



Fungsi Guru Tidak Tetap Terkait Hak Dan Kewajibanya Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Aparatut Sipil Negara 2026

Turkamun, Rizal Sofyan Gucci.

Universitas Pamulang

Email: dosen01580@unpam.ac.id

ABSTRAK

Guru tetap adalah guru yang menerima gaji tetap setiap bulan.” Sebagaimana dijelaskan dalam buku Revitalisasi Pendidikan Antara Gagasan dan Solusi karya Aldri, dkk., Guru honorer adalah seorang pengajar yang secara resmi diangkat oleh pejabat berwenang untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik di sekolah. Namun, status kepegawaian mereka belum diakui sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru honorer diangkat oleh kepala sekolah dengan surat perjanjian kerja yang jelas mengenai tugas, waktu, dan kompensasi. Mereka memiliki tanggung jawab mengajar yang sama dengan guru PNS namun dengan status kepegawaian yang berbeda. Meski belum memiliki status PNS, guru honorer berkontribusi signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki prospek menjadi ASN melalui seleksi PPPK. Meski tidak mendapat tunjangan seperti guru PNS, beberapa daerah memberikan insentif tambahan bagi guru honorer yang berprestasi. Kejelasan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja melindungi kedua belah pihak dan mencegah konflik di kemudian hari. Guru tidak tetap juga dapat membantu mengatasi masalah ketidaksesuaian antara jumlah dan kualifikasi guru dengan kurikulum dan standar nasional pendidikan. Guru tidak tetap juga dapat menjadi sumber daya manusia potensial yang dapat diangkat menjadi guru PNS atau PPPK apabila memenuhi syarat dan kriteria yang ditentukan.

Kata Kunci: Guru, Hak dan Kewajiban, PPPK

PENDAHULUAN

Dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru juga tidak mengenal yang namanya Guru Tidak Tetap, dalam peraturan pemerintah ini hanya mengatur Guru yang dibagi 2 yaitu Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Guru non pegawai negeri sipil yang berdasarkan perjanjian kerja kontrak. Sedangkan GTT yang ditinjau dari undang-undang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga tidak mengatur Tenaga Kerja Tidak Tetap/Guru Tidak Tetap, adapun yang diatur terkait Perjanjian bagi guru dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan seharusnya di buat atas dasar, kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan



yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku, sedangkan untuk waktu perjanjian di bagi menjadi 2 yaitu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun atau pekerjaan yang bersifat musiman serta tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kemudian, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dapat diperpanjang atau diperbaharui yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. sehingga, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut yang tidak memenuhi ketentuan di atas, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dengan demikian status hukum GTT belum ada payung hukum dengan Efek Hukum terhadap Guru Tidak Tetap (GTT) yang tidak memiliki payung Hukum ini maka tidak imbang antara tugas yang di emban sama dengan Guru PNS namun kesejahteraan dalam hal ini berbeda serta tidak memiliki tunjangan, dan juga mudahnya pemutusan hubungan kerja sepihak. Namun sekarang pemerintah akan mengubah sistem tersebut perlahan-lahan dengan adanya PPPK (pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja) yang status kepegawaianya jelas, sehingga apabila telah berjalan sistem PPPK ini menjadi angin segar bagi Guru Tidak Tetap.

Perbedaan GTT dan Guru Profesional sebenarnya sangat penting untuk diketahui bagi siapa saja yang akan terjun ke dunia pendidikan. Meskipun keduanya memiliki kesamaan yakni sama-sama berstatus guru, namun ada perbedaan signifikan yang membedakan keduanya. Ada guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), atau guru tidak tetap (GTT).

- a. Guru tidak tetap adalah guru yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan disetujui kepala sekolah¹. Guru tidak tetap tidak memiliki ikatan kerja secara tetap dengan pemerintah, melainkan menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu¹. Guru tidak tetap juga tidak digaji secara tetap setiap bulan, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan.

- b. Guru Profesional adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Inilah makna guru yang berdasakan Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan demikian dengan sangat wajar negara telah memberikan tunjangan lebih terhadap guru profesional yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan yang telah bersertifikasi dan status payung hukumnya jelas sebagaimana yang diatur dalam undang-undang pokok-pokok kepegawaian.

Profil Bani al Haq Islamic school adalah sekolah berbasis al qur'an, Pembentukan Karakter Anak bangsa dan Mencetak Anak Genius yang memiliki jiwa leadership, berbudi pekerti dan Percaya diri, Bani al Haq Islamic school mendidik anak dengan cinta, Kodarullah atas izin Allah sudah 18 tahun ekolah ini berdiri untuk berkolaborasi dengan mama papa dalam mencetak generasi ilsami, ananda yang unggul, sehat cerdas, ceria berkarakter bangga kami menyediakan beasiswa untuk siswa berprestasi Tugas, Fungsi Guru Honorer dan Guru Tidak Tetap Terkait Hak & Kewajibanya Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU ASN 2026 PKM Bani Al Haq Islamic School Tangerang. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bekerja sama dengan Bani Al Haq Islamic School, Komplek Papabri, Jln Papabri Raya No 1, Kunciran Pinang, Tangerang 15144



Gambar 1.1 Bani Al Haq Islamic School Tangerang

Dari hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh tim pengabdian, di Bani Al Haq Islamic



School, sebagai berikut: Banyak guru yang statusnya masih honorer atau guru tidak tetap. Minimnya Anggaran dan kekurangan fasilitas yang memadai, seperti laboratorium, perpustakaan, dan teknologi pendukung lainnya, serta gaji dan kesejahteraan guru yang masih kurang. Ketidakseimbangan Kurikulum, cenderung menitik beratkan pada pengajaran ilmu agama, sehingga siswa kurang mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang ilmu pengetahuan modern. Persepsi Publik Terhadap Pendidikan Islam sering kali dianggap sebagai alternatif yang hanya cocok bagi siswa yang kurang mampu secara akademis atau ekonomi. Hal ini menyebabkan stigma bahwa madrasah atau pesantren adalah “pilihan terakhir”, yang merugikan citra lembaga-lembaga pendidikan Islam tersebut, sehingga murid yang belajar disekolah tersebut sedikit.

Tantangan Globalisasi dan Teknologi, banyak madrasah yang belum sepenuhnya mampu memanfaatkan teknologi secara efektif, baik karena keterbatasan sumber daya maupun kurangnya pemahaman tentang pentingnya digitalisasi dalam pendidikan. Tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini adalah sebagai berikut: Mengoptimalkan potensi Guru dan generasi muda sebagai generasi penerus bangsa agar mengimplementasikan Pendidikan Sejak Dini, Guru dituntut tidak hanya sebagai pengajar, melainkan juga sebagai perekat bangsa dan penggerak perubahan pendidikan. Membangun kesadaran dalam upaya membangun generasi bangsa melalui Pendidikan sesuai kemampuan dan keahlian masing-masing. Melalui sosialisasi Pendidikan diharapkan guru semakin paham dan lebih mengerti tugas dan fungsi guru.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan di Bani Al Haq Islamic school, Komplek Papabri, Jln Papabri Raya No 1, Kunciran Pinang, Tangerang 15144. Khalayak sasaran untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Guru dan wali murid Bani Al Haq Islamic school. Dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada mitra sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan skema pendekatan penyuluhan pemahaman tentang status, tugas, peran guru honorer dan guru tidak tetap terkait hak dan kewajibannya berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan dan UU ASN 2026 disampaikan dalam bentuk ceramah dan diskusi terkait. Kegiatan pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat, terbagi menjadi tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan,



tahap *monitoring* dan evaluasi. Berikut adalah rincian tiap tahapan yang akan dilaksanakan.

Tahap Persiapan. Penyusunan program kerja edukasi dan penyuluhan Penyusunan program penyuluhan dan program kerja pelatihan agar kegiatan yang dilaksanakan menjadi lebih teratur dan terarah. Program ini meliputi semua hal-hal yang bersifat teknis, manajerial dan penjadwalan (time schedule) Penyusunan bahan pelatihan Materi yang akan disampaikan berkaitan dengan penyuluhan tentang guru honores, GTT dan Guru ASN Persiapan sarana dan prasarana penyuluhan .Persiapan ini meliputi penyediaan perlengkapan seperti laptop, flashdisk, banner, kamera, projector, sound system, kabel listrik, akomodasi (makanan dan minuman untuk tim pengabdian dan mitra) serta ketersediaan tempat (ruangan, meja, kursi, dan tenda). Koordinasi lapangan akan dilakukan oleh tim pengabdian. Sosialisasi kegiatan ini akan dilakukan agar terdapat pemahaman dan persamaan persepsi tentang tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Sosialisasi pertama adalah dengan Kepala Sekolah Bani Al Haq Islamic school Tangerang

Tahap Pelaksanaan pengabdian akan dilaksanakan selama 3 (tiga) hari yaitu tanggal 28-30 April 2026. Hari pertama (Selasa, 28 April 2026), penyuluhan dan edukasi dengan materi, Tugas dan Peran Guru, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Inilah makna guru yang berdasarkan Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Setelah di baca dan dikaji dengan mendalam makna guru tersebut bukanlah tugas yang ringan jika didefinisikan lagi tugas-tugas itu dengan terperinci, namun dengan demikian guru tidak pernah mengeluh dan tetap mengemban tugasnya dengan penuh keikhlasan karena mempunyai tanggung jawab penuh sesuai dengan tujuan dan cita-cita bangsa yang termuat dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan demikian dengan sangat wajar negara telah memberikan tunjangan lebih terhadap guru profesional yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan yang telah bersertifikasi dan status payung hukumnya jelas sebagaimana yang diatur dalam undang-undang pokok-pokok kepegawaian

Hari kedua (Rabu, 29 April 2026), penyampaian materi tentang Peran Guru Tidak Tetap : Hal ini sangat berbeda apa yang dirasakan bagi yang berstatus Guru Tidak Tetap (GTT), adapun perbedaan itu adalah payung hukum hubungan ketenagakerjaan untuk Guru Tidak Tetap (GTT) yang tidak ada diatur dalam undang-undang pokok-pokok kepegawaian, undang-



undang ketenagakerjaan maupun peraturan pemerintah yang lainnya baik dalam segi hubungan ketenagakerjaan, melaksanakan pekerjaan, penggajian, atau pun perjanjian kerja yang terkait dengan hak dan kewajiban. Dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru juga tidak mengenal yang namanya Guru Tidak Tetap, dalam peraturan pemerintah ini hanya mengatur Guru yang di bagi 2 yaitu Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Guru non pegawai negeri sipil yang berdasarkan perjanjian kerja kontrak

.Sedangkan GTT yang ditinjau dari undang-undang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga tidak mengatur Tenaga Kerja Tidak Tetap/Guru Tidak Tetap, adapun yang diatur terkait Perjanjian bagi guru dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan seharusnya di buat atas dasar, kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku, sedangkan untuk waktu perjanjian di bagi menjadi 2 yaitu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun atau pekerjaan yang bersifat musiman serta tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Kemudian, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut dapat diperpanjang atau diperbaharui yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. sehingga, perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut yang tidak memenuhi ketentuan di atas, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dengan demikian status hukum GTT belum ada payung hukum dengan Efek Hukum terhadap Guru Tidak Tetap (GTT) yang tidak memiliki payung Hukum ini maka tidak imbang antara tugas yang di emban sama dengan Guru PNS namun kesejahteraan dalam hal ini berbeda serta tidak memiliki tunjangan, dan juga mudahnya pemutusan hubungan kerja sepihak.

Hari ketiga (Kamis 30 April 2026) penyampaian materi tentang Hak dan Kewajiban dan status Guru berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan berlakunya UU baru ASN thn 2026: Mengingat pentingnya peran dan fungsi guru tidak tetap dalam dunia pendidikan, maka perlu



adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme mereka. Beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain adalah: Mendorong penyelenggara pendidikan untuk memberikan perlakuan yang adil dan transparan kepada guru tidak tetap, baik dalam hal pengangkatan, penggajian, maupun pemberhentian⁴. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat peraturan atau kebijakan yang jelas dan tegas mengenai hak dan kewajiban guru tidak tetap, serta mekanisme pengawasan dan penyelesaian sengketa yang efektif.

Menyediakan sumber dana yang cukup dan berkelanjutan untuk memberikan honorarium yang layak dan sesuai dengan beban kerja guru tidak tetap⁴. Hal ini dapat dilakukan dengan mengalokasikan anggaran APBN atau APBD yang khusus untuk guru tidak tetap, atau dengan mencari sumber dana alternatif dari pihak swasta, lembaga donor, atau masyarakat. Memberikan kesempatan yang sama kepada guru tidak tetap untuk mengembangkan kompetensi dan karir mereka⁴. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas untuk mengikuti pelatihan, bimbingan, sertifikasi, atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan bidang keahlian dan kebutuhan mereka sebagai guru⁴. Selain itu, juga perlu Undang ASN pada awal tahun anggaran 2026 ini.

Langkah ini diambil guna menciptakan birokrasi yang lebih lincah dan profesional dalam melayani seluruh lapisan masyarakat Indonesia. UU ASN terbaru hadir dengan membawa perubahan fundamental pada status kepegawaian antara PNS dan PPPK di seluruh instansi hak dan kewajiban bagi semua aparatur negara. Setiap ASN kini dituntut untuk memiliki kompetensi digital yang sangat mumpuni sekali kinerjanya dalam menghadapi era transformasi teknologi global. Sistem meritokrasi menjadi landasan utama dalam setiap mutasi dan promosi jabatan yang dilakukan oleh kementerian terkait pusat daerah. Fokus utama dari UU ASN 2026 adalah penyelesaian status tenaga non-ASN atau honorer yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun. Pemerintah memberikan kepastian hukum melalui skema pengangkatan menjadi PPPK penuh waktu bagi mereka yang lolos validasi data harian. Proses verifikasi dilakukan sangat ketat oleh BKN guna menjamin tidak ada manipulasi masa kerja dalam pendaftaran nasional global dunia. Tenaga pendidik dan tenaga kesehatan mendapatkan prioritas utama dalam penataan ini guna menjaga stabilitas pelayanan dasar di daerah terpencil. UU ASN 2026 menegaskan bahwa setelah Desember 2026, tidak boleh ada lagi istilah tenaga honorer di lingkungan instansi pemerintah pusat.

Hal ini merupakan solusi cerdas guna memberikan kesejahteraan yang layak bagi



pekerja yang telah berjasa bagi kemajuan ekonomi bangsa. Setiap pegawai PPPK kini mendapatkan jaminan pensiun yang setara dengan PNS melalui skema iuran pasti yang dikelola secara profesional. Integritas dalam pelayanan publik menjadi syarat mutlak bagi setiap individu yang ingin mempertahankan status kepegawaiannya di masa depan nanti. Negara memberikan perlindungan hukum yang sangat kuat bagi ASN dalam menjalankan tugas kedinasan sesuai dengan aturan perundangan yang berlaku. Semangat transformasi ini harus didukung oleh kesadaran setiap pegawai untuk terus belajar dan mengasah keahlian teknis secara mandiri harian. UU ASN 2026 memperkenalkan konsep talent pool nasional yang memungkinkan mobilitas pegawai secara lebih fleksibel antar kementerian dan lembaga.

Seorang ASN di pusat kini dapat ditugaskan ke daerah yang membutuhkan keahlian spesifik tanpa harus melalui prosedur birokrasi yang rumit. Mobilitas ini bertujuan untuk mempercepat pemerataan kualitas pelayanan publik hingga ke pelosok nusantara Indonesia raya secara merata dan akurat. Setiap instansi diwajibkan menyediakan anggaran khusus bagi pengembangan kompetensi pegawai minimal dua puluh jam pelajaran dalam satu tahun anggaran. ASN dapat memilih pelatihan yang relevan dengan jalur karier mereka melalui platform digital pembelajaran mandiri yang disediakan oleh pemerintah pusat. Visi birokrasi kelas dunia menuntut setiap individu untuk mahir dalam melakukan analisis kebijakan berbasis data yang sangat akurat kinerjanya. Pengembangan talenta ini juga mencakup pertukaran pegawai dengan sektor swasta atau organisasi internasional global guna memperluas wawasan profesional harian.

Pemerintah tahun 2026 memberikan insentif berupa kenaikan pangkat luar biasa bagi ASN yang mampu menciptakan inovasi pelayanan publik yang berdampak luas. Kedisiplinan dalam bekerja tetap menjadi tolok ukur utama dengan sistem pengawasan kinerja real-time yang terhubung langsung ke atasan masing-masing. Jaminan Kesejahteraan dan Keseimbangan Hidup (Work-Life Balance). Salah satu terobosan dalam UU ASN 2026 adalah pengaturan mengenai keseimbangan hidup bagi pegawai melalui sistem kerja yang lebih fleksibel harian. ASN diizinkan melakukan kerja dari mana saja atau Work From Anywhere (WFA) untuk posisi tertentu yang tidak bersentuhan langsung dengan fisik masyarakat. Aturan ini bertujuan guna meningkatkan produktivitas serta mengurangi tingkat stres pegawai di kota-kota besar yang memiliki tingkat kemacetan tinggi. melahirkan bagi pegawai perempuan juga ditingkatkan durasinya guna menjamin kesehatan ibu dan anak sesuai standar internasional



global dunia. Selain itu, pegawai laki-laki kini mendapatkan hak cuti pendampingan istri melahirkan guna memperkuat peran ayah dalam keluarga di lingkungan ASN.

Jaminan kesehatan bagi keluarga ASN terus diperbaiki kualitasnya melalui integrasi dengan fasilitas kesehatan rumah sakit milik negara secara gratis. Sistem penggajian ke depan akan lebih menekankan pada capaian kinerja individu dibandingkan dengan sekadar lama masa kerja atau senioritas semata. Hal ini memberikan motivasi bagi ASN muda berprestasi guna menduduki jabatan strategis lebih cepat tanpa harus menunggu antrean pangkat harian. Investasi pada sumber daya manusia ini merupakan langkah strategis guna memastikan Indonesia memiliki aparatur yang sangat berwibawa di mata dunia. Mari kita manfaatkan momentum perubahan UU ASN 2026 ini untuk memberikan pengabdian terbaik bagi kejayaan nusa dan bangsa Indonesia tercinta. Undang-Undang ASN 2026 adalah tonggak sejarah baru dalam perjalanan birokrasi Indonesia menuju tata kelola pemerintahan yang lebih modern dan transparan. Semoga dengan regulasi baru ini, setiap ASN dapat bekerja dengan lebih tenang, sejahtera, dan penuh semangat dalam melayani seluruh rakyat Indonesia.

KESIMPULAN

Meningkatkan Pemahaman tentang tugas dan fungsi sebagai guru. Dan Meningkatkan Kesadaran tentang peran guru sangat penting bagi kelangsungan generasi penerus bangsa. Menjadikan Pendidikan sebagai pedoman dalam melaksanakan pengabdian Kepada Masyarakat Bangsa dan Negara. Meningkatkan Kepedulian terhadap lingkungan untuk melayani Masyarakat sebagai ujung tombak majunya dunia Pendidikan. Motivasi yang tinggi dari mitra sebagai peserta penyuluhan. Tumbuhnya rasa percaya diri dengan melakukan interaksi dengan tim pengabdian, share knowledge, maupun mengajukan pertanyaan tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang ASN 2026. Hak utama guru honorer meliputi gaji atau honor sesuai ketentuan daerah, jaminan keselamatan kerja, dan perlakuan profesional setara dengan guru lain. Kewajibannya mencakup melaksanakan pembelajaran, menilai siswa, dan mengikuti kegiatan sekolah. Meski tidak mendapat tunjangan seperti guru PNS, beberapa daerah memberikan insentif tambahan bagi guru honorer yang berprestasi. Kejelasan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja melindungi kedua belah pihak dan mencegah konflik di kemudian hari. Pengembangan Kompetensi dan Karir Guru honorer wajib mengikuti program sertifikasi untuk meningkatkan kualifikasi dan memenuhi syarat seleksi PPPK. Program PPG



Prajabatan atau sertifikasi guru dapat diikuti dengan biaya mandiri atau melalui beasiswa pemerintah. Mengembangkan portofolio mengajar yang kuat, mengikuti kompetisi guru berprestasi, dan aktif dalam MGMP akan memperkuat posisi saat seleksi. Networking dengan dinas pendidikan juga membantu mendapatkan informasi terkini tentang formasi dan seleksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "guru honorer
Milagsita, Anindya (2024). "Apa Perbedaan Guru Honorer dengan Guru PPPK? Ini Gaji, Hak-Masa Kerjanya".
Pembukaan UUD 1945
Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
Peraturan Menteri Keuangan Nomor 67/PMK.02/2021 tentang Tata Cara Pembayaran Gaji dan Tunjangan PPPK
Peraturan Menteri PANRB Nomor 72 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pelaksanaan Seleksi PPPK
Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai
Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPPK
Undang-Undang Aparatur Sipil Negara 2026
Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN)
Wibawana, Widhia, (2023). "Mengenal Apa Itu Guru Honorer".