



## ANALISIS PENGHENTIAN REKRUTMENT GURU PNS

Farid Setiawan<sup>1</sup>, Tri Cahyani Oktafiona<sup>2</sup>, Khoirunnisa Endah Setiawati<sup>\*3</sup>, Rofi' Muhammad Arham<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Ahmad Dahlan

---

### Article Info

#### Article history:

Published Sept 26, 2023

---

#### Keywords:

First Education  
Second Rekrutment  
Third policy

---

### ABSTRACT

Until now, the implementation of education in Indonesia cannot be separated from the problems of teacher governance, honorary teachers, and bureaucratic reform that affect the quality of education and the work climate in it. In an effort to improve the quality of public services by the State Civil Apparatus (ASN), the Ministry of Education and Culture is updating with the Ministry of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform and the Ministry of Finance to change the civil servant teacher recruitment system. Starting from the acceptance of Candidates for Civil Servants (CPNS) to Civil Servants through Cooperation Agreements (PPPK), which in practice still leaves a number of problems and pros and cons from various parties. Unresolved education problems and problems with benefits, transfers, and so on make the government have to rack its brains to bear it. PPPK is expected to reduce these problems.

---

### Corresponding Author:

Khoirunnisa Endah Setiawati,  
Universitas Ahmad Dahlan,  
Jl. Kapas No.9, Semaki, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166  
E-mail: [khoirunnisaendah07@gmail.com](mailto:khoirunnisaendah07@gmail.com)

---

### How to Cite:

Setiawan, F., Oktafiona, T.C., Setiawati, K.E., 3, & Arham, R.M. (2023). Analisis Penghentian Rekrutment Guru PNS. *Khazanah Pendidikan-Jurnal Ilmiah Kependidikan (JIK)*, 17 (2), 509-515.

---



## 1. PENDAHULUAN

Definisi rekrutmen adalah proses mencari, menyaring, dan mempekerjakan orang secara aktif untuk suatu posisi atau pekerjaan. Proses perekrutan mengacu pada seluruh prosedur, mulai dari perencanaan hingga onboarding karyawan baru menjadi bagian dari tim perusahaan. Istilah rekrutmen berkaitan dengan prosedur yang meliputi identifikasi calon kandidat, penyaringan, wawancara, pelatihan, dan penempatan. HR bertanggung jawab untuk melaksanakan rekrutmen karena pekerjaan ini bertujuan menjaring sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi.

Pegawai Negeri adalah Pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan Perundang- 2 Undang yang berlaku. Dalam pemerintahan disebut juga dengan Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-Undang.

Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dimana didalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) ada terminologi yang terbagi menjadi dua pembagian Pegawai Pemerintahan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil di definisikan yang berbunyi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Pemerintahan.

Pendaftaran sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) selalu menjadi incaran para pencari kerja. Ribuan pendaftar dari seluruh Indonesia berlomba-lomba untuk bisa memperoleh posisi sebagai ASN. Namun, Pemerintah menghentikan pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk formasi guru mulai 2021. Penghentian ini bahkan diwacanakan akan berlaku dalam jangka panjang. Perekrutan guru tak lagi melewati jalur tes yang biasa dilalui dalam penerimaan CPNS, melainkan direktur lewat jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebijakan ini akan dimulai pada penerimaan CPNS tahun 2021.

Dari hasil evaluasi perekrutan CPNS formasi guru, salah satu yang jadi catatan penting adalah banyaknya guru berstatus PNS yang meminta mutasi setelah pengangkatan. Hal inilah yang menurut pemerintah, dianggap sebagai salah satu biang keladi masalah pemerataan pendidikan hingga kini belum juga terselesaikan. Status ASN antara PNS dan PPPK memiliki perbedaan. Dalam PPPK, pegawai ASN termasuk guru terikat kontrak, sehingga guru harus menyelesaikan masa tugasnya sesuai dengan 3 kontrak dan penempatannya. PPPK dan PNS adalah sama-sama ASN, sehingga sebetulnya setara dari segi jabatan. Perbedaan kedua abdi negara itu hanya soal ada atau tidaknya fasilitas tunjangan pensiun. Peluang guru PPPK menjadi PNS jumlahnya tentu tidak akan sebanyak tahun-tahun sebelumnya. Karena BKN dan Kementerian PANRB telah menegaskan bahwa penerimaan formasi guru pada tahun depan dan seterusnya hanya akan berstatus PPPK.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kebijakan. Menurut (Sugiyono, 2001), Penelitian kebijakan (policy research) adalah suatu proses penelitian yang dilakukan pada analisis terhadap masalah-masalah sosial yang mendasar, sehingga temuannya dapat direkomendasikan kepada pembuat keputusan secara praktis, maka penelitian ini berfokus pada analisis penghentian rekrutmen guru PNS 2021.

### 3. 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) ini yang memiliki kedudukan, tugas dan tanggung jawab yang sama untuk melayani masyarakat secara memadai. Pengembangan teori kerja PPPK lebih difokuskan pada peningkatan kualitas pelayanan public yang mengarah pada peningkatan pesat dalam keterampilan dan efisiensi operasional instansi pemerintah. PNS sering difokuskan pada pengambilan keputusan dan kebijakan melalui posisi manajerial (Debora, 2021).

Berdasarkan definisi dapat diketahui bahwa PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor pegawai secara nasional dan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Selain Dari hasil evaluasi perekrutan CPNS formasi guru, salah satu yang menjadi catatan pentingnya yaitu banyaknya guru berstatus PNS yang meminta mutasi setelah pengangkatan. Hal ini menurut pemerintah, dianggap sebagai salah satu sorotan masalah pemerataan pendidikan hingga kini yang juga belum terselesaikan.

Pada peraturan presiden nomor 98 tahun 2020 tentang gaji dan tunjangan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Presiden telah mengatur bahwa besaran gaji dan tunjangan PPPK yang setara dengan PNS di Instansi pemerintahan pusat dan daerah. PPPK juga diberikan tunjangan sesuai dengan tunjangan Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pemerintah tempat PPPK bekerja yang terdiri atas tunjangan pangan, 4 tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, atau tunjangan lainnya. Yang nantinya gaji dan tunjangan PPK di Instansi pemerintah pusat dibebankan kepada APBN. Sedangkan gaji dan tunjangan PPPK di instansi pemerintah daerah dibebankan kepada APBD. Adapun teknis gaji dan tunjangan PPPK di instansi pemerintah daerah akan diatur lewat peraturan Menteri Dalam Negeri.

Dalam pasal 7 UU ASN menegaskan adanya perbedaan antara PNS dengan PPPK. Perbedaan yang dimaksud adalah sebagai berikut: pertama, PNS sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dan memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) secara nasional; Kedua, PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai PPPK oleh PPK sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan undang-undang ini. Pada pasal 22 UU ASN disebutkan bahwa PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Namun, PPPK tidak secara otomatis diangkat menjadi PNS sebagaimana dijelaskan dalam pasal 99 UU ASN sebagai berikut: Pertama, PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS; Kedua, untuk diangkat menjadi calon PNS PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara PPPK dan PNS tentang pension dan jaminan hari tua. Dengan begitu BKN masih mencoba dan menunggu aturan pemerintah atas pensiun dan jaminan hari tua ini diberlakukan (Handoyo, 2021).

Adapun keunggulan dari PPPK, yakni PPPK bukan hanya sekedar karyawan kontrak biasa. Mereka adalah aparatur sipil Negara yang memiliki pengalaman. PPPK lebih difokuskan 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 akan mendapatkan posisi yang diinginkan pada jabatan PPPK. Pada rencana rekrutment PPPK seseorang calon PPPK karir tidak perlu dimulai dari bawah dan 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 5 syarat mampu mengikuti seleksi PPPK agar dapat menduduki posisi sesuai dengan kebutuhan di pemerintahan.

b. Konsekuensi Kebijakan Penghentian Rekrutment Guru PNS tahun 2021

Kebijakan pemerintah untuk menghentikan rekrutment guru PNS mulai tahun 2021 ini menimbulkan pro dan kontra. Penghentian ini di kabarkan berlaku dalam jangka panjang CPNS akan di ganti dengan jalur pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau PPPK. Dalam kebijakan baru ini guru yang sudah berstatus sebagai PNS tidak akan di ganggu kuat sampai pensiun. Pemerintah menjelaskan dalam waktu dekat akan membuka penerimaan guru lewat formasi sekitar 1 juta kebutuhan PPPK. Kebijakan ini dbuat untuk menghadapi persoalan yang belum bisa terselesaikan oleh pemerintah untuk guru PNS dalam rentang waktu kurang lebih 20 tahun. Realita di lapangan menyatakan bahwa guru PNS yang telah bertugas selama 4 sampai 5 tahun seringkali meminta pindah lokasi penugasan. Hal ini menjadi persoalan bagi pemerintah karena dapat menghancurkan sistem distribusi guru secara nasional dan juga dalam pemerataan pendidikan.

Penempatan PNS dalam instansi pemerintah sering menimbulkan permasalahan yang serius dimana banyak yang menjadi perhatian publik dari berbagai kalangan. Persepsi yang dikritisi ialah terjadinya ketidakefektifan mengenai komposisi dan kualifikasi pegawai di setiap unit pemerintahan. Pemetaan kebutuhan pegawai yang menyangkut jumlah/kuantitas maupun mutu/kualitas PNS tidak dilakukan secara proporsional. Kualitas pegawai yang diinginkan seharusnya sesuai dengan jenis pekerjaan atau jabatan serta persyaratan jabatan yang ada, sedangkan jumlah dan jenis pegawai yang dibutuhkan berdasarkan tingkat pendidikan atau keahliannya (Samsudin, 2006: 62).

Berakhirnya rekrutment guru oleh PNS pada tahun 2021 akan berdampak signifikan terhadap guru ayng tidak memiliki jenjang minimal untuk menjadi pegawai negeri sipil di masa depan. Mereka selalu dibayar per jam dan sering kali dibayar secara sukarela, bahkan jika gaji mereka dibawah tingkat minimum. Yangkita lohat, mereka tidak jauh berbeda dengan guru purnawaktu, tetapi mereka mengenakan seragam PNS seperti guru purnawaktu. Banyak sekali dedikasi para professor emeritus di era globalisasi ini. Kewajiban guru honorer sebenarnya 6 hampir sama saja dengan PNS. Namun penghasilan yang mereka dapati sangat berbeda. Dapat kita simpulkan bahwa guru honorer tidaklah mudah secara finansial. Hal ini terlihat 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 tetralis 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. 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.

Walaupun sempat tertunda dan masih abu-abu dalam penyebaran informasi kini pemerintah sudah berupaya semaksimal mungkin untuk melancarkan proses penghentian rekrutment guru yang berstatus PNS menjadi PPPK dengan maksud dan tujuan untuk memperhatikan profesi guru serta meminimalisir permasalahan pada guru honorer. Tak lupa, kebijakan baik yang lama maupun yang baru pasti akan tetap ada dengan yang namanya pro dan kontra dalam masyarakat terlebih pada profesi atau pihak-pihak yang berkaitan dan terdampak.

Harapan untuk kedepannya dengan adanya kebijakan PPPK atau kebijakan terbaik yang diambil oleh pemerintah dapat dijadikan sebagai solusi atau setidaknya meminimalisir permasalahan yang dialami jutaan bahkan lebih guru honorer di Indonesia sehingga mampu membentuk guru yang sejahtera dan pendidikan di Indonesia semakin berkualitas.

c. Dampak Pengangkatan PNS yang tidak Kompetitif

Dampak adalah akibat lebih jauh pada masyarakat sebagai konsekuensi adanya kebijakan yang diimplementasikan (Subarsono, 2012: 122). Dampak dapat bersifat 7 negative maupun positif. Menurut Winarno (2012 : 235-238) dampak memiliki lima dimensi, yaitu:

1. Dampak kebijakan pada masalah-masalah publik dan dampak kebijakan pada orang-orang yang terlibat. Mereka atau individu yang diharapkan dari adanya kebijakan yang harus ditentukan.
2. Dampak pada keadaan-keadaan atau kelompok-kelompok di luar sasaran atau tujuan kebijakan.
3. Dampak pada keadaan-keadaan sekarang dan keadaan yang di masa yang akan datang.
4. Biaya langsung yang dikeluarkan untuk membiayai program-program kebijakan publik.
5. Biaya tidak langsung yang ditanggung oleh masyarakat atau beberapa anggota masyarakat akibat adanya kebijakan publik.

Tidak hanya menaikkan beban anggaran dalam pemerintah namun proses perekrutan PNS masih belum melewati seleksi kompetitif tetapi akan menghasilkan aparatur pemerintah yang tidak profesional. Sebenarnya system recruitment dan seleksi PNS di Indonesia tidak berbeda jauh dengan yang diselenggarakan di beberapa Negara Asia. Masalah lain dalam proses perekrutan pegawai Negeri Sipil di Indonesia ialah 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, tahap rekrutment dilakukan secara sentralistik dengan tujuan pengendalian dan upaya untuk memperoleh PNS yang memiliki standar yang relatif sama. Demikian pula Singapura yang lebih memilih pendekatan sentralisasi dengan tujuan untuk mendapatkan calon-calon PNS yang kompeten, handal, dan berintegritas. Bahkan Singapura menetapkan standar penerimaan PNS yang tinggi karena meyakini bahwa kualitas birokrasi yang tinggi hanya akan dapat terjadi jika ditampung dengan PNS yang berkualifikasi tinggi. Sedangkan Thailand, Korea Selatan, dan Indonesia menerapkan pendekatan desentralisasi dalam tahapan rekrutment PNS. Baik Thailand dan Korea Selatan, relatif sukses dalam menjaring calon-calon PNS yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini sangat berdampak positif terhadap daya saing nasional Negara-negara tersebut.

#### 4. SIMPULAN

Perekrutan guru PNS sudah digantikan dengan jalur Pegawai Pemerintah Pada Perjanjian Kerja ( PPPK ) karena sudah melalui keputusan yang matang yang menurut pemerintah keunggulan dari PPPK, yakni PPPK bukan hanya sekedar karyawan kontrak biasa. Mereka adalah aparatur sipil Negara yang memiliki pengalaman. PPPK lebih difokuskan 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. Dampak dari kebijakan penghentian guru PNS tersebut memicu pro kontra karena mengingat kebijakan tersebut muncul di tengah banyak guru honorer yang ingin diangkat PNS , tetapi dalam hal ini

PPPK sangat memikirkan tentang guru honorer yang memiliki harapan untuk kedepannya dengan adanya kebijakan PPPK atau kebijakan terbaik yang diambil oleh pemerintah dapat dijadikan sebagai solusi atau setidaknya meminimalisir permasalahan yang dialami jutaan bahkan lebih guru honorer di Indonesia sehingga mampu membentuk guru yang sejahtera dan pendidikan di Indonesia semakin berkualitas.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Daebora, Y. (2021). *Update PPPK 2021: Soal formasi guru agama hingga system kontrak*. <https://tirto.id/update-pppk-2021-soal-formasi-guru-agama-hingga-sistemkontrak-f8W5>
- Masruri Ahmad. (2020). *Realitas Guru Honorer Zaman Now*.
- Muhammad Idris. (2021). *Alasan Pemerintah Hentikan Penerimaan CPNS Formasi Guru*. Kompas.Com. <https://amp.kompas.com/money/read/2021/01/03/141735026/alasan-pemerintahhentikan-penerimaan-cpns-formasi-guru>
- Nugroho, A. H., & Widiastuti, N. (2017). Dampak Kebijakan Moratorium Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penempatan Pegawai di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 4(2), 143–157. <https://doi.org/10.32477/jrm.v4i2.255>
- 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. <https://doi.org/10.35586/jyur.v7i1.1830>
- Rosyadi, S. (2011). Problem Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(2), 6.
- Setiawan, F., Hermawati, A. S., Nurfathonah, A. P., & Ma'ruf, H. (2022). Analisis Penghentian Rekrutmen Guru PNS. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 32(1), 69–78. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v32i1.109>
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. CV Alfa Beta.
- Mutia, R., Putri, N., Kurniawati, A., Ardiansyah, M. Z., & Setiawan, F. (2023). *Analisis Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021*. 8(2), 520–526.
- Nurlindah, Mustami, M. K., & Musdalifah. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 4(1), 40–51
- Putra, D. A., & Putra, I. R. (2020). Mengupas PPPK, Pegawai Pemerintah Gajinya Setara PNS. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/khas/mengupaspppk-pegawai-pemerintah-gajinya-setarapns-mildreport.html>

<https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/khazanah/index>