



## **Teacher Policy Analysis: Challenging the P3K Policy and the Teacher Leader Program Becoming School Principals**

**Selva Noufalia Kemal<sup>1</sup>, Masduki Duryat<sup>2</sup>, Aris Suherman<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>selvakemal11@gmail.com, <sup>2</sup>masduki@uinssc.ac.id, arissuherman60@gmail.com  
UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

### **ABSTRACT**

The issues of teacher shortages and employment status disparities have become central concerns in Indonesia's education system. The government responded with two major policies: the appointment of non-permanent teachers through the Government Employees with Work Agreements (PPPK) scheme and the *Transformational Teacher* program, which offers a direct pathway to school leadership positions. This article critically analyzes the implementation of both policies in terms of fairness, professionalism, and their impact on the educational ecosystem. The findings reveal that while the PPPK policy provides legal status and improved welfare for non-permanent teachers, it also causes a shortage of teachers in private schools due to large-scale transfers to public schools. Meanwhile, appointing *Transformational Teachers* as school principals introduces new leadership opportunities but also sparks social tension due to career acceleration that bypasses traditional hierarchical processes. This study recommends a comprehensive evaluation of both policies to ensure they are fair, accountable, and aligned with the actual needs in the field.

**Keywords:** teacher policy, PPPK, transformational teacher, school principal, education policy

### **PENDAHULUAN**

Selama lima tahun terakhir permasalahan ketersediaan guru menjadi semakin mengkhawatirkan mengingat lebih banyak guru yang pensiun daripada guru baru yang direkrut. Sedangkan kita semua ketahui bahwa kualitas pendidikan sangat bergantung pada mutu tenaga pendidiknya, yakni para guru. Karena itulah, kebijakan terkait rekrutmen, pengembangan, hingga promosi guru menjadi bagian yang sangat penting dan harus dirancang secara cermat, dilaksanakan secara adil, serta dievaluasi secara berkala. Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah Indonesia, melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), telah memperkenalkan dua kebijakan besar yang bertujuan untuk mereformasi peran dan posisi guru, yaitu pengangkatan guru melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) dan program Guru Penggerak yang membuka jalur langsung untuk menjadi kepala sekolah.

Kebijakan P3K muncul sebagai solusi dari persoalan lama dalam dunia pendidikan: banyaknya guru honorer yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun tanpa kejelasan status kepegawaian. Lewat mekanisme ini, para guru honorer diberi peluang untuk diangkat sebagai aparatur sipil negara (ASN) dengan status kontrak. Namun, dalam praktiknya, kebijakan ini tidak lepas dari kritik. Banyak guru yang sudah berpengalaman justru tidak lolos seleksi karena prosesnya yang sangat bergantung pada tes berbasis komputer (CAT), yang dinilai kurang mampu mengukur kemampuan praktis dan pengalaman mengajar di lapangan. Akibatnya, muncul ketidakpuasan dan kekecewaan di kalangan guru, terutama mereka yang sudah lama mengabdikan tapi gagal memperoleh status P3K.

Sementara itu, program Guru Penggerak yang merupakan bagian dari inisiatif Merdeka Belajar bertujuan untuk melahirkan sosok guru yang mampu memimpin proses pembelajaran secara aktif, reflektif, dan inspiratif. Program ini disiapkan untuk mencetak pemimpin pembelajaran di lingkungan sekolah. Namun, kebijakan yang membolehkan Guru Penggerak untuk langsung menduduki posisi kepala sekolah tanpa melewati proses struktural yang biasa dilalui—seperti menjadi guru senior, wakil kepala sekolah, atau pengawas—mengundang pro dan kontra. Banyak yang menilai bahwa jalur ini justru mengabaikan sistem karier guru yang selama ini dibangun secara bertahap dan berbasis pengalaman. Dampaknya, muncul ketegangan sosial di lingkungan sekolah, seperti kecemburuan dari guru senior dan kurangnya penerimaan terhadap kepala sekolah baru yang dirasa belum cukup berpengalaman dalam manajemen.

Kedua kebijakan ini pada dasarnya lahir dari semangat untuk memperbaiki sistem pendidikan, namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa implementasinya masih menyisakan berbagai persoalan, terutama dalam hal keadilan, pengakuan profesional, dan kesiapan sistem pendukungnya. Karena itu, diperlukan kajian kritis terhadap arah kebijakan ini dan bagaimana dampaknya terhadap ekosistem profesi guru secara menyeluruh. Pertanyaan-pertanyaan penting muncul, seperti: Apakah status P3K benar-benar meningkatkan kesejahteraan dan martabat guru? Apakah penunjukan kepala sekolah dari program Guru Penggerak dilakukan melalui proses seleksi yang adil dan objektif? Dan, bagaimana kebijakan ini berpengaruh terhadap pola karier guru, dinamika kerja di sekolah, serta kualitas kepemimpinan pendidikan?

Melalui tulisan ini, penulis mencoba mengkaji dan menggugat secara kritis dua kebijakan tersebut dengan melihat aspek-aspek utama seperti keadilan, profesionalisme, akuntabilitas, dan legitimasi sosial dalam praktik pendidikan. Fokus utamanya adalah bagaimana kebijakan P3K dan penunjukan Guru Penggerak sebagai kepala sekolah memengaruhi struktur profesi guru dan tata kelola pendidikan di tingkat sekolah. Harapannya, artikel ini dapat menjadi kontribusi dalam mendorong evaluasi kebijakan pendidikan yang lebih adil, terbuka, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan tujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pengangkatan guru honorer melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta dampaknya terhadap kesejahteraan guru dan ekosistem pendidikan di Indonesia. Penelitian ini menitikberatkan pada pemahaman mendalam terhadap proses formulasi, implementasi, dan evaluasi kebijakan berdasarkan persepsi para pemangku kepentingan dan data kebijakan resmi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kebijakan Guru

Analisis kebijakan guru mencakup kajian terhadap formulasi, implementasi, dan evaluasi kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan, pengembangan, dan kesejahteraan guru sebagai tenaga profesional dalam sistem pendidikan. Berikut adalah poin-poin utama dari analisis kebijakan guru berdasarkan hasil riset:

Fokus Analisis Kebijakan Guru antara lain :

a. Pengembangan dan Profesionalisme Guru

Kebijakan pendidikan diarahkan untuk meningkatkan pengembangan dan profesionalisme guru melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG) yang memperkuat pengetahuan dan kompetensi guru. Hal ini bertujuan agar guru mampu menjalankan

fungsi strategisnya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional di tengah masyarakat yang multikultural dan multidimensional (Disas, n.d.).

b. Pengelolaan Guru

Analisis kebijakan juga menelaah masalah pengelolaan guru, termasuk pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pengelolaan yang efektif penting untuk menjamin kualitas pendidikan dan posisi guru sebagai tenaga profesional yang strategis dalam sistem pendidikan nasional (Widiarto, 2020).

c. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru menjadi aspek penting dalam kebijakan untuk meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan kualitas guru. Pemerintah berperan dalam memberikan solusi atas rendahnya kesejahteraan guru yang berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

d. Program Guru Penggerak dan Supervisi Pendidikan

Kebijakan program guru penggerak bertujuan meningkatkan kualitas supervisi pendidikan dan mempersiapkan guru sebagai calon kepala sekolah yang berkualitas. Program ini diharapkan dapat memperbaiki kompetensi dan kinerja guru sehingga berdampak positif pada mutu peserta didik (Muslim & Mulloh, 2022).

Analisis kebijakan guru dilakukan melalui tahapan:

- a. Formulasi atau desain kebijakan yang mencakup tujuan dan strategi pengelolaan guru.
- b. Implementasi kebijakan yang menilai pelaksanaan kebijakan di lapangan dan kendala yang dihadapi.
- c. Evaluasi kebijakan untuk menilai efektivitas dan memberikan rekomendasi perbaikan kebijakan (Widiarto, 2020).

### **Pengertian Guru PPPK**

Merujuk dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan bahwa tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau pejabat lain dalam pemerintahan.

Honorer diangkat untuk melaksanakan tugas tertentu di suatu instansi pemerintahan atau yang dapat menghasilkan beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Terkait dengan PPPK telah diatur secara resmi di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Melalui peraturan tersebut disampaikan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah Warga Negara Indonesia (WNI) yang telah dinyatakan memenuhi syarat dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Adapun tugas PPPK adalah melaksanakan tugas pemerintahan.

Melalui peraturan tersebut juga dapat diketahui bahwa PPPK merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang serupa dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PPPK diangkat oleh PPK sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang dalam kurun waktu tertentu.

Kemudian dijelaskan dalam Pasal 98 ayat (2) bahwa PPPK diangkat dengan masa kerja tertentu. Isi dari ayat tersebut berbunyi, "Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja."

Selanjutnya di dalam peraturan yang sama disampaikan bahwa PPPK akan mendapatkan hak tertentu. Tidak hanya mendapatkan gaji dan tunjangan yang telah diatur secara resmi di dalam perundang-undangan, PPPK juga memiliki kesempatan dalam mengembangkan kompetensinya. Bahkan PPPK dapat berpeluang mendapatkan

penghargaan atas dedikasi dan pengabdian dalam bekerja. Seluruh hak PPPK tersebut akan sepenuhnya ditanggung oleh instansi pemerintah (Milagsita, 2024).

### **Fasilitas dan Besaran Gaji PPPK**

Gaji PPPK ditentukan berdasarkan golongan dan masa kerja golongan (MKG), sama seperti gaji PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) juga mengatur hal ini. Besaran gaji PPPK adalah besaran gaji sebelum dikenakan perhitungan pajak penghasilan, sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, PPPK guru juga bisa mendapatkan kenaikan gaji. Kenaikan gaji PPPK umumnya digolongkan menjadi dua, yaitu kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa yang diberlakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut diatur dengan lebih mendetail di Peraturan Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Tak hanya menerima gaji, PPPK guru juga menerima tunjangan sama seperti tunjangan PNS pada Instansi Pemerintah tempat PPPK bekerja. Tunjangan ini diberikan kepada PPPK sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang tunjangan sebagaimana berlaku bagi PNS. Tunjangan tersebut terdiri dari:

- a. Tunjangan keluarga
- b. Tunjangan pangan
- c. Tunjangan jabatan structural
- d. Tunjangan jabatan fungsional atau tunjangan lainnya.

Setelah memahami apa itu PPPK, mari kita bahas syarat umum daftar PPPK guru 2024 :

1. Pelamar adalah Warga Negara Indonesia (WNI).
2. Minimal berusia 20 tahun dan maksimal 59 tahun pada saat pendaftaran.
3. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana penjara 2 tahun atau lebih.
4. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, Prajurit Negara RI, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta.
5. Tidak menjadi anggota atau pengurus parpol.
6. Memiliki sertifikat pendidik dan/atau kualifikasi pendidikan dengan jenjang paling rendah sarjana atau diploma empat sesuai dengan persyaratan.
7. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar.
8. Surat keterangan berkelakuan baik.
9. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, kebudayaan, ilmu pengetahuan dan teknologi. (Rinjani, 2025)

### **Analisis Kebijakan Guru PPPK**

Guru honorer merupakan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah-sekolah tanpa memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Umumnya, mereka direkrut melalui skema perjanjian kerja harian lepas (PKHL) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Status ini telah lama menjadi sorotan di Indonesia karena minimnya perlindungan hukum dan kesejahteraan yang mereka terima. Sebagai respons terhadap situasi tersebut, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur pembentukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPP) sebagai alternatif untuk menggantikan status honorer, dengan tujuan memberikan kepastian hukum, jaminan perlindungan, dan peningkatan kesejahteraan bagi para guru.

Dengan perubahan status menjadi PPPK, para guru honorer memperoleh kedudukan sebagai ASN dengan sistem kontrak, yang menjamin hak-hak kepegawaian yang setara dengan

PNS, seperti akses terhadap layanan kesehatan, hak cuti, tunjangan pensiun, serta berbagai fasilitas lainnya. Proses transisi ini melibatkan beberapa tahapan administratif, mulai dari verifikasi data, seleksi kompetensi, hingga pengangkatan resmi oleh instansi yang berwenang. Setelah diangkat, mereka akan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Namun, implementasi kebijakan ini dapat bervariasi antar daerah, tergantung pada kebijakan dan kesiapan pemerintah daerah masing-masing. Oleh karena itu, meskipun kebijakan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru secara nasional, proses pelaksanaannya masih berlangsung dan membutuhkan pengawasan serta evaluasi yang berkelanjutan.

Kebijakan PPPK ini yakni untuk menaikkan standar gaji guru honorer sehingga dengan diterbitkannya kebijakan ini diharapkan permasalahan guru honorer di Indonesia teratasi dan dapat menjadi solusi bagi tenaga honorer untuk mendapatkan haknya dan mendapat kesejahteraan yang dijanjikan pemerintah sehingga Pemerintah berharap kedepannya kinerja guru menjadi lebih baik sehingga dapat mencapai proses pembelajaran yang diharapkan selain itu dengan adanya PPK Ini dapat mendorong anak muda agar memiliki ketertarikan menjadi guru.

#### Dampak Positif dan Negatif Kebijakan PPPK:

##### Dampak Positif Kebijakan PPPK

- a. Dengan adanya kebijakan PPPK ini membuat guru honorer mendapatkan kesejahteraan yang layak karena mereka tidak lagi harus mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya dengan demikian guru dapat lebih fokus pada tugasnya sebagai pendidik sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana dengan maksimal.

- b. Dampak Negatif Kebijakan PPK

Selain mempunyai dampak positif kebijakan PPK ini ternyata disisi lain juga memiliki dampak negative yakni dengan adanya Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja ini banyak sekolah swasta yang mengalami kekurangan guru karena guru yang mengikuti dan lulus seleksi PPPK mereka dipindahkan ke sekolah negeri Sehingga hal tersebut membuat sekolah sekolah di swasta mengalami kekurangan tenaga pendidik. (Qomariyah & Duryat, 2024)

Menurut Candra (Candra et al., 2019), penting untuk menggali lebih dalam tentang motivasi dan dinamika perpindahan guru ini, karena setiap guru yang meninggalkan sekolah membawa dampak yang berbeda pada keberlanjutan proses pendidikan. Dengan menyelusuri penyebab dan proses perpindahan, kita dapat memahami lebih baik mengapa fenomena ini terus terjadi dan bagaimana dampaknya terasa di tingkat sekolah swasta (Soeparman, 2023).

Konsekuensi dari perpindahan guru dalam skala yang berulang-ulang dapat memberikan dampak yang signifikan pada kinerja sekolah swasta (Sabon, 2020). Salah satu dampak utama adalah kekurangan guru, yang dapat memengaruhi kualitas pengajaran, iklim belajar, dan stabilitas lingkungan sekolah secara keseluruhan (Uno & Lamatenggo, 2022)

Kekurangan guru sering kali mengakibatkan peningkatan beban kerja bagi guru-guru yang tersisa, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka kemudian kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, memahami dampak perpindahan guru pada sekolah swasta adalah langkah krusial untuk mengidentifikasi tantangan dan merancang strategi penanganan yang tepat.

Dalam menghadapi tantangan perpindahan guru akibat Program P3K, sekolah swasta perlu mencari solusi dan alternatif yang berkelanjutan. Pengembangan kebijakan internal, strategi retensi tenaga pengajar, dan peningkatan kualitas lingkungan kerja menjadi poin-poin yang perlu dipertimbangkan (Dhamayanti & Santosa, 2024).

Tetapi dalam pidato Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Mendikdasmen) Abdul Mu'ti di sebuah acara di tahun 2024 menyatakan bahwa guru PPPK kedepannya bisa saja

ditempatkan di sekolah swasta. Walaupun hal ini belum menjadi kebijakan, tetapi hal ini mungkin menjadi kabar baik untuk sekolah-sekolah swasta yang khawatir akan berkurangnya tenaga pendidik yang mereka miliki.

### **Permasalahan Terkait Guru PPPK**

Permasalahan guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Indonesia meliputi beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. Penempatan Guru PPPK yang Tidak Merata dan Tidak Sesuai.
  - Banyak guru PPPK yang belum mendapatkan penempatan mengajar meskipun sudah lolos seleksi, dengan jumlah guru yang belum ditempatkan mencapai puluhan ribu hingga awal 2024 (Savitri, 2024).
  - Penempatan guru PPPK hanya di sekolah negeri menyebabkan ketidakseimbangan, ada sekolah yang kelebihan guru sementara yang lain kekurangan guru bahkan hingga hanya memiliki satu guru saja. Ketidaksesuaian bidang studi yang diajarkan dengan keahlian guru menyebabkan guru harus mengajar mata pelajaran di luar bidangnya, yang berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran (Harahap, 2024).
  - Ketidaksinkronan data antara dinas pendidikan dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) menjadi salah satu penyebab lambat dan tidak tepatnya penempatan guru PPPK (Harahap, 2024).
2. Masalah Kuota dan Formasi Guru
  - Kuota formasi guru PPPK yang diajukan oleh pemerintah daerah sering tidak sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga ada daerah yang takut mengajukan formasi karena keterbatasan anggaran dan ketidaksesuaian kebutuhan.
  - Anggaran dari APBD yang terbatas juga menjadi kendala dalam penempatan dan pengangkatan guru PPPK secara optimal (Harahap, 2024).
3. Kekhawatiran Guru PPPK terhadap Status dan Kelanjutan Kontrak
  - Meskipun sudah berstatus ASN PPPK, banyak guru yang merasa tidak tenang karena khawatir dengan kelanjutan kontrak kerja dan ketidakpastian masa depan mereka.
  - Ada keluhan terkait pengajaran mata pelajaran yang tidak sesuai dengan SK pengangkatan, yang menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpastian bagi guru PPPK.
4. Kecurangan dan Persoalan Seleksi
  - Terdapat kasus kecurangan dalam seleksi guru PPPK, seperti praktik percaloan yang merugikan guru honorer di beberapa daerah, misalnya di Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.
  - Pemerintah tengah mendalami dan mengevaluasi masalah kecurangan ini untuk memperbaiki sistem seleksi PPPK agar lebih transparan dan adil.
5. Konflik dan Pembatalan Kelulusan
  - Ada masalah pembatalan kelulusan guru PPPK oleh pemerintah daerah dengan alasan administratif seperti jabatan non-guru atau tidak aktif di data pokok pendidikan (Dapodik), yang menimbulkan kerugian psikologis dan finansial bagi guru yang sudah lolos seleksi.
  - Pembatalan ini juga menyebabkan konflik antara guru PPPK dan pemerintah daerah terkait ketidakpastian status dan kesempatan kerja.
6. Dampak pada Guru Swasta

Banyak guru swasta yang dipaksa meninggalkan sekolah asal mereka setelah lolos PPPK karena harus mengajar di sekolah negeri, menimbulkan dilema dan kontroversi terkait keberlanjutan pendidikan di sekolah swasta.

Secara keseluruhan, permasalahan guru PPPK berkisar pada penempatan yang tidak merata dan tidak sesuai kebutuhan, masalah kuota dan anggaran, kekhawatiran status kerja, kecurangan dalam seleksi, pembatalan kelulusan, serta dampak pada guru swasta. Pemerintah

melalui Kemendikbudristek dan Kemendikdasmen sedang berupaya mengevaluasi dan menyelesaikan masalah-masalah ini agar guru PPPK dapat berkontribusi optimal dalam dunia pendidikan.

### **Guru Penggerak**

Berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 Pasal 1 terdapat tujuan pendidikan dimana guru penggerak sebagai usaha mencapai pengajar yang memiliki kompetensi yang baik. Tujuan program guru penggerak, yaitu sebagai seorang yang terlatih untuk menjadi contoh bagi guru lainnya dalam proses pembelajaran. Dalam program guru penggerak diberikan pelatihan yang mencakup pendampingan. Secara umum guru penggerak dilatih untuk mengembangkan pendidikan pancasila sebagai contoh kepada siswa. Syahril (2020) yang mengatakan, sebagai guru penggerak telah menjadi arah perubahan paradigma pendidikan yang lebih maju kepada peserta didik serta konstruksi ekosistem dan model pendidikan yang unggul.

Kemendikbud mengatakan bahwa para penggerak seperti guru penggerak merupakan bentuk dari merdeka belajar. Peran guru penggerak, yaitu membentuk perubahan pada sekolah melewati perubahan kecil dikelas dengan inovasi dan kreativitas untuk menjawab tantangan perkembangan pendidikan (Mulyasa, 2020).

Untuk mewujudkan pendidikan pancasila, guru penggerak di dorong secara aktif dan holistik dalam melaksanakan pembelajaran yang berpusat pada siswa yang menjadi contoh agen perubahan nilai-nilai pancasila (Dyas, 2021). Di samping tugasnya sebagai pengajar, guru penggerak bertugas menjadi pelatih dan penggerak bagi guru yang lain dalam mengembangkan pembelajaran yang berpusat pada siswa secara inovatif dan kreatif, serta mampu menjadi panutan dan pembawa perubahan yang baik dalam ekosistem pendidikan (Sibagariang et al., 2021). Adanya guru penggerak ditunjukkan sebagai implementasi dari merdeka belajar yang melibatkan sekolah dan sumber daya internal ataupun eksternal (Satriawan et al., 2021).

### **Analisis Kebijakan Guru Penggerak menjadi Kepala Sekolah**

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (PermendikbudRistek) Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, menyatakan bahwa yang dimaksud kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan yang meliputi Taman Kanak-kanak, Taman Kanak-kanak luar biasa, Sekolah Dasar, Sekolah Dasar Luar Biasa, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, Sekolah Menengah Atas Luar Biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Dalam Peraturan tersebut dinyatakan bahwa Guru yang diberi penugasan sebagai kepala sekolah harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi akademik paling rendah sarjana (S-1) atau diploma empat (D-IV) dari perguruan tinggi dan program studi yang terakreditasi;
2. Memiliki Sertifikat Pendidik;
3. Memiliki Sertifikat Guru Penggerak;
4. Memiliki pangkat paling rendah penata muda tingkat I, golongan ruang III/b bagi Guru yang berstatus sebagai PNS;
5. Memiliki jenjang jabatan paling rendah Guru ahli pertama bagi Guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja;
6. Memiliki hasil penilaian kinerja Guru dengan sebutan paling rendah Baik selama 2 (dua) tahun terakhir untuk setiap unsur penilaian;
7. Memiliki pengalaman manajerial paling singkat 2 (dua) tahun di satuan pendidikan, organisasi pendidikan, dan/ atau komunitas pendidikan;
8. Sehat jasmani, rohani, dan bebas narkoba, psikotropika, dari zat adiktif lainnya berdasarkan surat keterangan dari rumah sakit pemerintah;

9. Tidak pernah dikenai hukuman disiplin sedang dan/atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. Tidak sedang menjadi tersangka, terdakwa, atau tidak pernah menjadi terpidana; dan
11. Berusia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun pada saat diberi penugasan sebagai Kepala Sekolah.

Dari uraian di atas dan beberapa informasi yang penulis dapatkan dari berbagai sumber maka dapat disimpulkan beberapa poin terkait guru penggerak menjadi kepala sekolah yaitu :

- Sertifikat Guru Penggerak adalah salah satu dari beberapa syarat untuk menjadi kepala sekolah, bukan satu-satunya. Ada 11 syarat total yang harus dipenuhi.
- Kepala sekolah harus memiliki pengalaman manajerial di satuan pendidikan, organisasi profesi, atau komunitas, dan usia maksimal 56 tahun.
- Lulusan program Guru Penggerak yang memenuhi syarat dapat langsung diangkat menjadi kepala sekolah tanpa harus menjadi pelaksana tugas terlebih dahulu (Makarim, 2023).
- Pemerintah daerah didorong untuk memprioritaskan pengangkatan Guru Penggerak sebagai kepala sekolah sebagai bagian dari transformasi pendidikan.
- Namun, tidak semua Guru Penggerak otomatis bisa menjadi kepala sekolah karena harus memenuhi persyaratan lain selain sertifikat tersebut.
- Ada contoh nyata lulusan Guru Penggerak yang cepat diangkat menjadi kepala sekolah, bahkan sebelum menyelesaikan seluruh modul pelatihan, terutama jika ada kebutuhan seperti pensiunnya kepala sekolah sebelumnya.
- Meski demikian, pendapat terbaru dari Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah (Mendikdasmen) Abdul Mu'ti dalam pidatonya di sebuah acara di tahun 2024 menyatakan bahwa Guru Penggerak bukan lagi syarat mutlak menjadi kepala sekolah agar sistem pendidikan lebih fleksibel dan adaptif.

Secara garis besar, Guru Penggerak memiliki peluang besar dan didorong untuk menjadi kepala sekolah, asalkan memenuhi persyaratan yang berlaku dan mengikuti mekanisme pengangkatan yang sudah diatur pemerintah melalui sistem online yang memudahkan seleksi dan pengangkatan kepala sekolah.

## KESIMPULAN

Kebijakan pengangkatan guru melalui jalur PPPK dan penunjukan Guru Penggerak sebagai kepala sekolah merupakan upaya pemerintah dalam memperbaiki tata kelola dan kualitas pendidikan di Indonesia. Di satu sisi, kebijakan PPPK berhasil meningkatkan kesejahteraan dan status hukum guru honorer, namun juga menimbulkan masalah baru berupa kekurangan guru di sekolah swasta akibat migrasi besar-besaran ke sekolah negeri. Di sisi lain, program Guru Penggerak berhasil mencetak pemimpin pembelajaran yang inovatif, tetapi pelaksanaannya sebagai jalur langsung menuju kepala sekolah menimbulkan ketegangan sosial dan dipertanyakan legitimasi profesionalnya. Oleh karena itu, kedua kebijakan ini perlu dievaluasi secara komprehensif dengan mempertimbangkan keadilan karier, kesiapan sistem pendukung, serta dampaknya terhadap kualitas pembelajaran dan stabilitas sekolah. Reformasi kebijakan pendidikan sebaiknya tidak hanya berorientasi pada percepatan, tetapi juga pada keberlanjutan dan penerimaan sosial di lingkungan pendidikan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Candra, V., Sudirman, A., & Silaban, P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Swasta. *Harmoni Sosial : Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), 49–60.
- Dhamayanti, M. Z., & Santosa, A. B. (2024). Dekonstruksi Dilema Guru : Perpindahan Guru Akibat Program P3K dan Dampaknya di Sekolah Swasta. *Esensi Pendidikan Inspiratif*, 6(2), 147–158. <https://journalpedia.com/1/index.php/epi/index>
- Disas, E. P. (n.d.). Analisis Kebijakan Pendidikan Mengenai Pengembangan dan Peningkatan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 158.
- Harahap, D. (2024). *Penempatan Tenaga Guru PPPK Masih Bermasalah, Nasibnya Terluntang-Luntang*. MediaIndonesia.Com.
- Milagsita, A. (2024). *Apa Perbedaan Guru Honorer dan Guru PPPK? Ini Gaji, Hak-Masa Kerjanya*. DetikJateng.
- Mulyasa, H. E. (2020). *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. PT. Bumi Aksara.
- Muslim, A. Q., & Mulloh, T. (2022). Analisis Kebijakan Program Guru Penggerak sebagai Upaya Regenerasi Supervisor Pendidikan yang Berkualitas di Indonesia. *Journal Publicuho*, 5(3), 790–801. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i3.28>
- Qomariyah, E., & Duryat, M. (2024). Analisis Kebijakan Guru; Kebijakan P3K dan Guru Penggerak. *Sunan Kalijaga International Journal on Islamic Educational Research (SKIJIER)*, 8(1).
- Rinjani, R. A. (2025). *Syarat P3K Guru 2025, Simak Semua Kriterianya!* Jadippk.Id.
- Sabon, S. (2020). Problematik Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Alternatif Pemenuhannya (Studi Kasus di Kota Depok Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 13(1), 27–44.
- Savitri, D. (2024). *Mendikdasmen : Penempatan Guru PPPK akan Dievaluasi, Tidak Hanya di Sekolah Negeri*. Detik.Com.
- Soeparman, K. (2023). *Guru Merdeka Membangun Peradaban*. Nas Media Pustaka.
- Uno, H., & Lamatenggo, N. (2022). *Tugas Guru dalam Pembelajaran : Aspek yang Mempengaruhi*. Bumi Aksara.
- Widiarto, A. (2020). Analisis Kebijakan Pengelolaan Guru di Indonesia. *Aspirasi : Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 89–103. <https://doi.org/10.22212/aspirasi.v11i1.1525>