

## Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru

Isnaini Maratus Sholihah<sup>1\*</sup>, Sumardi<sup>2</sup>, Ahmad Muhibbin<sup>3</sup>

<sup>123</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta

---

### Article History:

Received: 8 Juni 2023

Accepted: 14 Juni 2023

Published: 14 Juni 2023

### Kata Kunci:

evaluasi, rekrutmen, ASN, PPPK, CIPP.

### Keywords:

evaluation, recruitment, civil servant, PPPK, CIPP.

### ABSTRAK

Rekrutmen ASN PPPK jalur formasi guru merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru, namun dalam pelaksanaannya perlu adanya evaluasi untuk perbaikan program selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap rekrutmen ASN melalui jalur PPPK dengan fokus pada formasi guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Library Research*, di mana data dan informasi diperoleh dari studi literatur yang relevan dengan topik evaluasi rekrutmen ASN PPPK. Evaluasi dilakukan menggunakan pendekatan model CIPP (*Context, Input, Process, Product*), yang melibatkan analisis konteks, evaluasi pada tahap input, evaluasi proses, dan evaluasi produk. Pada tahap evaluasi konteks, evaluasi ini mendukung tujuan proyek yaitu mengatasi permasalahan guru honorer, meningkatkan kesejahteraan guru, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan evaluasi tahap input menunjukkan bahwa ketentuan dan tahapan seleksi yang ditetapkan telah tepat. Evaluasi proses pelaksanaan penerimaan PPPK Jalur Formasi Guru menyoroti pentingnya koordinasi yang lebih baik antar kementerian terkait dalam penentuan jadwal tahapan seleksi. Evaluasi produk program rekrutmen ASN guru melalui jalur PPPK menunjukkan keberhasilan dan dampak positif terhadap pendidikan di Indonesia. Rekrutmen ini telah berhasil mengatasi permasalahan guru honorer, meningkatkan kesejahteraan guru, dan berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan.

### ABSTRACT

The recruitment of civil servants through the PPPK (Public Service Recruitment) pathway for teacher positions is a government effort to improve the quality of education and the welfare of teachers. However, in its implementation, there is a need for evaluation for the improvement of future programs. This study aims to evaluate the recruitment of civil servants through the PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pathway, with a focus on the teacher formation. The research method employed in this study is *Library Research*, where data and information are obtained from relevant literature sources related to the evaluation of PPPK recruitment. The evaluation is conducted using the CIPP (*Context, Input, Process, Product*) model, which involves analyzing the context, evaluating the input, assessing the process, and examining the product. In the context evaluation phase, this evaluation supports the project's objectives, which are to address the issues of honorary teachers, improve teacher welfare, and enhance the quality of education. The findings of the input evaluation indicate that the established requirements and selection stages have been appropriate. The process evaluation of the implementation of the recruitment through the Teacher Formation PPPK pathway highlights the importance of improved coordination among relevant ministries in determining the schedule of selection stages. The evaluation of the program's outcomes for recruiting teachers through the PPPK pathway demonstrates its success and positive impact on education in Indonesia. This recruitment has effectively addressed the problems of honorary teachers, improved teacher welfare, and contributed to enhancing the quality of education.

Copyright © 2023 Isnaini Maratus Sholihah, Sumardi, Ahmad Muhibbin

**Citation:** Sholihah, I. M., Sumardi, & Muhibbin, A. (2023). Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru. *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, 4(2), 201–212. <https://doi.org/10.21093/jtikborneo.v4i2.6670>

---

## A. Pendahuluan

Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam jalur pendidikan formal, mulai dari anak usia dini, pendidikan dasar, hingga pendidikan menengah. Sebagai seorang guru, ia memiliki peran penting dalam membimbing anak-anak untuk mencapai tujuan pendidikan mereka. Guru juga diharapkan menjadi contoh yang baik bagi para siswa, karena seluruh kepribadiannya menjadi teladan bagi mereka. Setiap tindakan dan perkataan yang dilakukan oleh seorang guru akan menjadi contoh bagi para siswa. Profesi guru yang mulia ini memiliki pengaruh besar dalam membentuk karakter dan moralitas anak didik. Oleh karena itu, seorang guru harus menghindari tindakan atau ucapan yang bersifat negatif, karena setiap langkah yang diambilnya selalu dinilai dan menjadi contoh bagi siswa-siswanya. Seorang guru juga diharapkan menjadi sosok yang memiliki kepribadian yang baik dan menjadi contoh teladan bagi masyarakat sekitarnya. (Ratnasari, 2019).

Pendidik dan guru memiliki peran penting sebagai model dalam membentuk karakter siswa melalui penilaian dan keputusan profesional yang didasarkan pada nilai-nilai sosial dan moral. Setiap siswa mengharapkan guru mereka menjadi contoh atau teladan bagi mereka. Hubungan antara guru dan siswa harus didasari oleh cinta kasih, saling percaya, dan tidak adanya sifat otoriter atau pemanjakan berlebihan. Seorang guru memiliki tiga tugas utama, yaitu tugas profesional, tugas manusiawi, dan tugas kemasyarakatan. Tugas profesional guru adalah untuk mentransmisikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang belum diketahui oleh siswa namun seharusnya mereka ketahui. Tugas manusiawi melibatkan bantuan kepada siswa agar mereka dapat memenuhi tugas-tugas manusiawi mereka dengan baik, seperti transformasi diri, identifikasi diri, dan pemahaman tentang diri sendiri. Sebagai pendidik, guru harus dapat membantu siswa mengembangkan kemampuan berpikir dan penalaran sehingga mereka dapat secara kreatif berkontribusi dalam proses transformasi kebudayaan menuju keadaban, baik untuk perbaikan diri maupun masyarakat di sekitarnya. Tugas kemasyarakatan guru adalah konsekuensi dari peran mereka sebagai warga negara yang baik, di mana mereka turut mengemban dan melaksanakan Pancasila dan UUD 1945. (Buan, 2021).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 mengatur bahwa guru memiliki kewajiban tertentu dalam menjalankan tugas profesional mereka, dan sebagai imbalannya, mereka memiliki hak-hak yang dijamin oleh undang-undang. Hak-hak tersebut meliputi: 1) menerima penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan perlindungan sosial; 2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan kinerja mereka; 3) mendapatkan perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual mereka. Pemerintah telah berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan guru, dan hal ini ditegaskan dalam Undang-undang Guru dan Dosen, yang memberikan dasar hukum yang kuat melalui Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pasal 15 undang-undang tersebut menetapkan bahwa guru harus menerima penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum, yang mencakup gaji pokok, tunjangan yang terkait dengan gaji, serta tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan. Dengan adanya jaminan kesejahteraan ini, diharapkan guru dapat lebih termotivasi dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, kenyataannya, data dari cut off dapodik tahun 2018 menunjukkan bahwa masih terdapat 735.825 guru honorer di Indonesia yang menerima gaji di bawah rata-rata kebutuhan hidup.

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru, pemerintah telah melakukan rekrutmen guru melalui jalur Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sejak tahun 2019. PPPK merujuk pada warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka menjalankan tugas pemerintah. Mereka merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat

Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ASN. Menurut Pasal 8-9 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN berperan sebagai bagian dari aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi dari golongan atau partai politik manapun. Kesejahteraan PPPK didasarkan pada peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2020 tentang gaji dan tunjangan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, yang memiliki kesamaan dengan pegawai negeri sipil (PNS), kecuali dalam hal dana pensiun di mana PPPK tidak menerima dana pensiun.

Pelaksanaan rekrutmen guru melalui jalur PPPK memiliki tujuan mulia untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru sehingga selaras dengan peningkatan kualitas pendidikan Indonesia. Namun dalam pelaksanaannya banyak terjadi ketidaksesuaian antara rencana pelaksanaan dengan praktik di lapangan. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi guna terselenggaranya pelaksanaan program dengan lebih baik.

Penelitian evaluasi terhadap rekrutmen ASN PPPK jalur formasi guru merupakan langkah penting yang perlu dilakukan karena beberapa alasan kuat. Pertama, meskipun rekrutmen melalui jalur PPPK telah diimplementasikan sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru, namun masih perlu dilakukan evaluasi untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi program tersebut. Dengan mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan program, langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan dapat diambil untuk memastikan keberhasilan program rekrutmen ini di masa yang akan datang.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono, evaluasi secara umum merujuk pada proses sistematis yang digunakan untuk menilai nilai suatu hal (tujuan, kegiatan, keputusan, kinerja, proses, individu, objek, dll.) berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi berbagai aspek pendidikan di berbagai jalur, tingkatan, dan jenis pendidikan, dan berfungsi sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini didasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan, Bab 1, Pasal (1) (Magdalena, 2021).

secara umum, evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya memiliki tiga fungsi pokok, yaitu: 1) Mengukur kemajuan; 2) Menunjang penyusunan rencana; dan 3) memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali (Enung, 2016)

Pada penelitian ini menggunakan model evaluasi CIPP. Stufflebeam menyatakan model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komprehensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif terhadap objek program, proyek, personalia, produk, institusi, dan sistem. Model evaluasi ini di konfigurasi untuk dipakai oleh evaluator internal yang dilakukan oleh organisasi evaluator, evaluasi diri yang dilakukan oleh tim proyek atau penyedia layanan individual yang dikontrak atau evaluator eksternal. Model evaluasi ini dipakai secara meluas di seluruh dunia dan dipakai untuk mengevaluasi berbagai disiplin dan layanan, misalnya pendidikan, perumahan, pengembangan masyarakat, transportasi, dan sistem evaluasi personalia militer. Model CIPP terdiri dari empat jenis evaluasi, yaitu: evaluasi konteks, Evaluasi masukan, Evaluasi Proses, dan Evaluasi Produk (Arikunto dan Cepi, 2018)

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap rekrutmen ASN PPPK jalur formasi guru. Menyoroti pentingnya evaluasi rekrutmen ASN dalam konteks pendidikan, sebuah penelitian menemukan bahwa evaluasi yang komprehensif dapat membantu mengidentifikasi kesenjangan dalam pemilihan calon ASN dan memastikan bahwa calon yang terpilih memiliki kualifikasi yang tepat. Penelitian ini memberikan dasar bagi peneliti sebagai pengamat objektif dalam melakukan evaluasi terhadap rekrutmen ASN PPPK jalur formasi guru (Fitriana, 2021).

Novelty penelitian ini terletak pada fokusnya yang khusus pada jalur formasi guru dalam rekrutmen ASN PPPK. Sejauh ini, penelitian evaluasi terhadap rekrutmen ASN

PPPK lebih cenderung bersifat umum, tanpa mempertimbangkan secara khusus formasi guru. Dalam studi oleh (Qomarani, 2020), mereka menyatakan bahwa evaluasi yang berfokus pada jalur formasi guru dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kecocokan calon ASN dengan persyaratan jabatan dan dampaknya terhadap kualitas pendidikan.

## **B. Tinjauan Pustaka**

Menurut Dimiyati dan Mudjiono, evaluasi secara umum dapat dipahami sebagai suatu proses yang teratur dan sistematis untuk menilai nilai suatu hal, seperti tujuan, kegiatan, keputusan, kinerja, proses, individu, objek, dan lain sebagainya, berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan, Bab 1, Pasal (1) menyebutkan bahwa evaluasi pendidikan dilakukan terhadap berbagai jenis pendidikan yang ada di berbagai jalur dan jenjang sebagai bentuk pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pendidikan. Dengan demikian, evaluasi pendidikan memiliki peran penting sebagai alat untuk memastikan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan (Magdalena, 2021).

Secara umum, evaluasi memiliki minimal tiga fungsi utama, yaitu: 1) Mengukur perkembangan atau kemajuan; 2) Mendukung penyusunan rencana atau perencanaan; dan 3) Memperbaiki atau melakukan perbaikan kembali. (Widodo, 2021)

Penelitian ini menggunakan model evaluasi CIPP. Menurut Stufflebeam, model evaluasi CIPP merupakan suatu kerangka yang komprehensif untuk melakukan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif terhadap berbagai objek seperti program, proyek, individu, produk, institusi, dan sistem. Model evaluasi ini dapat digunakan oleh evaluator internal yang bekerja di dalam organisasi, tim proyek atau penyedia layanan yang dikontrak, maupun evaluator eksternal. Model evaluasi CIPP sangat populer dan digunakan secara luas di seluruh dunia untuk mengevaluasi berbagai disiplin dan layanan, seperti pendidikan, perumahan, pengembangan masyarakat, transportasi, dan evaluasi personalia di bidang militer. Model CIPP terdiri dari empat jenis evaluasi, yaitu evaluasi konteks, evaluasi masukan, evaluasi proses, dan evaluasi produk. (Arikunto dan Cepi, 2018)

## **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif dengan model kajian pustaka atau library research. Metode penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan informasi dan data dari berbagai sumber di perpustakaan, seperti buku referensi, penelitian sebelumnya yang relevan, artikel, catatan, dan jurnal yang terkait dengan permasalahan yang ingin diteliti. Kegiatan ini dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode dan teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang sedang diteliti. Dalam metode penelitian kepustakaan, analisis data dilakukan dengan mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan informasi dari sumber-sumber yang relevan yang telah dikumpulkan. (Sari, 2020).

## **D. Hasil Penelitian**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas jabatan pemerintahan. PPPK diangkat dalam jabatan tertentu sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan mereka akan melaksanakan tugas jabatan serta menerima gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja golongan.

Evaluasi konteks merupakan upaya untuk menggambarkan dan mengevaluasi lingkungan, kebutuhan yang belum terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, serta

tujuan proyek (Arikunto dan Cepi, 2018). Evaluasi konteks dalam kebijakan pemerintah untuk merekrut guru melalui jalur PPPK bertujuan untuk mengatasi masalah guru honorer, meningkatkan kesejahteraan guru, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Pendekatan ini sangat tepat.

Evaluasi pada tahap input dilakukan untuk mengevaluasi masukan atau sumber daya yang digunakan dalam merekrut PPPK. Dalam perekrutan PPPK, persyaratan, ketentuan peserta, tahapan seleksi, prioritas penempatan, penilaian afirmasi, dan tahapan uji kompetensi yang dilakukan sangat tepat. Namun, terdapat ketidaksesuaian pada proses seleksi tahap tiga. Seleksi yang seharusnya dilakukan oleh pemerintah tidak dapat dilaksanakan karena penempatan tahap dua belum selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini perlu dievaluasi untuk perencanaan yang lebih baik dalam menentukan tahapan seleksi PPPK JF Guru. Penyelesaian seleksi PPPK JF guru tahun 2021 yang belum selesai kemudian dilanjutkan pada seleksi PPPK JF Guru tahun 2022 sebagai prioritas 1 bagi peserta yang sudah memenuhi nilai ambang batas.

Evaluasi proses pelaksanaan penerimaan PPPK JF Guru menunjukkan perlunya koordinasi yang lebih baik antara kementerian dalam menentukan jadwal tahapan seleksi berdasarkan beban kerja yang harus dilakukan. Hal ini bertujuan agar jadwal tidak mengalami banyak perubahan dari juknis awal. Koordinasi terkait penentuan jumlah formasi perlu ditingkatkan dengan pemerintah terkait agar tidak terjadi pembatalan dan perubahan yang merugikan peserta seleksi. Diperlukan juga penyeragaman terkait penerbitan Nomor Induk PPPK (NI PPPK) dan penyerahan Surat Keputusan (SK) agar tidak terdapat kesenjangan antar daerah. Berdasarkan evaluasi ini, program rekrutmen ASN guru melalui jalur PPPK dapat dianggap berhasil dan memberikan dampak positif terhadap pendidikan di Indonesia.

## **E. Pembahasan**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), PPPK merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu. Mereka diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas jabatan dalam pemerintahan. PPPK diangkat dalam jabatan tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagai PPPK yang diangkat oleh negara, mereka akan melaksanakan tugas jabatan yang telah ditetapkan dan mendapatkan gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja yang ditentukan.

Evaluasi pelaksanaan perekrutan PPPK formasi guru pada tahun 2021-2022 dilakukan menggunakan metode CIPP.

### **1. Evaluasi Konteks**

Pemerintah telah menegaskan komitmennya dalam meningkatkan kesejahteraan guru, yang tidak hanya diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), tetapi juga ditegaskan lagi dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Hal ini diberikan kekuatan hukum yang jelas melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pasal 15 dalam undang-undang tersebut menetapkan bahwa guru harus mendapatkan penghasilan minimal yang mencukupi untuk kebutuhan hidup, termasuk gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan sebagai penghasilan tambahan. Dengan adanya jaminan kesejahteraan ini, diharapkan guru dapat menjadi lebih bersemangat dan memiliki produktivitas yang tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Namun, kenyataannya, berdasarkan data dari Dapodik tahun 2018, masih terdapat 735.825 guru honorer di Indonesia yang menerima gaji di bawah rata-rata kebutuhan hidup. Dari jumlah tersebut, 59% dari mereka berusia di atas 35 tahun. Oleh karena itu, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) pada tahun 2021 mengambil kebijakan untuk memenuhi kebutuhan guru melalui seleksi pengadaan

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) khusus untuk Jabatan Fungsional Guru (PP GTK No 6140/b1/HK.01.03/2021).

Rekrutmen PPPK bertujuan untuk mempercepat peningkatan kapasitas organisasi dan mencapai tujuan strategis nasional. Melalui rekrutmen ini, pemerintah berupaya mendapatkan pegawai yang memiliki keahlian teknis yang spesifik dan bersertifikasi profesional. Selain itu, tujuan lainnya adalah memperoleh pegawai yang dapat segera terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka, serta mendukung perkembangan dinamika organisasi. Skema ini juga memiliki tujuan untuk "memulangkan" para diaspora yang memiliki potensi untuk berkontribusi dan bekerja di Indonesia. (Sekretariat gtk, 2021).

Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek) mengemukakan beberapa perubahan positif yang ingin dicapai melalui rekrutmen guru PPPK. Pertama, perubahan status dari honorer menjadi ASN PPPK akan memberikan jaminan kesejahteraan ekonomi kepada para guru, termasuk dalam hal gaji dan tunjangan profesi. Kedua, perubahan status ini akan membuka peluang bagi lebih banyak guru untuk mengikuti program-program peningkatan kompetensi dan mendapatkan sertifikasi. Peningkatan kompetensi ini sangat penting bagi jaminan ekonomi dan pengembangan karier jangka panjang para guru, serta meningkatkan kualitas pengajaran yang diterima oleh siswa di Indonesia. Ketiga, program guru ASN PPPK juga menjadi alternatif rekrutmen yang penting. Berdasarkan data Dapodik tahun 2020, sebanyak 59 persen guru honorer di sekolah negeri telah berusia di atas 35 tahun, sehingga mereka tidak lagi dapat mengikuti ujian seleksi CPNS (calon pegawai negeri sipil).

Evaluasi konteks merupakan langkah untuk menggambarkan dan menganalisis lingkungan, kebutuhan yang belum terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, serta tujuan dari suatu proyek atau kegiatan (Arikunto dan Cepi, 2018). Dalam konteks rekrutmen guru melalui jalur PPPK yang dilakukan oleh pemerintah, evaluasi konteks ini bertujuan untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh guru honorer, meningkatkan kesejahteraan guru, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pendekatan ini sesuai dengan kondisi dan tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya.

## **2. Evaluasi Input (masukan)**

Menurut Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan nomor 6140/b1/hk.01.03/2021 mengenai petunjuk teknis pelaksanaan seleksi pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk jabatan fungsional guru pada pemerintah daerah tahun 2021, terdapat informasi bahwa berdasarkan data Dapodik, terdapat kebutuhan sekitar satu juta guru di sekolah negeri yang belum terpenuhi, di luar guru yang telah memiliki status PNS dan sedang mengajar. Saat ini, jumlah guru PNS yang tersedia di sekolah negeri hanya mencakup 60% dari jumlah kebutuhan yang seharusnya. Hal ini berdampak pada kurangnya pelayanan yang optimal kepada peserta didik. Oleh karena itu, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemdikbudristek) telah mengambil kebijakan pada tahun 2021 untuk memenuhi kebutuhan guru melalui seleksi pengadaan PPPK khususnya untuk Jabatan Fungsional Guru.

Para calon pelamar yang memenuhi syarat untuk mengajukan diri sebagai PPPK JF Guru pada tahun 2021 adalah individu yang terdaftar dalam database Tenaga Honorer Eks K-II Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan kategori THK-II. Selain itu, calon pelamar juga dapat merupakan guru yang bukan pegawai ASN dan mengajar di satuan pendidikan yang dijalankan oleh instansi daerah, serta tercatat sebagai guru dalam Dapodik Kemdikbudristek. Guru swasta yang mengajar di satuan pendidikan yang dikelola oleh masyarakat dan terdaftar sebagai guru dalam Dapodik Kemdikbudristek juga memenuhi syarat. Terakhir, lulusan Pendidikan Profesi Guru yang belum bekerja sebagai guru dan terdaftar dalam database Lulusan Pendidikan Profesi Guru Kemdikbudristek juga dapat mengajukan diri sebagai PPPK JF Guru. Pasal 7 dari Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa proses pengadaan calon Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah langkah yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai di instansi pemerintah. Pengadaan ini melibatkan beberapa tahapan, yaitu perencanaan, pengumuman lowongan, penerimaan lamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan akhirnya pengangkatan calon menjadi PPPK.

Persiapan pengadaan PPPK JF Guru, dilakukan beberapa langkah termasuk pemetaan kebutuhan guru, sosialisasi, penetapan formasi, pembentukan panitia seleksi, penetapan prinsip seleksi, serta penentuan persyaratan bagi pelamar. Pemetaan kebutuhan guru PPPK dilakukan oleh Kemdikbudristek berdasarkan data DAPODIK pada setiap satuan pendidikan. Dalam pemetaan ini, calon PPPK untuk JF Guru mencakup guru kelas, guru bimbingan konseling, dan guru mata pelajaran, termasuk guru pendidikan agama. Tujuan pemetaan ini adalah untuk mengetahui jumlah guru yang diperlukan oleh setiap satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil pemetaan ini menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan PPPK JF Guru pada tahun 2021. Kemdikbudristek bekerja sama dengan Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PAN RB, Kementerian Keuangan, dan BKN dalam melakukan sosialisasi seleksi PPPK JF Guru di 34 provinsi yang melibatkan 514 kabupaten/kota.

Proses penetapan formasi PPPK JF Guru secara nasional dimulai dengan perencanaan kebutuhan guru di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. Perencanaan ini dilakukan dengan menganalisis beban kerja untuk menentukan jumlah ideal guru yang dibutuhkan di setiap satuan pendidikan. Untuk memastikan efisiensi, akurasi, serta penghematan biaya dan waktu dalam merumuskan kebijakan, pengusulan formasi PPPK JF Guru menggunakan sistem e-formasi sesuai dengan Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor B2156/M.PAN.RB/5/2014 tentang Penerapan Sistem e-Formasi. Kepanitiaan seleksi PPPK JF Guru terdiri dari beberapa instansi, yaitu Panitia Seleksi Nasional, Panitia Kemdikbudristek, tim kerja, panitia pusat di daerah, panitia tingkat daerah, dan panitia di Tempat Uji Kompetensi (TUK). Tim panitia bertanggung jawab dalam melaksanakan seleksi dengan memastikan proses berjalan dengan baik dan adil. Keseluruhan proses penetapan formasi PPPK JF Guru melibatkan perencanaan kebutuhan guru, penerapan sistem e-formasi, dan keberadaan berbagai panitia seleksi yang terlibat dalam tahapan seleksi PPPK.

Seleksi PPPK untuk JF Guru dilakukan berdasarkan prinsip sebagai berikut. 1. Kompetitif, dalam arti semua pelamar bersaing secara sehat dan penentuan hasil didasarkan pada ambang batas kelulusan (*passing grade*) yang telah ditetapkan dan/atau nilai tertinggi dari pelamar. 2. Adil, dalam arti proses pelaksanaan tidak memihak dan sama rata, tidak ada yang lebih dan tidak ada yang kurang, tidak ada pilih kasih. 3. Objektif, dalam arti dalam proses pendaftaran, dan penentuan kelulusan didasarkan pada persyaratan dan hasil seleksi (seleksi sesuai keadaan yang sesungguhnya). 4. Transparan, dalam arti proses pelamaran, pendaftaran, pelaksanaan seleksi, pengolahan hasil seleksi serta pengumuman hasil kelulusan dilaksanakan secara terbuka. 5. Bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), dalam arti seluruh proses seleksi PPPK untuk JF Guru harus terhindar dari unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme. 6. Tidak dipungut biaya, dalam arti pelamar tidak dibebankan biaya apapun dalam proses Seleksi PPPK untuk JF Guru yang meliputi pengumuman, pelamaran, pemberkasan, dan pengangkatan menjadi Guru PPPK.

Persyaratan Umum pelamar PPPK Jalur Formasi Guru a. warga Negara Indonesia; b. Usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 59 (lima puluh sembilan) tahun pada saat pendaftaran; c. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih; d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, PPPK, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta; e. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau

terlibat politik praktis; dan f. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar.

Persyaratan khusus pelamar PPPK Jalur Formasi Guru a. Pelamar yang dapat melamar sebagai PPPK JF Guru yaitu: 1) THK-II sesuai database Tenaga Honorer Eks K-II Badan Kepegawaian Negara (BKN). 2) Guru non-ASN yang mengajar di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh instansi daerah dan terdaftar sebagai guru di Dapodik Kemdikbudristek. 3) Guru swasta yang mengajar di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat dan terdaftar sebagai guru di Dapodik Kemdikbudristek. 4) Lulusan Pendidikan Profesi Guru yang belum menjadi guru dan terdaftar di database Lulusan Pendidikan Profesi Guru Kemdikbudristek.

Persyaratan pelamar PPPK JF Guru bagi penyandang disabilitas a) melampirkan surat keterangan dari dokter Rumah Sakit Pemerintah/Puskesmas yang menerangkan jenis dan derajat kedisabilitasnya; dan b) melampirkan tautan/link video singkat yang menunjukkan kegiatan sehari-hari pelamar dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Bagi penyandang disabilitas dapat mendaftar ke formasi manapun, kecuali: 1) Guru Bahasa Indonesia Ahli Pertama dan Guru Bahasa Inggris Ahli Pertama bagi penyandang disabilitas rungu; 2) Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan Ahli Pertama bagi penyandang disabilitas daksa; dan 3) Guru Seni Budaya Keterampilan Ahli Pertama bagi Penyandang disabilitas netra.

Alur seleksi PPPK untuk JF Guru tahun 2021 dimulai dengan langkah calon guru PPPK mendaftar dengan membuat akun di laman <https://sscasn.bkn.go.id>. dan mengunggah dokumen pendaftaran. Verifikasi dan validasi data administrasi pendaftar PPPK untuk JF Guru dilakukan untuk memastikan bahwa pendaftar telah memenuhi persyaratan administrasi. Apabila pelamar lolos verifikasi dan validasi maka akan lanjut dalam tahap seleksi kompetensi. Seleksi kompetensi terdiri atas seleksi kompetensi tahap I, seleksi kompetensi tahap II dan seleksi kompetensi tahap III. Tes kompetensi JF Guru terdiri atas kompetensi teknis professional, kompetensi managerial, kompetensi sosio-kultural dan wawancara. Tes kompetensi tahap Pertama hanya boleh diikuti oleh Guru Honorer THK 2 dan Guru Honorer negeri.

Tes kompetensi tahap satu diprioritaskan untuk guru induk sekolah negeri. Apabila tes kompetensi tahap pertama tidak lolos bisa mengikuti tes kompetensi tahap ke dua. Tes kompetensi tahap dua bisa diikuti oleh semua guru yang terdaftar di dapodik, guru honorer THK II, Guru Honorer negeri, Guru Swasta dan Guru yang tidak terdaftar dapodik namun sudah memiliki sertifikat pendidik. Pada tes kompetensi tahap dua tidak ada lagi prioritas untuk guru sekolah induk. Lokasi pendaftaran pada tahap kedua masih di wilayah kabupaten, kota untuk jenjang SD, SMP atau provinsi asal untuk SMA dan SMK. Selanjutnya apabila tidak lolos pada tahap kompetensi dua bisa mengikuti kembali tes kompetensi tahap ketiga. Pada tes kompetensi tahap tiga seluruh pendaftar yang lolos administrasi dapat memilih formasi lintas daerah. Kriteria penilaian tes kompetensi memiliki perbedaan berdasarkan afirmasi usi dan sertifikat pendidik. Peserta dengan usia di atas 35 tahun mendapatkan afirmasi sebesar 10% dari nilai total kompetensi teknis. Afirmasi 100% pada nilai teknis untuk peserta yang sudah memiliki sertifikat pendidik. Calon PPPK untuk JF Guru yang lolos seleksi diumumkan secara nasional dan selanjutnya melakukan pemberkasan untuk pengusulan Nomor Induk PPPK.

Untuk alur seleksi PPPK tahun 2022 sedikit berbeda dengan tahun 2021. Alur seleksi PPPK jalur Formasi guru tahun 2022 merupakan tindak lanjut hasil seleksi administrasi dan kompetensi tahun 2021. Formasi tahun 2022 diprioritaskan untuk peserta yang sudah lolos nilai ambang batas pada tes seleksi kompetensi tahun 2021 dengan urutan penempatan, guru honorer THK II, Guru Honorer sekolah negeri, Guru bersertifikat pendidik dan Guru Swasta.

Evaluasi pada tahap input dilakukan untuk mengevaluasi masukan atau sumber daya yang digunakan dalam perekrutan PPPK. Pada perekrutan PPPK persyaratan, ketentuan peserta, tahapan seleksi, prioritas penempatan, afirmasi penilaian dan tahapan uji kompetensi yang dilakukan sangat tepat.



Peserta seleksi PPPK JF adalah guru terdaftar dapodik dengan prioritas guru honorer THK II, Guru honorer negeri dan guru swasta serta guru diluar dapodik yang telah memiliki sertifikat pendidik. Urutan prioritas ini sangat tepat mengingat pengabdian guru honorer THK II, namun juga memberi kesempatan untuk guru swasta dan guru profesional yang telah menempuh pendidikan profesi guru. Proses seleksi dan kriteria afirmasi penilaian sangat tepat. Afirmasi 10% nilai teknis untuk guru usia 35 tahun keatas adalah sebuah kebijakan humanisme mengingat menurunnya kemampuan berpikir seseorang seiring bertambahnya usia, sehingga ada tambahan nilai untuk yang lebih tua sehingga uji kompetensi dianggap lebih adil.

Seleksi yang diujikan pada penerimaan JF guru melalui PPPK adalah seleksi administrasi, seleksi kompetensi teknis profesional bidang, seleksi kompetensi sosio kultural, seleksi kompetensi manajerial dan seleksi kompetensi wawancara. Seleksi ini sangat tepat untuk memperoleh guru dengan kompetensi terbaik guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Tahapan tes yang dilakukan oleh pemerintah sangat bijaksana. Pada seleksi tahap satu peserta adalah guru honorer negeri dengan prioritas guru dengan formasi sekolah induk. Tahapan ini dilakukan sebagai bentuk apresiasi terhadap guru honorer negeri yang sudah lama mengabdikan pada pemerintah namun belum terjamin status dan kesejahteraannya. Seleksi tahap dua peserta adalah guru honorer negeri, guru swasta dan guru yang memiliki sertifikat pendidik. Tempat pendaftaran berada pada wilayah terdaftar dapodik. Seleksi tahap dua ini menunjukkan kebijakan pemerintah sangat adil karena tetap memberi kesempatan pada seluruh guru baik honorer negeri maupun swasta serta generasi-generasi *fresh graduated* yang sudah menempuh pendidikan profesi guru. Kebijakan ini diharapkan mampu memberikan kolaborasi antara perkembangan pengalaman dan pengetahuan untuk mewujudkan kualitas pendidikan yang unggul.

Seleksi tahap tiga yang harusnya dilakukan pemerintah, batal untuk dilaksanakan karena belum tuntasnya penempatan tahap dua dalam jadwal yang telah ditentukan, hal ini menjadi evaluasi kedepannya untuk membentuk perencanaan yang lebih baik dalam menentukan tahapan seleksi PPPK JF Guru. Penyelesaian seleksi PPPK JF guru tahun 2021 yang belum tuntas pada akhirnya dilanjutkan pada seleksi PPPK JF Guru tahun 2022 sebagai prioritas 1 bagi peserta yang sudah memenuhi nilai ambang batas.

### 3. Evaluasi proses

Seleksi PPPK JF guru tahap 1 dan 2 berjalan dengan baik, namun untuk seleksi tahap tiga batal dilaksanakan karena penuntasan penempatan seleksi tahap satu dan dua belum terlaksana dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya koordinasi berbagai kementerian terkait perumusan tahapan seleksi beserta beban kerja dan ketuntasan pelaksanaannya

Pada pelaksanaannya jadwal mengalami penyesuaian sebanyak 2 kali berdasarkan SE nomor 2851/B-KS.04.01/sd/k/2023 dan Surat BKN Nomor 3819/B-KS.04.01/SD/K/2023 tanggal 10 April 2023. Penyesuaian jadwal meliputi pengumuman kelulusan pascasangah yang dijadwalkan pada 14 s.d 16 April 2023. Dilanjutkan dengan pengisian Daftar Riwayat Hidup (DRH) pada 15 April s.d 04 Mei 2023 dan usul penetapan NI PPPK pada 28 April s.d 22 Mei 2023.

Setelah pengumuman kelulusan yang tertunda dan dijanjikan paling lambat 10 Maret 2023, justru beberapa hari sebelum pengumuman, keluar pembatalan penempatan untuk 3.043 guru prioritas 1 atau yang sudah lulus ambang batas. Pembatalan penempatan atau kelulusan 3.043 guru prioritas 1 dari berbagai daerah tersebut tertuang dalam Pengumuman Nomor 119/B/GT.00.08/2023 tentang Pembatalan Penempatan Pelamar Prioritas 1 (P1) pada Seleksi Guru ASN-PPPK Tahun 2022. Pengumuman ini dikeluarkan dan ditandatangani Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan,

Kemendikbudristek, Nunuk Suryani atas nama Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi tertanggal 1 Maret 2023.

Evaluasi proses pada pelaksanaan penerimaan PPPK JF Guru perlu dilakukannya koordinasi yang lebih baik lagi antar kementerian dalam penentuan jadwal tahapan seleksi berdasarkan beban kerja yang harus dilakukan. Sehingga jadwal sudah pasti tidak terjadi banyak perubahan dari juknis awal. Koordinasi terkait penentuan jumlah formasi dilakukan dengan lebih baik lagi dengan pemerintah terkait agar tidak terjadi pembatalan dan perubahan-perubahan yang merugikan peserta seleksi. Perlu penyeragaman terkait penerbitan NI PPPK dan penyerahan SK sehingga tidak ada kesenjangan antar daerah.

#### **4. Evaluasi Produk**

Program penerimaan ASN guru melalui jalur PPPK bertujuan untuk merekrut 1 juta guru. Pada tahun 2021 berdasarkan data dari kemendikbudristek yang dirangkum oleh litbang Kompas jumlah pelamar ASN PPPK JF guru sebanyak 925.63 lulus dan mendapatkan formasi sebanyak 293.860. tahun 2022 pelamar ASN PPPK JF guru sebanyak 544.292. Jumlah ini sudah menunjukkan pemenuhan 83,8 % dari 1 juta guru yang ditargetkan oleh kemendikbudristek. Pencapaian ini sangat baik karena telah mencapai target 83,8 % pada tahun ke dua pelaksanaan program dan akan dilanjutkan pada tahun ke tiga.

Berbagai penelitian menunjukkan kompetensi yang baik dari guru PPPK, antara lain penelitian yang dilakukan Mandi dan Sulastri tahun 2022 menunjukkan bahwa: 1) Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), sangat dibutuhkan pada SD Negeri 41 Buton; 2) Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki kemampuan dalam memotivasi siswa dalam belajar; 3) Salah satu bentuk motivasi Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah senantiasa memberikan penghargaan serta pujian terhadap siswa yang mampu menjawab pertanyaan dengan baik dan benar, memberikan tugas mandiri dan lain sebagainya. Berdasarkan analisis di atas program rekrutmen ASN guru melalui jalur PPPK cukup berhasil dan memiliki dampak yang positif terhadap pendidikan Indonesia.

#### **F. Simpulan**

Evaluasi konteks pada kebijakan pemerintah dalam perekrutan guru melalui jalur PPPK yang bertujuan untuk menyelesaikan persoalan guru honorer, mensejahterakan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan sangat tepat. Evaluasi pada tahap input dilakukan untuk mengevaluasi masukan atau sumber daya yang digunakan dalam perekrutan PPPK. Pada perekrutan PPPK persyaratan, ketentuan peserta, tahapan seleksi, prioritas penempatan, afirmasi penilaian dan tahapan uji kompetensi yang dilakukan sangat tepat. Namun ada ketidaksesuaian pada proses seleksi tahap tiga. Seleksi yang harusnya dilakukan pemerintah, batal untuk dilaksanakan karena belum tuntasnya penempatan tahap dua dalam jadwal yang telah ditentukan, hal ini menjadi evaluasi kedepannya untuk membentuk perencanaan yang lebih baik dalam menentukan tahapan seleksi PPPK JF Guru. Penyelesaian seleksi PPPK JF guru tahun 2021 yang belum tuntas pada akhirnya dilanjutkan pada seleksi PPPK Jf Guru tahun 2022 sebagai prioritas 1 bagi peserta yang sudah memenuhi nilai ambang batas.

Evaluasi proses pada pelaksanaan penerimaan PPPK JF Guru perlu dilakukannya koordinasi yang lebih baik lagi antar kementerian dalam penentuan jadwal tahapan seleksi berdasarkan beban kerja yang harus dilakukan. Sehingga jadwal sudah pasti tidak terjadi banyak perubahan dari juknis awal. Koordinasi terkait penentuan jumlah formasi dilakukan dengan lebih baik lagi dengan pemerintah terkait agar tidak terjadi pembatalan dan perubahan-perubahan yang merugikan peserta seleksi. Perlu penyeragaman terkait penerbitan NI PPPK dan penyerahan SK sehingga tidak ada kesenjangan antar daerah.

Berdasarkan evaluasi produk program rekrutmen ASN guru melalui jalur PPPK cukup berhasil dan memiliki dampak yang positif terhadap pendidikan Indonesia.

## Referensi

- Buan, Y. A. L. (2021). *Guru dan Pendidikan Karakter: Sinergitas Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter di Era Milenial*. Penerbit Adab.
- Dini, j. P. A. U. (2022). Evaluasi cipp penerapan permendikbud 137 dan 146 tahun 2014 di kecamatan sijunjung. *Jurnal obsesi: jurnal pendidikan anak usia dini*, 6(4), 2954-2961.
- Fitriana, M. (2021). *Evaluasi formulasi kebijakan smart village provinsi lampung* (doctoral dissertation, universitas lampung).
- Indonesia, P. R. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.
- Indonesia, P. N. R. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Indonesia, R. (2021). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2022 Peraturan Presiden (Perpres) Tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja*
- Kemendikbudristek. (2023). *Pengumuman Nomor 119/B/Gt.00.08/2023 Tentang Pembatalan Penempatan Pelamar Prioritas 1 (P1)*
- Kemendikbudristek. (2021). *Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 6140/B1/Hk.01.03/2021 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Pemerintah Daerah Tahun 2021*
- Kemendikbudristek. (2022). *Peraturan Direktur Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan Nomor 349/P/2022 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Seleksi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Pemerintah Daerah Tahun 2022*
- Lina, I., Suryana, D., & Nurhafizah, N. (2019). Penerapan model evaluasi cipp dalam mengevaluasi program layanan paud holistik integratif. *Jurnal obsesi: jurnal pendidikan anak usia dini*, 3(2), 346-355.
- Madi, M., & Sulasri, S. (2022). Pentingnya Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Terhadap Motivasi Belajar Siswa Sdn 41 Buton. *Syattar*, 3(1), 56-65. Retrieved From <http://Jurnal-Umbuton.Ac.Id/Index.Php/Syattar/Article/View/3077>
- Magdalena, I. (2021). *Desain Evaluasi Pembelajaran SD*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nurhayani, n., Yaswinda, y., & Movitaria, m. A. (2022). Model evaluasi cipp dalam mengevaluasi program pendidikan karakter sebagai fungsi pendidikan. *Jurnal inovasi penelitian*, 2(8), 2353-2362.
- Puspita, Ratna. (2018). *Pemerintah Jelaskan Alasan Pppk Jadi Solusi Tenaga Honorer*. Dikases Melalui: <https://News.Republika.Co.Id/Berita/P/3r9r428/Pemerintah-Jelaskan-Alasan-Pppk-Jadi-Solusi-Tenaga-Honorer> Pada Senin, 1 Mei 2023 Pukul 5.35
- Ramadhan, Ivan Alfonda (2023) *Implementasi Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Guru Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Di SD Negeri Kasin Kota Malang)*. Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- 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), 1-26.

- Ratnasari, Y. T. (2019). Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Sekretariat GTK. 2019. <https://Gtk.Kemdikbud.Go.Id/Read-News/Diperlukan-Sensus-Untuk-Mendata-Dengan-Pasti-Jumlah-Guru-Honorar> Akses Pada 27 April 2023 08:26
- Sekretariat GTK. (2021). *Keuntungan Menjadi Guru PPPK* . Diakses Melalui <https://Gtk.Kemdikbud.Go.Id/Read-News/Keuntungan-Menjadi-Guru-Pppk> Pada 30 April 2023 Pukul 5:55
- Syafrudin. 2019. *Pemerintah Buka Rekrutmen PPPK Untuk Formasi Guru/Dosen, Nakes Dan Penyuluh Pertanian*. Dikases Melalui : <https://www.kominfo.go.id/content/detail/16020/pemerintah-buka-rekrutmen-pppk-untuk-formasi-gurudosen-nakes-dan-penyuluh-pertanian/0/berita#:~:Text=Menteri%20PANRB%20Syafuddin%20menjelaskan%20C%20rekrutmen,Teknis%20tertentu%20dan%20bersertifikasi%20profesional,> 30 April 2023 Pukul 05.33
- Turmuzy, M., Ratnaya, I. G., Al Idrus, S. W., Paraniti, A. A. I., & Nugraha, I. N. B. S. (2022). Literature review: evaluasi keterlaksanaan kurikulum 2013 menggunakan model evaluasi cipp (context, input, process, dan product). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7220-7232.
- Widodo, H. (2021). *Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta : UAD PRESS.