



Efektivitas Kebijakan Pemerintah dalam Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi ASN melalui P3K: Tinjauan Dampak dan Implementasi

Adinda Putri Br Sitepu ^{1*}, Arini Maulida Sitepu ², Elisman Pangondyan Siregar ³,
Elrisa Br Barus ⁴, Santi Theresia Sinurat ⁵, Sri Rejeki Sitohang ⁶, Jamaludin ⁷

¹⁻⁷ Universitas Negeri Medan, Indonesia

Alamat: Fakultas Ilmu Sosial (FIS), UNIMED, Jl. Willem Iskandar, Pasar V. Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kota Medan, Sumatera Utara 20221, Indonesia

Korespondensi penulis: adindaputi978@gmail.com

Abstract. Teachers are one of the important elements in education in organizing educational achievements as mandated by the Constitution. Education as a conscious and planned effort to realize the learning process in order to develop potentials certainly requires teachers as facilitators and even the main component of the education process itself. The existence of teachers is also inseparable from the government's policy space. Qualitative research methods with descriptive analysis techniques aim to describe and summarize the phenomena studied through data collection from various sources, such as interviews, observations, and literature reviews. The policy of appointing honorary teachers to become ASN through the P3K scheme is basically a positive step that provides hope and recognition for educators who have served for a long time.

Keywords: Government Policy, P3K, Honorary Workers

ABSTRAK. Guru yang menjadi salah satu unsur penting dalam pendidikan dalam menyelenggarakan capaian pendidikan sebagaimana telah diamanatkan UUD. Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran agar dapat mengembangkan potensi2 tentunya memerlukan guru sebagai fasilitator bahkan komponen utama dari proses pendidikan itu sendiri. Keberadaan guru tidak luput juga dari ruang kebijakan pemerintah. Metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas fenomena yang diteliti melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan kajian pustaka. Kebijakan pengangkatan guru honorer menjadi ASN melalui skema P3K pada dasarnya merupakan langkah positif yang memberi harapan dan pengakuan bagi para tenaga pendidik yang telah lama mengabdikan.

Kata Kunci : Kebijakan Pemerintah, P3K, Tenaga Honor

1. LATAR BELAKANG

Penegakan Hak Asasi Manusia di Indonesia telah menempatkan landasan yuridis bagi warga negara salah satunya dalam memperoleh pekerjaan yang layak, sebagaimana disebutkan pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan Pasal tersebut, Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia. Manusia untuk menjaga kelangsungan hidupnya, maka perlu bekerja untuk menghasilkan sesuatu imbalan berupa materi, dan salah satu dari perkerjaan itu adalah dengan cara mengabdikan pada Negara menjadi Pegawai Negeri.

Kemudian hadirnya kebijakan tidak sekadar dilandasi oleh sikap bijak, namun memahami akan realitas dan kebutuhan yang ada. Kebijakan tidak hanya memuat kebijakan itu sendiri (policy), tetapi di dalamnya juga mengandung wisdom. Pada satu sisi, kebijakan menjadi indikator dari sikap pemerintah atau pemegang kebijakan atas permasalahan yang

ada. Pada sisi yang lain, kebijakan juga sebagai nilai dasar dari pemerintah, apakah kebijakan tersebut bisa direalisasikan secara konkret atau tidak, meskipun memahami bahwa permasalahan itu tidak akan pernah ada habisnya. Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran agar dapat mengembangkan potensi² tentunya memerlukan guru sebagai fasilitator bahkan komponen utama dari proses pendidikan itu sendiri. Keberadaan guru tidak luput juga dari ruang kebijakan pemerintah. Anomali yang terjadi adalah tidak seimbangnya antara ketersediaan guru yang sudah disediakan pemerintah (berstatus PNS/ASN) dengan kebutuhan guru yang dibutuhkan, sehingga memaksa satuan pendidikan (kepala instansi) melakukan pengangkatan guru honorer (Marto, 2023).

Guru yang menjadi salah satu unsur penting dalam pendidikan dalam menyelenggarakan capaian pendidikan sebagaimana telah diamanatkan UUD. Pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran agar dapat mengembangkan potensi² tentunya memerlukan guru sebagai fasilitator bahkan komponen utama dari proses pendidikan itu sendiri. Keberadaan guru tidak luput juga dari ruang kebijakan pemerintah. Anomali yang terjadi adalah tidak seimbangnya antara ketersediaan guru yang sudah disediakan pemerintah (berstatus PNS/ASN) dengan kebutuhan guru yang dibutuhkan³, sehingga memaksa satuan pendidikan (kepala instansi) melakukan pengangkatan guru honorer⁴. Guru yang menjadi salah satu unsur penting dalam pendidikan dalam menyelenggarakan capaian pendidikan sebagaimana telah diamanatkan UUD.

Dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah muncul peristilahan baru, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Adanya PPPK bukan tanpa alasan namun sebagai bagian dari reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalitas maupun integritas dalam tubuh kepegawaian di Indonesia yang salah satunya dilakukan dengan penataan sistem manajemen dalam hal mempercepat kinerja Aparatur Sipil Negara.

Kehadiran PPPK dalam cakrawala kepegawaian di Indonesia secara perlahan menghapuskan eksistensi pegawai tidak tetap atau tenaga honorer yang dikenal dalam peraturan perundangundangan dengan perihal aparatur negara. Kehadiran PPPK disinyalir bertujuan untuk lebih memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga honorer atau pegawai tidak tetap dan menjamin adanya integritas dan profesionalitas dalam tubuh kepegawaian di Indonesia, yaitu dengan rekrutmen yang bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) guna mewujudkan reformasi birokrasi.⁷ Selaras memperkuat basis

kompetensi dan profesionalitas dalam penyelenggaraan birokrasi. Dalam narasi yang lebih positif, hadirnya PPPK diharapkan dapat memberikan percepatan atau akselerasi dalam meningkatkan kompetensi dan menciptakan profesionalitas pegawai Aparatur Sipil Negara.

2. KAJIAN TEORITIS

Kebijakan Pengangkatan Tenaga Honorer sebagai ASN

Sejak era Orde Baru, tenaga honorer telah menjadi solusi sementara untuk memenuhi kekurangan SDM dalam pelayanan publik. Namun, status mereka yang tidak jelas menimbulkan tantangan hukum dan kesejahteraan. Pada tahun 2005, Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 memungkinkan pengangkatan tenaga honorer menjadi PNS secara bertahap. Kebijakan ini kemudian berkembang hingga pengenalan sistem P3K melalui Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 untuk mengatasi ketergantungan terhadap tenaga honorer secara lebih terencana.

Kebijakan P3K lahir untuk mengatasi berbagai masalah, seperti ketergantungan pada tenaga honorer, tuntutan reformasi birokrasi, kebutuhan fleksibilitas dalam manajemen tenaga kerja, dan keterbatasan anggaran. Sistem ini memberikan alternatif yang lebih efisien dalam pengelolaan SDM sektor publik tanpa menambah beban anggaran yang signifikan.

Kebijakan P3K bertujuan meningkatkan profesionalisme SDM, memberikan kepastian status dan kesejahteraan bagi tenaga honorer, mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja informal, serta mendukung reformasi birokrasi. Dengan fleksibilitas sistemnya, P3K diharapkan menciptakan birokrasi yang efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dampak Kebijakan Pengangkatan P3K

Dampak dari kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi P3K cukup signifikan dalam berbagai aspek. Di satu sisi, kebijakan ini meningkatkan kesejahteraan tenaga honorer yang sebelumnya bekerja tanpa status yang jelas, dengan memberikan kepastian hukum dan status pekerjaan yang lebih stabil. Hal ini juga berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja, karena tenaga honorer yang diangkat menjadi P3K merasa dihargai dan mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik. Namun, kebijakan ini juga menimbulkan beberapa tantangan, seperti beban fiskal yang harus ditanggung pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Selain itu, perbedaan status antara ASN tetap dan P3K dapat memunculkan ketimpangan dalam hal hak dan fasilitas yang diterima. Terakhir, pelaksanaan kebijakan ini terkadang menghadapi masalah administrasi dan tata kelola, yang

mempengaruhi efisiensi dan efektivitas implementasi kebijakan di lapangan (ANGGRENI, 2024).

Implementasi Kebijakan P3K di Indonesia

Kebijakan P3K di Indonesia diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen P3K, yang mengatur mekanisme rekrutmen, seleksi, dan pengangkatan tenaga honorer menjadi P3K. Proses ini melibatkan seleksi berbasis kompetensi, dengan tujuan untuk memastikan kualitas SDM yang terpilih.

Dukungan politik, alokasi anggaran yang memadai, serta penggunaan teknologi informasi untuk mempermudah proses administrasi menjadi faktor pendukung utama dalam implementasi kebijakan ini. Partisipasi daerah juga sangat penting untuk mensukseskan kebijakan ini, karena tiap daerah memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda.

Namun, terdapat beberapa hambatan, seperti kurangnya sosialisasi yang efektif di daerah terpencil, yang menyebabkan rendahnya pemahaman terhadap kebijakan ini. Selain itu, ketidakseimbangan kapasitas fiskal antar daerah menjadi tantangan dalam penyediaan anggaran yang cukup untuk mendukung implementasi kebijakan ini secara merata.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan dan meringkas fenomena yang diteliti melalui pengumpulan data dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan kajian pustaka. Dalam pendekatan ini, peneliti berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konteks dan makna dari data yang diperoleh, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai subjek yang diteliti. Metode penelitian kualitatif dengan teknik analisis deskriptif berfokus pada penggambaran fenomena secara mendalam, menggunakan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan kajian pustaka. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan makna di balik data, sehingga dapat menyajikan hasil yang lebih komprehensif dan informatif. Dalam prosesnya, peneliti menganalisis dan merangkum informasi untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai perilaku, persepsi, dan interaksi yang terjadi dalam subjek penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang tim penulis lakukan pada guru PPKn, P3K di SMA Negeri 1 Simpang Empat, menunjukkan bahwa berbagai dinamika yang terjadi sejak awal kebijakan

pengangkatan P3K diterapkan. Narasumber merupakan guru mata pelajaran PPKn yang bernama Ibu Sarina Ginting yang telah mengabdikan selama lebih dari 12 tahun sebagai tenaga honorer sebelum akhirnya lolos seleksi P3K tahun 2023.

Ibu Sarina Ginting tersebut menjelaskan bahwa proses seleksi P3K pada dasarnya membuka harapan besar bagi para tenaga honorer di daerah. Namun, dalam pelaksanaannya, muncul berbagai tantangan yang tidak bisa diabaikan. Ibu Sarina Ginting menyatakan:

“Kami merasa sangat bersyukur ada jalur P3K, karena selama ini kami seperti menggantung. Tapi harus jujur, prosesnya tidak semudah yang dibayangkan. Kami yang sudah lama mengabdikan tetap harus bersaing dalam ujian yang sangat teknis. Banyak dari kami yang tidak terlalu terbiasa dengan ujian berbasis komputer, dan itu cukup menghambat.”

Lebih lanjut, Ibu Sarina Ginting juga menyoroti proses pasca seleksi yang berjalan lambat dan minim transparansi. Setelah dinyatakan lulus, ia mengaku sempat menunggu lebih dari enam bulan tanpa kejelasan mengenai Surat Keputusan (SK) pengangkatan maupun detail teknis penempatan.

“Lulus itu rasanya lega, tapi setelah itu malah bingung. Tidak ada informasi jelas dari dinas, bahkan kepala sekolah pun belum tahu pasti kapan kami mulai resmi diangkat. Ada rasa khawatir, takut kalau tiba-tiba ada perubahan atau data kami dianggap tidak valid.”

Meskipun demikian, ia mengapresiasi adanya upaya dari pemerintah pusat untuk menampung keluhan dan memberikan ruang komunikasi, meskipun pelaksanaannya di tingkat daerah dirasa masih belum optimal.

“Saya kira niat pemerintah itu sudah baik. Tapi eksekusinya belum rata. Di kabupaten besar mungkin cepat, tapi di tempat kami, informasinya lambat dan banyak yang tidak sinkron. Ini membuat kami merasa kurang dihargai setelah bertahun-tahun mengabdikan.”

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi ASN melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) merupakan langkah strategis dalam upaya reformasi birokrasi, sekaligus penataan tenaga kerja di sektor pendidikan. Kebijakan ini secara eksplisit memberikan ruang legal dan kesempatan lebih adil bagi tenaga honorer yang selama ini berada dalam posisi rentan secara hukum dan kesejahteraan.

Namun, temuan dari wawancara mendalam yang dilakukan dengan salah satu guru P3K di SMA Negeri1 Simpang Empat mengungkap dinamika yang kompleks di lapangan. Narasumber merupakan guru PPKn yang telah mengabdikan selama lebih dari 12 tahun sebagai

tenaga honorer sebelum berhasil lolos seleksi P3K tahun 2023. Pengalamannya mencerminkan kenyataan yang dihadapi banyak guru honorer di daerah.

Guru tersebut menyampaikan bahwa meskipun kebijakan P3K membawa angin segar, proses implementasinya masih menyisakan berbagai kendala teknis dan struktural. Salah satu tantangan terbesar adalah mekanisme seleksi yang sangat teknis, menggunakan sistem Ujian Berbasis Komputer yang belum terbiasa dihadapi oleh sebagian besar guru honorer, khususnya mereka yang telah lama mengabdikan dan tidak memiliki latar belakang teknologi digital yang kuat.

Lebih lanjut, pasca kelulusan seleksi pun tidak serta-merta memberikan kejelasan status. Narasumber menuturkan adanya ketidakpastian administratif, seperti keterlambatan penerbitan Surat Keputusan (SK) pengangkatan serta minimnya informasi dari instansi terkait, baik dari dinas pendidikan maupun pihak sekolah. Kondisi ini memunculkan kecemasan dan keraguan di kalangan guru, mengingat mereka telah menunggu bertahun-tahun untuk pengakuan formal sebagai ASN.

Meskipun demikian, narasumber tetap mengapresiasi adanya kebijakan ini sebagai bentuk niat baik pemerintah. Namun, ia menilai bahwa pelaksanaan di tingkat daerah masih jauh dari ideal. Disparitas kecepatan informasi antara kabupaten besar dan daerah terpencil menjadi salah satu indikator ketimpangan implementasi. Hal ini mempertegas pentingnya sinkronisasi antara kebijakan pusat dan pelaksana teknis di daerah.

Dari sisi psikososial, para guru honorer menghadapi dilema antara rasa syukur atas terbukanya kesempatan, dengan tekanan emosional akibat sistem yang kurang mempertimbangkan aspek loyalitas dan masa pengabdian. Mereka dituntut bersaing secara teknis dalam ujian seleksi tanpa adanya afirmasi yang memadai bagi mereka yang telah mengabdikan puluhan tahun.

Analisis ini menunjukkan bahwa efektivitas kebijakan P3K tidak dapat diukur semata-mata dari kuantitas tenaga honorer yang berhasil diangkat menjadi ASN. Lebih dari itu, penting untuk memperhatikan *kualitas pengalaman* para peserta seleksi dalam menjalani seluruh prosesnya. Pelaksanaan yang minim transparansi, lemahnya manajemen informasi, serta belum optimalnya dukungan teknis, menjadi faktor penghambat utama yang dapat mencederai legitimasi kebijakan di mata publik.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih holistik dan inklusif dalam pelaksanaan kebijakan ini. Pemerintah pusat dan daerah harus memperkuat sinergi dalam hal:

- **Validasi dan integrasi data honorer** secara komprehensif dan transparan.

- **Pemerataan informasi dan sosialisasi kebijakan** hingga ke tingkat satuan pendidikan.
- **Peningkatan kapasitas digital dan pendampingan teknis**, khususnya bagi guru honorer berusia di atas 40 tahun yang menjadi kelompok mayoritas dalam seleksi P3K.
- **Penguatan sistem monitoring dan evaluasi**, agar kebijakan ini tidak hanya berjalan secara administratif, tetapi juga adaptif terhadap kebutuhan lapangan.

Kondisi ini mengindikasikan pentingnya pendekatan yang lebih holistik dalam implementasi kebijakan P3K. Pemerintah pusat dan daerah perlu memperkuat sinergi dalam hal validasi data honorer, pemerataan informasi, serta peningkatan kapasitas digital bagi tenaga honorer yang berusia di atas 40 tahun, yang notabene merupakan kelompok dengan angka pengabdian tertinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kebijakan pengangkatan guru honorer menjadi ASN melalui skema P3K pada dasarnya merupakan langkah positif yang memberi harapan dan pengakuan bagi para tenaga pendidik yang telah lama mengabdikan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa implementasinya masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam hal teknis seleksi, transparansi informasi, dan kesiapan sistem administrasi di daerah. Guru-guru yang telah mengabdikan puluhan tahun merasa terbebani oleh sistem seleksi yang sangat teknis, sementara pasca kelulusan pun masih diwarnai ketidakpastian. Ini menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan tidak cukup hanya diukur dari jumlah guru yang lulus, tetapi juga dari bagaimana mereka diperlakukan selama proses berlangsung.

Sebaiknya pemerintah tidak hanya fokus pada penyusunan kebijakan di tingkat pusat, tetapi juga memperhatikan pelaksanaan teknis di daerah agar lebih merata dan responsif terhadap kebutuhan guru honorer. Pemerintah juga perlu memberikan afirmasi bagi guru yang telah lama mengabdikan, terutama yang kurang terbiasa dengan teknologi. Selain itu, pelatihan penggunaan sistem ujian berbasis komputer dan pendampingan teknis perlu ditingkatkan. Monitoring terhadap pelaksanaan kebijakan ini pun penting agar pelaksanaannya dapat dievaluasi secara berkala dan terus diperbaiki sesuai kondisi lapangan.

DAFTAR REFERENSI

- ANGGRENI, L. (2024). DAMPAK IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PPPK GURU DI KECAMATAN WARUNGPRING KABUPATEN PEMALANG. *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 1060-1066.
- Ardila, M. (2025). Pengaturan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Studi Pada Pemerintah Kota Padang). *Unes Journal of Swara Justisia*, 963-947.
- Dora, R. R. (2020). Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas. *Jurnal JAPS*, 8-15.
- Hanamunika, G. (2020). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG. *Jurnal Responsive*, 143-154.
- Hanyfah, S. (2022). PENERAPAN METODE KUALITATIF DESKRIPTIF UNTUK APLIKASI PENGOLAHAN DATA PELANGGAN PADA CAR WASH. *Jurnal Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi (SEMNAS RISTEK)*, 339-344.
- Kanti, N. S. (2023). ANALISIS PENGANGKATAN TENAGA KERJA HONORER MENJADI CALON PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI KABUPATEN BANTAENG. *Journal.unismuh.ac.id*, 661-672.
- Marto, L. S. (2023). Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 21.
- Pepuho, A. (2021). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGANGKATAN TENAGA HONORER MENJADI APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN JAYAPURA. *JURNAL KEBIJAKAN PUBLIK*, 143-153.
- Pratama, G. N. (2024). Efektivitas Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Perspektif Reformasi Kepegawaian. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 27658-27667.
- Rahmatushiva, A. (2024). ANALISIS PENATAAN KEPEGAWAIAN ASN DI INDONESIA: PENGHAPUSAN TENAGA HONORER PADA UU NOMOR 20 TAHUN 2023. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 111-118.
- Silvana, R. N. (2025). ANALISIS PERAN TENAGA HONORER TERHADAP EFEKTIVITAS TUGAS APARATUR SIPIL NEGARA (STUDI KASUS DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN BALANGAN). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 92-101.
- Sukandi, P. (2023). Pengaruh Tenaga Kerja Honorer terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Rancasari. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 2403-2407.
- Yustika, A. M. (2025). Efektivitas Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3K) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kab Wajo. *Jurnal Mahasiswa Siyash Syar'iyah*, 65.

- Zakiah, L. (2023). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PADA GURU HONORER DI KOTA SUKABUMI TAHUN 2021. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 102-116.
- Zendrato, R. R. (2024). Analisis Proses Perekrutan PPPK Daerah di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 175-187.