

Analisis Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021

Riska Mutia Nur Putri¹, Ajeng Kurniawati², Muhammad Zaky Ardiansyah³, Farid Setiawan⁴

Universitas Ahmad Dahlan, Bantul, Yogyakarta, Indonesia¹²³⁴

Email : riska2000031143@webmail.uad.ac.id¹, ajeng2100031074@webmail.uad.ac.id²,

ardiansyah2100031122@webmail.uad.ac.id³, farid.setiawan@pai.uad.ac.id⁴

Abstract

The teacher acts as a source of information, guides students in the learning process, and provides valuable experience. Through the education they provide, teachers can help students to develop into competent, creative and broad-minded individuals. The existence of a policy to stop the recruitment of PNS teachers can threaten the availability of qualified teachers. In the PNS teacher recruitment system, being a PNS teacher offers career stability, financial security, and various benefits. However, with the termination of PNS teacher recruitment, opportunities to become PNS teachers have become increasingly limited. In this research, we will discuss the important implications of the 2021 civil servant teacher recruitment dismissal policy on the availability and quality of teachers. The method used is descriptive qualitative method with data collection techniques through literature study. The result of this analysis is that the policy of ending PNS teacher recruitment in 2021 in Indonesia is a complex decision with a significant impact on the education sector. Budget control is one of the main reasons behind this policy, but it is necessary to consider the implications for teacher supply and education quality.

Keywords: Teachers, Education, Policy.

Abstrak

Guru berperan sebagai sumber informasi, membimbing siswa dalam proses belajar, dan memberikan pengalaman yang berharga. Melalui pendidikan yang mereka berikan, guru dapat membantu siswa untuk berkembang menjadi individu yang kompeten, kreatif, dan berwawasan luas. Adanya kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS dapat mengancam ketersediaan guru yang berkualitas. Dalam sistem rekrutmen guru PNS, menjadi guru PNS menawarkan stabilitas karir, keamanan finansial, dan berbagai tunjangan. Namun, dengan penghentian rekrutmen guru PNS, peluang untuk menjadi guru PNS menjadi semakin terbatas. Dalam penelitian ini, akan dibahas mengenai pentingnya implikasi dari kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS 2021 terhadap ketersediaan dan kualitas guru. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka. Hasil dari analisis ini adalah kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS pada tahun 2021 di Indonesia merupakan keputusan yang kompleks dengan dampak yang signifikan terhadap sektor pendidikan. Pengendalian anggaran menjadi salah satu alasan utama di balik kebijakan ini, tetapi perlu dipertimbangkan implikasinya terhadap ketersediaan guru dan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Guru, Pendidikan, Kebijakan

PENDAHULUAN

Guru merupakan sosok penting dalam kehidupan setiap individu. Mereka memiliki peran yang tak tergantikan dalam proses pembelajaran dan perkembangan seseorang. Guru bukan hanya sekadar pendidik, tetapi juga sebagai pemandu, motivator, dan inspirator. Sebagai pendidik, guru memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk generasi masa depan (Nurlindah et al., 2020). Mereka adalah garda terdepan dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada para siswa. Guru berperan sebagai sumber informasi, membimbing siswa dalam proses belajar, dan memberikan pengalaman yang berharga. Melalui pendidikan yang mereka berikan, guru dapat membantu siswa untuk berkembang menjadi individu yang kompeten, kreatif, dan berwawasan luas. Guru

juga bertanggung jawab dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan dan persaingan di dunia nyata.

Peran guru tidak hanya terbatas pada materi pelajaran di dalam kelas, tetapi juga dalam memengaruhi kehidupan siswa secara holistik. Guru memiliki kesempatan untuk membantu siswa mengembangkan potensi mereka dalam berbagai aspek kehidupan, seperti keterampilan sosial, kepemimpinan, dan nilai-nilai moral. Mereka tidak hanya mengajar siswa tentang fakta dan konsep, tetapi juga membantu mereka untuk mengembangkan sikap positif, rasa percaya diri, dan kemampuan berpikir kritis. Dalam hubungan yang erat antara guru dan siswa, terjalinlah interaksi yang mendalam yang dapat membentuk karakter siswa dan membimbing mereka dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan. Guru

adalah tulang punggung sistem pendidikan yang memiliki peran sentral dalam membentuk generasi masa depan. Namun, dalam beberapa kasus, kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS menjadi isu yang menimbulkan kekhawatiran dan kontroversi dalam dunia pendidikan.

Rekrutmen adalah proses seleksi dan perekrutan individu untuk mengisi posisi atau peran tertentu dalam suatu organisasi atau instansi (Halisa, 2020). Definisi ini merujuk pada serangkaian langkah dan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang membutuhkan tenaga kerja untuk menarik, menyeleksi, dan memilih calon yang paling sesuai dengan persyaratan dan kriteria yang telah ditetapkan (Hidayat & Asriyantini, 2020). Proses rekrutmen biasanya dimulai dengan pengidentifikasian kebutuhan organisasi akan tenaga kerja baru, baik untuk mengisi posisi yang kosong maupun untuk mengantisipasi pertumbuhan dan perubahan di masa depan. Langkah selanjutnya adalah menyusun deskripsi pekerjaan dan persyaratan yang diperlukan untuk posisi tersebut. Setelah itu, dilakukan penyebaran informasi lowongan kerja, baik melalui iklan, media sosial, situs web perusahaan, atau melalui agen rekrutmen.

Kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS dapat mengancam ketersediaan guru yang berkualitas. Dalam sistem rekrutmen guru PNS, menjadi guru PNS menawarkan stabilitas karir, keamanan finansial, dan berbagai tunjangan. Namun, dengan penghentian rekrutmen guru PNS, peluang untuk menjadi guru PNS menjadi semakin terbatas. Hal ini dapat mengurangi minat individu untuk memilih karir sebagai guru, terutama bagi mereka yang mencari stabilitas dan jaminan keuangan dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, ketersediaan guru berkualitas dapat menurun dan mengganggu kelangsungan pendidikan yang berkualitas.

Selain itu, kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan ketersediaan guru yang terbatas, dapat terjadi kekurangan tenaga pengajar dalam berbagai tingkatan pendidikan. Hal ini dapat mengakibatkan peningkatan rasio siswa-guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi interaksi individu antara guru dan siswa, serta

kualitas pengajaran secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya guru yang berkualitas dapat berdampak pada mutu pendidikan, pencapaian akademik siswa, dan perkembangan pribadi mereka.

Tentu saja, kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS mungkin memiliki alasan-alasan tertentu, seperti efisiensi anggaran, penyesuaian kebutuhan tenaga pengajar dengan jumlah siswa, atau perubahan dalam kebijakan pendidikan. Namun, penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan dalam pendidikan untuk mempertimbangkan dampak jangka panjang dari kebijakan ini. Diperlukan strategi yang holistik untuk memastikan ketersediaan guru yang berkualitas. Dalam penelitian ini, akan dibahas mengenai pentingnya implikasi dari kebijakan pemberhentian rekrutmen guru PNS 2021.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dimana metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode riset yang bersifat objektif dan deskriptif (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan data menggunakan metode studi literatur dari sumber-sumber terkait seperti jurnal penelitian, internet, dan sumber lainnya. Hasil penelitian berlandaskan teori dan juga berdasarkan pada situasi dan kondisi subjek yang diteliti saat ini sehingga dalam penulisan jurnal ini berfokus pada pemahaman terhadap fenomena sosial yang terjadi di masyarakat dan juga pada metode penelitian ini peneliti menggunakan perspektif dari partisipan masyarakat sebagai gambaran yang diutamakan dalam memperoleh hasil penelitian (Pangestuti et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbedaan PNS Dengan PPPK

Berdasarkan undang-undang nomor 5 tahun 2014 dijelaskan tentang definisi Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN. yakni profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pada undang-undang nomo 5 tahun 2014 dijelaskan juga perbedaan PNS dengan PPPK. Pegawai

Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sedangkan pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (Kemenkeu, 2014).

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional dan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini. Selain adanya perbedaan pada kontrak kerja, Hak dari PNS dan PPPK juga berbeda. PNS memiliki hak mendapatkan gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, hari tua, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Sedangkan PPPK hanya memperoleh gaji, tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Perbedaan hak yang didapatkan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kedua kelompok tersebut. Pertama, dari segi kepastian karir, PNS umumnya memiliki kestabilan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan PPPK. Sebagai PNS, mereka memiliki jaminan keamanan pekerjaan, perlindungan hukum yang kuat, serta kemungkinan promosi dan kenaikan pangkat berdasarkan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini memberikan rasa stabilitas dan kepastian dalam berkarir sebagai PNS.

Sementara itu, PPPK memiliki keistimewaan dalam hal fleksibilitas kontrak kerja. Mereka dapat dipekerjakan dengan kontrak kerja berjangka waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan instansi atau proyek yang sedang berlangsung. Namun, hal ini juga berarti

bahwa kestabilan dan kepastian karir PPPK lebih rendah dibandingkan dengan PNS.

Dampak lainnya terletak pada aspek keuangan dan tunjangan. Sebagai PNS, mereka memiliki akses terhadap tunjangan dan fasilitas khusus yang diberikan oleh pemerintah, seperti tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, dan lain sebagainya. Di sisi lain, PPPK biasanya mendapatkan tunjangan yang lebih terbatas atau mengikuti ketentuan yang berlaku pada sektor non-PNS.

Selain itu, perbedaan hak juga dapat mempengaruhi pengembangan karir dan peluang pendidikan. PNS memiliki akses yang lebih luas terhadap program pelatihan dan pengembangan karir yang diselenggarakan oleh pemerintah. Mereka juga dapat mengikuti program pendidikan lanjutan dan memiliki peluang untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan mereka. PPPK, sementara itu, mungkin memiliki akses yang lebih terbatas atau harus mencari peluang pengembangan karir mereka sendiri.

Dampak perbedaan hak antara PNS dan PPPK juga dapat berdampak pada motivasi dan minat individu untuk memilih karir dalam sektor publik. Keuntungan yang lebih besar yang diperoleh oleh PNS dalam hal kestabilan karir, keuangan, dan fasilitas mungkin menjadi faktor penentu bagi sebagian orang dalam memilih menjadi PNS. Sementara itu, PPPK mungkin menarik bagi mereka yang mencari fleksibilitas dan peluang kerja yang beragam.

Dalam keseluruhan, perbedaan hak yang diperoleh antara PNS dan PPPK memiliki dampak yang signifikan pada karir, keuangan, tunjangan, pengembangan karir, dan motivasi individu. Penting bagi pemerintah dan pemangku kepentingan terkait untuk mempertimbangkan dampak ini dalam merancang kebijakan dan memastikan kesejahteraan kedua kelompok ini.

Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS

Di Indonesia, pemerintah memiliki rencana ambisius untuk guru honorer, termasuk penunjukan satu juta guru honorer sebagai bagian dari program rekrutmen pegawai pemerintah yang dikenal dengan PPPK (dengan perjanjian kerja) pada tahun 2021 (Debora, 2021). Pemerintah membuka rekrutmen Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2021 dengan tujuan untuk mengatasi beberapa tantangan dan kebutuhan dalam bidang pendidikan. Beberapa alasan utama di balik keputusan ini adalah:

1. Peningkatan kebutuhan akan guru: Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan signifikan dalam kebutuhan akan guru di seluruh Indonesia. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan populasi siswa, pembukaan sekolah baru, dan peningkatan akses terhadap pendidikan. Dengan membuka 1 juta lowongan PPPK, pemerintah berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan akses pendidikan yang berkualitas.
2. Fleksibilitas dalam pengelolaan tenaga pendidik: Dengan membuka rekrutmen PPPK, pemerintah dapat mengelola tenaga pendidik dengan lebih fleksibel. PPPK memiliki kontrak kerja berjangka waktu tertentu yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan instansi atau proyek tertentu. Hal ini memungkinkan pemerintah untuk mengatasi fluktuasi kebutuhan guru dengan lebih efisien dan responsif.
3. Memperluas kesempatan kerja: Pembukaan 1 juta lowongan PPPK memberikan kesempatan kerja yang lebih luas bagi individu yang berminat menjadi guru. Banyak lulusan pendidikan yang ingin berkarir di bidang ini, namun keterbatasan lowongan guru PNS dapat menjadi kendala. Dengan membuka rekrutmen PPPK, pemerintah memberikan peluang kepada individu yang berpotensi menjadi guru untuk berkontribusi dalam dunia pendidikan.
4. Meningkatkan kualitas pendidikan: Dengan membuka rekrutmen PPPK, pemerintah memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Proses seleksi yang ketat dan standar kualifikasi yang ditetapkan dapat memastikan bahwa hanya calon yang berkualitas dan kompeten yang diterima sebagai guru. Dengan demikian, diharapkan akan terjadi peningkatan dalam metode pengajaran, pemahaman materi, dan kualitas interaksi guru-siswa.

5. Pengendalian anggaran: Salah satu pertimbangan dalam menghentikan rekrutmen guru PNS adalah terkait dengan pengendalian anggaran. Membuka rekrutmen PPPK dapat memberikan alternatif yang lebih hemat biaya bagi pemerintah, karena mereka dapat dipekerjakan dengan kontrak kerja berjangka waktu tertentu. Hal ini dapat membantu mengendalikan pengeluaran dan efisiensi anggaran dalam sektor pendidikan.

Pemerintah berharap bahwa pembukaan rekrutmen PPPK dengan jumlah yang signifikan akan memberikan manfaat jangka panjang bagi sektor pendidikan dan memastikan ketersediaan guru yang berkualitas. Dalam jangka waktu yang lebih lama, pemerintah juga dapat terus mengevaluasi dan mengoptimalkan kebijakan ini untuk memastikan kesejahteraan dan perkembangan karir para guru.

Pada seleksi PPPK kali ini, setiap pendaftar diberi kesempatan mengikuti ujian seleksi sampai tiga kali. Jika gagal pada kesempatan pertama, dapat belajar dan mengulang ujian hingga dua kali lagi. Bisa dilakukan di tahun yang sama atau berikutnya (Putra & Putra, 2020). Sayangnya, informasi serta tindak lanjut mengenai program PPPK sempat tidak begitu jelas seperti syarat yang berubah-ubah, tanggal pendaftaran yang sempat mundur, dan juga formasi pada setiap daerahnya.

Dampak Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS

Kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS pada tahun 2021 di Indonesia merupakan keputusan yang memiliki dampak signifikan terhadap sektor pendidikan. Langkah ini menandai perubahan dalam strategi pemerintah terkait pengelolaan tenaga pendidik di negara ini. Salah satu alasan utama di balik kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS pada tahun 2021 adalah pengendalian anggaran. Sebagai negara berkembang dengan populasi yang besar, Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola anggaran publik. Menghentikan rekrutmen guru PNS diharapkan dapat membantu mengurangi beban keuangan negara dengan mengendalikan jumlah guru yang masuk dalam sistem PNS yang memerlukan gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya. Penghentian ini

juga sejalan dengan upaya pemerintah untuk melakukan efisiensi anggaran dalam berbagai sektor, termasuk pendidikan.

Namun, dampak dari kebijakan ini terhadap ketersediaan guru dan kualitas pendidikan perlu diperhatikan. Dengan penghentian rekrutmen guru PNS, peluang untuk menjadi guru PNS menjadi semakin terbatas. Hal ini dapat mengurangi minat individu untuk memilih karir sebagai guru, terutama bagi mereka yang mencari stabilitas dan jaminan keuangan dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, ketersediaan guru yang berkualitas dapat menurun dan mengganggu kelangsungan pendidikan yang berkualitas.

Penelitian dari Sukma dkk (2020) membuktikan bahwa persepsi profesi guru berpengaruh terhadap minat menjadi guru. Persepsi profesi guru PNS memiliki dampak yang signifikan terhadap minat individu untuk memilih karir sebagai guru. Persepsi ini mencakup gambaran umum yang dimiliki oleh masyarakat, calon guru, dan individu lainnya tentang profesinya. Berikut ini adalah beberapa alasan mengapa persepsi profesi guru PNS dapat mempengaruhi minat menjadi guru:

1. Stabilitas dan jaminan keamanan kerja: Profesi guru PNS dianggap memiliki stabilitas dan jaminan keamanan kerja yang tinggi. Sebagai PNS, guru memperoleh perlindungan hukum yang kuat, termasuk kepastian dalam hal pengangkatan, kenaikan pangkat, dan tunjangan pensiun. Persepsi ini membuat individu yang mencari keamanan pekerjaan cenderung tertarik untuk memilih karir sebagai guru PNS.
2. Kesejahteraan dan tunjangan: Persepsi tentang kesejahteraan dan tunjangan yang diperoleh sebagai guru PNS juga mempengaruhi minat individu. Guru PNS mendapatkan gaji yang stabil dan adil, serta berbagai tunjangan seperti tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, dan tunjangan profesional. Hal ini menciptakan persepsi bahwa menjadi guru PNS dapat memberikan kehidupan yang nyaman dan layak.
3. Status sosial dan penghargaan: Profesi guru PNS dianggap memiliki status sosial yang

tinggi dan mendapatkan penghargaan dari masyarakat. Guru sering dihormati karena peran mereka dalam mendidik generasi muda dan membentuk masa depan bangsa. Persepsi ini dapat memberikan kebanggaan dan kepuasan emosional bagi individu yang memilih karir sebagai guru PNS.

4. Kesempatan pengembangan dan kenaikan pangkat: Sebagai guru PNS, individu memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kualifikasi melalui berbagai pelatihan dan pendidikan lanjutan. Selain itu, ada sistem kenaikan pangkat yang jelas yang berdasarkan prestasi dan masa kerja. Persepsi akan kesempatan pengembangan karir ini dapat meningkatkan minat individu untuk menjadi guru PNS.
5. Akses ke fasilitas pendidikan dan sumber daya: Guru PNS memiliki akses yang lebih baik ke fasilitas pendidikan dan sumber daya, seperti perpustakaan, laboratorium, dan bahan ajar yang memadai. Persepsi ini menciptakan keyakinan bahwa menjadi guru PNS akan memberikan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa.

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi peningkatan signifikan dalam kebutuhan akan guru di seluruh Indonesia dan Pengangkatan PPPK yang mencapai puluhan ribu tidak menyelesaikan masalah kekurangan guru ini, karena PPPK hanya perubahan status guru (Kemenag, 2023). Pertumbuhan populasi siswa, pembukaan sekolah baru, dan peningkatan akses terhadap pendidikan menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kebutuhan ini. Dengan penghentian rekrutmen guru PNS, dikhawatirkan bahwa kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan guru akan semakin memperburuk. Rasio siswa-guru yang sudah tinggi di banyak sekolah dapat meningkat, yang akan mengganggu interaksi individu antara guru dan siswa. Hal ini berpotensi berdampak pada kualitas pengajaran dan pembelajaran serta pada pencapaian akademik siswa.

Selain itu, penghentian rekrutmen guru PNS juga dapat mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan

ketersediaan guru yang terbatas, dapat terjadi kekurangan tenaga pengajar dalam berbagai tingkatan pendidikan. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan sekolah untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas dan berdampak negatif pada pencapaian siswa. Kurangnya guru yang berkualitas juga dapat berdampak pada mutu pendidikan, pemahaman materi siswa, dan perkembangan potensi mereka.

Dalam hal kesejahteraan guru, kebijakan ini juga mempengaruhi mereka yang telah menjadi guru PNS. Pemerintah perlu memastikan bahwa guru PNS yang ada tetap mendapatkan perlindungan dan fasilitas yang layak. Peningkatan karir dan peluang pengembangan juga harus menjadi perhatian agar guru tetap termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.

Meskipun penghentian rekrutmen guru PNS memiliki potensi dampak negatif, penting untuk mencatat bahwa pemerintah juga membuka rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk mengisi kekurangan guru. Dengan membuka 1 juta lowongan PPPK, pemerintah berupaya untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga pendidik yang diperlukan dalam sektor pendidikan. PPPK memberikan alternatif dalam mengelola tenaga pendidik dengan fleksibilitas kontrak kerja berjangka waktu tertentu. Namun, masih perlu dievaluasi apakah jumlah lowongan PPPK yang tersedia dapat mengimbangi kebutuhan guru yang ada.

Dalam konteks pengembangan sistem pendidikan, penting untuk melihat kebijakan ini sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk terus memperbaiki dan mengembangkan sistem pendidikan di Indonesia. Penghentian rekrutmen guru PNS menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan perubahan dan penyesuaian dalam pengelolaan tenaga pendidik. Namun, perlu diingat bahwa pemenuhan kebutuhan guru yang berkualitas dan ketersediaan pendidikan yang baik adalah faktor penting dalam mencapai pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulannya, kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS pada tahun 2021 di Indonesia merupakan keputusan yang

kompleks dengan dampak yang signifikan terhadap sektor pendidikan. Pengendalian anggaran menjadi salah satu alasan utama di balik kebijakan ini, tetapi perlu dipertimbangkan implikasinya terhadap ketersediaan guru dan kualitas pendidikan. Pemerintah perlu memastikan bahwa langkah-langkah penggantian guru yang efektif dan berkelanjutan dilakukan melalui rekrutmen PPPK dan kebijakan lainnya. Upaya untuk memperbaiki sistem pendidikan harus terus dilakukan guna meningkatkan akses, kualitas, dan kesejahteraan guru, serta mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang lebih baik.

SARAN

Berdasarkan analisis mengenai penghentian rekrutmen guru PNS, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan, yakni pemerintah perlu melakukan evaluasi mendalam terkait kebutuhan guru di setiap wilayah dan jenjang pendidikan. Hal ini akan membantu dalam menentukan apakah penghentian rekrutmen guru PNS sesuai dengan kebutuhan aktual atau apakah ada kekurangan yang perlu segera ditangani.

Selain memperhatikan jumlah guru yang dibutuhkan, penting juga untuk fokus pada peningkatan kualitas dan profesionalisme guru. Pemerintah perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi guru yang ada, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Peningkatan kualitas guru juga akan meningkatkan citra dan persepsi terhadap profesi guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Debora, Y. (2021). *Update PPPK 2021: Soal formasi guru agama hingga sistem kontrak*. Tirto.Id. <https://tirto.id/update-pppk-2021-soal-formasi-guru-agama-hingga-sistem-kontrak-f8W5>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22.
- Hidayat, & Asriyantini. (2020). Analisis Pola

- Rekrutmen Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(2), 60–70.
- Kemenag. (2023). *4.000 per Tahun Pensiun, Kemenag Bahas Upaya Pemenuhan Guru Madrasah*. Kemenag.Go.Id. <https://kemenag.go.id/nasional/4-000-per-tahun-pensiun-kemenag-bahas-upaya-pemenuhan-guru-madrasah-Kpa96>
- Kemenkeu. (2014). *Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara*. Jdih.Kemenkeu.Go.Id; Kementerian Keuangan Indonesia. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2014/5-TAHUN2014UU.htm>
- Nurlindah, Mustami, M. K., & Musdalifah. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, 4(1), 40–51.
- Pangestuti, T. T. A., Wulandari, R., Jannah, E. miftahul, & Farid Setiawan. (2021). Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Menjadi PPPK. *JIP: Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(4).
- Putra, D. A., & Putra, I. R. (2020). *Mengupas PPPK, Pegawai Pemerintah Gajinya Setara PNS*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/khas/mengupas-pppk-pegawai-pemerintah-gajinya-setara-pns-mildreport.html>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sukma, A. N., Karlina, E., & Priyono, P. (2020). Pengaruh Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta PGRI. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 110.