

Analisis Dampak Kebijakan PPPK terhadap Kesejahteraan Guru: Tinjauan Gaji, Tunjangan, Jaminan Sosial, dan Motivasi Kerja

Uum Rahma Wati¹, Cucu Sugiarti²

^{1,2}*Ilmu Pemerintahan, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Singaperbangsa Karawang*

¹2110631180040@student.unsika.ac.id, ²cucu.sugiarti@fisip.unsika.ac.id

Dikirim: 10 Oktober 2024 Direvisi: 30 Oktober 2024 Diterima: 20 November 2024

Abstrak

Kesejahteraan guru merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diterapkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru honorer melalui peningkatan gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan kepastian kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kebijakan PPPK terhadap kesejahteraan guru, baik dari aspek finansial maupun non-finansial. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan gaji sebesar 8% pada tahun 2024 diharapkan mampu mengimbangi inflasi, namun belum sepenuhnya mencukupi bagi guru di daerah dengan biaya hidup tinggi. Tunjangan seperti tunjangan fungsional, sertifikasi, dan tunjangan daerah terpencil turut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan, tetapi distribusinya masih perlu diawasi. Dari sisi non-finansial, sistem kontrak fleksibel memberikan kepastian kerja, tetapi masih terdapat keterbatasan dalam pengembangan karier dan akses terhadap pelatihan profesional. Oleh karena itu, pemerintah perlu menyesuaikan skema gaji berdasarkan indeks biaya hidup, meningkatkan efektivitas distribusi tunjangan, serta memperkuat jaminan sosial dan kesempatan pengembangan profesi guna memastikan kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

Kata kunci: kesejahteraan guru, PPPK, gaji, tunjangan, jaminan sosial, motivasi kerja

Abstract

Teacher welfare is a crucial factor in improving the quality of national education. The Government Employee with Work Agreement (PPPK) policy was implemented to enhance the welfare of honorary teachers through salary increases, allowances, social security, and job stability. This study aims to analyze the impact of the PPPK policy on teacher welfare, both financially and non-financially. The research employs a qualitative approach using a literature review method. The findings indicate that the 8% salary increase in 2024 is expected to offset inflation but remains insufficient for teachers in high-cost living areas. Allowances such as functional, certification, and remote area allowances contribute to improving welfare, yet their distribution requires better oversight. On the non-financial side, a flexible contract system provides job security, but career development opportunities and access to professional training remain limited. Therefore, the government should adjust the salary scheme based on regional living costs, improve the effectiveness of allowance distribution, and strengthen social security and professional development opportunities to ensure sustainable teacher welfare.

Keywords: teacher welfare, PPPK, salary, allowance, social security, work motivation

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan pilar utama dalam pendidikan dan memiliki dampak jangka panjang terhadap perkembangan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Investasi dalam profesi guru berarti investasi dalam masa depan bangsa. Banyak pakar pendidikan menyatakan bahwa kesejahteraan guru berbanding lurus dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan (Edy, 2021). Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan guru menjadi aspek yang krusial dalam pembangunan pendidikan nasional. Guru di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi kesejahteraan mereka, terutama dalam aspek gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan motivasi kerja. Secara finansial, guru sering kali menghadapi permasalahan seperti gaji yang rendah dan tidak sebanding dengan inflasi serta biaya hidup. Selain itu, tunjangan yang mereka terima, seperti tunjangan keluarga, pangan, dan jabatan, masih terbatas dan sering kali tidak mencukupi. Jaminan sosial, termasuk pensiun dan asuransi kesehatan, juga menjadi persoalan yang mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang mereka. Dari aspek non-finansial, motivasi kerja guru sering kali dipengaruhi oleh kepastian karir, pengakuan profesional, serta kesempatan pengembangan diri yang masih terbatas. Kondisi ini berdampak pada tingkat kepuasan kerja serta dedikasi mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Dalam rangka mengatasi berbagai tantangan tersebut, pemerintah Indonesia menerapkan kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai alternatif bagi guru honorer untuk mendapatkan status kepegawaian yang lebih baik. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru melalui peningkatan gaji, tunjangan, dan akses terhadap jaminan sosial, serta memberikan kepastian kerja yang lebih stabil guna meningkatkan motivasi kerja mereka. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), jabatan fungsional guru mencakup tugas-tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta mengevaluasi peserta didik di berbagai jenjang pendidikan. Dengan adanya kebijakan PPPK, guru yang lolos seleksi mendapatkan pengangkatan resmi dengan kontrak kerja maksimal lima tahun yang dapat diperpanjang hingga batas usia pensiun 60 tahun (I Wayan, 2023).

PPPK dalam konteks pendidikan di Indonesia menandai upaya pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru, terutama guru honorer, sekaligus mengatasi krisis distribusi tenaga pengajar di berbagai daerah, termasuk daerah terpencil. Namun, meskipun kebijakan ini menjanjikan solusi bagi peningkatan kesejahteraan dan kualitas pendidikan, dampaknya terhadap kesejahteraan guru masih perlu dikaji lebih lanjut. Terutama dalam melihat sejauh mana kebijakan ini mempengaruhi aspek gaji, tunjangan, jaminan sosial, serta motivasi kerja guru sebagai faktor utama dalam keberlangsungan profesi mereka.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas kebijakan PPPK dalam berbagai perspektif. Sahidah & Yati (2023) menyoroti aspek Hak Asasi Manusia (HAM) dalam kebijakan pengadaan Jabatan Fungsional Guru sebagai ASN PPPK, dengan menilai prinsip-prinsip HAM dalam tata kelola kepegawaian guru. Sementara itu, penelitian oleh I Wayan Putra Yasa (2023) menyoroti pendekatan ideologi kapitalisme dalam sistem PPPK yang mengarah pada fleksibilitas kontrak kerja dan ketidakpastian bagi guru. Namun, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara khusus menganalisis dampak PPPK terhadap

kesejahteraan guru dari perspektif gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan motivasi kerja secara komprehensif.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan melakukan analisis mendalam terhadap dampak kebijakan PPPK terhadap kesejahteraan guru di Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini akan mengeksplorasi aspek gaji, tunjangan, dan jaminan sosial sebagai faktor finansial utama, serta motivasi kerja sebagai aspek non-finansial yang berpengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi pemerintah dan pemangku kebijakan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kesejahteraan guru serta kualitas pendidikan nasional secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka untuk menelaah berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Metode kualitatif, menurut Sugiyono (2017), adalah metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dengan menitikberatkan pada makna, konteks, dan interpretasi dari data yang dikumpulkan. Metode ini dipilih karena memungkinkan analisis mendalam terhadap kebijakan PPPK dan dampaknya terhadap kesejahteraan guru. Studi pustaka, menurut Zed (2008), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, baik dalam bentuk buku, jurnal, dokumen resmi, maupun sumber digital yang relevan dengan penelitian. Studi pustaka digunakan untuk menggali teori, konsep, dan hasil penelitian terdahulu yang dapat mendukung analisis dalam studi ini.

Proses tinjauan pustaka dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap. Langkah pertama adalah mengumpulkan informasi dari berbagai sumber literatur yang akan menjadi materi penelitian. Sumber literatur utama dibagi menjadi tiga kategori: pertama, literatur yang membahas kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK); kedua, literatur yang menganalisis mekanisme penggajian dan pemenuhan hak-hak guru dalam kebijakan tersebut; dan ketiga, literatur yang mengevaluasi dampak kebijakan tersebut terhadap kesejahteraan guru. Sumber-sumber ini dikumpulkan melalui berbagai platform daring seperti Google Scholar, situs jurnal ilmiah, dan berbagai sumber akademik lainnya yang menyajikan informasi terkait aspek penelitian ini. Setelah literatur terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan analisis kritis terhadap isi literatur dan menyusun kajian yang selaras dengan tema penelitian. Analisis ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif-analitis guna menggali lebih dalam hubungan antara kebijakan PPPK dengan kesejahteraan guru.

Langkah terakhir dari proses ini adalah menyusun hasil penelitian berdasarkan temuan yang telah dikaji sebelumnya, sehingga menghasilkan publikasi ilmiah yang memenuhi standar akademik dan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan pendidikan di Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesejahteraan guru tidak hanya berdampak pada kehidupan pribadi mereka, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan. Guru yang sejahtera mampu memberikan perhatian dan dedikasi yang lebih optimal kepada murid, sehingga meningkatkan pencapaian akademis dan kesejahteraan emosional mereka. Konsep kesejahteraan guru dapat dianalisis melalui aspek finansial dan non-finansial. Teori Maslow tentang Hierarki Kebutuhan menekankan bahwa kesejahteraan individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Sudiarto, 2018). Dalam konteks kesejahteraan guru, kebijakan PPPK memiliki peran strategis dalam menjamin stabilitas ekonomi dan pengembangan profesional mereka melalui berbagai aspek seperti gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan motivasi kerja.

A. Gaji Guru PPPK

Sebelumnya, ketentuan mengenai gaji dan tunjangan untuk guru PPPK diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 dengan penyesuaian gaji dan tunjangan PPPK guru berdasarkan beberapa golongan. Namun, terjadi pembaruan dan perubahan dalam peraturan tersebut terkait gaji dan tunjangan untuk guru PPPK, yang kini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024. PERPRES tersebut adalah peraturan yang diterbitkan oleh pemerintah Indonesia untuk memperbarui ketentuan tentang gaji dan tunjangan bagi PPPK guru. Ketentuan ini dibuat sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan menyesuaikan kompensasi dengan kondisi ekonomi yang terkini. Salah satu perubahan utama yang dihadirkan oleh Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 adalah peningkatan gaji pokok sebesar 8 persen untuk seluruh golongan PPPK Guru dibandingkan dengan peraturan sebelumnya. Peningkatan ini dilakukan untuk menyesuaikan gaji dengan inflasi dan kenaikan biaya hidup, serta untuk memberikan insentif yang lebih baik bagi para guru. Menurut Chaundhry,dkk,(2018) dalam Bhoki (2023), gaji adalah bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kesepakatan kerja yang telah disepakati, dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan dan durasi waktu kerja. Upah PPPK Guru dibagi ke dalam 17 golongan, dengan masing-masing golongan memiliki kisaran gaji yang berbeda.

Tabel 1.
Besaran Gaji PPPK Sesuai Golongan

Golongan	Besaran
I	Rp1.938.500 - Rp2.900.000
II	Rp2.021.652 - Rp3.019.248
III	Rp2.106.108 - Rp3.140.992
IV	Rp2.200.500 - Rp3.264.516
V	Rp2.301.060 - Rp3.398.976
VI	Rp2.411.452 - Rp3.539.256
VII	Rp2.533.140 - Rp3.685.392

VIII	Rp2.671.272 - Rp3.839.448
IX	Rp3.203.600 - Rp5.261.500
X	Rp. 3.339.100 s.d 5.484.000
XI	Rp. 3.480.300 s.d 5.716.000
XII	Rp. 3.627.500 s.d 5.957.800
XIII	Rp. 3.781.000 s.d 6.209.800
XIV	Rp. 3.940.900 s.d 6.472.500
XV	Rp. 4.107.600 s.d 6.746.200
XVI	Rp. 4.281.400 s.d 7.031.600
XVII	Rp. 4.462.500 s.d 7.329.000

Sumber : Dokumen PERPRES No. 11 Tahun 2024

Sistem penggolongan gaji bagi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) didasarkan pada jenjang golongan yang mencerminkan kualifikasi, pengalaman, serta tingkat tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Struktur ini bertujuan untuk memastikan adanya standar kompensasi yang adil dan proporsional sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh guru dalam sistem pendidikan nasional. Golongan I hingga IV mencakup guru dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang lebih rendah dibandingkan golongan di atasnya. Guru dalam kategori ini umumnya baru memasuki dunia kerja sebagai PPPK dan memiliki tugas yang lebih terbatas. Dengan demikian, skala gaji dalam kategori ini lebih rendah dibandingkan golongan lainnya. Penyesuaian gaji dalam golongan ini mempertimbangkan faktor inflasi serta kebutuhan dasar kehidupan minimal bagi tenaga pendidik pemula. Golongan V hingga VIII mencerminkan peningkatan pengalaman dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugasnya. Guru dalam kategori ini umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang serta kualifikasi akademik yang lebih tinggi, seperti pendidikan tambahan atau pelatihan profesional yang relevan. Pada jenjang ini, gaji yang diberikan lebih tinggi sebagai bentuk apresiasi terhadap kompetensi yang telah mereka capai, sekaligus untuk meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan mereka. Berdasarkan data Kementerian Keuangan, kebijakan ini juga dirancang untuk mengurangi kesenjangan kesejahteraan antara guru PPPK dan PNS dalam tingkat yang setara.

Golongan IX hingga XII merupakan tingkatan yang lebih tinggi dalam sistem penggajian PPPK. Guru yang masuk dalam kategori ini memiliki tanggung jawab yang lebih besar, seperti peran kepemimpinan di sekolah atau keterlibatan dalam pengembangan kurikulum. Selain itu, mereka umumnya telah memiliki pengalaman mengajar yang cukup panjang dan telah mengikuti berbagai

sertifikasi keahlian. Oleh karena itu, gaji yang diberikan lebih besar dibandingkan golongan sebelumnya untuk mencerminkan tingkat kontribusi yang lebih tinggi dalam dunia pendidikan.

Golongan XIII hingga XVII mencakup guru dengan jabatan yang lebih senior, termasuk mereka yang memiliki pengalaman panjang serta kompetensi tinggi dalam dunia pendidikan. Guru dalam kategori ini sering kali terlibat dalam pengambilan kebijakan internal sekolah atau bimbingan terhadap guru junior. Besaran gaji dalam golongan ini mencerminkan tingginya tanggung jawab serta tingkat keahlian yang telah mereka capai. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa struktur gaji pada golongan ini juga disesuaikan dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan tenaga pendidik dalam jangka panjang.

B. Tunjangan Guru PPPK

Selain gaji pokok, pemerintah menetapkan berbagai tunjangan bagi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Tunjangan merupakan komponen kompensasi di luar gaji yang bertujuan untuk mendukung kesejahteraan guru serta memberikan insentif atas profesionalisme dan kinerja mereka dalam dunia pendidikan (Yusriati & Adawiyah, 2020). Ketentuan mengenai tunjangan ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2024 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK Guru, yang merinci berbagai jenis tunjangan yang diterima guru PPPK berdasarkan jabatan dan kualifikasinya.

1. Tunjangan Fungsional Guru

Tunjangan ini diberikan kepada guru PPPK yang diangkat dalam jabatan fungsional sesuai dengan regulasi yang berlaku. Besaran tunjangan fungsional berkisar antara 30% hingga 50% dari gaji pokok, dengan perhitungan yang didasarkan pada golongan serta pangkat yang dimiliki oleh guru. Keberadaan tunjangan ini bukan hanya sebagai bentuk apresiasi terhadap peran guru dalam proses pembelajaran, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan motivasi dan stabilitas tenaga pendidik. Dalam konteks pendidikan nasional, pemberian tunjangan fungsional ini selaras dengan kebijakan peningkatan kualitas pengajaran serta pengakuan terhadap profesionalisme guru.

2. Tunjangan Sertifikasi Guru

Guru PPPK yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak menerima tunjangan sertifikasi dengan besaran setara dengan satu kali gaji pokok yang dibayarkan setiap bulan. Tunjangan ini bertujuan untuk mendorong guru agar terus meningkatkan kompetensi profesional mereka melalui program pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Secara lebih luas, kebijakan ini juga berfungsi sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang tersertifikasi memiliki kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan guru yang belum memiliki sertifikasi.

3. Tunjangan Khusus Guru

Pemberian tunjangan ini bergantung pada kondisi daerah tempat guru bertugas. Guru yang mengajar di wilayah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar) berhak menerima Tunjangan Daerah Terpencil (DTP), yang besarnya disesuaikan dengan tingkat kesulitan geografis dan aksesibilitas daerah tersebut. Selain itu, terdapat Tunjangan Peningkatan Mutu Pendidik (TPMP), yang diberikan kepada guru yang aktif mengikuti program pengembangan kompetensi. Kedua tunjangan ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam mendukung tenaga pendidik yang bekerja dalam kondisi menantang serta memastikan bahwa kualitas pengajaran tetap terjaga di seluruh wilayah Indonesia.

4. Tunjangan Keluarga

Sebagai bagian dari hak ASN, guru PPPK menerima tunjangan keluarga yang diberikan untuk istri/suami dan anak. Besarannya ditetapkan sebesar 5% dari gaji pokok, dengan tambahan persentase tertentu untuk anak dengan jumlah maksimal dua orang. Tunjangan ini memiliki dampak

signifikan dalam membantu tenaga pendidik memenuhi kebutuhan keluarganya, sekaligus menjadi instrumen kebijakan kesejahteraan bagi pegawai pemerintah.

5. Tunjangan Pangan

Guru PPPK juga memperoleh tunjangan pangan yang diberikan dalam bentuk uang atau natura dengan besaran sebesar 10% dari gaji pokok. Tunjangan ini bertujuan untuk membantu guru dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka, terutama dalam menghadapi fluktuasi harga bahan pokok. Pemberian tunjangan ini merupakan bagian dari kebijakan kompensasi pemerintah untuk memastikan daya beli tenaga pendidik tetap terjaga.

C. Jaminan Sosial bagi PPPK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 memberikan landasan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk memperoleh perlindungan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal 21 ayat (3) huruf d. Jaminan sosial ini mencakup beberapa aspek penting yang bertujuan untuk memberikan keamanan finansial dan kesejahteraan bagi PPPK selama menjalankan tugasnya.

1. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan bagi PPPK merupakan bagian dari sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dikelola oleh BPJS Kesehatan. Berdasarkan Laporan BPJS Kesehatan Tahun 2023, jumlah peserta JKN dari kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk PPPK, telah mencapai 24,5 juta jiwa. Hal ini menunjukkan bahwa negara telah memberikan akses yang luas terhadap layanan kesehatan bagi aparatur pemerintahan. Jaminan kesehatan yang diberikan mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang tersedia di fasilitas kesehatan tingkat pertama maupun tingkat lanjutan. Selain itu, data BPJS Kesehatan menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023, total klaim biaya pelayanan kesehatan yang diajukan oleh ASN dan PPPK mencapai lebih dari Rp12,7 triliun.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi PPPK yang mengalami kecelakaan saat bertugas, yang dapat menyebabkan cedera, kecacatan, atau bahkan kematian. Perlindungan ini mencakup biaya pengobatan tanpa batas sesuai kebutuhan medis, santunan kecacatan, santunan kematian akibat kecelakaan kerja, serta program kembali bekerja (return to work). Berdasarkan Laporan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2023, sebanyak 157.620 klaim JKK diajukan oleh pekerja sektor publik dan swasta, dengan total pembayaran klaim mencapai Rp1,3 triliun.

3. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian (JKM) merupakan bentuk perlindungan finansial bagi ahli waris PPPK yang meninggal dunia selama masa kerja. Santunan yang diberikan dalam skema ini meliputi:

- a. Santunan sekaligus sebesar Rp42 juta
- b. Santunan berkala selama 24 bulan dengan total Rp12 juta
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp10 juta
- d. Beasiswa pendidikan bagi anak hingga perguruan tinggi dengan total maksimal Rp174 juta

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2023, sebanyak 112.870 klaim JKM telah diajukan dengan total nilai santunan yang disalurkan mencapai Rp2,4 triliun. Hal ini menunjukkan bahwa skema JKM memberikan jaminan kepastian bagi keluarga PPPK dalam menghadapi kehilangan sumber pendapatan akibat kematian anggota keluarga yang menjadi tulang punggung

ekonomi.

4. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) berfungsi sebagai tabungan jangka panjang bagi PPPK yang dapat dicairkan setelah menyelesaikan masa kerja atau memenuhi kriteria tertentu, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) atau memasuki usia pensiun. Dana JHT dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, di mana peserta memiliki fleksibilitas dalam mencairkan dana mereka, baik sebesar 10%, 30%, maupun 100% saldo sesuai ketentuan yang berlaku. Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2023 mencatat bahwa total pencairan dana JHT mencapai Rp45,8 triliun dengan jumlah peserta yang mengajukan klaim lebih dari 3,5 juta orang.

5. Jaminan Pensiun

Salah satu aspek yang mengalami perubahan signifikan dalam UU No. 20 Tahun 2023 adalah pengakuan terhadap hak PPPK atas jaminan pensiun, yang sebelumnya tidak diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014. Jaminan pensiun ini bertujuan untuk menjamin keberlanjutan kesejahteraan ekonomi bagi PPPK setelah mereka pensiun. Meskipun demikian, rincian mengenai skema iuran dan mekanisme pembayaran masih dalam tahap perumusan oleh pemerintah.

D. Motivasi Kerja Guru

Kesejahteraan non-finansial guru merupakan aspek krusial dalam mendukung motivasi guru. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "non-finansial" mengacu pada hal-hal yang tidak terkait dengan keuangan atau aspek-aspek non-keuangan dari suatu situasi atau topik. Dalam konteks kesejahteraan guru, aspek ini mencakup kesejahteraan emosional, psikologis, sosial, dan profesional yang tidak hanya terkait dengan gaji atau kompensasi keuangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kesejahteraan guru meliputi aspek profesionalisme, pengembangan karir, serta perlindungan dalam melaksanakan tugas. Namun, implementasi kesejahteraan non-finansial sering kali menghadapi tantangan, terutama dalam hal kesenjangan antara kebijakan dan praktik di lapangan. Muhaimin (2020) menyatakan bahwa faktor psikososial dalam pekerjaan, seperti penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Namun, survei dari Kemendikbudristek (2023) menunjukkan bahwa sebagian besar guru masih merasa kurang mendapatkan akses terhadap pengembangan profesional yang optimal.

Dalam mekanisme Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), kesejahteraan non-finansial guru mendapatkan perhatian melalui berbagai manfaat berikut:

1. Peluang Karir Baru

Program rekrutmen PPPK Guru memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengembangkan dan memperluas karir mereka di dunia pendidikan. Sistem Multi Level Entry memungkinkan guru untuk langsung mendaftar di jenjang tertentu, bahkan ke posisi tinggi jika memenuhi kriteria dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Guru yang lolos seleksi dapat mengembangkan karir hingga posisi kepala sekolah dan pengawas sekolah. Hal ini memberikan dorongan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran mereka. Namun, dalam praktiknya, mobilitas karir guru PPPK masih terbatas dibandingkan dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang memiliki jalur promosi lebih jelas dan berjenjang (Badan Kepegawaian Negara, 2023). Keterbatasan ini dapat menghambat aspirasi profesional guru dan menurunkan semangat kerja jika tidak

diimbangi dengan skema peningkatan jenjang karir yang lebih terbuka bagi PPPK.

2. Pengalaman Kerja yang Berharga

Menjadi PPPK Guru memberikan peluang bagi tenaga pendidik, terutama lulusan baru atau mereka yang belum memiliki pengalaman mengajar, untuk mendapatkan pengalaman kerja yang berharga. Penelitian oleh Supriatna (2021) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Indonesia” menunjukkan bahwa pengalaman kerja awal sangat berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, terutama dalam hal pengelolaan kelas, interaksi dengan siswa, dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

3. Masa Kontrak yang Fleksibel Hingga Usia Pensiun

Salah satu keuntungan utama PPPK Guru adalah fleksibilitas dalam masa kontrak. Tidak seperti CPNS yang memiliki batas usia maksimal 35 atau 40 tahun untuk jabatan tertentu, PPPK Guru tidak memiliki batasan usia yang ketat. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (2023), kebijakan ini memungkinkan lebih dari 25.000 guru senior yang sebelumnya tidak memenuhi syarat usia CPNS untuk tetap berkontribusi dalam dunia pendidikan hingga mendekati usia pensiun. Kebijakan ini dinilai positif karena memberikan kesempatan kepada guru yang berpengalaman untuk tetap mengajar dan mentransfer pengetahuannya kepada generasi muda. Namun, keberlanjutan kontrak kerja masih menjadi perdebatan, mengingat tidak adanya jaminan pengangkatan tetap seperti yang dimiliki oleh PNS. Tanpa adanya sistem evaluasi kinerja yang transparan, terdapat potensi ketidakpastian bagi guru PPPK dalam mempertahankan pekerjaan mereka dalam jangka panjang.

4. Jam Kerja Fleksibel

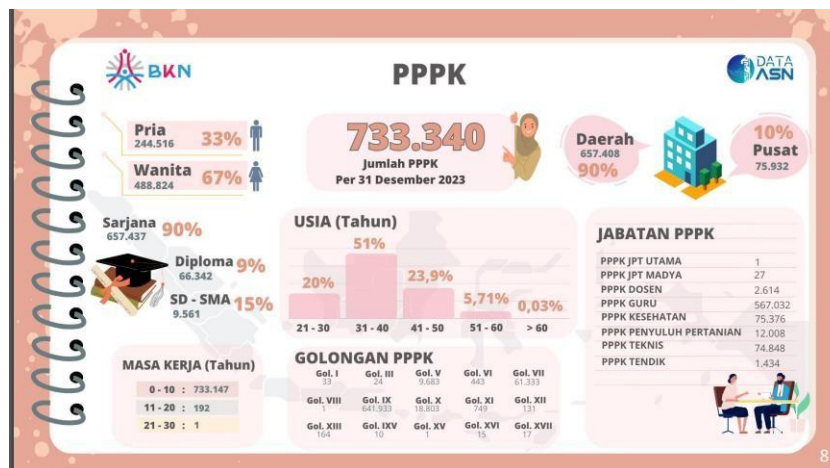
Fleksibilitas dalam jam kerja memungkinkan guru untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan dan situasi pribadi mereka. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru hingga 35% (Rahmawati, 2022). Fleksibilitas ini dapat membantu guru dalam menyesuaikan metode pengajaran mereka dengan kondisi siswa, terutama di daerah dengan keterbatasan akses terhadap sarana pendidikan yang memadai. Namun, fleksibilitas ini juga berpotensi menciptakan beban kerja tambahan yang tidak terukur, terutama jika tidak ada sistem evaluasi beban kerja yang jelas dalam lingkungan kerja guru PPPK. Dalam beberapa kasus, guru masih dibebani tugas administratif yang tidak proporsional, yang justru mengurangi efektivitas mereka dalam mengajar.

5. Jaminan Kesehatan yang Komprehensif

PPPK Guru berhak mendapatkan berbagai jaminan kesehatan, termasuk jaminan kesehatan umum, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Berdasarkan laporan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial 2023, program jaminan kesehatan yang diberikan kepada guru PPPK telah membantu mengurangi beban finansial tenaga pendidik terkait biaya kesehatan hingga 40%. Hal ini penting karena kesejahteraan fisik guru memiliki dampak langsung terhadap kualitas pengajaran di dalam kelas. Namun, dalam implementasinya, akses terhadap fasilitas kesehatan yang optimal masih menjadi tantangan, terutama di daerah-daerah terpencil yang minim infrastruktur layanan kesehatan. Selain itu, keterlambatan pembayaran klaim jaminan kesehatan juga sering menjadi keluhan yang dapat mengurangi efektivitas program ini bagi tenaga pendidik.

E. Dampak Terhadap Kesejahteraan Guru

Gambar 1.
Data Statistik Aparatur Sipil Negara



Sumber : Badan Kepegawaian Negara

Kesejahteraan finansial merujuk pada kondisi di mana individu atau keluarga memiliki kestabilan ekonomi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari serta merencanakan masa depan dengan rasa aman dan percaya diri (Nabila & Sania, 2023). Berdasarkan data dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), hingga 31 Januari 2024, pemerintah daerah telah mengajukan 241.853 formasi ASN PPPK untuk tahun 2024. Sebelumnya, sebanyak 567.032 guru honorer telah berhasil diangkat menjadi guru ASN PPPK, menunjukkan komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru honorer.

Pengangkatan guru honorer sebagai ASN PPPK tidak hanya memberikan kepastian dalam pekerjaan tetapi juga meningkatkan status serta kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Dengan adanya formasi baru yang diajukan oleh pemerintah daerah, pemerintah berupaya memastikan tenaga pendidik di seluruh Indonesia memperoleh kondisi kerja yang lebih stabil serta hak-hak yang lebih layak. Namun, perlu analisis lebih lanjut mengenai dampak gaji dan tunjangan terhadap kesejahteraan finansial para guru, terutama dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kelayakan penghasilan mereka, seperti berikut:

1. Biaya hidup regional

Biaya hidup regional mencerminkan tingkat kebutuhan dasar, termasuk pangan, perumahan, transportasi, dan kebutuhan lainnya, yang berbeda di tiap daerah. Faktor seperti urbanisasi, infrastruktur, dan tingkat pendapatan penduduk berkontribusi terhadap perbedaan ini. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa indeks harga konsumen (IHK), yang menjadi indikator biaya hidup, mengungkap adanya kesenjangan daya beli antara kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, dan Makassar dengan daerah perdesaan di Sumatera dan Kalimantan (BPS, 2023). Guru yang bekerja di daerah dengan biaya hidup tinggi mungkin merasa gaji yang diterima masih kurang memadai, sedangkan di daerah dengan biaya hidup lebih rendah, gaji tersebut bisa lebih mencukupi.

2. Inflasi dan kenaikan harga

Inflasi, yaitu kenaikan harga barang dan jasa secara umum yang menyebabkan penurunan daya beli (Dwi & Pasaribu, 2023), dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti permintaan,

penawaran, biaya produksi, dan kebijakan moneter. Tingkat inflasi di Indonesia mengalami fluktuasi dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Badan Pusat Statistik pada Januari 2023, inflasi year-on-year (yoy) tercatat sebesar 5,28% , sedangkan pada Desember 2023 menurun menjadi 2,61%. Kenaikan gaji guru PPPK sebesar 8% pada tahun 2024 diharapkan mampu meredam dampak inflasi, meskipun efektivitasnya bervariasi tergantung pada kondisi ekonomi di masing-masing daerah. Di wilayah perkotaan dengan biaya hidup yang terus meningkat, perlu dilakukan evaluasi apakah kenaikan ini cukup untuk menunjang kesejahteraan guru.

3. Tingkat pendapatan dan konsumsi guru

Peningkatan gaji guru PPPK sebesar 8% pada tahun 2024 berpengaruh langsung terhadap pendapatan mereka. Berdasarkan data Kementerian Keuangan 2024, setelah kenaikan ini, rata-rata gaji guru PPPK berkisar antara Rp3,9 juta hingga Rp6 juta per bulan, tergantung pada golongan dan lokasi penempatan. Survei BPS terkait pola konsumsi rumah tangga menunjukkan bahwa dengan inflasi sebesar 2,61%, daya beli masyarakat, termasuk guru, relatif lebih terjaga. Namun, di daerah dengan biaya hidup tinggi, kenaikan gaji tersebut masih belum cukup untuk memenuhi seluruh kebutuhan dasar mereka.

4. Kebutuhan dasar dan kebutuhan tambahan

Kebutuhan dasar mencakup aspek esensial seperti pangan, sandang, papan, serta layanan kesehatan, sedangkan kebutuhan tambahan meliputi aspek yang meningkatkan kualitas hidup, seperti rekreasi, pendidikan, dan tabungan. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2023, rata-rata pengeluaran per kapita per bulan untuk kebutuhan dasar di Indonesia mencapai Rp1,5 juta, dengan angka yang lebih tinggi di daerah perkotaan dibandingkan pedesaan . Sementara itu, pengeluaran rumah tangga untuk kebutuhan tambahan seperti pendidikan dan rekreasi mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir, dengan rata-rata pengeluaran pendidikan mencapai 8,3% dari total pengeluaran rumah tangga.

Gaji yang mencukupi akan memungkinkan guru untuk memenuhi kebutuhan dasar tanpa kesulitan serta memiliki ruang finansial untuk kebutuhan tambahan dan tabungan. Namun, dalam konteks daerah dengan biaya hidup tinggi seperti Jakarta, Bandung, dan Surabaya, alokasi gaji untuk kebutuhan dasar sering kali lebih besar dibandingkan daerah dengan biaya hidup rendah, yang dapat membatasi ruang bagi pemenuhan kebutuhan tambahan. Hal ini sesuai dengan laporan Bank Indonesia (BI) 2024 mengenai tingkat kesejahteraan rumah tangga, di mana pengeluaran konsumsi masyarakat di daerah metropolitan lebih didominasi oleh kebutuhan primer dibandingkan sekunder. Oleh karena itu, kebijakan peningkatan gaji guru perlu mempertimbangkan faktor ini agar kesejahteraan mereka dapat meningkat secara merata di berbagai daerah.

KESIMPULAN

Kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan guru, terutama dalam aspek gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan motivasi kerja. Meskipun kebijakan ini memberikan kepastian kerja dan peningkatan pendapatan bagi guru honorer, efektivitasnya masih bervariasi tergantung pada faktor regional, inflasi, serta struktur biaya hidup di masing-masing daerah. Dari sisi finansial, peningkatan gaji sebesar 8% pada tahun 2024 diharapkan mampu mengimbangi inflasi dan kenaikan harga kebutuhan pokok. Namun, data menunjukkan bahwa guru yang bertugas di daerah dengan biaya hidup tinggi masih menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan tambahan secara optimal. Sementara itu, tunjangan seperti tunjangan fungsional, sertifikasi,

dan tunjangan daerah terpencil berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi distribusinya perlu terus diawasi agar merata dan tepat sasaran. Dari sisi non-finansial, kepastian kerja melalui sistem kontrak yang fleksibel hingga usia pensiun memberikan rasa aman bagi guru PPPK, meskipun masih terdapat keterbatasan dalam mobilitas karier dibandingkan dengan guru berstatus PNS. Selain itu, akses terhadap program pengembangan profesional dan kesejahteraan psikososial perlu ditingkatkan untuk mendukung motivasi kerja dan kualitas pengajaran.

Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi dapat diberikan. Pertama, pemerintah perlu menyesuaikan skema gaji dan tunjangan berdasarkan indeks biaya hidup di masing-masing daerah untuk memastikan daya beli guru tetap terjaga. Kedua, perlu ada evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan PPPK dalam meningkatkan kesejahteraan guru, terutama terkait keberlanjutan kontrak dan peluang pengembangan karier. Ketiga, implementasi jaminan sosial harus diperkuat, termasuk memastikan akses yang lebih baik terhadap layanan kesehatan dan perlindungan hari tua bagi guru PPPK. Sebagai implikasi lebih lanjut, kebijakan PPPK sebaiknya tidak hanya berorientasi pada aspek finansial, tetapi juga pada peningkatan kapasitas dan kesejahteraan holistik guru. Dengan demikian, kesejahteraan guru dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan nasional.

REFERENSI

- Arifin. 2019. Asas Keadilan Upah Guru Honorer dalam Perspektif Hukum (Principle of Justice for Honorary Teacher Wages in a Legal Perspective). *Riau Law Journal*, 3(1).
- Aryanindita, Pramono. 2023. Memanusiakan Ekonomi Melalui Pemikiran Amartya Sen dan Karl Polanyi. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 17(2).
- Aulia, dkk. 2023. Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Journal of Language and Literature*, 3(1).
- Badan Kepegawaian Negara. 2023. Laporan Statistik Kepegawaian 2023. Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2023. Indeks Harga Konsumen dan Inflasi Indonesia 2023. Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2023. Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) 2023. Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2024. Laporan Inflasi Indonesia Desember 2023. Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- Bank Indonesia. 2024. Laporan Stabilitas Keuangan dan Daya Beli Masyarakat. Bank Indonesia, Jakarta.
- Bhoki, H. 2023. Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Lewolema. *Jurnal Reinha*, 14(1).
- BPJS Kesehatan. 2023. Laporan Tahunan BPJS Kesehatan 2023. BPJS Kesehatan, Jakarta.
- BPJS Ketenagakerjaan. 2023. Laporan Klaim Jaminan Sosial Tenaga Kerja 2023. BPJS Ketenagakerjaan, Jakarta.
- Dewi, Pasaribu. 2023. Pengaruh Inflasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia Periode 2013-2021. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1).

- Fitriani, dkk. 2022. Analisis Sentimen Masyarakat terhadap Pelaksanaan P3K Guru dengan Algoritma Naive Bayes dan Decision Tree. *Jurnal Teknologi Informasi dan Multimedia*, 3(1).
- I Wayan, P. Y. 2023. Kebijakan PPPK dalam Perspektif Ideologi Kapitalisme. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2): 112-125.
- Juliana, dkk. 2024. Analisis Mekanisme Penempatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru Formasi 2024. *Jurnal Media Akademik*, 2(5).
- Kementerian Keuangan. 2024. Laporan Kebijakan Gaji dan Tunjangan ASN 2024. Kementerian Keuangan, Jakarta.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. 2023. Laporan Survei Kepuasan Guru PPPK Tahun 2023. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Jakarta.
- Muhaimin. 2020. Faktor Psikososial dalam Pekerjaan Guru: Implikasinya terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan & Kebijakan Publik*, 4(1): 45-58.
- Mutia, dkk. 2023. Analisis Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 6(2).
- Nabila, dkk. 2023. Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Journal of Language and Literature*, 3(1).
- Narsih. 2017. Pengaruh Kompetisi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 1(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. 2018. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK Guru. 2024. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Sahida, Yati. 2024. Perspektif Human Rights Principles dalam Penetapan Jabatan Fungsional Guru sebagai Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*, 6(3).
- Samsara, Firmansyah. 2023. Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Sebuah Alternatif Kepegawaian Baru Selain PNS. *National Conference on Applied Business, Education & Technology*, 3(1).
- Soewito. 2018. Peran Guru dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Penggerak*, 4.
- Sudiarto. 2018. Membangun Motivasi Kerja Guru dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia yang Berkualitas (Analisis Teori Motivasi Abraham Maslow di SMK Negeri 57 Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Supriatna, A. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(1): 78-92.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. 2023. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia, Jakarta.

- Yusriati, Adawiyah. 2020. Implementasi Kebijakan Peraturan Pemerintah No.41 Tahun 2009 dalam Rangka Meningkatkan Kesejahteraan Guru di SD Negeri 028068 Binjai Timur. *Jurnal Sosial Humaniora Komunikasi*, 1(1).
- Zakiah, dkk. 2023. Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Guru Honorer di Kota Sukabumi Tahun 2021. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(2).
- Zed, M. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta. 270 hal.
- Zulhijjayati. 2022. Diskursus Profesi Guru yang Berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasca Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 9/PII XVIII/2020. *Jurnal Al-Qisth Law Review*, 6(1).