



Status Kepegawaian Guru di Indonesia; ASN PNS-PPPK, NON ASN-GTT-GTY

**Muhammad Desilva Adis Varadis^{1(*)}, Indah Nurul Noviyanti², Seifi Tiyaningsih³,
Puspo Nugroho⁴**

^{1,2,3,4}Institut Agama Islam Negeri Kudus

Abstract

Received : 9 Nov 2024
Revised : 29 Nov 2024
Accepted : 11 Des 2024

This study aims to examine the differences between the State Civil Apparatus (ASN) and non-ASN, especially in the teaching profession, as well as their rights and performance. The method used is a literature study, by deeply exploring theories and concepts from various written sources. Analysis is done descriptively and critically to evaluate the available data. ASN includes Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK), while non-ASN includes Non-Permanent Teachers (GTT) and Permanent Foundation Teachers (GTJ). This article discusses teachers' rights and welfare, as well as performance differences between ASN and non-ASN based on applicable regulations and empirical studies. The results show that employment status affects performance, with civil servant and certified teachers tending to perform better than non-civil servant teachers. This research emphasizes the importance of paying attention to teacher welfare and competency development to improve the quality of education.

Keywords: ASN; Non ASN; teacher rights; teacher performance

(*) Corresponding Author: muhammadvaradisa@gmail.com

How to Cite: Varadis, M.D.A., Noviyanti, I.N., Tiyaningsih, S., & Nugroho, P. (2024). Status Kepegawaian Guru di Indonesia; ASN PNS-PPPK, NON ASN-GTT-GTY. *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 18 (2): 225-232.

PENDAHULUAN

Guru adalah elemen penting dalam sistem pendidikan di Indonesia. Mereka berperan signifikan dalam meningkatkan kecerdasan bangsa serta membentuk generasi masa depan yang berkualitas (Tantri dkk., 2022). Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran pemerintah dan elemen-elemen pendidikan terkait, termasuk guru. Sejalan dengan perkembangan zaman, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul dalam menjalankan perannya guna mencapai tujuan pendidikan nasional (Yenny Ika Fatmasari & Andhita Dessy Wulansari, 2023).

Di Indonesia, terdapat berbagai kategori status kepegawaian guru yang mempengaruhi hak, kewajiban, serta kesejahteraan mereka. Kebijakan pemerintah terkait status kepegawaian guru bertujuan untuk mewujudkan sistem pendidikan yang lebih profesional dan adil. Meskipun demikian, hingga kini, penyelenggaraan pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam hal tata kelola guru, keberadaan guru honorer, serta reformasi birokrasi yang memengaruhi kualitas pendidikan dan lingkungan kerja (Andina & Arifa, 2021, hlm. 83).

Status kepegawaian guru terbagi menjadi dua, yaitu guru yang berstatus sebagai pegawai negeri dan guru non-pegawai negeri atau yang disebut tenaga honorer. Terdapat perbedaan hak yang diterima oleh tenaga pendidik PNS dan honorer. Meskipun hak yang diterima berbeda, tanggung jawab yang diemban tetap setara. Perbedaan ini menciptakan kesenjangan yang cukup signifikan antara guru PNS dan tenaga honorer (Nurdin, 2021).

Guru ASN, khususnya PNS, memiliki status kepegawaian yang lebih stabil dengan berbagai tunjangan yang diatur oleh regulasi pemerintah, termasuk jaminan pensiun. Sebaliknya, meskipun guru PPK juga merupakan ASN, mereka tidak mendapatkan jaminan pensiun, tetapi tetap memperoleh hak-hak seperti tunjangan dan gaji sesuai standar ASN. Sementara itu, Non-ASN, terutama GTT, menghadapi tantangan yang lebih besar karena status pekerjaan yang tidak tetap, upah yang sering kali jauh di bawah standar, serta terbatasnya akses terhadap tunjangan dan fasilitas kesejahteraan.



Perbedaan tersebut menyebabkan ketidakmerataan di kalangan guru, baik dari segi kesejahteraan maupun semangat kerja. Walaupun pemerintah telah berusaha meningkatkan kesejahteraan guru melalui pengangkatan PPK dan pemberian tunjangan sertifikasi, masih terdapat kendala dalam pelaksanaan dan keadilan terkait status kepegawaian ini.

Penulis tertarik membuat artikel yang membahas tentang perbedaan ASN dan Non-ASN, khususnya dalam profesi guru, karena isu ini sangat relevan dalam konteks dunia pendidikan saat ini. Perbedaan status kepegawaian sering kali memengaruhi hak-hak, kesejahteraan, dan beban kerja para guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Melalui artikel ini, penulis ingin menggali lebih dalam mengenai bagaimana perbedaan status ASN dan Non-ASN memengaruhi hak-hak mereka, seperti tunjangan dan jaminan sosial, serta mengkaji bagaimana kinerja mereka dalam menjalankan tugas profesi.

METODE

Pendekatan artikel ini menggunakan penelitian kepustakaan, yakni suatu teknik memperoleh informasi dengan mendalami dan mempelajari teori-teori melalui berbagai sumber tertulis mengenai suatu pokok bahasan (Hasan, 2008, hlm. 5). Menurut Zed, tahapan studi kepustakaan ada empat, yaitu mempersiapkan peralatan yang diperlukan, menyiapkan daftar pustaka kerja, mengatur waktu, serta memahami dan mencatat materi penelitian. pengumpulan data di tengah pengumpulan data asli dan pembuatannya sebagian dari sumber daya yang berbeda, seperti contoh, perpustakaan, publikasi, dan riset yang ada (Zed, 2004, hlm. 17).

Metode analisis yang digunakan adalah analisis isi dan analisis deskriptif. Bahan pustaka dari berbagai sumber dievaluasi secara kritis dan mendalam untuk mendukung proposisi dan gagasan. Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk menemukan berbagai teori, konsep, prinsip, kaidah, dalil, gagasan dan lain sebagainya yang mampu digunakan untuk menelaah dan menyelesaikan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian ASN PNS- PPK, NON ASN- GTT- GTY

1. ASN (Aparatur Sipil Negara)

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 disebutkan bahwa Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai pemerintah dan pegawai negeri sipil yang memanfaatkan perjanjian kontrak dan bekerja pada instansi pemerintah. Melalui perjanjian kerja tersebut, ASN diberi kewenangan yang setara dengan jabatan pemerintahan atau jenis kewenangan lainnya, dan digaji berdasarkan ketentuan perundang-undangan tentang pengupahan (*UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*, t.t.). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen utama aparatur negara yang memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan. Oleh karena itu, faktor manusia menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Tantri dkk., 2022, hlm. 27).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang ASN pada Bab 3 Pasal 6 disebutkan bahwa terdapat beberapa jenis pegawai ASN, yaitu pegawai PNS dan pegawai pemerintah, pegawai ini memiliki perjanjian kerja formal (PPPK), (*UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*, t.t., hlm. BAB III Pasal 6) yang diangkat oleh departemen personalia dan ditugaskan pada jabatan pemerintahan, atau jabatan negara lainnya, dan diberi imbalan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2. PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Pegawai adalah orang pribadi yang memberikan jasa dengan imbalan berupa uang dan tunjangan dari pemerintah atau sektor swasta. Sedangkan "sipil" adalah mereka yang berhubungan dengan rakyat biasa (bukan prajurit) (Nugraha dkk., 2020,



hlm. 51). Jadi, Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang bukan militer atau rakyat biasa yang memiliki hubungan publik dengan negara atau pemerintah (Fahrani, 2020, hlm. 72).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Sipil pada Pasal 1 bab 1, pengertian pegawai negeri sipil adalah setiap orang yang dianggap sebagai warga negara berhak menduduki jabatan pegawai negeri sipil, sepanjang memenuhi persyaratan yang diperlukan dan diangkat oleh suatu instansi formal serta disertai tugas dalam suatu jabatan negara (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, T.T., Hlm. Pasal 1 Bab 1). Selain itu, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 butir 3 menyebutkan bahwa PNS adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu, diangkat sebagai pegawai pemerintah oleh pejabat yang khusus bertugas dalam pembinaan jabatan pemerintahan (*UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*, t.t., hlm. Pasal 1 butir ke-3).

3. PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)

Salah satu cara yang ditempuh pemerintah untuk memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan adalah dengan menempatkan pegawai negeri sipil pada jabatan yang mempunyai perjanjian kerja sebagai guru (PPPK). Pemenuhan kebutuhan pegawai negeri sipil dapat dilakukan melalui pengadaan PPPK. Setelah memenuhi persyaratan, setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK (Saragih dkk., 2024, hlm. 9).

PPPK disusun berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, undang-undang ini mengatur tentang pengadaan, pembinaan, dan pengelolaan ASN. Dalam undang-undang tersebut yang tercantum pada Pasal 1 angka 4 dijelaskan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memiliki kualifikasi tertentu, yang dipilih melalui perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Kemudian pada Pasal 7 angka 2, PPPK adalah pegawai ASN yang diangkat untuk bekerja dengan hubungan istimewa oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan pemerintah dan ketentuan undang-undang ini (*UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)*, t.t.).

4. Non ASN

Pegawai Negeri Sipil Non-Negara (ASN) adalah pegawai yang bekerja pada pemerintah tetapi tidak memiliki jabatan pegawai negeri sipil (PNS). Mereka pada umumnya diberi tanggung jawab yang sama besarnya dengan ASN, tetapi dengan status dan hak istimewa yang berbeda. Fleksibilitas jabatan dan tugas yang diemban membuat pegawai non-ASN mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan berbagai instansi pemerintah. Namun, hal ini juga sering menimbulkan persoalan mengenai kejelasan hak dan kewajibannya, khususnya mengenai ketenagakerjaan dan jaminan sosial (Setyawati dkk., 2024, hlm. 3547).

5. GTT (Guru Tidak Tetap Yayasan)

Guru honorer yayasan (GTT) adalah pengajar yang belum diangkat oleh yayasan sebagai guru honorer karena belum memenuhi persyaratan untuk menjadi guru honorer yayasan (MUSTAQIM, 2022). Umumnya, mereka bekerja paruh waktu di jam sekolah, mengajar sesuai dengan jam kerja yang telah disepakati antara pihak sekolah dan guru. Terkadang, mereka hanya diberi insentif sesuai dengan kemampuan sekolah atau yayasan. Namun, ada beberapa daerah yang memberikan insentif bagi guru honorer di sekolah swasta (Halim & Firmana, 2018, hlm. 43).

6. GTY (Guru Tetap Yayasan)

Guru honorer yayasan (GTY) adalah pengajar yang diangkat menjadi pegawai tetap di lembaga pendidikan yayasan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yayasan (MUSTAQIM, 2022). GTY juga memiliki hak untuk berpartisipasi dalam program sertifikasi guru. Apabila seorang guru berhasil memperoleh sertifikasi, maka guru



tersebut berhak mendapatkan Tunjangan Sertifikasi Guru (TPG) yang disediakan oleh pemerintah melalui TPG (Halim & Firmana, 2018, hlm. 43).

Hak Guru ASN dan Non-ASN

Guru sering kali dijuluki sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Gelar pahlawan ini kerap dimaknai bahwa guru mengajar dengan tulus tanpa mengharapkan imbalan dari masyarakat atau pemerintah. Hal ini menyebabkan banyak orang tertarik menjadi guru, namun terkendala oleh pendapatan yang diperoleh, karena profesi guru sering kali diasosiasikan dengan pengabdian tulus dan gaji yang terbatas. Terlebih lagi, guru non-ASN yang tidak menerima honor sesuai Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), membuat banyak calon guru memilih pekerjaan lain yang menawarkan upah yang lebih sesuai dengan kebutuhan hidup saat ini. Beban dan tanggung jawab guru yang begitu besar tidak dapat diukur dengan upah yang diterima. Pengabdian guru tidak dapat diukur dengan materi atau dihargai hanya dengan kata-kata indah, karena jasa guru sungguh tidak ternilai (S.Pd.,M.Pd.K & S.Pd,M.Pd.K, 2021, hlm. 3). Dengan demikian, hak-hak serta kesejahteraan guru harus dipertimbangkan secara serius oleh para pemangku kepentingan, mengingat bahwa guru berhak mendapatkan kesejahteraan yang layak (Mubarokah dkk., 2023, hlm. 306).

1. ASN (PNS dan PPPK)

Perbedaan hak PNS dan PPPK:

a. Status

Guru yang berstatus PNS adalah guru yang menerima gaji tetap dari pemerintah, yang telah memiliki status minimal sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil, dan telah ditugaskan di sekolah tertentu sebagai instansi utamanya (Meiza, 2016, hlm. 133). Sedangkan PPPK adalah individu yang merupakan warga negara Indonesia dan telah memenuhi syarat-syarat tertentu, yang diangkat melalui perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas-tugas pemerintahan (Ramadhani & Joesoef, 2020, hlm. 5).

b. Hak kerja

Hak PNS menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 21 yaitu : a. gaji, tunjangan, dan fasilitas; b. cuti; c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; d. perlindungan; dan e. pengembangan kompetensi. Sedangkan hak PPPK menurut UU Nomor 5 Tahun 2014 yaitu: a. gaji dan tunjangan; b. cuti; c. perlindungan; dan d. pengembangan kompetensi (*UU No. 5 Tahun 2014*, t.t., hlm. 15–16).

c. Masa kerja

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023, batas usia kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah 60 (enam puluh) tahun untuk pejabat pimpinan tinggi, serta 58 (lima puluh delapan) tahun untuk pejabat administrator dan pengawas. (*UU No. 20 Tahun 2023*, t.t., hlm. 24). Sementara itu, masa hubungan kerja untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) minimal adalah satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja (Fadhilah & Rinaldi, 2023, hlm. 100)

d. Gaji/tunjangan

Pemerintah berkewajiban untuk memberikan gaji yang adil dan layak kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta memastikan kesejahteraan mereka. Gaji yang dibayarkan harus sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan, dan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja di pemerintah pusat akan dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara, sedangkan gaji PNS yang bertugas di pemerintahan daerah akan diambil dari anggaran pendapatan dan belanja daerah. Selain gaji, PNS juga berhak menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan yang diberikan mencakup tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Tunjangan kinerja akan diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, sedangkan tunjangan kemahalan diberikan sesuai dengan tingkat kemahalan yang ditentukan oleh indeks harga yang berlaku di masing-masing daerah. Tunjangan bagi PNS di pemerintah pusat akan dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara, sedangkan



tunjangan bagi PNS di pemerintahan daerah akan diambil dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (Bhudianto, 2015, hlm. 84). Pemerintah berkewajiban untuk memberikan gaji yang adil dan layak kepada PPPK. Besaran gaji ditentukan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan. Pembiayaan gaji ini dialokasikan dari anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di instansi pusat, serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di instansi daerah. Selain gaji, PPPK juga berhak menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Bhudianto, 2015, hlm. 86).

2. Non ASN (GTT dan GTY)

a. GTT

GTT, atau guru yang ditunjuk oleh komite di sekolah negeri ini, merupakan guru yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh sekolah karena tidak memiliki ikatan hukum yang kuat. Berdasarkan hak-hak yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal-hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam hubungan perjanjian, guru tersebut tidak berhak menerima pesangon, kecuali sekolah berkewajiban membayar upah kepada guru honorer.
- 2) Pegawai kontrak berhak mendapatkan cuti sebanyak 12 kali dalam setahun.
- 3) Pegawai juga berhak mendapatkan tunjangan, seperti tunjangan hari raya, jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak sekolah sebelum masa kerja berakhir (Rifai, t.t., hlm. 162).

b. GTY

Selanjutnya, terdapat istilah Guru Yayasan atau Guru Tetap Yayasan (GTY). Jika guru di sekolah swasta tersebut bekerja melebihi jam kerja yang diatur oleh Undang-Undang Guru dan Dosen serta Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka waktu kerja tambahan tersebut dihitung sebagai lembur, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, guru tersebut berhak menerima upah lembur. Berdasarkan peraturan perundang-undangan, posisi guru yang bekerja di yayasan setara dengan posisi pekerja atau buruh di perusahaan, meskipun profesi guru merupakan suatu pekerjaan profesional. Hak-hak yang harus diperoleh oleh guru sebagai pekerja di yayasan juga sama dengan hak dasar pekerja, yang merupakan hak yang melekat sejak mereka diangkat sebagai karyawan di sebuah perusahaan. Hak ini mencakup keselamatan dan kesehatan kerja serta kesempatan untuk berkembang di tempat kerja (Rifai, t.t., hlm. 162–163). Berikut adalah penjelasan mengenai delapan hak dasar pekerja beserta peraturan yang mengaturnya:

- 1) Hak untuk Mengembangkan Potensi Kerja serta Minat, Bakat, dan Kemampuan.
- 2) Hak Dasar atas Jaminan Sosial, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja.
- 3) Setiap Pekerja berhak menerima Upah yang Layak.
- 4) Hak Dasar untuk Berlibur, Cuti, Istirahat, ibadah dan memperoleh Pembatasan Waktu Kerja.
- 5) Hak Dasar untuk Membentuk Serikat Pekerja.
- 6) Hak untuk Melakukan Aksi Mogok Kerja.
- 7) Hak Dasar Khusus mengenai Persoalan Jam Kerja (Rifai, t.t., hlm. 163).
- 8) Hak mendapatkan pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Berkenaan dengan hak guru sebagai tenaga kerja, hal ini akan terlihat melalui hubungan kerja yang ada sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Dengan kata lain, pekerja berhak untuk memperoleh hak-hak tertentu selama terjadinya pemutusan hubungan kerja, baik yang terjadi berdasarkan hukum maupun yang disebabkan oleh pemutusan yang dilakukan oleh pengusaha, dalam hal ini Yayasan. Apabila hubungan kerja diputuskan secara sepihak, pekerja berhak menerima uang pesangon yang disesuaikan dengan lamanya masa kerja (Rifai, t.t., hlm. 163).



Perbedaan Kinerja Guru ASN Dan Non-ASN

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan konsep penting baik bagi individu maupun organisasi. Organisasi memerlukan individu dengan kinerja tinggi untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pelayanan yang diberikan. Bagi individu, menyelesaikan tugas dengan baik dapat menjadi sumber kepuasan, motivasi, dan kebanggaan (Rihi dkk., 2020, hlm. 124).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja juga bisa diartikan sebagai output yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas pekerjaan atau profesi yang dicapai oleh seseorang dalam periode waktu tertentu (2009).

2. Perbedaan Kinerja Guru ASN Dan Non-ASN

Meskipun kesejahteraan guru PNS umumnya lebih baik daripada guru honorer, keduanya memiliki tanggung jawab dan peran yang sama dalam mendidik. Baik guru PNS maupun honorer harus melaksanakan tugas utama dan tambahan dengan setara. Kinerja guru meliputi seluruh aktivitas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa ke kedewasaan (Yamin, 2010, hlm. 87).

Namun, kenyataannya, kinerja guru belum optimal. Ada guru PNS yang bekerja baik sesuai peraturan, namun ada juga yang belum optimal. Sebaliknya, ada guru honorer yang kinerjanya lebih baik daripada guru PNS. Oleh karena itu, status jenjang sering menjadi motivasi bagi guru untuk mengajar dengan baik, kreatif, dan inovatif agar menjadi profesional. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa guru PNS dan honorer (non-PNS) memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dalam kinerja mengajarnya (Sa'adah & Yudana, 2018).

Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) cenderung memiliki komitmen, kesungguhan, ketekunan, semangat, dan disiplin yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini disebabkan oleh dorongan untuk menjaga kepercayaan yang diberikan serta mempertahankan status mereka. Karena itu, mereka tidak mungkin meninggalkan profesi PNS untuk mencari pekerjaan lain.

Di sisi lain, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) atau Non-PNS terlihat lebih santai dan kurang tegas dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Berkinerja atau tidak, mereka tidak perlu khawatir karena batas waktu kerja mereka sudah tercantum jelas dalam kontrak, yang akan berakhir pada waktu yang telah ditentukan.

Fakta ini menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara PNS dan Non-PNS. Dugaan ini didukung oleh sejumlah kajian empiris. Misalnya, beberapa studi membuktikan bahwa status kepegawaian (PNS-Non PNS atau Sertifikasi-Non Sertifikasi) berkaitan dengan kinerja guru. Guru yang berstatus PNS dan tersertifikasi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang berstatus Non-PNS dan belum tersertifikasi. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa karakteristik status kepegawaian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana pelayanan. Secara umum, petugas pelayanan dengan status PNS menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang Non-PNS (Rihi dkk., 2020, hlm. 124).

PENUTUP

ASN (Aparatur Sipil Negara) mencakup pegawai pemerintah yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau formal di instansi pemerintah, terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). PNS adalah warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai pemerintah dengan status tetap dan hak-hak seperti gaji, tunjangan, cuti, dan jaminan pensiun. PPPK adalah pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dengan hak seperti gaji, tunjangan, dan cuti, namun tanpa jaminan pensiun.



Non-ASN mencakup pegawai yang bekerja pada pemerintah tanpa status PNS, seperti GTT (Guru Tidak Tetap) yang diangkat oleh komite sekolah dan GTY (Guru Tetap Yayasan) yang diangkat oleh yayasan. GTT memiliki hak seperti cuti dan tunjangan minimal, sedangkan GTY memiliki hak setara dengan pekerja pada perusahaan termasuk upah lembur dan jaminan sosial.

Kinerja guru ASN dan non-ASN menunjukkan bahwa meskipun kesejahteraan guru PNS umumnya lebih baik, peran dan tanggung jawab mereka dalam pendidikan tetap setara. Kinerja PNS seringkali lebih baik karena komitmen dan keamanan pekerjaan, sedangkan kinerja PPPK dan non-PNS mungkin lebih santai karena kontrak kerja yang jelas. Penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian mempengaruhi kinerja, di mana PNS dan guru tersertifikasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan non-PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Andina, E., & Arifa, F. N. (2021). Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v12i1.2101>
- Bhudianto, W. (2015). MANAJEMEN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA MENUJU GOOD GOVERNANCE. *Transformasi*, 1(28), Article 28. <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Transformasi/article/view/1701>
- Fadhilah, F., & Rinaldi. (2023). HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DENGAN PSYCHOLOGICAL SAFETY PADA PEGAWAI WANITA. *CAUSALITA: Journal of Psychology*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i3.57>
- Fahrani, N. S. (2020). ANALISIS KEBERADAAN PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN ASN. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 14(2), Article 2 November. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/276>
- Halim, L., & Firmana, M. S. (2018). ANALISIS TINGKAT KINERJA GURU TETAP YAYASAN DAN GURU TIDAK TETAP DI SMK SWASTA SE-KOTA MALANG. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.13>
- Hasan, I. (2008). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Meiza, C. (2016). *PERBEDAAN KEBAHAGIAAN PADA GURU BERSTATUS PNS DAN HONORER*. 9(2).
- Mubarokah, S., Helmawati, Saepudin, S. N., Iman, & Bakar, A. A. (2023). Perencanaan Strategik Dinas Pendidikan Kota Bandung Untuk Mensejahterakan Guru Non-Aparatur Sipil Negara (ASN). *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.555>
- MUSTAQIM, A. (2022). *TESIS PERBEDAAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DITINJAU DARI STATUS KEPEGAWAIAN DAN TINGKAT PENDAPATAN*. UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 1(1), 46–57. <https://doi.org/10.37479/jjaps.v1i1.7323>
- Nurdin, N. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 10–19. <https://doi.org/10.37985/murhum.v2i2.46>
- Ramadhani, D. A., & Joesoef, I. E. (2020). Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi. *Jurnal Yuridis*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.35586/jjur.v7i1.1830>
- Rifai, A. (t.t.). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Bekerja Guru Yayasan Dengan Guru Honorer Sekolah Negeri Di Tinjau Dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.



- Rihi, R., Laan, R., & Mustari, V. H. (2020). Studi Komparasi Kinerja PNS dan Non PNS Pada Seksi Pembangunan Dan Laboratorium Teknik Bidang Bina Marga Dinas PUPR NTT. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Sa'adah, N., & Yudana, I. M. (2018). STUDI KOMPARATIF TENTANG PERBEDAAN KINERJA GURU PKN PNS DENGAN NON PNS. *e-Journal Progran Sarjana 1 Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*.
- Saragih, J. M. K., Sari, P. I., & Reginantis, I. A. (2024). ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) GURU FORMASI 2024. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(5), Article 5. <https://doi.org/10.62281/v2i5.305>
- Setyawati, R., Sujianto, S., & As'ari, H. (2024). Strategi Implementasi Kebijakan Penataan Pegawai Non ASN di Kabupaten Bengkalis. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 3543–3554. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.4724>
- S.Pd.,M.Pd.K, M. D. I. O., & S.Pd,M.Pd.K, P. T. (2021). *PROFESI GURU ADALAH MISI HIDUP*. Penerbit Adab.
- Tantri, R., Maksin, M., Hidayat, S., & Ariyanto, A. (2022). PELAKSANAAN PROGRAM “ASN BER-AKHLAK” SEBAGAI BENTUK PENGEMBANGAN PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS DAN LOYALITAS PEGAWAI. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi*, 8(1), 27–34. <https://doi.org/10.33084/restorica.v8i1.3117>
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 43 TAHUN 1999 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974 TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN. (t.t.). Diambil 12 Oktober 2024, dari <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/1999/43TAHUN-1999UU.htm>
- UU No. 5 Tahun 2014. (t.t.). Database Peraturan | JDIH BPK. Diambil 21 Oktober 2024, dari <http://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- UU No. 20 Tahun 2023. (t.t.). Database Peraturan | JDIH BPK. Diambil 21 Oktober 2024, dari <http://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>
- UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). (t.t.). Google Docs. Diambil 12 Oktober 2024, dari https://docs.google.com/file/d/0B0reU8XKVgVJZT1SVTR2Nm5kamc/edit?usp=embed_facebook
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Persada press.
- Yenny Ika Fatmasari & Andhita Dessy Wulansari. (2023). Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 3(01), 149–166. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v3i01.1819>
- Zed, M. (2004). *Metode penelitian kepustakaan / pengarang*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.