

ABSTRAK

PERSEPSI GURU HONORER TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG SISTEM PPPK

(Mahmudah, Holilulloh, Yunisca Nurmalisa)

This research aimed was to find out and explained the honorary teacher perceptions about PPPK system written in the law no.5 year 2014. This research used descriptive method with quantitative approach. The population in this research was honorary teacher of SMP Negeri 2 Way Pengubuan, MTs Al-Hidayah Candirejo and SMP Bina Bhakti Banjar Kertahayu in Way Pengubuan district. Data collecting instrument used was questionnaire and data analysis used were interval and percentage form. Based on the research it was known that comprehension indicator of honorary teachers about PPPK amount to 65,00% including in not comprehend category. Conception indicator of honorary teachers about PPPK amount to 55,00% including in agree category. Prospect indicator of honorary teachers about PPPK amount to 47,50% including in agree category. Thus, PPPK in spreading information was less comprehended however it can be driven as one of way to advance education in Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan persepsi guru honorer terhadap sistem PPPK yang terdapat dalam Undang-Undang No.5 Tahun 2014. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru honorer yang ada di SMP Negeri 2 Way Pengubuan, MTs Al-Hidayah Candirejo dan SMP Bina Bhakti yang ada di Kecamatan Way Pengubuan. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket dan analisis data menggunakan interval dan presentase. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa indikator pemahaman guru honorer terhadap PPPK sebesar 65,00% masuk dalam kategori tidak paham. Indikator tanggapan guru honorer terhadap PPPK sebesar 55,00% masuk dalam kategori setuju. Indikator harapan guru honorer terhadap PPPK sebesar 47,50% masuk dalam kategori setuju. Dengan demikian bahwa PPPK dalam penyebaran informasi masih kurang dipahami namun dapat dijalankan sebagai salah satu cara memajukan dunia pendidikan di Indonesia.

Kata kunci : guru honorer, persepsi, PPPK

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu proses yang dilakukan oleh suatu bangsa atau negara dalam membina dan mengembangkan kesadaran diri di antara individu-individu agar kelak negara dapat mewariskan kekayaan budaya atau pemikiran kepada generasi yang memiliki kesadaran tersebut. Terdapat tiga variabel penting di dalam dunia pendidikan, yaitu kurikulum, guru dan proses belajar mengajar. Guru menempati peran sentral dan paling menentukan

Guru merupakan salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Seorang guru memegang tugas ganda yaitu sebagai seorang pengajar sekaligus sebagai pendidik. Dalam menanggapi kekurangan guru di awal 2000-an, khususnya di daerah pedesaan dan terpencil, pada tahun 2003 pemerintah pusat memperkenalkan skema untuk memperkejakan lebih banyak guru dengan kontrak jangka pendek yang disebut dengan guru kontrak/honorar

Data yang tidak dipublikasikan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa pemerintah mempekerjakan 190.700 guru kontrak pada tahun 2003 dan 79.200 di tahun 2004 (yang akhirnya guru ini dipekerjakan sebagai guru tetap berstatus PNS). Proporsi guru honorer relatif tinggi bahkan di sekolah umum. Saat ini angkanya

Tinjauan Pustaka

Pengertian Persepsi Guru Honorar

Pengertian Persepsi

Menurut Hardjana Agus (2003: 40) mengungkapkan bahwa persepsi adalah

sekitar 27% di sekolah dasar, 20% di sekolah menengah pertama dan 21% di sekolah menengah atas

Berbeda dengan guru PNS, guru honorer memiliki perbedaan yang signifikan dari segi kinerja maupun tingkat kesejahteraan yang diperoleh. Keadaan ini membuat pemerintah membuat sebuah undang-undang yang mengatur mengenai aparat sipil negara, yaitu Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 yang diantaranya menetapkan sistem PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

Walaupun sampai saat ini pengetahuan dan pemahaman para masyarakat Indonesia terkhusus para guru honorer mengenai Undang-undang nomor 5 tahun 2014 ini masih sangat rendah. Hal itu dikarenakan kurangnya sosialisasi dan penyebaran informasi mengenai keberadaan UU dan sistem PPPK ini. Para guru honorer mengetahui mengenai kebijakan-kebijakan pemerintah hanya melalui berita-berita yang ditayangkan di televisi dalam negeri

Pemerintah tidak mungkin membuat semua guru honorer bisa masuk menjadi PPPK tahun ini. Pasalnya, jumlah honorer K2 yang ikut seleksi sebanyak 253 ribu, sementara yang diterima hanya sekitar 100 ribu. Sehingga diprediksi apabila program ini dilaksanakan akan banyak guru honorer yang tersingkir dan digantikan oleh para PPPK

pandangan orang tentang kenyataan. Persepsi merupakan proses yang kompleks yang dilakukan orang untuk memilih, mengatur dan memberi makna pada kenyataan yang dijumpai disekelilingnya

Syarat Terjadinya Persepsi

Menurut Sunaryo (2004:98) syarat-syarat terjadinya persepsi adalah sebagai berikut:

- a. adanya objek yang dipersepsi
- b. adanya perhatian yang merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan persepsi
- c. adanya alat indera/reseptor yaitu alat untuk menerima stimulus
- d. saraf sensoris sebagai alat untuk meneruskan stimulus ke otak, yang kemudian sebagai alat untuk mengadakan respon

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Persepsi

Menurut Krech & Richard dalam Agustinus Tampubolon (2012:16-17) menjelaskan adanya dua faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang, yaitu:

1. Faktor fungsional terdiri atas:
 - a. Kebutuhan, kebutuhan sesaat dan kebutuhan menerap pada diri seseorang akan mempengaruhi atau menentukan persepsi seseorang dengan demikian kebutuhan yang berbeda akan menghasilkan perbedaan persepsi
 - b. Kesiapan mental, suasana mental seseorang akan mempengaruhi persepsi seseorang
 - c. Suasana emosi, suasana hati seseorang baik dalam keadaan sedih, bahagia, gelisah, maupun marah akan mempengaruhi persepsi.
 - d. Latar belakang budaya, latar belakang budaya dimana orang tersebut berada atau berasal akan berpengaruh terhadap suatu objek rangsangan
2. Faktor struktural yang meliputi:
 - a. Kemampuan berpikir
 - b. Daya tangkap duniawi
 - c. Saluran daya tangkap yang ada pada manusia

Pengorganisasian Persepsi

Menurut Adi dalam Agustinus Tampubolon (2012:17-18) ada empat hal yang menjadi bahan pembicaraan para ahli terkait dengan pengorganisasian persepsi, antara lain:

1. Persepsi bentuk
Pengorganisasian bentuk-bentuk yang ada, karena dalam mengindera suatu objek manusia cenderung mempersepsi sejumlah objek secara terorganisir dalam suatu kelompok
2. Persepsi kedalaman visual
Mata sebagai alat penginderaan mempunyai keistimewaan yang luar biasa, karena sebagai alat sensoris dua dimensi ia dapat melihat lingkungan secara tiga dimensi. Hal ini dapat terjadi karena kita tidak dapat mengolah informasi visual (*cues*) dua dimensi menjadi tiga dimensi dalam melihat jarak dan kedalaman visual
3. Kestabilan pada persepsi
Input sensorik yang diterima oleh pancaindera tidaklah selalu tetap dan stabil, karena dunia kita adalah dunia yang dinamis. Tetapi pada sisi yang lain, kestabilan pada persepsi dapat membantu seseorang agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya.
4. Persepsi Gerak
Dilihat dari gerak suatu objek maka ada dua jenis persepsi yang dapat terjadi:
 - a. *Real motion*, gerakan yang kita lihat dapat terjadi karena objek yang kita amati benar-benar bergerak
 - b. *Apparent motion*, objek dilihat bergerak meskipun sebenarnya objek tersebut tidak bergerak

Proses Persepsi

Menurut Miftah Toha (2003:145), proses terbentuknya persepsi didasari pada beberapa tahap, yaitu:

1. Stimulus atau rangsangan
Terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan pada suatu

- stimulus/rangsangan yang hadir dari lingkungannya
2. Registrasi
Suatu gejala yang nampak adalah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syarat seseorang berpengaruh melalui alat indera yang dimilikinya
 3. Interpretasi
Proses memberikan arti kepada stimulus yang diterimanya

Profesi Guru dan jenisnya

Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Menurut Suparlan (2008:12) “Secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar”

Beberapa tingkatan profesi guru menurut Chamberlin dalam Oemar Hamalik (2002: 26) terdiri dari:

1. Guru pelaksana (*executive teacher*)
Executive teacher dan *team leader* hampir mirip. Keduanya bertanggung jawab melaksanakan kegiatan-kegiatan instruksional, bahkan merupakan figur kunci dalam pengajaran sekolah. Tugas *executive teacher* adalah:
 - a. Menilai kemajuan program
 - b. Mengkoordinasi, mengarahkan dan menata kegiatan tim
 - c. Mengonsumsikan semua informasi dari dan atau ke tim
 - d. Membuat keputusan dalam situasi tertentu
 - e. Bertindak sebagai manusia sumber dari tim
 - f. Mendorong dan melaksanakan kegiatan riset
 - g. Sebagai model bagi anggota tim
 - h. Mewakili tim terhadap administrasi dan terhadap masyarakat

- i. Merangsang pemikiran dan tindakan
 - j. Memajukan artikulasi program tim dengan program-program lainnya di sekolah
 - k. Mengarahkan dan membantu guru yang butuh bantuan, terutama anggota tim yang masih baru
 - l. Bertindak sebagai pemimpin dalam pertemuan
 - m. Koordinasi dengan kepala sekolah dalam hubungan dengan program, ketertiban dan tingkah laku siswa
 - n. Memelihara literatur tentang profesi
 - o. Bertindak sebagai anggota dean penasihat sekolah
 - p. Mengajar, terutama terhadap kelas yang besar dalam rangka memberikan bahan-bahan untuk murid yang baru
2. Guru Profesional (*professional teacher*)
Guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapatkan ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar. Beberapa tugasnya antara lain:
 - a. Bertindak sebagai model bagi para anggota lainnya
 - b. Merangsang pemikiran dan tindakan
 - c. Mempimpin perencanaan dalam mata pelajaran atau daerah pelajaran tertentu
 - d. Memberikan nasihat kepada *executive teacher* sesuai dengan kebutuhan tim
 - e. Membina/memelihara literatur profesional dalam daerah pelajarannya
 - f. Bertindak atau memberikan pelayanan sebagai manusia sumber dalam daerah pelajaran tertentu dengan referensi pada *in-service, training* dan pengembangan kurikulum

- g. Mengembangkan *file* sumber kurikulum dalam daerah pelajaran tertentu dan mengajar kelas-kelas yang paling besar
 - h. Memelihara hubungan dengan orang tua murid dan memberikan komentar atau laporan
 - i. Bertindak sebagai pengajar dalam timnya
3. Guru Provisional (*provisional teacher*)
Merupakan anggota staf yang telah menempuh program pendidikan guru selama empat tahun dan telah memperoleh ijazah negara tetapi belum memiliki atau masih kurang pengalaman mengajar. Tugasnya antara lain:
- a. Ikut serta dalam kegiatan membuat rencana pelajaran dan merencanakan sendiri pelajaran untuk beberapa kelompok siswa.
 - b. Melakukan studi terhadap kumpulan catatan (*cumulative records*) semua siswa yang ditugaskan ke dalam tim untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan khusus mereka.
 - c. Memelihara hubungan dengan orang tua murid melalui pertemuan-pertemuan, mengomentari laporan, dan sebagainya.
 - d. Bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk memperbaiki pelaksanaan instruksional dan menyediakan kebutuhan siswa yang ditugaskan kepada tim.
 - e. Mengajarkan banyak subjek kepada siswa dalam bermacam-macam kelompok dari berbagai kelas.
 - f. Mengarahkan para *cadet teacher* dan *aides teacher*.
 - g. Bertindak sebagai anggota pengajar dari tim yang bersangkutan
4. Guru Kadet (*cadet teacher*)
Tergolong guru yang belum menyelesaikan pendidikan baru yang berijazah normal, tetapi baru memenuhi kualifikasi minimum atau

kualifikasi yang darurat. Guru kadet bekerja dengan para siswa dalam kelompok besar, medium, kelompok kecil dan secara berorangan dengan cara:

- a. Mendesain dan mempersiapkan bahan-bahan intruksional
 - b. Membina literatur profesional
 - c. Aktif berpartisipasi dalam semua pertemuan
 - d. Membantu anggota staf lainnya dalam melaksanakan tugas-tugas profesional mereka
5. Guru Khusus (*special teacher*)
Ditempatkan dalam kedudukan staf dengan tugas memberikan pengajaran atau pelayanan khusus dalam daerah tertentu dalam kurikulum seperti: seni, musik, bimbingan dan layanan dan pendidikan jasmani

Selain guru profesional, terdapat pula tenaga nonprofesional yang pada dasarnya adalah tenaga-tenaga yang terlatih untuk berindak sebagai tenaga pembantu tenaga profesional. Ada tiga pengelompokan guru di sekolah, yaitu guru tetap yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Guru Tetap Yayasan (GTY), dan Guru Tidak Tetap (GTT).

1. Guru PNS

Dalam Surat Edaran (SE) Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/ MPK/ 1989 yang dikutip dari Suparlan (2005: 15) dinyatakan lebih spesifik bahwa "Guru ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan di sekolah (termasuk hak yang melekat dalam jabatan)"

2. Guru Wiyata Bakti

Guru wiyata bakti atau dengan kata lain biasa disebut dengan guru tidak tetap merupakan salah satu tenaga pendidik di suatu sekolah. Menurut Suyanto dan Abbas

(2004: 128), “guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta”. Guru wiyata bakti atau GTT (Guru Tidak Tetap) merupakan tenaga pendidik yang diangkat oleh pihak sekolah untuk guru yang:

- a. Diangkat berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan (sekolah)
- b. Kewenangan bertumpu kepada kepala sekolah, baik pengangkatan juga pemberhentian
- c. Menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, setahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah
- d. Tunjangan fungsional adalah “jasa baik” Pemda, walaupun legal, akan tetapi tidak masuk dalam kategori dari “pembiayaan APBD”, dengan demikian GTT adalah guru yang tidak masuk anggaran APBN dan APBD

Guru Honorer

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 professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pihak sekolah”

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

Pokok-Pokok UU Nomor 5 Tahun 2014

Pokok-pokok dari undang-undang ini tertuang dalam Pasal 1:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah

2. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserah tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan
3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh dan terintegrasi dengan berbasis teknologi
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah
8. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintah dan pembangunan
9. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu
10. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan,

- pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN
11. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintahan
 12. Komisi ASN (KASN) adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik
 13. Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan diklat ASN
 14. Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan penyelenggaraan Manajemen ASN secara nasional
 15. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan

PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

1. Umum
Pasal 93
Manajemen PPPK meliputi:
 - a. Penetapan kebutuhan;
 - b. Pengadaan;
 - c. Penilaian kinerja;
 - d. Penggajian dan tunjangan;
 - e. Pengembangan kompetensi;
 - f. Pemberian penghargaan;
 - g. Disiplin;
 - h. Pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
 - i. Perlindungan
2. Penetapan Kebutuhan
Pasal 94

- 1) jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden
- 2) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja
- 3) Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan
- 4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Kebutuhan Menteri

3. Pengadaan

Pasal 95

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan

Pasal 96

- 1) Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah
- 2) Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi PPPK

Pasal 97

Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan

Pasal 98

- 1) Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian
- 2) Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja

Pasal 99

- 1) PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.
 - 2) Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPM harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
4. Penilaian Kinerja
- Pasal 100
- 1) Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan
 - 2) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai dan perilaku pegawai
 - 3) Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan
 - 4) Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada Instansi Pemerintahan masing-masing
 - 5) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK
 - 6) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya
 - 7) Hasil penilaian kerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK
 - 8) Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi
 - 9) PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK
5. Penggajian dan Tunjangan
- Pasal 101
- 1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK
 - 2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan
 - 3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah
 - 4) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan
6. Pengembangan Kompetensi
- Pasal 102
- 1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi
 - 2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah
 - 3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya
7. Pemberian Penghargaan
- Pasal 103
- 1) PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
 - 2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:
 - a. tanda kehormatan;
 - b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau

- c. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
 - 3) PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini
8. Disiplin
Pasal 104
- 1. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK
 - 2. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin
 - 3. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin
9. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
Pasal 105
- 1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
 - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
 - 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.
10. Perlindungan
Pasal 106
- 1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
 - a. jaminan hari tua;
 - b. jaminan kesehatan;
 - c. jaminan kecelakaan kerja;
 - d. jaminan kematian; dan
 - e. bantuan hukum,.
 - 2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan

sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional

- 3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui persepsi para guru honorer di satu SMP Negeri dan dua SMP/MTs swasta di Kecamatan Way Pengubuan tentang pelaksanaan PPPK yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penyajian Data

Penyajian data persepsi guru honorer terhadap PPPK yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di SMP Kecamatan Way Pengubuan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2015

1. Persepsi para guru honorer terhadap pemahaman mengenai sistem PPPK masuk dalam kategori kurang paham sebesar 26 orang atau 65,00% dikarenakan kurangnya informasi yang mereka terima tentang bagaimana sistem ini akan diberlakukan di Indonesia, atau atas dasar apa sehingga sistem ini tercipta
2. Persepsi para guru honorer terhadap pemahaman mengenai sistem PPPK masuk ke dalam kategori setuju sebesar 22 orang atau 55,00%.

Metode Penelitian

Penelitian ini berdasarkan tujuannya menggunakan jenis penelitian deskriptif dan bersifat kualitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan yang menyangkut keadaan pada waktu itu, yang sedang berjalan atau situasi yang ada pada saat ini. Adapun model penelitian deskriptif yang dipakai adalah deskriptif survei, yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil. Data yang dipelajari adalah dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data yang pokok yang dilakukan di satu SMP Negeri dan dua SMP/MTs swasta di Kecamatan Way Pengubuan

Hal ini dikarena sebagian besar para guru honorer ini memandang sisi baik dari terciptanya PPPK ini, mereka menganggap bahwa PPPK dapat dijadikan salah satu cara memperbaiki derajat kehidupannya terutama taraf perekonomian di tengah himpitan kenaikan beberapa kebutuhan pokok

3. Persepsi para guru honorer terhadap pemahaman mengenai sistem PPPK masuk ke dalam kategori setuju sebesar 19 orang atau 47,50%. Hal ini dikarenakan mereka memiliki harapan yang baik tentang keikutsertaan mereka kelak apabila PPPK ini digunakan dalam perekrutan pegawai negara

Distribusi Frekuensi

Tabel 4.15. Distribusi frekuensi dari indikator pemahaman

No.	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	Paham	21-23	3	7,50%
2	Kurang Paham	18-20	11	27,50%
3	Tidak Paham	15-17	26	65,00%
Jumlah			40	100%

Sumber: Data analisis hasil sebaran angket tahun 2015

Tabel 4.16. Distribusi frekuensi dari indikator tanggapan

No.	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	Setuju	27-29	22	55,00%
2	Kurang Setuju	25-26	13	32,50%
3	Tidak Setuju	23-24	5	12,50%
Jumlah			40	100%

Sumber: Data analisis hasil sebaran angket tahun 2015

Tabel 4.17. Distribusi frekuensi dari indikator harapan

No.	Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase
1	Setuju	21-23	19	47,50%
2	Kurang Setuju	19-20	13	37,50%
3	Tidak Setuju	17-18	8	15,00%
Jumlah			40	100%

Sumber: Data analisis hasil sebaran angket tahun 2015

Pembahasan

1. Indikator Pemahaman sistem PPPK

Berdasarkan hasil perhitungan data guru honorer yang masuk dalam kategori kurang paham sebesar 26 orang atau 65,00%. Kurang pahamnya para guru honorer ini dikarenakan kurangnya informasi yang mereka terima tentang bagaimana sistem ini akan diberlakukan di Indonesia, atau atas dasar apa sehingga sistem ini tercipta. Sehingga keingintahuan yang lebih dalam tidak timbul dari masing-masing guru honorer untuk mencari

tahu mengenai PPPK ini. Ada pula beberapa guru honorer yang mengatakan bahwa mereka tidak mendengarkan atau memperhatikan saat ada beberapa media massa yang membahas mengenai PPPK atau Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini

2. Indikator Tanggapan sistem PPPK

Berdasarkan hasil perhitungan data guru honorer yang masuk ke dalam kategori setuju sebesar 22 orang atau 55,00%. Hal ini dikarena sebagian besar para guru honorer ini memandang sisi baik dari terciptanya

PPPK ini, mereka menganggap bahwa PPPK dapat dijadikan salah satu cara memperbaiki derajat kehidupannya terutama taraf perekonomian di tengah himpitan kenaikan beberapa kebutuhan pokok. PPPK menjadi salah satu ajang perekrutan pegawai yang tentu saja memperhatikan kompetensi yang dimiliki

3. Indikator Harapan sistem PPPK

Berdasarkan hasil perhitungan data guru honorer yang masuk ke dalam kategori setuju sebesar 19 orang atau 47,50%. Hal ini dikarenakan mereka memiliki harapan yang baik tentang keikutsertaan mereka kelak apabila PPPK ini digunakan dalam perekrutan pegawai negara. Mereka memiliki harapan baik dengan hadirnya PPPK ini yang dapat mereka ikuti menjadi salah satu cara mendapatkan status sebagai pegawai yang digaji pemerintah dan tentu saja menjadi salah satu cara menaikkan derajat ekonominya. Serta PPPK ini diharapkan dapat mengurangi oknum-oknum yang melakukan kecurangan dalam perekrutan pegawai pemerintah karena dalam melakukan pengadaan benar-benar memperhatikan kompetensi yang dimiliki dan jumlah yang dicari sesuai dengan kebutuhan dan benar-benar dibutuhkan pada setiap instansi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi guru honorer tentang PPPK yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di SMP Negeri dan beberapa SMP Swasta di Kecamatan Way Pengubuan tahun ajaran 2014/2015 masuk dalam kategori kurang paham sebesar 26 orang

atau 65,00%, ini menyatakan para guru honorer kurang memahami karena kurangnya informasi dan pengetahuan yang diterima para guru honorer tentang adanya PPPK dan adanya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menaungi PPPK

2. Persepsi guru honorer tentang PPPK yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 masuk dalam kategori setuju sebesar 22 orang atau 55,00% dikarenakan para guru honorer ini menganggap PPPK menjadi salah satu jalan agar dirinya dapat diangkat menjadi pegawai negara dan menaikkan taraf perekonomiannya ditengah himpitan kebutuhan bahan pokok yang terus naik
3. Persepsi guru honorer tentang PPPK yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 di SMP Negeri dan beberapa SMP Swasta di Kecamatan Way Pengubuan menyatakan harapannya setuju sebesar 19 orang atau 47,50%. Setuju dikarenakan PPPK ini dipandang memiliki dampak positif bagi keberlangsungan dunia pendidikan di Indonesia apabila kelak benar-benar akan diberlakukan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan berdasarkan pengamatan penulis, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala kepala sekolah agar lebih memperhatikan nasib para guru honorer yang ada di lembaga pendidikannya. Dengan cara terus

- menggali informasi mengenai kebijakan-kebijakan apa saja yang dibuat oleh pemerintah untuk menyejahterakan para guru honorer
2. Kepada kepala sekolah dapat kiranya lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan para guru honorernya, karena sebagian besar para guru honorer ini memiliki kinerja yang mumpuni namun intensif yang diperoleh masih jauh dari kata “cukup” sehingga para pahlawan tanpa jasa ini berusaha mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

3. Kepada para guru honorer dapat meningkatkan rasa keingintahuannya dalam mencari informasi-informasi yang terkait kebijakan-kebijakan untuk memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia. Setelah mengetahui banyak informasi diharapkan para guru honorer ini aktif untuk ikut serta sebagai salah satu penjarangan kompetensi unggulan demi memajukan dunia pendidikan di Indonesia

Daftar Pustaka

Hamalik, Oemar. 2002. *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinarbaru.

Hardjana, Agus. 2003. *Komunikasi Interpersonal dan Intrapersonal*. Yogyakarta: Kanisius.

Miftah, Toha. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.

Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.

_____. 2008. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.

Suyanto & MS Abbas. 2004. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Bangsa*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Tampubolon, Agustinus. 2012. *Persepsi Anggota TNI tentang konsep NKRI di Makorem 043 Garuda Hitam (GATAM) Bandar Lampung*. Skripsi. Tidak diterbitkan.

Tim Penerbit. 2015. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparat Sipil Negara (ASN)*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.

