas.

C. Pelamar Prioritas III

Pelamar prioritas III merupakan guru non-ASN yang tidak termasuk dalam guru non-ASN kategori pelamar prioritas I di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan memiliki keaktifan mengajar minimal tiga tahun atau setara dengan enam semester pada Dapodik.

Terdapat satu kategori lagi yaitu kategori pelamar umum yang terdiri dari lulusan PPG yang terdaftar pada database kelulusan Pendidikan Profesi Guru di Kemendikbud Ristek dan juga pelamar yang terdaftar di Dapodik. Selain analisis jabatan dan juga analisis beban kerja, terdapat beberapa tahapan pengadaan PPPK yang harus dilakukan sesuai dengan yang sudah tercantum di dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Tahapan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Pasal 11 Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 14 Tahun 2023 mengatur Tentang Tahapan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

¹¹ Indonesiabaik.id, Siapa Saja Prioritas Pelamar Seleksi PPPK Guru 2022?, sumber: <https://indonesiabaik.id/infografis/siapa-saja-prioritas-pelamar-seleksi-pppk-guru-2022> diakses pada tanggal 12 November 2023

¹² Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor 349/P/2022 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Seleksi Calon PPPK untuk jabatan fungsional Guru pada Instansi Daerah, sumber: https://jdih.kemdikbud.go.id/detail_peraturan?main=3196 diakses pada tanggal 8 November 2023



(PPPK) yang dilakukan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PPPK yang selanjutnya disingkat PANSELNAS.¹³ Adapun tahapan pengadaan PPPK meliputi :

1. **Perencanaan** : Tahap perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) melibatkan beberapa langkah kunci, termasuk penyusunan rencana pengadaan yang mencakup penetapan kebutuhan, sumber daya, dan jadwal pelaksanaan.
2. **Pengumuman lowongan** : Penerbitan pengumuman lowongan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan tahap krusial dalam proses rekrutmen yang memastikan informasi yang jelas dan terbuka bagi calon pelamar. Tahap ini meliputi penerbitan pengumuman lowongan PPPK melalui media massa atau situs resmi instansi terkait.
3. **Pelamaran** : Pendaftaran dan pengiriman berkas lamaran oleh calon PPPK. Calon pelamar diharapkan mengisi formulir pendaftaran secara lengkap dan akurat. Formulir ini mencakup informasi pribadi, pendidikan, pengalaman kerja, serta lampiran-lampiran yang mendukung, seperti sertifikat pendidikan, transkrip nilai, dan dokumen-dokumen lain yang mungkin diminta.
4. **Seleksi** : Tahap seleksi ini meliputi tahapan pendaftaran yang juga melibatkan pembayaran biaya administrasi, jika diperlukan oleh instansi, sebagai bagian dari proses verifikasi dan seleksi. Biaya ini sering kali dimanfaatkan untuk menutupi berbagai pengeluaran terkait administrasi, pengujian, atau wawancara selama proses seleksi.
5. **Pengumuman hasil seleksi** : Pengumuman hasil seleksi ini disampaikan secara transparan melalui media massa utama dan situs resmi instansi. Berita gembira ini diumumkan dalam berbagai bentuk, mulai dari publikasi di surat kabar lokal, penyiaran melalui radio, hingga rilis berita di televisi. Tujuannya adalah memastikan bahwa informasi mencapai calon pelamar dan masyarakat umum dengan cepat dan merata. Proses pengumuman ini juga dapat menyertakan informasi tambahan seperti jadwal tahap selanjutnya, prosedur penerimaan, dan pengumuman jadwal pelatihan atau orientasi bagi calon PPPK yang berhasil. Ini memberikan gambaran menyeluruh tentang langkah-langkah yang akan diambil setelah hasil seleksi diumumkan.
6. **Pengangkatan menjadi PPPK** : Tahap pengangkatan menjadi PPPK meliputi penetapan calon PPPK yang dinyatakan lulus seleksi dan melakukan pengangkatan menjadi PPPK.

Penetapan penerimaan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa ASN yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Adapun hak dari PPPK terdapat dalam

¹³ Peraturan.bpk.go.id, Peraturan Menteri PAN-RB No 14 tahun 2023 Tentang Pengadaan PPPK, sumber: <https://peraturan.bpk.go.id/Details/266070/permen-panrb-no-14-tahun-2023> diakses pada 8 November 2023)



pasal 21 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 antara lain, pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau non materiel. Adapun Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN terdiri atas: penghasilan, penghargaan yang bersifat motivasi, tunjangan dan fasilitas, serta jaminan sosial. Selain hak, pegawai ASN memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan yaitu, (I) Patuh pada Pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah. (II) Taat pada ketentuan perundang-undangan. (III) Menjalankan nilai dasar ASN, kode etik, dan juga kode perilaku ASN. (IV) Menjaga kenetralan. (V) Siap dan bersedia ditempatkan dimanapun di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan juga harus mau menjadi perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar wilayah Indonesia. Kewajiban ASN sendiri sudah tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara tepatnya dalam Pasal 24 Ayat (1). Apabila ditemukan pelanggaran perbuatan yang dilakukan oleh ASN maka akan dikenakan pelanggaran disiplin dan diberikan hukuman disiplin. Untuk hak dan kewajiban ASN lebih lanjut diatur dalam peraturan pemerintah. Dengan adanya aturan mengenai hak dan kewajiban diharapkan dapat dipatuhi dan dijalankan dengan baik agar tercipta ASN yang berkualitas.

Untuk mencetak Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas, proses tersebut memerlukan penetapan kuota Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang dilakukan secara baik dan teratur oleh pemerintah. Terdapat banyak individu di luar sana yang memiliki prestasi yang luar biasa, namun dalam persaingan seleksi, mereka seringkali dikalahkan oleh faktor-faktor seperti usia, partisipasi sebelumnya dalam seleksi PPPK tahun sebelumnya, dan keberadaan guru honorer atau mereka yang memiliki pengalaman dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan dan analisis lebih lanjut terkait proses penetapan kuota PPPK ke depannya agar dapat menghasilkan ASN yang berkualitas.

Proses penetapan kuota PPPK seharusnya melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan sektor-sektor tertentu dalam pemerintahan. Langkah-langkah yang sebaiknya diambil melibatkan kajian tentang jumlah guru atau tenaga pendidik yang dibutuhkan dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, pertimbangan perlu diberikan kepada kebijakan pengurangan guru honorer dan pemenuhan kekosongan jabatan. Aspek-aspek seperti distribusi geografis, tingkat pendidikan, dan spesialisasi bidang juga seharusnya dipertimbangkan dalam penetapan kuota. Proses ini harus transparan, melibatkan stakeholder terkait, dan mempertimbangkan masukan dari berbagai pihak, termasuk organisasi pendidikan, masyarakat, dan pakar dalam bidang pendidikan. Penting juga untuk memperhatikan keberlanjutan dan perubahan kebutuhan masyarakat serta perkembangan dalam sistem pendidikan. Dengan demikian, proses penetapan kuota PPPK dapat menciptakan kebijakan yang responsif dan relevan dengan dinamika kebutuhan sumber daya manusia di sektor pendidikan dan sektor-sektor lainnya.

2. Dampak Keterbatasan Kuota PPPK Guru Terhadap Jumlah Pendaftar Yang Sangat Besar Dalam Proses Seleksi



Dampak keterbatasan kuota PPPK guru terhadap pendaftar yang sangat besar dalam proses seleksi sangat berpengaruh sekali terhadap psikis dan mental dari para pendaftar. Hal ini mengakibatkan persaingan yang ketat untuk memperebutkan posisi jabatan PPPK guru.¹⁴ Dalam proses seleksi dan pengangkatan guru melalui PPPK, keterbatasan kuota yang ada dapat berdampak pada jumlah pendaftar yang sangat besar. Sehingga hal ini dapat menyebabkan persaingan yang ketat dan mempersulit peluang bagi para calon guru untuk diterima. Kebijakan PPPK telah mengalami beberapa kelebihan dan kekurangan. Salah satu kekurangan dari PPPK adalah terbatasnya kuota yang tersedia. Hal ini dapat menyebabkan banyaknya calon guru yang tidak dapat diterima meskipun telah memenuhi syarat.¹⁵ Padahal Panitia Seleksi Nasional (Panselnas), yang tergabung dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB), serta Badan Kepegawaian Negara (BKN), bersinergi dan berkoordinasi untuk mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada jabatan fungsional guru di instansi daerah tetapi masih saja terdapat keterbatasan kuota PPPK guru yang berdampak bagi mental para peserta seleksi.¹⁶

Adanya keterbatasan dalam alokasi kuota Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi guru tentu saja berpotensi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan jumlah pendaftar dalam rangka proses seleksi dan pengangkatan guru. Kendala ini tidak hanya menciptakan kompetisi yang lebih ketat di antara para calon guru, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam manajemen serta evaluasi selektif terhadap kualitas dan kecukupan tenaga pendidik yang akan diterima, memerlukan pertimbangan lebih mendalam dan strategis dari pihak terkait untuk memastikan tercapainya tujuan pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas. Adapun dampak-dampak tersebut dapat mencakup hal-hal berikut:

1. **Kompetisi yang Ketat:** Keterbatasan kuota PPPK guru membuat persaingan di antara para calon guru sangat ketat. Jumlah pendaftar yang jauh lebih besar daripada jumlah kuota yang tersedia dapat membuat sulit bagi banyak calon guru untuk berhasil dalam seleksi.
2. **Penundaan Pengangkatan:** Keterbatasan kuota dapat mengakibatkan penundaan pengangkatan guru baru. Hal ini dikarenakan banyak calon guru yang tidak lulus seleksi mungkin harus menunggu lebih lama sebelum mereka

¹⁴ Tribunnews.com, Jumlah Pendaftar PPPK Guru 2023 capai 338.349, padahal Kuotanya 296.059, sumber: <https://www.tribunnews.com/pendidikan/2023/10/04/jumlah-pendaftar-pppk-guru-2023-capai-338349-padahal-kuotanya-296064> diakses pada 8 November 2023

¹⁵ Pendaftaran.net, Kelebihan Kekurangan PPPK & Dampaknya Bagi Pelamar CPNS 2023-2024, sumber: <https://www.pendaftaran.net/2021/06/kelebihan-kekurangan-pppk-dampaknya.html> diakses pada 8 November 2023

¹⁶ Gurudikdas.kemdikbud.go.id, Guna Mendapatkan ASN PPPK yang Lebih Banyak, Panselnas Melakukan Optimalisasi Pemenuhan Kuota Formasi yang Belum Terisi dan Akan Umumkan Hasil Seleksi pada Pertengahan Februari 2023, sumber: <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/guna-mendapatkan-asn-pppk-yang-lebih-banyak,-panselnas-melakukan-optimalisasi-pemenuhan-kuota-formas> diakses pada 12 November 2023



- benar-benar diangkat menjadi pegawai pemerintah, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi stabilitas kebutuhan pendidikan di daerah tersebut.
3. **Kecewa Calon Guru:** Calon guru yang sangat berminat untuk menjadi pegawai pemerintah dan memiliki kualifikasi yang baik mungkin akan merasa kecewa jika mereka tidak berhasil masuk dalam kuota yang tersedia. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan semangat mereka untuk terus berkarir di bidang pendidikan.
 4. **Potensi Kualitas Guru:** Keterbatasan kuota dapat mempengaruhi potensi kualitas guru yang diangkat. Mungkin ada calon guru berkualitas tinggi yang tidak dapat diterima karena kuota terbatas, sementara beberapa calon guru yang mungkin memiliki kualifikasi yang kurang mungkin diterima karena kuota yang ada harus terpenuhi.
 5. **Tantangan di Daerah Terpencil:** Di daerah terpencil atau pedesaan, keterbatasan kuota PPPK guru dapat menyulitkan pemenuhan kebutuhan guru. Beberapa daerah mungkin kesulitan menarik guru yang berkualitas karena kuota yang sangat terbatas.

Keterbatasan kuota dalam program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk guru telah menimbulkan dampak signifikan pada proses seleksi dengan jumlah pendaftar yang melampaui kuota yang tersedia. Kondisi ini menciptakan persaingan yang sangat ketat di antara para calon pendaftar, menyulitkan proses seleksi karena harus memilih dari jumlah kandidat yang sangat besar. Dalam situasi ini, kesulitan dalam menilai dan memilih calon yang paling berkualifikasi menjadi masalah utama. Keterbatasan kuota juga berpotensi mengecilkan peluang bagi calon berkualitas untuk diterima, mempengaruhi kemampuan untuk mendapatkan guru-guru terbaik dalam program PPPK. Untuk mengatasinya, diperlukan upaya dalam meningkatkan kapasitas atau kuota yang tersedia, meningkatkan efisiensi proses seleksi, dan menegakkan transparansi serta akuntabilitas agar proses seleksi menjadi lebih adil dan terstruktur. Meskipun tantangan ini besar, langkah-langkah strategis dapat membantu mengurangi dampak keterbatasan kuota pada jumlah pendaftar yang sangat besar dalam proses seleksi PPPK guru.

Untuk mengatasi dampak yang muncul akibat keterbatasan kuota Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi guru, diperlukan pelaksanaan sejumlah langkah strategis yang mencakup peningkatan kuota secara keseluruhan, optimalisasi transparansi dan efisiensi dalam tahapan seleksi, dan penyediaan opsi alternatif bagi calon guru yang tidak berhasil diterima dalam kuota PPPK. Dengan demikian, langkah-langkah tersebut dapat membantu menciptakan suatu lingkungan yang lebih inklusif dan memberikan peluang lebih luas bagi para calon guru untuk berkontribusi dalam sektor pendidikan, sekaligus menanggulangi kendala yang muncul akibat batasan kuota yang ada. Berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Peningkatan Kuota yang Sesuai:

Pemerintah dapat mempertimbangkan untuk meninjau dan meningkatkan kuota PPPK guru sesuai dengan kebutuhan pendidikan di berbagai daerah. Ini dapat memberikan peluang lebih besar bagi calon guru berkualifikasi untuk diterima.



2. Transparansi dan Efisiensi Seleksi:

- a. Penyediaan Informasi yang Jelas: Meningkatkan transparansi dengan menyediakan informasi yang jelas terkait kriteria seleksi, prosedur, dan evaluasi.
- b. Proses Seleksi yang Efisien: Memastikan proses seleksi berjalan dengan efisien, mengurangi birokrasi yang tidak perlu, dan meminimalkan potensi kebijakan subjektif.

3. Alternatif atau Jalur Lain:

- a. Program Kontrak atau Sementara: Menyediakan program kontrak atau sementara bagi calon guru yang tidak dapat diterima dalam kuota PPPK, sehingga mereka tetap dapat berkontribusi pada sistem pendidikan.
- b. Kerja Sama dengan Lembaga Swasta: Membuka peluang kerja sama dengan lembaga pendidikan swasta untuk menyalurkan calon guru yang tidak masuk dalam kuota PPPK. Ini dapat membantu memaksimalkan potensi sumber daya manusia di sektor pendidikan.

4. Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan:

- a. Program Pendidikan Tambahan: Menyediakan program pendidikan tambahan atau pelatihan bagi calon guru yang belum memenuhi kriteria PPPK agar dapat meningkatkan kualifikasi mereka.
- b. Bimbingan Karir: Memberikan bimbingan karir kepada calon guru untuk membantu mereka memahami opsi dan jalur karir yang tersedia.

5. Monitoring dan Evaluasi Sistem:

- a. Pemantauan Rutin: Melakukan pemantauan rutin terhadap implementasi kebijakan untuk memastikan bahwa kuota yang diberikan sesuai dengan kebutuhan dan memberikan kesempatan yang adil bagi calon guru.
- b. Evaluasi Periodik: Melakukan evaluasi periodik terhadap kebijakan tersebut untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan dan menyesuaikan dengan dinamika kebutuhan pendidikan.

6. Komunikasi yang Efektif:

- a. Kampanye Informasi: Melakukan kampanye informasi untuk memberikan pemahaman yang lebih baik kepada masyarakat dan calon guru terkait perubahan kebijakan dan opsi alternatif yang tersedia.
- b. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, pemerintah dapat menciptakan sistem yang lebih inklusif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan serta memberikan peluang lebih luas bagi calon guru yang berkualifikasi.

Dengan melakukan eksplorasi mendalam terhadap berbagai saran yang telah diperbincangkan, kita mampu mengidentifikasi secara lebih rinci dan mendalam potensi-potensi nyata yang dapat menjadi pijakan dalam meningkatkan tingkat aksesibilitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pembelajaran. Harapan besar tersemat pada implementasi solusi-solusi tersebut, yaitu bahwa tindakan nyata ini tidak hanya akan memberikan dampak positif secara umum, tetapi juga akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan sektor pendidikan secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, diinginkan bahwa langkah-langkah ini akan merintis jalan menuju terciptanya sebuah lingkungan pembelajaran yang tidak hanya inklusif namun juga memperhatikan kebutuhan khusus para guru PPPK. Keseluruhan,



sinergi yang terbangun antara inovasi teknologi dan kebijakan pendidikan yang cerdas dan bijaksana diharapkan akan menjadi dasar utama dalam mendukung pertumbuhan profesionalisme serta pemberdayaan para guru di era digital yang terus berkembang ini.

Pentingnya pemahaman akan masalah ini dan kerjasama antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan para pemangku kepentingan lainnya menjadi kunci untuk menciptakan sistem rekrutmen guru yang lebih adil, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan pendidikan nasional. Semua pihak harus bersinergi dalam merancang kebijakan yang mendukung pertumbuhan profesionalisme tenaga pendidik, sambil tetap memastikan bahwa setiap calon guru berpotensi mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkontribusi dalam memajukan dunia pendidikan. Dengan demikian, kita berharap bahwa langkah-langkah perbaikan ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan, menghasilkan guru-guru yang berkualitas, dan membawa dampak positif bagi masa depan pendidikan di Indonesia.

PENUTUP

Keterbatasan kuota dalam program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi guru telah memiliki dampak yang signifikan pada proses seleksi, menciptakan kompetisi yang sangat ketat di antara calon guru. Hal ini berdampak pada penundaan pengangkatan, kekecewaan bagi calon yang tidak terpilih, serta potensi penurunan kualitas guru yang diangkat. Dalam regulasi PPPK, penetapan kuota, analisis jabatan, dan kategori prioritas pendaftar menjadi penentu penting. Meskipun sistem prioritas bagi pendaftar memiliki tujuan yang baik, seperti memberikan peluang bagi pelamar berpengalaman, namun hal ini dapat menyulitkan akses bagi para fresh graduate atau para calon baru yang ingin memulai karir mereka. Pengaturan kuota dan kebijakan seleksi juga mempengaruhi stabilitas sumber daya manusia di suatu daerah. Penyusunan kuota yang tidak memadai dalam program PPPK dapat berdampak pada kebutuhan guru di daerah-daerah terpencil dan dapat menurunkan motivasi calon guru untuk bergabung dalam sektor pendidikan. Untuk mengatasi masalah ini, langkah-langkah strategis seperti peningkatan kuota yang sesuai, peningkatan transparansi, efisiensi dalam proses seleksi, dan memberikan alternatif bagi calon guru yang tidak dapat diterima dalam kuota PPPK guru perlu diterapkan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengurangi dampak negatif dari keterbatasan kuota PPPK, memastikan tersedianya sumber daya manusia berkualitas dalam sektor pendidikan, dan merangsang pertumbuhan kesempatan kerja di sektor publik.

Pemerintah kota Semarang seharusnya mempertimbangkan untuk meningkatkan kuota PPPK sesuai dengan kebutuhan nyata di sektor pendidikan. Ini akan memungkinkan lebih banyak calon guru berkualitas diterima, mengurangi persaingan ketat, dan memenuhi kebutuhan pendidikan di daerah-daerah, terutama yang terpencil. Langkah ini akan membantu mengurangi kekecewaan calon guru yang tidak berhasil masuk dalam kuota yang terbatas. Selain itu, adanya proses seleksi yang lebih terstruktur akan mempermudah pemilihan calon guru yang paling sesuai. Pemerintah juga perlu mempertimbangkan alternatif lain bagi calon



guru yang tidak dapat diterima dalam kuota PPPK. Program kontrak atau kerja sama dengan lembaga pendidikan swasta bisa menjadi opsi bagi calon-calon berkualitas yang tidak dapat diterima melalui jalur PPPK. Melakukan perencanaan untuk meningkatkan kapasitas atau kuota secara berkala, yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual, serta menjalankan evaluasi yang teratur terhadap proses seleksi, akan membantu memastikan bahwa kuota yang tersedia sejalan dengan perkembangan permintaan dan kebutuhan. Selain itu, memberikan penghargaan, fasilitas, dan jaminan sosial yang layak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga akan menjadi faktor motivasi krusial bagi calon guru. Tindakan ini tidak hanya memastikan bahwa setiap individu merasa diakui dan dihargai atas usaha mereka, bahkan jika mereka tidak berhasil diterima dalam kuota, tetapi juga menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi bagi para pendidik yang akan berkontribusi pada kemajuan sistem pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ete, D. (2023). EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN PEMERINTAH TERHADAP SELEKSI PPPK DI KOTA AMBON. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 16(2), 218-229.
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (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.
- Peraturan.bpk.go.id, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, diakses pada 8 November 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- Pujiraharjo, H. S. (2015). PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK). *Civil Service Journal*, 9(2 November).
- Serupa.id, Metode Penelitian Kualitatif: Pengertian, Karakteristik, dan Jenis, diakses pada 12 November 2023, <https://serupa.id/metode-penelitian-kualitatif/>
- Law.ui.ac.id, Socio-Legal Studieh (Hukum dan Masyarakat, diakses pada 12 November 2023, <https://law.ui.ac.id/hukum-dan-masyarakat/>
- Peraturan.bpk.go.id, Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsionalis, diakses pada tanggal 13 Nov 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/266070/permen-panrb-no-14-tahun-2023>
- Peraturan.bpk.go.id, Peraturan Menteri PAN-RB No 14 tahun 2023 Tentang Pengadaan PPPK, diakses pada 8 November 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/266070/permen-panrb-no-14-tahun-2023>
- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 12(1), 85-105.).
- Indonesiabaik.id, Siapa Saja Prioritas Pelamar Seleksi PPPK Guru 2022?, diakses pada tanggal 12 November 2023, <https://indonesiabaik.id/infografis/siapa-saja-prioritas-pelamar-seleksi-pppk-guru-2022>
- Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor 349/P/2022 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Seleksi Calon PPPK untuk jabatan fungsional Guru pada Instansi



- Daerah, diakses pada tanggal 8 November 2023, https://jdih.kemdikbud.go.id/detail_peraturan?main=3196
- Peraturan.bpk.go.id, Peraturan Menteri PAN-RB No 14 tahun 2023 Tentang Pengadaan PPPK, diakses pada 8 November 2023, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/266070/permen-panrb-no-14-tahun-2023>
- Tribunnews.com, Jumlah Pendaftar PPPK Guru 2023 capai 338.349, padahal Kuotany 296.059, diakses pada 8 November 2023, <https://www.tribunnews.com/pendidikan/2023/10/04/jumlah-pendaftar-pppk-guru-2023-capai-338349-padahal-kuotanya-296064>
- Pendaftaran.net, Kelebihan Kekurangan PPPK & Dampaknya Bagi Pelamar CPNS 2023-2024, diakses pada 8 November 2023, <https://www.pendaftaran.net/2021/06/kelebihan-kekurangan-pppk-dampaknya.html>
- Gurudikdas.kemdikbud.go.id, Guna Mendapatkan ASN PPPK yang Lebih Banyak, Panselnas Melakukan Optimalisasi Pemenuhan Kuota Formasi yang Belum Terisi dan Akan Umumkan Hasil Seleksi pada Pertengahan Februari 2023, diakses pada 12 November 2023, <https://gurudikdas.kemdikbud.go.id/news/guna-mendapatkan-asn-pppk-yang-lebih-banyak,-panselnas-melakukan-optimalisasi-pemenuhan-kuota-formas>