

**PENGANGKATAN GURU HONORER MENJADI GURU PEGAWAI  
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP)  
DI SD NEGERI BINJAI NGAGUNG**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**Nurhana Kristiana Wati  
NPM 2212011227**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

## ABSTRAK

### **PENGANGKATAN GURU HONORER MENJADI GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI SD NEGERI BINJAI NGAGUNG**

Oleh

**NURHANA KRISTIANA WATI**

Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran agar dapat mengembangkan potensi tentunya memerlukan guru sebagai fasilitator bahkan komponen utama dari proses pendidikan itu sendiri. Pengangkatan guru honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian dari kebijakan reformasi manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Kebijakan ini bertujuan memberikan kepastian hukum, peningkatan kesejahteraan, serta perlindungan status kepegawaian bagi guru honorer.

Permasalahan dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimanakah pelaksanaan pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung? 2) Apasajakah faktor-faktor yang menghambat pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung?. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang bersifat yuridis empiris dan yuridis normatif, dengan data primer dan data sekunder dimana masing-masing data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan lapangan. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan Pelaksanaan Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung telah berjalan sebagaimana mestinya sesuai prosedur dan menunjukkan adanya komitmen terhadap prinsip merit, transparansi, dan akuntabilitas dengan mekanisme seleksi yang ditetapkan pemerintah yaitu tahap pendaftaran, tahap seleksi administrasi, tahap seleksi kompetensi yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, serta tahap wawancara dan tahap pengolahan nilai & penetapan kelulusan. Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung yaitu keterbatasan formasi, kendala teknis dalam pelaksanaan ujian CAT, serta kurangnya pemahaman peserta terhadap sistem digital.

**Kata Kunci: Guru Honorer, PPPK, Lampung Tengah**

**ABSTRACT****APPOINTMENT OF HONORARY TEACHERS TO GOVERNMENT  
EMPLOYEE TEACHERS WITH EMPLOYMENT AGREEMENTS (PPPK)  
AT BINJAI NGAGUNG PUBLIC ELEMENTARY SCHOOL**

**By**  
**NURHANA KRISTIANA WATI**

*Education, as a conscious and planned effort to realize the learning process in order to develop potential, certainly requires teachers as facilitators and even the main component of the educational process itself. The appointment of honorary teachers as Government Employee Teachers with Work Agreements (PPPK) is part of the State Civil Apparatus management reform policy based on Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus and Government Regulation Number 49 of 2018 concerning PPPK Management. This policy aims to provide legal certainty, improve welfare, and protect the employment status of honorary teachers.*

*The problems in this thesis are: 1) How is the implementation of the appointment of Honorary Teachers to Government Employee Teachers with Work Agreements (PPPK) at Binjai Ngagung Public Elementary School? 2) What are the factors that hinder the appointment of Honorary Teachers to Government Employee Teachers with Work Agreements (PPPK) at Binjai Ngagung Public Elementary School? This study uses an empirical and normative juridical approach, with primary and secondary data where each data is obtained from library and field research. Data analysis is carried out qualitatively.*

*The results of the study show that the Implementation of the Appointment of Honorary Teachers to Become Government Employee Teachers with Work Agreements (PPPK) at Binjai Ngagung Public Elementary School has been running as it should according to procedures and shows a commitment to the principles of merit, transparency, and accountability with the selection mechanism determined by the government, namely the registration stage, the administrative selection stage, the competency selection stage consisting of technical competencies, managerial competencies, and socio-cultural competencies, as well as the interview stage and the stage of processing scores & determining graduation. Factors that Inhibit the Appointment of Honorary Teachers to Become Government Employee Teachers with Work Agreements (PPPK) at Binjai Ngagung Public Elementary School are limited formations, technical obstacles in implementing the CAT exam, and the lack of understanding of participants regarding the digital system.*

**Keywords: Honorary Teacher, PPPK, Central Lampung**

**PENGANGKATAN GURU HONORER MENJADI GURU PEGAWAI  
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP)  
DI SD NEGERI BINJAI NGAGUNG**

**Oleh**

**NURHANA KRISTIANA WATI**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

**Bagian Hukum Administrasi Negara  
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2026**

Judul Skripsi : **Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung**

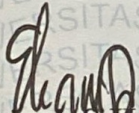
Nama Mahasiswa : **Nurhana Kristiana Wati**

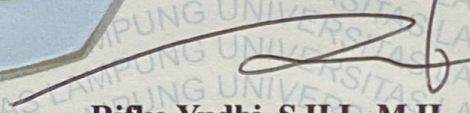
Nomor Pokok Mahasiswa : **2212011227**

Program Studi : **Hukum Administrasi Negara**

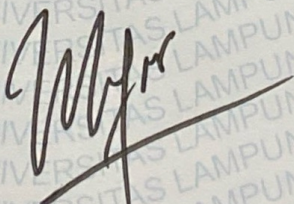
Fakultas : **Hukum**



  
**Eka Deviani, S.H., M.H.**  
NIP 197310202005012002

  
**Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.**  
NIP 198407022019031005

**2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara**

  
**Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H.**  
NIP 198403212006042001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

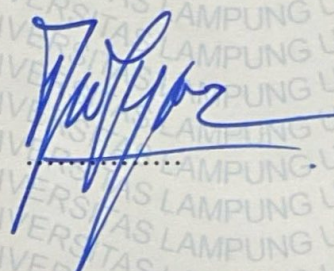
Ketua Penguji : **Eka Deviani, S.H., M.H.**



Sekretaris/Anggota : **Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.**



Penguji Utama : **Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**



Dekan Fakultas Hukum



**Dr. M. Fakhri, S.H., M.S.**  
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 April 2026**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhana Kristiana Wati  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011227  
Bagian : Hukum Administrasi Negara  
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung” benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 34d Peraturan Rektor Universitas Lampung Nomor 02 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Rektor Universitas Lampung Nomor 12 Tahun 2022 tentang Peraturan Akademik.

Bandar Lampung, 29 April 2026



1000  
METERAI  
TEMPEL  
20D13ANX298962186

Nurhana Kristiana Wati  
NPM 2212011227

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Nurhana Kristiana Wati, lahir di Magetan, Jawa Timur pada tanggal 22 September 2004. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Sugiyanto dan Ibu Tri Pena Susilowati. Penulis menyelesaikan pendidikan di Paud An-Nur pada tahun 2010, SDN Binjai Ngagung pada tahun 2016, SMP Negeri 15 Pesawaran pada tahun 2019, SMA Negeri 2 Tegineneng pada tahun 2022. Pada tahun yang sama 2022 penulis diterima sebagai mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN).

Pada tahun 2024, penulis menjadi salah satu peserta Pertukaran Mahasiswa Merdeka Batch 4 di Universitas Sebelas Maret selama satu semester. Penulis juga mengikuti kegiatan akademik Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2025 selama 40 hari di desa Tanjung Baru Timur, kecamatan Bukit Kemuning, kabupaten Lampung Utara. Penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung..

## **MOTTO**

*In The Name Of Jesus Christ*

“Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala  
rencanamu.”

(Amsal 16:3)

Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.

(Amsal 23:18)

## **PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan penyertaannya yang selalu ada disetiap proses penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dengan kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada:

### **Kedua Orang Tua Tercinta,**

Dengan penuh rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak Sugiyanto dan Ibu. Tri Pena Susilowati, terima kasih atas setiap doa yang tak pernah terputus, atas pengorbanan yang tak pernah terucap, dan atas cinta yang selalu menguatkan langkah saya. Semoga karya sederhana ini menjadi salah satu wujud bakti dan kebanggaan.

Terima kasih kepada seluruh Dosen dan Staf Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. dan Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan selama penyusunan skripsi ini. Tak lupa, saya juga mempersembahkan karya ini untuk almamater tercinta, Universitas Lampung, sebagai bentuk penghormatan dan rasa bangga telah menjadi bagian dari institusi yang telah membentuk dan membimbing saya selama ini.

## SANWACANA

*Shallom*, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Tuhan Yesus Kristus. Sebab, hanya dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul “Pangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Saya sebagai penulis telah berusaha untuk melakukan yang terbaik dan penyelesaian skripsi ini tidak dapat terlepas dari adanya kontribusi dari berbagai pihak. Atas segala bentuk dukungan, bimbingan, bantuan dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, saya sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan, kritik, dan saran dengan penuh perhatian serta meluangkan waktunya dalam membimbing penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
2. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H., selaku Pembimbing II yang juga telah memberikan bimbingan, kritik, dan saran yang berharga serta meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini;
3. Ibu Sri Sulastuti, S.H., M.Hum., selaku Pembahas I yang telah banyak memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun;
4. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H., selaku Pembahas II yang telah banyak memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun;
5. Ibu Marlia Eka Putri, A.T, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;
6. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H., selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung;

7. Bapak Dr. M. Fakhri, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Bapak Dr. Ahmad Zazili, S.H., M.H., selaku Pembimbing Akademik, yang telah membimbing penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya dosen bagian Hukum Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta dengan senang hati membina dan membuka jalan kepada penulis untuk mendalami Ilmu Hukum selama menempuh perkuliahan;
10. Seluruh karyawan yang bertugas di Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya Bagian Hukum Administrasi Negara, yang telah membantu secara teknis maupun administratif kepada penulis selama menyelesaikan studi;
11. Narasumber Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Tengah (Bapak Pujiyanto), Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah (Ibu Sugiarsih) dan SD Negeri Binjai Ngagung (Ibu Suryani dan Bapak Deni) yang telah memberikan informasi terkait skripsi penulis;
12. Kedua orang tua saya, Bapak Sugiyanto dan Ibu Tri Pena Susilowati yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi, menyemangati dan mengusahakan segala hal untuk kemajuan pendidikan anaknya, terimakasih atas segala pengorbanan yang diberikan yang belum dapat terbalaskan sampai saat ini;
13. Teruntuk seluruh keluarga besar penulis, terimakasih atas segala dukungan serta doa yang diberikan;
14. Teruntuk sahabat tersayang Rika Nabila dan Esther Zaneta Siahaan di perantauan yang sudah seperti keluarga sekaligus kakak yang selalu menemani dan mendengarkan di saat suka dan duka penulis. Terimakasih atas waktu, semangat, doa dan dukungannya. Berkah dalem menyertai kalian di setiap langkah;

15. Muhammad Aji Santoso, terimakasih atas semua dukungan, doa serta waktu yang diluangkan dalam setiap proses penulis menyelesaikan skripsi ini. Semoga Tuhan melancarkan segala urusan kita;
16. Teruntuk temanku Ghina Ikrima, terimakasih atas setiap waktu kebersamaan selama di Solo, semoga kita senantiasa diberikan kesehatan dan kesuksesan;
17. Liberty Pewytaningtyas, terimakasih telah hadir di saat akhir penulis menyelesaikan skripsi ini, membersamai hingga kita dapat bertemu kembali di waktu yang akan datang.
18. Teruntuk mbakku Daniella Yuni Prasasti, terimakasih telah menjadi sosok kakak yang hadir di kehidupan penulis, semoga kita bisa bertemu kembali di waktu yang akan datang.
19. Teruntuk keluargaku Sembagi Arutala yaitu Aldi, Tude, Hairil, Rafif, Zul, Fadrian, Mbak Ella, Brigita, Damay, Indah, Sarah, Cut, Nafsah, Rora, Risa, Reza, Dian, Rama, Sera, Liza, Syakila, Eka, Sinar, Ratu, Farah, Salsa terimakasih atas kebersamaan kita selama mengikuti PMM Batch 4 di Universitas Sebelas Maret, dari program tersebut penulis mempunyai keluarga dari sabang sampai merauke yang dipertemukan di waktu yang cukup singkat namun sangat bermakna;
20. Teruntuk teman KKN Tanjung Baru Timur, Bukit Kemuning, Lampung Utara yaitu Alfia, Lia, Marsya, Ridwan, Akbar, Aldi terimakasih atas kebersamaan serta pengalaman dalam setiap program kita untuk Masyarakat;
21. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar HIMA HAN atas dukungan dan kebersamaannya;
22. Almamaterku tercinta Fakultas Hukum Universitas Lampung;
23. Terimakasih kepada seluruh pihak yang begitu banyak sehingga tidak mungkin disebutkan satu per satu namanya di sini, atas segala bentuk bantuan, dukungan yang tak henti-hentinya, serta doa-doa restu yang tulus dan ikhlas yang telah diberikan selama seluruh proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai;

24. *Last but not least*, Teruntuk diri saya sendiri, terima kasih karena tak pernah menyerah, selalu berjuang gigih, dan yakin mampu menyelesaikan segalanya dengan baik bagaimanapun keadaannya..

Akhir kata, penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini karena keterbatasan dan pengetahuan yang penulis miliki, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya.

Bandar Lampung, April 2026  
Penulis

Nurhana Kristiana Wati  
NPM 2212011227

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>x</b>
<b>SANWACANA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Umum Tentang Pengangkatan.....	9
2.1.1 Pengertian Pengangkatan .....	9
2.1.2 Syarat-Syarat Pengangkatan .....	10
2.1.3 Sistem dan Mekanisme Pengangkatan.....	11
2.2 Kewenangan Pemerintah.....	14
2.2.1 Pengertian Kewenangan Pemerintah .....	14
2.2.2 Jenis-Jenis Kewenangan Pemerintah .....	16
2.2.3 Kewenangan Pemerintah Terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) .....	18
2.3 Tinjauan Umum Tentang Guru .....	19
2.3.1 Peran Guru .....	19
2.3.2 Kode Etik Guru .....	20
2.3.3 Pengertian Guru Honorer .....	21
2.3.4 Syarat-Syarat Pengangkatan Guru Honorer.....	23
2.4 Pengertian dan Dasar Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) .....	26
2.5 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29
2.5.1 Pengertian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29

2.5.2 Tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	30
2.5.3 Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Pendekatan Masalah.....	36
3.2 Sumber dan Jenis Data.....	36
3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	38
3.4 Analisis Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.....	39
4.2 Pelaksanaan Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung ..	41
4.3 Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung .....	53
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah .....	40
--	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam proses peningkatan sumber daya manusia pada suatu bangsa dan negara. Masalah pendidikan juga selalu dijadikan salah satu ukuran dalam mengetahui sejauhmana tingkat kemajuan suatu bangsa. Oleh sebab itu, maka pendidikan wajar menjadi perhatian serius jika ingin membangun peradaban dan kemajuan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 1 ayat (1) dan (2) yaitu ditegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional membahas tentang guru dalam beberapa aspek. Undang-Undang ini mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Selain itu, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional juga mengatur tentang hak dan kewajiban guru, termasuk perlindungan hukum, profesi, keselamatan, dan kesehatan kerja.

Guru merupakan tenaga pengajar yang pada dasarnya memiliki kompetensi dalam mendidik, mengarahkan, serta membina murid-murid yang belajar dibawah naungannya. Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen memberikan pengertian terkait dari guru itu sendiri, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan

anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru adalah elemen penting dalam sistem pendidikan di Indonesia. Mereka berperan signifikan dalam meningkatkan kecerdasan bangsa serta membentuk generasi masa depan yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran pemerintah dan elemen-elemen pendidikan terkait, termasuk guru. Sejalan dengan perkembangan zaman, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul dalam menjalankan perannya guna mencapai tujuan pendidikan nasional.<sup>1</sup>

Status kepegawaian guru terbagi menjadi dua, yaitu guru yang berstatus sebagai pegawai negeri dan guru non-pegawai negeri atau yang disebut tenaga honorer.<sup>2</sup> Terdapat perbedaan hak yang diterima oleh tenaga pendidik PNS dan honorer. Meskipun hak yang diterima berbeda, tanggung jawab yang diemban tetap setara. Perbedaan ini menciptakan kesenjangan yang cukup signifikan antara guru PNS dan tenaga honorer. Guru ASN khususnya PNS memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dengan berbagai tunjangan yang diatur oleh regulasi pemerintah, termasuk jaminan pensiun. Sebaliknya, meskipun guru PPPK juga merupakan ASN, mereka tidak mendapatkan jaminan pensiun, tetapi tetap memperoleh hak-hak seperti tunjangan dan gaji sesuai standar ASN. Sementara itu, Non-ASN, terutama GTT, menghadapi tantangan yang lebih besar karena status pekerjaan yang tidak tetap, upah yang sering kali jauh di bawah standar, serta terbatasnya akses terhadap tunjangan dan fasilitas kesejahteraan.

Perbedaan yang dapat dilihat antara Tenaga Honorer dan Aparatur Sipil Negara dapat dilihat status mereka, dimana Aparatur Sipil Negara memiliki status kepegawaian tetap sementara Tenaga Honorer bekerja hanya berdasarkan kesepakatan mereka dengan Pemerintah Daerah atau pejabat lain yang memiliki kewenangan untuk merekrut. Perbedaan berikutnya adalah dibalik peran yang terbilang penting dalam sistem pemerintahan, hak-hak dari Tenaga Honorer sudah

---

<sup>1</sup> Yenny Ika Fatmasari & Andhita Dessy Wulansari. 2023. Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*.

<sup>2</sup> Nurdin, N. 2021. Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 10–19.

tidak diatur dalam peraturan manapun. Berbeda dengan Pegawai ASN yang hak serta kewajibannya jelas diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah Daerah dalam hal ini diberikan kekuasaan secara terikat maupun tidak terikat (bebas) dalam hal penyelenggaraan pelayanan publik. Yang dimaksudkan dengan kekuasaan yang terikat adalah segala tindakan yang akan dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah tidak boleh diluar atau harus sesuai dengan aturan-aturan dasar yang mengatur, sedangkan untuk kekuasaan bebas mengartikan bahwa segala keputusan yang akan dikeluarkan diserahkan secara bebas kepada Pemerintah Daerah oleh Pemerintah Pusat yang mana dalam hal ini sebagai penerima wewenang.<sup>3</sup> Wewenang dari Pemerintah Daerah ini yaitu untuk menyelenggarakan pembangunan dalam setiap aspek, termasuk dalam hal pengangkatan Aparatur Sipil Negara maupun Tenaga Honorer dimana Guru Honorer juga termasuk didalamnya.

Peningkatan kesejahteraan ekonomi dan kesejahteraan psikologis sudah seharusnya dirasakan oleh guru honorer yang ada di daerah tertinggal, terpencil dan terdalam, apa lagi para guru honorer telah mengabdikan dalam jangka waktu yang sangat lama. Kesejahteraan psikologis, merupakan terpenuhinya kebutuhan hidup sehari-hari. Manusia baru disebut memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang baik, apabila hierarki kebutuhan hidupnya tercapai. Sedangkan, masih banyak guru yang berstatus sebagai guru honorer daerah. Kondisi guru honorer saat ini sangat memprihatinkan, mulai dari masa depan yang tidak jelas, menjalani kondisi terpuruk bertahun-tahun, mengabdikan di daerah tertinggal, sistem honorarium yang tidak menentu, terkadang menerima honorarium setelah tiga bulan menjangkau tugas bahkan tidak menentu.

Hasil observasi terhadap guru honorer di SD Negeri Binjai Ngagung Kecamatan Bekri Kabupaten Lampung Tengah, menunjukkan berbagai problem yang dilema, mulai dari masa mengabdikan yang cukup lama, diantaranya ada yang mengabdikan 19-25 tahun. Satu sisi, guru honorer daerah menerima upah Rp. 300.000,00, 250.000,00 dan Rp 200.000,000 perbulan maupun pertriwulan, akan tetapi mereka

---

<sup>3</sup> Sadjijono, 2011, Bab-Bab Hukum Administrasi, Yogyakarta, Laksbang Presindo, hlm. 59-60.

tetap bertahan dengan kondisi terpuruk bertahun-tahun, ditambah status kepegawaiannya yang belum jelas.<sup>4</sup> Setelah sekian lama mengabdikan dengan kondisi terpuruk yang menarik, masih banyak guru honorer daerah yang bertahan meskipun belum diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (DAPODIK) Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Semester 2024/2025 Genap, Kabupaten Lampung Tengah merupakan Kabupaten dengan jumlah guru terbanyak di Provinsi Lampung yang berjumlah 16.952 orang untuk seluruh tingkatan pendidikan mulai dari PAUD, TK, SD, SMP, SMA, sampai dengan SMK yang terdiri dari 5003 guru laki-laki dan 11.949 guru perempuan.<sup>5</sup>

Guru honorer memang menghadapi kenyataan yang memprihatinkan, mulai dari tingkat penghasilan yang tidak menentu, para guru honorer sama sekali tidak memperoleh tunjangan-tunjangan yang disediakan oleh pemerintah sebagaimana para guru pegawai negeri sipil (PNS), menjalani kondisi terpuruk bertahun-tahun, mengabdikan diderah dan ditambah status kepegawaiannya kurang begitu jelas. Penyebab hal tersebut terjadi adalah disebabkan jangka kontrak yang ditentukan, jika kontraknya selesai maka seorang guru honorer akan diberhentikan dari status kepegawaiannya.

Faktor yang menyebabkan kesejahteraan seorang guru honorer rendah adalah gaji yang tidak memadai, beban kerja yang tidak tinggi dimana rata-rata seorang guru mengajar 24 jam pelajaran per minggu tetapi sering kali mereka juga harus mengurus tugas administratif dan kegiatan ekstrakurikuler, kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional dimana hal ini menyebabkan banyak guru merasa tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk mengajar dengan efektif yang berujung pada kualitas pengajaran yang menurun, lingkungan kerja yang tidak kondusif juga menjadi masalah dimana banyak sekolah di daerah terpencil yang tidak memiliki fasilitas memadai.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Hasil observasi terhadap Guru honorer di SDN Binjai Ngagung Kecamatan Bekri Kabupaten Lampung Tengah pada 5 Maret 2025 pukul 10.30 WIB.

<sup>5</sup> <https://dapo.kemendikdasmen.go.id/guru/1/120000> diakses pada 14 Juli 2025 pukul 09:10 WIB.

<sup>6</sup> Fathurahman Arrozi, 2014, <https://kumparan.com/fathurrahman-arrozi/kesejahteraan-guru-di-indonesia-tantangan-dan-solusi-23YO4UQ3VRR/full> diakses pada 28 Mei 2025 pukul 20:10 WIB

Pemerintah daerah memiliki tanggung jawab penting dalam kehidupan profesional para guru. Tugas pokoknya adalah menciptakan kesejahteraan bagi seluruh tenaga pendidik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah momen penting dalam sejarah pendidikan Indonesia. Undang-undang ini merupakan tanggapan atas permintaan dan aspirasi seluruh komunitas pendidikan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mulia mereka untuk mencerdaskan generasi penerus bangsa. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 memberikan arah bagi guru dan dosen dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka memiliki hak dan penghargaan yang layak, serta memiliki akses terhadap pengembangan diri yang berkelanjutan.

Kebijakan yang dapat merubah dan meningkatkan kesejahteraan guru dengan menjamin gaji yang tetap dan memiliki jaminan Kesehatan dan sosial untuk guru honorer, kemudian melakukan pelatihan yang dapat membantu untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru honorer, juga melalui kontrak kerja dan adanya bantuan hukum agar dapat melindungi profesi guru, dari hal tersebut berarti adanya kebijakan dari pemerintah yang dapat membantu untuk mempermudah akses penerimaan guru honorer, di tahun 2024 pemerintah membuat program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).<sup>7</sup>

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, PPPK adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Perbedaan mendasar antara istilah PNS dengan PPPK adalah sebagai berikut :

- 1) Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan dimana PNS diangkat secara tetap. Istilah “tetap” merujuk pada perjenjangan karier pegawai sampai dengan batas waktu pension atau sampai dengan PNS berhenti. Sedangkan PPPK memiliki waktu tertentu sesuai perjanjian dan kebutuhan instansi pemerintah yang mempekerjakannya. Berdasarkan Pasal 98 ayat (2) UU Nomor 5 Tahun 2014,

---

<sup>7</sup> Alfie Rizqia Rachmi dkk, 2024, Menganalisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Honorer Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan di SMKN 1 Driyorejo, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia Vol 3, No 2.

masa perjanjian kerja PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja

- 2) Beban tugas yang diberikan dimana PNS diberikan kedudukan untuk melaksanakan jabatan pemerintahan. Hal ini memberikan makna bahwa PNS mempunyai jabatan dan di dalamnya terkandung wewenang yang berkorelasi dengan tanggung jawab dan tanggung gugat atas penyelenggaraan pemerintahan. Adapun PPPK hanya melaksanakan tugas pemerintahan yang cenderung operasional, fungsional, dan atas dasar instruksi dari PNS.<sup>8</sup>

Tindakan pemerintah dalam upaya mensejahterakan guru honorer adalah dengan mencari solusi untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer melalui beberapa kebijakan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pengangkatan guru honorer menjadi PPPK. Program ini bertujuan memberikan status yang lebih jelas dan gaji yang lebih layak. Perluasan program PPPK dilakukan dengan menambah kuota seleksi dan menyederhanakan proses administrasi agar lebih banyak guru honorer yang dapat diangkat menjadi ASN. Guru honorer adalah bagian tak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional. Meningkatkan kesejahteraan mereka bukan hanya tanggung jawab moral, tetapi juga investasi bagi masa depan generasi penerus bangsa.<sup>9</sup>

PPPK diharapkan menjadi solusi baru bagi tenaga tidak tetap yang telah bekerja pada pemerintah sebelum adanya undang-undang ini maupun untuk menarik minat tenaga profesional untuk mengabdikan diri menjadi Aparatur Sipil Negara tanpa perlu khawatir adanya kesenjangan perlakuan dengan aparatur yang berstatus PNS. Melengkapi pengaturan hukum tentang PPPK dalam Undang-Undang, pada tahun 2018 diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang di dalamnya mengatur mengenai manajemen berbasis sistem merit dan diharapkan mampu menghasilkan PPPK yang dapat menjalankan tugas pelayanan publik.

---

<sup>8</sup> Eka Deviani dan Rifka Yudhi, 2022, Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK), Bandar Lampung: Pusaka Media.

<sup>9</sup> <https://mp.fip.unesa.ac.id/post/masa-depan-guru-honorer-apa-yang-harus-dilakukan-untuk-kesejahteraan-mereka> diakses pada 28 Mei 2025 pukul 20:30 WIB

Berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, harus diimbangi dengan perlindungan hukum yang sepadan terhadap Tenaga Honorer khususnya Guru Honorer yang statusnya nanti menjadi tidak pasti setelah penghapusan pegawai non-ASN. Hal ini tidak lain untuk mencapai keadilan dan kesejahteraan bagi setiap individu yang terkait yang merupakan permasalahan pokok pada setiap guru honorer.<sup>10</sup>

Guru honorer daerah memang cenderung terabaikan, padahal sebagai manusia biasa, guru honorer tentu saja memiliki harapan untuk hidup sejahtera, akan tetapi para guru honorer memiliki kepuasan batin karena melalui profesinya, guru dapat memberikan ilmu kepada peserta didik, sedangkan sumber ketidak kepuasaannya adalah guru merasa tidak kunjung memperoleh penghargaan yang sepadan antara pekerjaan dan penghargaan yang diterima. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan meneliti dan menganalisis terkait pelaksanaan pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru PPPK di Kabupaten Lampung Tengah dan faktor-faktor yang mempengaruhi Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung?
- b. Apasajakah faktor-faktor yang menghambat pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung?

---

<sup>10</sup> <https://www.jpnn.com/news/pppk-dari-honorer-k2-rawan-dipecat> diakses pada tanggal 23 Februari 2025 Pukul 10.15

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung;
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis, hasil dari penelitian skripsi ini diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, memperluas cakrawala, dapat menjadi bahan referensi dan memberikan masukan-masukan disamping undang-undang terkait, khususnya bagi aparat penegak hukum serta masyarakat umumnya.
- b. Manfaat Praktis, hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis dan rujukan bagi penegak hukum, masyarakat, serta pihak-pihak terkait, selain itu sebagai informasi dan pengembangan teori serta tambahan kepustakaan bagi praktisi dan akademisi.

### **1.4 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah hukum administrasi negara terkait dengan Pengangkatan Guru Honorer menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penelitian ini dilaksanakan pada Tahun 2025 di SD Negeri Binjai Ngagung Kabupaten Lampung Tengah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum Tentang Pengangkatan**

##### **2.1.1 Pengertian Pengangkatan**

Pengangkatan pegawai adalah serangkaian proses untuk menempatkan seseorang dalam suatu jabatan atau posisi kerja, biasanya setelah melewati proses seleksi dan memenuhi syarat-syarat tertentu. Pengangkatan ini dapat bersifat resmi dan formal, seperti dalam pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), atau bisa juga merupakan bagian dari proses penunjukan jabatan dalam suatu perusahaan.

Pengangkatan melibatkan serangkaian langkah, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, seleksi calon pegawai, hingga penandatanganan surat keputusan pengangkatan. Tujuan utama pengangkatan adalah untuk menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat, sehingga dapat mendukung kinerja organisasi secara efisien dan efektif. Pengangkatan pegawai bisa berupa pengangkatan sebagai pegawai tetap, pegawai tidak tetap, atau pengangkatan dalam jabatan tertentu.

Pengangkatan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah proses penunjukan seorang guru sebagai tenaga pendidik dalam lingkungan pemerintahan, dengan perjanjian kerja yang berlaku untuk jangka waktu tertentu. Guru PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), namun berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena diangkat berdasarkan perjanjian kerja, bukan berdasarkan status kepegawaian yang bersifat permanen. Guru PPPK diangkat melalui proses seleksi yang ketat, mengutamakan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki. Perjanjian kerja PPPK memiliki durasi minimal satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan penilaian kinerja.

### 2.1.2 Syarat-Syarat Pengangkatan

Untuk melakukan pengangkatan guru, perlu kiranya mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan guru dari manusia-manusia lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat bagi guru dapat diinflikasikan menjadi beberapa kelompok:

- a. Persyaratan Administrasi
- b. Persyaratan teknis
- c. Persyaratan Psikis
- d. Persyaratan fisik<sup>11</sup>

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi soal kewarganegaraan yaitu warga negara Indonesia, umur sekurang-kurangnya 18 Tahun, berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih ada syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada. Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat umum, yakni harus berijazah pendidikan guru, dan bila kita tidak memiliki sertifikasi profesi melalui program akta mengajar. Hal ini mempunyai konotasi sebagian besar penafsiran masyarakat bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar karena sudah mempunyai pengalaman dalam mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendisain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

Persyaratan psikis antara lain sehat rohani, dewasa dalam berfikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian. Di samping itu guru juga dituntut untuk bersifat realistis, tetapi juga memiliki pandangan yang mendasar dan filosofis. Guru juga harus mematuhi norma dan nilai yang berlaku serta memiliki semangat membangun.

---

<sup>11</sup> Isjoni, Penegakkan Aturan-Aturan dan Kriteria dalam kaitannya rekrutmen guru dan kepala sekolah di propinsi Riau, dari <http://www.isjoni.net/web/> - Isjoni.net powered by mambo Generated: 10 Mei 2025.

Tidak kalah pentingnya bahwa guru itu harus mampu melakukan interaksi dan memberikan motivasi dalam pembelajaran serta memiliki panggilan hati nurani menjadi guru untuk mengabdikan diri demi anak didiknya.

Selain itu menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen<sup>12</sup> serta Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS dirumuskan bahwa Bab IV Pasal 8 wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagai mana yang dimaksud dalam pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 kompetensi guru sebagaimana yang dimaksud pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>13</sup>

### **2.1.3 Sistem dan Mekanisme Pengangkatan**

Terbitnya PERMENPAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021, maka kemudian muncul jenis pegawai pemerintah yang baru yaitu PPPK Guru yang merupakan pegawai pemerintah yang masa kerjanya ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan masa kerja paling rendah 1 tahun dapat diperpanjang paling lama 5 tahun sesuai dengan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menajadi calon PPPK. Tahapan pelaksanaan pengangkatan identik dengan penetapan kebutuhan dan pengadaan CPNS, artinya tahapan yang dilakukan baik dalam penetapan kebutuhan dan pengadaan PPPK identik dengan atau sama dengan

---

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS

tahapan yang dilakukan dalam tahapan penetapan kebutuhan dan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal ini, masing-masing satuan organisasi khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan harus mengajukan kebutuhannya terlebih dahulu ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset Teknologi dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan selanjutnya setelah mendapat pertimbangan teknis dari Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Keuangan.

Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 menjelaskan kriteria yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu sebagai berikut :

- 1) Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS;
- 2) Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi;
- 3) Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional;
- 4) Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi teknis dari organisasi profesi;
- 5) Bukan Jabatan dibidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, kesekretarian negara, pengelola sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri;
- 6) Bukan jabatan yang menurut ketentuan Undang-undang, peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS.

PPPK diangkat dengan basis utama kompetensi, dan kinerja. Pembentukan PPPK bertujuan menciptakan kerja baru dikalangan birokrat yang meletakkan pengangkatan, pengisian, jabatan, pemberian kompensasi yang dimiliki, bersifat kompetitif, dan berbasis kinerja. Prosedur mengenai pengangkatan Guru Tidak Tetap prinsip pelaksanaan sama dengan umum, hanya untuk saat ini dikhususkan untuk Guru Tidak Tetap didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021, berikut prosedur yang dilakukan, yaitu:

- 1) Persyaratan Pelamar yang dapat melamar sebagai PPPK Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021 terdiri atas:

- a) THK-II;
  - b) Guru non-ASN yang terdaftar di Dapodik;
  - c) Guru Swasta yang terdaftar di Dapodik; dan
  - d) Lulusan PPG.
- 2) Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Guru Tahun 2021 dilaksanakan melalui tahapan :
- a) Perencanaan, merupakan langkah utama dalam melakukan perekrutan, alasannya tanpa adanya perencanaan maka tidak ada dasar untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan, untuk mengetahui kebutuhan PPPK guru perlu melakukan pendataan untuk mengetahui jumlah formasi yang dibutuhkan dan menghitung Tenaga Honorer Guru Tidak Tetap Sekolah Negeri dan Guru Swasta yang bekerja dan memiliki kualifikasi Ijazah yang linier dengan kebutuhan pada Satuan Pendidikan Di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.
  - b) Pengumuman Lowongan, pada prosedur pengumuman lowongan mengacu pada Pasal 11 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pengumuman dilakukan paling singkat 15 hari kerja. Pengumuman lowongan paling sedikit mengenai Persyaratan Pelamar, Jumlah lowongan jabatan, kualifikasi jabatan, waktu dan alamat pendaftaran.
  - c) Seleksi, pada pengadaan PPPK Guru terdiri dari tiga tahap, yaitu :
    1. Seleksi administrasi, dilakukan dalam rangka mencocokkan antara persyaratan administrasi dokumen pelamar dengan dokumen yang ada pada DAPODIK, Panitia seleksi/tim seleksi pengadaan PPPK Guru melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamar;
    2. Seleksi kompetensi, dilakukan dengan maksud untuk menilai kesesuaian antar kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PPPK Guru. Seleksi Kompetensi terdiri dari seleksi manajerial, sosial kultural dan teknis.
    3. Seleksi Wawancara, sebagaimana dimaksud adalah untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi. Kriteria

nilai ambang batas tersebut digunakan untuk mempertimbangkan kelayakan sumber daya aparatur yang akan dipilih agar saat bekerja dapat dilakukan semaksimal mungkin untuk menghasilkan pemerintahan yang baik, adil, jujur, merata dan berkesinambungan.

- d) Pengumuman Hasil Seleksi, setelah melalui 3 tahapan seleksi bagi pelamar yaitu Guru Tidak Tetap pada Sekolah Negeri/Guru Tetap Yayasan pada Sekolah Swasta yang dinyatakan lulus seleksi akan diumumkan secara terbuka oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kemudian diangkat dan ditetapkan menjadi PPPK oleh PPK.
- e) Pengangkatan PPPK Guru, hasil seleksi kompetensi diumumkan oleh panitia atau tim seleksi dengan peraturan perundangan.

## **2.2 Kewenangan Pemerintah**

### **2.2.1 Pengertian Kewenangan Pemerintah**

Kewenangan adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Kewenangan biasanya dihubungkan dengan kekuasaan. Penggunaan kewenangan secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Kewenangan digunakan untuk mencapai tujuan pihak yang berwenang. Karena itu, kewenangan biasanya dikaitkan dengan kekuasaan.<sup>14</sup>

Kewenangan merupakan kekuasaan formal yang berasal dari Undang-Undang, kewenang merupakan hasil delegasi atau pelimpahan wewenang dari posisi atasan kebawahan didalam organisasi. Dengan adanya wewenang segala peraturan dan norma-norma akan dipatuhi oleh semua masyarakat. Dengan demikian wewenang akan muncul sehubungan dengan kewenangan yang dimiliki oleh pemimpin, wewenang tersebut dapat berupa lisan maupun tulisan yang didasari oleh Undang-Undang yang berlaku dan disetujui oleh semua pihak.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Evi Fitriyani Aulia “Kekuasaan dan Kewenangan”, (Online), (<http://www.kompasiana.com/epoooy19/kekuasaan-dan-kewenangan>, diakses 5 Juni 2025).

<sup>15</sup> Prajudi Atmosudirdjo. Hukum Administrasi Negara. Jakarta. Ghalia Indonesia. hlm. 78

Kewenangan pemerintah (*authority of government*) adalah kekuasaan atau hak yang dimiliki pemerintah untuk menjalankan fungsi dan tugasnya berdasarkan hukum yang berlaku. Kewenangan ini meliputi berbagai aspek pemerintahan, mulai dari membuat kebijakan hingga mengawasi pelaksanaannya. Kekuasaan yang diberikan kepada pemerintah untuk bertindak dalam ranah hukum publik mencakup hak untuk membuat keputusan, mengeluarkan kebijakan, dan mengawasi pelaksanaan kebijakan tersebut.

Sumber kewenangan diperoleh melalui beberapa cara atau metode, dalam hal ini dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) macam sumber kewenangan yang terdiri dari :<sup>16</sup>

1. Sumber Atribusi yaitu wewenang asli karena diperoleh atau bersumber langsung dari peraturan perundang-undangan kepada badan/organ negara. pemberian kewenangan pada badan atau lembaga/pejabat Negara tertentu baik oleh pembentuk Undang-Undang Dasar maupun pembentuk Undang-Undang. Sebagai contoh : Atribusi kekuasaan Presiden dan DPR untuk membentuk Undang-Undang.
2. Sumber Delegasi yaitu pelimpahan suatu wewenang oleh badan pemerintahan yang memperoleh wewenang atributif kepada badan pemerintahan lainnya. Sebagai contoh : Pelaksanaan persetujuan DPRD tentang persetujuan calon Wakil Kepala Daerah.
3. Sumber Mandat yaitu wewenang yang diperoleh dengan cara pelimpahan wewenang dari organ negara kepada organ negara lainnya. pelimpahan kewenangan dan tanggung jawab masih dipegang oleh sipemberi mandat, Penerima mandat hanya menjalankan wewenang pemberi mandat, sehingga tidak dapat bertindak untuk dan atas nama sendiri. Sebagai contoh : Tanggung jawab memberi keputusan-keputusan oleh menteri dimandatkan kepada bawahannya.

Berdasarkan tiga sumber kewenangan tersebut, atribusi merupakan sumber yang lazim digariskan melalui pembagian kekuasaan oleh Undang-Undang Dasar, berbeda dari delegasi dan mandat merupakan kewenangan yang berasal dari pelimpahan wewenang. Prosedur pelimpahan wewenang delegasi berasal dari satu orang pemerintah kepada organ pemerintahan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan dengan tanggung jawab beralih ke penerima delegasi, sedangkan prosedur pelimpahan wewenang mandat dalam rangka hubungan atasan bawahan yang bersifat rutin dengan tanggung jawab tetap pada pemberi mandat.

---

<sup>16</sup> Sony Pungus "Teori Kewenangan", (Online), ([http://sonny\\_tobelo.blogspot.com/2011/01/teori-kewenangan.html](http://sonny_tobelo.blogspot.com/2011/01/teori-kewenangan.html)), diakses 5 Juni 2025.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Kewenangan Pemerintah

Kewenangan dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, kepentingannya, teritorial, ruang lingkungannya, dan menurut urusan pemerintahan. Berdasarkan sumbernya wewenang dibedakan menjadi dua yaitu wewenang personal dan wewenang ofisial. Wewenang personal, bersumber pada intelegensi, pengalaman, nilai atau norma, dan kesanggupan untuk memimpin. Sedangkan wewenang ofisial merupakan wewenang resmi yang di terima dari wewenang yang berada di atasnya.<sup>17</sup>

Kewenangan menurut Max Weber ada empat macam, meliputi :

1. Wewenang kharismatis, tradisional dan rasional (*legal*);
2. Wewenang resmi dan tidak resmi;
3. Wewenang pribadi dan teritorial; serta
4. Wewenang terbatas dan menyeluruh.<sup>18</sup>

Jenis-jenis kewenangan menurut Black's Law Dictionary, dapat dibedakan menjadi tujuh belas macam, meliputi:

1. *the power delegated* (kewenangan delegasi);
2. *legal power* (kekuasaan hukum);
3. *apparent authority* (kewenangan nyata);
4. *authority by estoppels* (kewenangan untuk menyangkal);
5. *authority coupled with an interest* (kewenangan yang digabungkan dengan kepentingan);
6. *express authority* (kewenangan yang diberikan secara jelas, apakah dalam bentuk tertulis atau lisan);
7. *general authority* (kewenangan umum);
8. *implied authority* (kewenangan yang tersirat);
9. *actual authority* (kewenangan yang benar-benar ada/terjadi);
10. *incidental authority* (kewenangan yang bersifat kebetulan);
11. *inferred authority* (kewenangan dalam mengambil keputusan/kesimpulan);
12. *inherent authority* (kewenangan yang tidak bisa dipisahkan);
13. *limited authority* (kewenangan yang terbatas);
14. *naked authority* (kewenangan yang terbuka);
15. *ostensible authority* (kewenangan semu / pura-pura);
16. *special authority* (kewenangan khusus), dan
17. *unlimited authority* (kewenangan yang tidak terbatas).<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Salim HS. dan Erlis Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 187.

<sup>18</sup> Soerjono Soekanto, Sosiologi Suatu Pengantar, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 280-288.

<sup>19</sup> Henry Campbell Black, Op. Cit., hlm. 189.

Selain yang dikemukakan diatas, kewenangan juga dibagi berdasarkan urusan pemerintahan seperti yang tercantum pada Pasal 1 angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan, menyatakan bahwa: “Fungsi-fungsi pemerintahan yang menjadi hak dan kewajiban setiap tingkatan dan/atau susunan pemerintahan untuk mengatur dan mengurus fungsi-fungsi tersebut yang menjadi kewenangannya dalam rangka melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat”.

Menurut Pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan, ada tiga tingkatan pemerintahan di dalam menjalankan urusan pemerintahan, meliputi:

1. Pemerintah

- a) Politik Luar Negeri;
- b) Pertahanan;
- c) Keamanan;
- d) Yustisi;
- e) Moneter dan Fiscal Nasional; Serta
- f) Agama.

2. Pemerintah Provinsi

- a) Kewenangan wajib, yakni merupakan kewenangan oleh pemerintah daerah provinsi berkaitan dengan pelayanan dasar, dan terdapat tidak kurang dari dua puluh enam kewenangan wajib pemerintah provinsi;
- b) Kewenangan pilihan, yakni urusan yang secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan.

3. Pemerintah Kabupaten/Kota.

- a) Kewenangan wajib, kewenangan tidak kurang dari dua puluh enam kewenangan, seperti : pendidikan, kesehatan, lingkungan hidup, pekerjaan umum, penataan ruang, perencanaan pembangunan, dan sebagainya;
- b) Kewenangan pilihan pemerintah kabupaten/kota meliputi antara lain: kelautan dan perikanan, pertanian, kehutanan, energi dan sumber mineral, dan sebagainya.

### 2.2.3 Kewenangan Pemerintah Terkait PPPK

Kewenangan pemerintah terkait Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi perencanaan, pengadaan, penandatanganan kontrak, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, dan pengelolaan terkait hak dan kewajiban PPPK. Pemerintah pusat dan daerah, melalui Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), memiliki kewenangan ini, serta memberikan perlindungan dan pengembangan kompetensi PPPK.

- a. Perencanaan dan Pengadaan: Setiap instansi pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan kebutuhan, termasuk perencanaan seleksi, penentuan kualifikasi, dan sebagainya.
- b. Penandatanganan Kontrak: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) menandatangani perjanjian kerja dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menetapkan jangka waktu, hak, dan kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).
- c. Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) memiliki wewenang untuk mengangkat Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), memindahkannya ke jabatan lain, dan memberhentikannya sesuai ketentuan.
- d. Pengelolaan PPPK: Pejabat Pembuat Komitmen (PPK) bertanggung jawab dalam mengelola Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), termasuk pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.
- e. Perlindungan dan Pengembangan Kompetensi: Pemerintah memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, dan bantuan hukum kepada PPPK. Pengembangan kompetensi PPPK juga menjadi tanggung jawab pemerintah.
- f. Hak dan Kewajiban: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki hak dan kewajiban yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, yang pada dasarnya sama dengan hak dan kewajiban PNS, kecuali tunjangan pensiun.
- g. Pembinaan dan Pengawasan: Pemerintah melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pembayaran gaji dan tunjangan PPPK, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pemerintah memiliki kewenangan yaitu menetapkan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) setelah melalui proses seleksi yang telah ditentukan, menetapkan pemindahan PPPK ke jabatan lain di dalam instansi yang sama atau ke instansi lain sesuai kebutuhan, dan menetapkan pemberhentian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) apabila terjadi pelanggaran disiplin berat, tidak memenuhi standar kompetensi, atau alasan lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

## 2.3 Tinjauan Umum Tentang Guru

### 2.3.1 Peran Guru

Guru mempunyai peranan yang sangat penting, sehingga bukan hal yang terlalu berlebihan jika ada penilaian bahwa berhasil tidaknya proses pendidikan tergantung pada peranan guru. Walaupun peranannya sangat menentukan namun harus disadari bahwasanya guru bukan satu-satunya penentu keberhasilan atau kegagalan pembelajaran. Dari sisi lain, guru sering dicitrakan memiliki peran ganda yang dikenal dengan EMASLIMDEF (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dinamisator, evaluator, dan fasilitator*).

Peranan pendidik dalam interaksi pendidikan, yaitu:<sup>20</sup>

- a. *Educator* merupakan peran yang utama dan terutama, khususnya untuk peserta didik pada jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP). Peran ini lebih tampak sebagai teladan bagi peserta didik, sebagai role model, memberikan contoh dalam hal sikap dan perilaku, dan membentuk kepribadian peserta didik.
- b. *Manager* adalah dimana seorang pendidik memiliki peran untuk menegakkan ketentuan dan tata tertib yang telah disepakati bersama di sekolah, memberikan arahan atau rambu-rambu ketentuan agar tata tertib di sekolah dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh warga sekolah.
- c. *Administrator*, guru memiliki peran untuk melaksanakan administrasi sekolah, seperti mengisi buku presensi siswa, buku daftar nilai, buku rapor, administrasi kurikulum, administrasi penilaian dan sebagainya. Bahkan secara administrative para guru juga sebaiknya memiliki rencana mengajar, program semester dan program tahunan, dan yang paling penting adalah menyampaikan rapor atau laporan pendidikan kepada orang tua siswa dan masyarakat.
- d. *Supervisor* terkait dengan pemberian bimbingan dan pengawasan kepada peserta didik, memahami permasalahan yang dihadapi peserta didik, menemukan permasalahan yang terkait dengan proses pembelajaran, dan akhirnya memberikan jalan keluar pemecahan masalahnya.
- e. *Leader* bagi guru lebih tepat dibandingkan dengan peran sebagai manager. Karena manager bersifat kaku dengan ketentuan yang ada. Dari aspek penegakan

---

<sup>20</sup> Suparlan, Menjadi Guru Efektif, ( Yogyakarta: Hikayat Publishing, 2005), hlm 29.

disiplin misalnya, guru lebih menekankan disiplin mati. Sementara itu, sebagai leader guru lebih memberikan kebebasan secara bertanggung jawab kepada peserta didik. Dengan demikian, disiplin yang telah ditegakkan oleh guru dari peran sebagai leader ini adalah disiplin hidup.

- f. *Innovator*, seorang guru harus memiliki kemauan belajar yang cukup tinggi untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya sebagai guru. Tanpa adanya semangat belajar yang tinggi, mustahil bagi guru dapat menghasilkan inovasi-inovasi yang bermanfaat.
- g. *Motivator* terkait dengan peran sebagai educator dan *supervisor*. Untuk meningkatkan semangat dan gairah belajar yang tinggi, siswa perlu memiliki motivasi yang tinggi, baik motivasi dari dalam dirinya sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik), yang utamanya berasal dari gurunya sendiri.

### 2.3.2 Kode Etik Guru

Kode etik guru atau pendidik adalah norma-norma yang mengatur hubungan kemanusiaan antara pendidik dan peserta didik, orang tua peserta didik, koleganya, serta dengan atasannya. Kode etik guru terdiri dari :

- a. Menerima segala problem peserta didik dengan hati dan sikap terbuka;
- b. Bersikap penyantun dan penyayang;
- c. Menjaga kewibawaan dan kehormatannya dalam bertindak;
- d. Menghindari dan menghilangkan sifat angkuh terhadap dirinya;
- e. Bersifat merendah ketika menyatu dengan kelompok masyarakat;
- f. Menghilangkan aktivitas yang tidak berguna dan sia-sia;
- g. Bersifat lemah lembut dalam menghadapi peserta didik yang tingkat IQnya rendah;
- h. Menghilangkan sifat marah;
- i. Memperbaiki sikap anak didiknya, dan bersikap lemah lembut terhadap peserta didik yang kurang lancar bicaranya;
- j. Meninggalkan sifat yang menakutkan pada peserta didik yang belum mengerti mengetahui atau memahami;
- k. Berusaha memperhatikan pernyataan-pernyataan peserta didik walaupun pernyataan itu tidak bermutu;
- l. Menerima kebenaran dari peserta didik yang membantahnya;
- m. Menjadikan kebenaran sebagai acuan proses pendidikan walaupun kebenaran itu datangnya dari peserta didik;
- n. Mencegah dan mengontrol peserta didik mempelajari ilmu yang membahayakan;
- o. Mengaktualisasikan informasi yang akan diajarkan kepada peserta didik.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Munardji, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta: PT. Bina Ilmu, 2004) hal. 70

### 2.3.3 Pengertian Guru Honorer

Guru merupakan orang yang harus digugu dan ditiru. Dikatakan digugu (dipercaya) karena guru memiliki seperangkat yang memadai, yang karenanya ia memiliki wawasan dan pandangan yang luas dalam melihat kehidupan ini. Dikatakan ditiru (diikuti) karena guru memiliki kepribadian yang utuh, yang karenanya segala tindak tanduknya patut dijadikan suri tauladan oleh peserta didiknya.<sup>22</sup>

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>23</sup>

Pendidik pertama dan utama terhadap anak-anak adalah orang tua, dalam realitanya banyak sekali dijumpai orang tua yang tidak selamanya memiliki waktu yang luasa guna mendidik anak-anaknya. Selain karena tingkat kesibukan kerja, tingkat efektifitas dan efisiensi pendidikan tidak akan baik jika pendidikan hanya dikelola secara alamiah. Dalam konteks ini, anak lazimnya dimasukkan ke dalam lembaga sekolah, yang karenanya definisi pendidik di sini adalah mereka yang memberikan pelajaran peserta didik. Penyerahan peserta didik ke sebuah lembaga tertentu, bukan berarti tanggung jawab orang tua bergeser dan berpindah kepada sekolah, namun orang tua tetap mempunyai andil yang besar dalam proses pembinaan dan pendidikan anaknya.

Pendidik dalam lingkungan keluarga adalah orang tua. Hal ini disebabkan karena secara alami anak-anak pada masa-masa awal kehidupannya berada di tengah-tengah ayah dan ibunya. Dari merekalah anak-anak mulai mengenal pendidikannya. Dasar pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup banyak tertanam sejak anak berada di tengah orang tuanya. Sedangkan pendidikan di lembaga pendidikan prasekolahan disebut dengan guru, yang meliputi guru madrasah, atau sekolah sejak taman kanak-kanak, sampai pendidikan tinggi.

---

<sup>22</sup> Muhammad Muntahibun Nafis, Ilmu Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 91

<sup>23</sup> Hamzah B. Uno, Profesi Kependidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 15

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Guru honorer atau dapat disebut sebagai guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas lembaga pendidikan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak sekolah. Menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) mengenai Guru honorer terdiri atas beberapa kelompok, yaitu:

- a. Berdasarkan naungan kementerian terdiri dari Guru Honorer Kemenag dan Guru Honorer Kemendikbud;
- b. Berdasarkan tempat pengabdianya terdiri dari Guru Honorer di sekolah swasta dan Guru Honorer di sekolah negeri;
- c. Berdasarkan kategori honorer yang pengabdianya sebelum Tahun 2005 :
  - 1) Honorer kategori ke 1 (K1) adalah kelompok kehormatan sementara yang menandai gaji secara langsung dibiayai oleh APND. Dimana petugas honorer yang masuk dalam kategori K1 yang bekerja di badan-badan negara. Honorer K1 memiliki kemampuan segera diangkat menjadi PNS;
  - 2) Honorer kategori ke 2 (K2) adalah kelompok tenaga honorer yang diangkat pada 1 Januari 2005, tetapi perbedaannya adalah mereka tidak menerima gaji dari anggaran APBN. Untuk kategori kedua tenaga honorer yang ingin menunjuk sebagai pelayan publik, ia harus lulus tes atau pilihan pertama;
  - 3) Honorer kategori ke 3 (K3) kurang populer dibandingkan dengan K1 kehormatan dan K2. K3 pekerja sementara (tanpa kategori) adalah tenaga honorer yang diangkat setelah tahun 2005- 2008;
- d. Berdasarkan kategori honorer yang mengabdikan setelah Tahun 2005 terdiri atas Guru honorer non kategori yang mengabdikan di sekolah swasta dan Guru honorer non kategori yang mengabdikan di sekolah negeri. Guru honorer yang SK pengabdianya di atas Tahun 2005 sering juga disebut dengan guru honorer non kategori.

### 2.3.4 Syarat-Syarat Pengangkatan Guru Honorer

Pengangkatan Guru Honorer atau Guru dengan PPPK diangkat sebagai Pegawai dengan Perjanjian Kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah. PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi.<sup>24</sup> Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah. Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman, lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.<sup>25</sup> Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.<sup>26</sup>

Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian pada BKN untuk Instansi Pusat dan BKD untuk instansi daerah. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. Untuk dapat diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengangkatan Guru Honorer atau Guru dengan PPPK dipertegas dengan PP No. 48 Tahun 2005 sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan PP No. 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS. Pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai guru, tenaga kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan, tenaga penyuluh di bidang pertanian, perikanan, peternakan dan tenaga teknis lainnya yang sangat dibutuhkan pemerintah. Dapat dikatakan bahwa pengangkatan untuk guru honorer menjadi CPNS dapat dilaksanakan melalui verifikasi dan validasi Tim yang dibentuk oleh Badan Kepegawaian Negara dan sesuai dengan ketentuan dalam PP No. 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS.

---

<sup>24</sup> Pasal 22 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN

<sup>25</sup> Pasal 96 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN

<sup>26</sup> Pasal 97 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 814.1/169/SJ tanggal 10 Januari 2013 menegaskan tentang larangan pengangkatan honorer setelah tahun 2005 kepada seluruh Gubernur, Walikota dan Bupati di seluruh Indonesia, berikut isinya:

- 1) Bahwa berdasar Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi CPNS sebagaimana beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 dinyatakan bahwa: “Sejak ditetapkan Peraturan Pemerintah ini, semua Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain di lingkungan instansi, dilarang mengangkat tenaga honorer atau yang sejenis, kecuali ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.”
- 2) Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami tegaskan bahwa:
  - a) Gubernur dan Bupati/Walikota dilarang mengangkat lagi tenaga honorer atau yang sejenisnya;
  - b) Pemerintah tidak akan mengangkat lagi tenaga honorer atau yang sejenisnya menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil;
  - c) Apabila Gubernur, Walikota/Bupati yang masih melakukan pengangkatan tenaga honorer dan sejenisnya, maka konsekuensi dan dampak pengangkatan tenaga honorer atau sejenisnya menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 8 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Sekolah menyebutkan bahwa Komponen Pembiayaan BOS dapat dipergunakan untuk pembayaran guru honorer (hanya untuk memenuhi Standar Pelayanan Minimal/SPM), namun dalam keterangannya guru honorer yang dimaksud adalah bukan merupakan guru yang baru direkut setelah proses pengalihan kewenangan, guru honor pada sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah wajib mendapatkan penugasan dari pemerintah daerah dengan memperhatikan analisis kebutuhan guru dan menyampaikan tembusan penugasan dimaksud kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Pengangkatan Guru honorer menjadi Guru PPPK memperhatikan empat (4) kriteria sebagai berikut yaitu :

- 1) Pelamar prioritas (pelamar prioritas guru dan D-IV bidang pendidik tahun 2023)
- 2) Eks tenaga honorer kategori II (eks THK-II)
- 3) Tenaga non ASN yang terdata dalam pangkalan data (database) BKN
- 4) Tenaga non ASN yang aktif bekerja di instansi pemerintah (termasuk lulusan PPG untuk formasi guru di instansi daerah).<sup>27</sup>

Pengumuman hasil seleksi kompetensi calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahap I Tahun 2024 terdapat sejumlah kode-kode keterangan yang wajib diketahui para pelamar seperti kode L, R2, R3, dan lain sebagainya. Kode R1, R2, dan R3 merupakan kode yang digunakan dalam pengumuman kelulusan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

- 1) Kode R1 : R1 digunakan untuk peserta lulusan bidang pendidik
- 2) Kode R2 : R2 digunakan untuk peserta yang merupakan eks Tenaga Honorer Kategori II (THK-II), Data eks THK-II sudah ada di BKN berdasarkan pendataan sebelumnya, Peserta R2 yang memenuhi kriteria sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 347 Tahun 2024
- 3) Kode R3 : R3 digunakan untuk peserta yang merupakan Non Aparatur Sipil Negara (Non-ASN) yang terdata, Tenaga non-ASN yang baru terdata berdasarkan Keputusan MenPAN-RB Nomor 347 Tahun 2024, Non-ASN atau honorer yang sudah masuk database BKN, tetapi tidak kebagian formasi alias tidak lulus seleksi PPPK.

Selain kode R1, R2, dan R3, ada juga kode-kode lain yang digunakan dalam pengumuman kelulusan seleksi PPPK, yaitu:

- a) L: peserta yang lulus seleksi PPPK
- b) R4: peserta non-ASN tidak terdata
- c) TH: peserta yang tidak hadir
- d) TMS: peserta tidak memenuhi syarat
- e) APS: peserta mengajukan pengunduran diri
- f) DIS: peserta didiskualifikasi

---

<sup>27</sup> Detik edu, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7566075/ini-4-kriteria-pelamar-prioritas-dalam-seleksi-pppk-2024-kamu-termasuk> diakses pada 7 April 2025 pukul 13:00

## **2.4 Pengertian dan Dasar Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

### **2.4.1 Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Negara Indonesia termasuk dalam negara yang sedang berkembang. Meskipun tergolong dalam negara berkembang, pemerintah tidak mengabaikan tugas yang telah dilakukan manusia, dan memandang manusia sebagai pemegang peranan penting dimana kerja sebagai suatu hasil yang utama dan mulia. Manusia berperan utama dalam melaksanakan tugas dan wewenang berdasarkan kualitas dan kompeten masing-masing untuk mewujudkan tujuan nasional. Kualitas dan kompeten manusia merupakan penentu utama berjalan tidaknya suatu organisasi. Kewajiban utama pemerintah yaitu menjadi pengemban Amanat Penderitaan Rakyat. Pemerintah wajib memberikan perlindungan baik secara fisik maupun non fisik kepada setiap warga negara, khususnya para pekerja. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah berupa peraturan peundang-undangan yang mengatur terkait masalah kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara meliputi waktu kerja, cuti, gaji dan tunjangan, jaminan sosial, dan lain sebagainya.

Pegawai merupakan modal pokok dan wajib mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta atas apa yang telah dikerjakan.<sup>28</sup> Keberhasilan suatu tujuan tertentu tergantung pada kompeten dan kualitas dari pegawai yang melaksanakan tugas dan wewenang. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, definisi pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada pemerintahan baik di perusahaan maupun tempat lainnya.

Pendapat lain menyebutkan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia yang dibutuhkan dan menjadi modal utama baik secara jasmani dan rohani untuk mewujudkan tujuan tertentu suatu organisasi.<sup>29</sup> Pegawai terbagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Menurut Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan definisi Pegawai Negeri Sipil yaitu:

---

<sup>28</sup> Musanef, Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Gunung Agung, Jakarta, 1984, hlm 5

<sup>29</sup> A.W.Widjaja, Administrasi Kepegawaian, Rajawali, Jakarta, 2006, hlm 113

“Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.”

Sedangkan yang dimaksud dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

“Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.”

Pegawai yang kompeten dan memiliki keterampilan dalam bekerja akan menghasilkan sesuatu yang berguna. Perlunya penggerakkan pada pegawai khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk membantu tugas dan wewenang Pegawai Negeri Sipil dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional. Diangkatnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk membantu Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diberikan hak dan kewajiban yang sama seperti Pegawai Negeri Sipil. Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **2.4.2 Dasar Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)**

Dasar hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, dan Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK. Berikut adalah rincian dasar hukum PPPK :

- a. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dimana PP ini mengatur hak dan kewajiban PPPK, yang secara umum sama dengan ASN berstatus PNS, kecuali tunjangan pensiun.
- b. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dimana Perpres ini mengatur tentang gaji dan tunjangan yang diterima oleh PPPK.
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) dimana beberapa peraturan PANRB juga mengatur aspek-aspek lain terkait PPPK, seperti mekanisme seleksi, persyaratan, dan lain-lain.
  - 1) Kepmenpan RB Nomor 347 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi PPPK T.A 2024.
  - 2) Kepmenpan RB Nomor 348 Tahun 2024 tentang Mekanisme Seleksi PPPK untuk Jabatan Fungsional (JF) Guru di Instansi Daerah T.A 2024.
- d. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Undang-Undang ini secara eksplisit menyebutkan bahwa ASN terdiri dari PNS dan PPPK
- e. Perpres Nomor 11 Tahun 2024 dimana Peraturan ini merupakan perubahan atas Perpres Nomor 98 Tahun 2020, yang mengatur gaji dan tunjangan PPPK.

Semua aktivitas dan kedudukan hukum dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diatur dalam perundang-undangan yang sifatnya memaksa dan mengikat. Setiap PPPK harus mematuhi aturan-aturan tentang disiplin kerja dalam menjalankan tugas dan wewenangnya dengan berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku. Sanksi berupa PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) merupakan sanksi terberat yang diberikan kepada PPPK diatur dalam Pasal 105 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 angka 2 dan 3 yaitu:

- “(2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
- a) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
  - b) melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
  - c) tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:
- a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
  - c) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
  - d) dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.”

## **2.5 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **2.5.1 Pengertian BKPSDM**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. BKPSDM mempunyai beberapa bidang diantaranya kesekretariatan, bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, bidang mutasi dan promosi, bidang pengembangan aparatur dan bidang penilaian kinerja aparatur dan penghargaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Padang. Pada proses kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV di bentuklah suatu tim yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT)

yang terdiri dari BKPSDM, sekretaris daerah (Sekda) dan Walikota. Fungsi dari BAPERJAKAT adalah memutuskan pegawai yang akan naik jabatan atau yang akan mengisi jabatan kosong pada OPD. BAPERJAKAT bukan suatu lembaga atau instansi pemerintahan melainkan suatu tim yang memutuskan kenaikan jabatan struktural pegawai eselon III dan IV dalam bentuk rapat tertutup. Kenaikan jabatan struktural pegawai berdasarkan lama pengabdian masa kerja dan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) setiap unsurnya sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah sebuah lembaga pemerintahan daerah, yang bertanggung jawab atas manajemen dan pelayanan terkait Aparatur Sipil Negara (ASN). BKPSDM berperan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah terkait kepegawaian, termasuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pembinaan, dan pemberhentian ASN.<sup>30</sup>

### **2.5.2 Tugas BKPSDM**

Tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah diatur langsung dalam Peraturan Walikota. tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yaitu membantu walikota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dikutip dari Peraturan Walikota Makassar Nomor 100 Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Merancang program kerja badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk untuk pelaksanaan tugas sesuai dengan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas berjalan dengan lancar;
- 3) Memantau, mengawasi serta mengevaluasi pelaksanaan tugas diseluruh lingkup kerjanya agar dapat mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Membuat rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas yang sesuai dengan lingkup tugas untuk mengatur administrasi kantor;

---

<sup>30</sup> Triyana Ramadhani, Fungsi Badan kepegawaian Daerah dalam pengembangan pegawai di Provindi Riau tahun 2016 ( JOM FISIP Vol.4 No.2 2017)

- 5) Menghadiri rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- 6) Membuat rencana dan program untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 7) Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian untuk pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan ketentuan perundangundangan yang berlaku;
- 8) Mengelola persiapan dan penetapan pensiun ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 9) Menjamin penyediaan dan penetapan gaji, tunjangan dan kesejahteraan ASN sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang telah ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
- 10) Mengelola Sistem Informasi Kepegawaian Daerah;
- 11) Berkolaborasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka pelaksanaan tugas Pemerintahan;
- 12) Memeriksa kinerja pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 13) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan tambahan yang diberikan oleh atasan yang berkaitan dengan tugasnya.

Tugas utama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) meliputi penyusunan perencanaan, kebijakan, regulasi, dan pedoman teknis terkait kepegawaian, serta melaksanakan pengelolaan dan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Lampung Tengah juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Lembaga ini juga mengelola sistem informasi Kepegawaian untuk memfasilitasi pengolahan data ASN, pelaporan, dan pelayanan administrasi kepegawaian. BKPSDM berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepegawaian dengan mengadopsi teknologi informasi, termasuk implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Tujuannya adalah mempercepat proses pelayanan, mengurangi birokrasi, dan meningkatkan transparansi dalam Pengelolaan Kepegawaian di daerah.

BKPSDM merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang kepegawaian. Sedangkan tugas pokoknya yaitu membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah. Kepala badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah pada bidang kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala daerah didukung oleh fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan kebijakan teknis;
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas dukungan teknis;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah;
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada badan kepegawaian daerah.<sup>31</sup>

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan subbagian kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada sekretariat;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;

---

<sup>31</sup> Desi Devrika Devka, Fungsi Badan Kepegawaian Deaerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan( Jurnal Al Iqtishad Vol 1 tahun 2020)

3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan yang sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Administrasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang Pengadaan dan Tata Usaha Kepegawaian, subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan subbidang pensiun. Dalam melaksanakan tugas tersebut didukung oleh fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerjadan rencana operasional pada bidang administrasi kepegawaian;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas dilingkungan Bidang Administrasi Kepegawaian;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.<sup>32</sup>

Bidang mutasi dipimpin oleh kepala bidang mutasi yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang kepegawaian, subbidang jabatan tinggi dan administrasi, dan subbidang jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala bidang didukung oleh fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang mutasi;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan bidang mutasi;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;

---

<sup>32</sup> Suryadi S. Abdullah, Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (Jurnal Administrasi, Vol 1 tahun 2014)

4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.<sup>33</sup>

Bidang pengembangan dipimpin oleh kepala bidang pengembangan yang memiliki tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang pengembangan pendidikan formal pegawai, subbidang pengembangan kepemimpinan dan teknis, subbidang pengembangan pendidikan fungsional. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengembangan Pegawai;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Pegawai;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.<sup>34</sup>

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh kepala bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai yang memiliki tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang kedudukan hukum, subbidang kesejahteraan pegawai, subbidang pembinaan pegawai. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang sesuai tugas dan fungsinya.

---

<sup>33</sup> Johanis Wilian Paraeng, Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Sangihe studi BKD ( Jurnal Governance, Vol.1,No.2,tahun 2022)

<sup>34</sup> Ria Sintha Devi, Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara (Jurnal Ilmiah Metadata Vol.4 No.1 tahun 2022)

### **2.5.3 Fungsi BKPSDM**

Fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah menurut Peraturan Walikota Makassar Nomor 100 Tahun 2021, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dalam melaksanakan tugas, menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- 1) Membuat kebijakan teknis untuk mengelola fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan;
- 2) Memberikan dukungan teknis untuk menjalankan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan;
- 3) Pengawasan, penilaian dan laporan tentang pelaksanaan tugas dukungan teknis untuk penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan;
- 4) Pelatihan teknis untuk mengelola fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan;
- 5) Penyelenggaraan dan pengelolaan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang perencanaan; dan
- 6) Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab tambahan yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Pendekatan Masalah**

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode sistematis dan pemikiran tertentu untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan cara menganalisisnya. Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu:<sup>35</sup>

1. Pendekatan Normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum.
2. Pendekatan Empiris adalah pendekatan yang dilakukan untuk mempelajari hukum dan kenyataan yang ada di lapangan, berdasarkan fakta yang ada.

### **3.2 Sumber dan Jenis Data**

Sumber data dari penelitian ini berasal dari data kepustakaan dan data lapangan. Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

#### **3.2.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang dapat diperoleh dari hasil penelitian lapangan, dengan metode observasi atau wawancara langsung dengan narasumber. Dalam penelitian ini dilakukan wawancara kepada Ibu Sugiarsih, S.Pd., M.M. sebagai Kepala Bidang Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah, Bapak Pujianto selaku Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah, Ibu Suryani, S.Pd. selaku Guru PPPK di SD Negeri Binjai Ngagung, dan Pak Deni selaku Guru Honorer di Kabupaten Lampung Tengah.

---

<sup>35</sup> Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers, 2002. hlm. 1.

### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sebuah data yang dapat diperoleh dari hasil studi kepustakaan tentang asas-asas hukum, bahan-bahan hukum, peraturan-peraturan dengan metode membaca, mengutip, menganalisis dan menyalin. Bahan data sekunder terbagi menjadi 3 (tiga) yang terdiri dari :

#### a.) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer memiliki sifat mengikat yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, norma dan kaidah dasar hukum, putusan-putusan hakim, dan dokumen hukum lainnya. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah:

- 1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
- 2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- 3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- 4) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- 6) Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

#### b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berasal dari pengetahuan yang bersumber pada literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Seperti buku-buku hukum, karya-karya ilmiah, dan hasil-hasil penelitian para ahli sesuai dengan pokok bahasannya.

#### c) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier berupa tulisan non hukum yang berkaitan dengan penelitian. Seperti kamus hukum, majalah, surat kabar, artikel ilmiah atau internet.

### **3.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data**

#### **3.3.1 Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data merupakan prosedur standar untuk memperoleh gambaran dan informasi yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Di dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data primer dilakukan dengan mengadakan studi lapangan (*field research*) dengan cara observasi langsung terhadap objek penelitian dan wawancara menggunakan alat bantu pertanyaan yang bersifat terbuka dan dapat berkembang pada saat wawancara dilakukan.
- b. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengadakan studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumen agar mendapatkan tujuan dan arah dengan cara membaca, mengutip, menelaah, dan menganalisis literatur, peraturan perundang-undangan, serta baham-bahan lain yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

#### **3.3.2 Prosedur Pengolahan Data**

- a. Editing data, yaitu memeriksa atau meneliti data yang keliru atau lebih jelasnya data yang terkumpul kemudian diperiksa untuk mengetahui kelengkapan data selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Klasifikasi data, Penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk kepentingan penelitian.
- c. Sistematisasi data, yaitu penempatan data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada subpokok bahasan sesuai sistematika yang ditetapkan untuk mempermudah interpretasi data.

### **3.4 Analisis Data**

Untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang ada maka data tersebut perlu dianalisis. Pada penelitian ini data dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dihasilkan dari penelitian lapangan kedalam bentuk penjelasan dengan cara sistematis sehingga memiliki arti dan dapat dirangkum guna pembahasan pada bab-bab selanjutnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

1. Pelaksanaan Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru PPPK di SD Negeri Binjai Ngagung telah berjalan sebagaimana mestinya sesuai prosedur dan menunjukkan adanya komitmen terhadap prinsip merit, transparansi, dan akuntabilitas dengan mekanisme seleksi yang ditetapkan pemerintah yaitu tahap pendaftaran, tahap seleksi administrasi, tahap seleksi kompetensi yang terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural, serta tahap wawancara dan tahap pengolahan nilai & penetapan kelulusan. PPPK adalah bentuk apresiasi terhadap guru honorer dimana terdapat kebijakan prioritas kepada guru honorer yang telah mengabdikan minimal 3 tahun di sekolah negeri atau tercatat dalam sistem data pendidikan.
2. Faktor-Faktor Yang Menghambat Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Binjai Ngagung yaitu keterbatasan formasi, kendala teknis dalam pelaksanaan ujian CAT, serta kurangnya pemahaman peserta terhadap sistem digital.

#### **5.2 Saran**

1. Pemerintah daerah perlu melakukan pemetaan kebutuhan guru secara komprehensif melalui analisis jabatan dan analisis beban kerja agar usulan formasi benar-benar sesuai kebutuhan riil sekolah. Dan Kepala sekolah dapat mendorong pemerintah daerah untuk mempertimbangkan penggunaan asas diskresi yang dapat digunakan oleh pejabat pemerintahan untuk mengambil keputusan dalam kondisi tertentu demi kepentingan umum, termasuk memberikan kesempatan yang lebih adil kepada guru honorer yang telah lama mengabdikan.

2. Pemerintah perlu memperkuat sistem seleksi berbasis teknologi yang terintegrasi dan meminimalkan interaksi langsung yang berpotensi menimbulkan praktik percaloan. Pengawasan internal dan eksternal harus ditingkatkan, disertai penerapan sanksi tegas terhadap pelaku kecurangan. Untuk guru honorer yang belum lulus, bisa mendaftar lagi pada tahun pengadaan selanjutnya dikarenakan sejak tahun 2025 terdapat program optimalisasi PPPK.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Agus, Dwiyanto. 2008. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Deviani, Eka dan Rifka Yudhi. 2022. *Hukum Kepegawaian: Historisitas dan Aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Bandar Lampung: Pusaka Media.
- Hartani, Sri dan Tedi Sudrajat. 2014. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Kadarisman. 2018. *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Prenamedia Group.
- Munardji. 2004. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bina Ilmu.
- Musanef, Rosdakarya. 2007. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Nafis, Muhammad Muntahibun. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Poerwaarminta, WJS. 2003. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- S, Maria Farida Indriati. 2016. *Ilmu Perundang-undangan, Dasar-Dasar dan Pembentukannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Setiawan, Guntur. 2014. *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sadjijono. 2011. *Bab-Bab Hukum Administrasi*. Yogyakarta: Laksbang Presindo.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Solichin, Abdul Wahab. 2012. *Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uno, Hamzah B. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Waluyo, Bambang. 2008. *Penelitian Hukum dalam Praktek*. Jakarta: Sinar Grafika.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN);

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

PermenPANRB No. 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional

Peraturan Bupati Lampung Tengah Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

## **C. SUMBER LAINNYA**

### **1. JURNAL**

Desrinelti. 2021. Konsep Pelaksanaan. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia Volume 6 Nomor 1*.

Desi Devrika Devka. 2020. Fungsi Badan Kepegawaian Deaerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan. *Jurnal Al Iqtishad Volume 1*.

Johanis Wilian Paraeng. 2022. Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Sangihe studi BKD. *Jurnal Governance, Volume 1 Nomor 2*.

Nurdin, N. 2021. Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. Murhum. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Nomor 2 Volume 2*.

Ria Sintha Devi. 2022. Peranan Badan Kepegawaian Derah dalam Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Metadata Volume 4 Nomor 1*.

Suryadi S. Abdullah. 2014. Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Volume 1*.

Triyana Ramadhani. 2017. Fungsi Badan kepegawaian Daerah dalam pengembangan pegawai di Provindi Riau Tahun 2016. *JOM FISIP Volume 4 Nomor 2*.

Yenny Ika Fatmasari & Andhita Dessy Wulansari. 2023. Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*.

## **2. INTERNET**

<https://dapo.kemendikdasmen.go.id/guru/1/120000> diakses pada 14 Juli 2024 pukul 09:10 WIB.

Fathurahman Arrozi, 2014, <https://kumparan.com/fathurrahman-arrozi/kesejahteraan-guru-di-indonesia-tantangan-dan-solusi-23YO4UQ3VRR/full> diakses pada 28 Mei 2025 pukul 20:10 WIB

MPFIP UNESA, 2025, <https://mp.fip.unesa.ac.id/post/masa-depan-guru-honorera-apa-yang-harus-dilakukan-untuk-kesejahteraan-mereka> diakses pada 28 Mei 2025 pukul 20:30 WIB

<https://www.jpnn.com/news/pppk-dari-honorera-k2-rawan-dipecat> diakses pada tanggal 23 Februari 2025 Pukul 10.15

Detik edu, <https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-7566075/ini-4-kriteria-pelamar-prioritas-dalam-seleksi-pppk-2024-kamu-termasuk> diakses pada 7 April 2025 pukul 13:00