

DAMPAK IMPLEMENTASI PP NOMOR 49 TAHUN 2018 TERHADAP SEKOLAH SWASTA

Bashirotin Linayli¹, Syunu Trihantoyo²

¹ Afiliasi 1; bashirotin.19085@mhs.unesa.ac.id

² Afiliasi 1; syunutrihantoyo@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kebijakan pendidikan;
PP 49 Tahun 2018;
strategi adaptasi;

Riwayat artikel:

Diterima 2025-12-01

Direvisi 2025-12-05

Diterima 2025-12-10

ABSTRAK

Implementasi Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memberikan dampak signifikan terhadap sekolah swasta, terutama terkait perpindahan guru honorer yang diterima sebagai PPPK dan meninggalkan sekolah asal. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi adaptasi, mekanisme pengambilan keputusan, serta dampak kebijakan tersebut di SMP Ma'arif Darus Sholihin Sumursongo. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PP 49/2018 menyebabkan kekurangan tenaga pendidik sehingga efektivitas pembelajaran menurun. Sekolah merespons dengan merekrut guru baru, penyesuaian jadwal, dan pelatihan internal, serta memperkuat koordinasi dengan yayasan untuk menjaga keberlangsungan pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan kebijakan yang lebih memperhatikan kondisi sekolah swasta dan keberlanjutan tenaga pendidik.

Penulis yang sesuai:

Bashirotin Linayli

Afiliasi 1; bashirotin.19085@mhs.unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan nasional merupakan agenda strategis dalam upaya membangun sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing di era global. Pendidikan menjadi pilar penting dalam mencetak generasi yang berkarakter, berpengetahuan, dan kompeten untuk mendukung pembangunan bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga pendidik sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran di sekolah (Mulyasa, 2017). Namun demikian, persoalan terkait ketimpangan distribusi guru dan ketidakstabilan status kepegawaian tenaga honorer telah menjadi masalah klasik dalam dunia pendidikan Indonesia selama bertahun-tahun (Fathurrohman, 2020). Kondisi ini menimbulkan dampak serius terhadap efektivitas pembelajaran dan kinerja institusi pendidikan (Rianti, 2018).

Dalam rangka menjawab permasalahan tersebut, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bentuk reformasi birokrasi untuk menata sistem kepegawaian secara lebih profesional dan berbasis merit. Kebijakan ini membuka peluang bagi guru honorer untuk memperoleh status kepegawaian yang lebih jelas dan kesejahteraan yang lebih baik melalui mekanisme seleksi resmi yang dilakukan pemerintah pusat dan daerah (Kementerian PANRB, 2018). Implementasi PPPK diharapkan dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik di sekolah negeri dan mengurangi kesenjangan kompetensi guru. (Risnawan, 2017)

Namun penerapan PP Nomor 49 Tahun 2018 tidak hanya membawa dampak positif, tetapi juga menghadirkan konsekuensi serius bagi sekolah swasta di Indonesia. Rekrutmen PPPK menyebabkan banyak guru honorer yang sebelumnya mengabdi di sekolah swasta berpindah ke sekolah negeri setelah dinyatakan lulus seleksi. Perpindahan massal tenaga pendidik berpengalaman tersebut menyebabkan sekolah swasta kehilangan sumber daya manusia yang selama ini menopang keberlangsungan pembelajaran. Dampak langsung yang muncul antara lain kekurangan guru, penurunan efektivitas pembelajaran, peningkatan beban kerja guru yang tersisa, dan terganggunya kegiatan akademik (Sugiarti, 2021). Kondisi tersebut menuntut sekolah swasta untuk melakukan berbagai langkah strategis yang bersifat adaptif dan responsif terhadap perubahan kebijakan kepegawaian nasional.

SMP Ma'arif Darus Sholihin Sumursongo sebagai salah satu sekolah swasta berbasis keagamaan di bawah naungan Yayasan Tarbiyatul Ulum turut merasakan dampak implementasi PP Nomor 49 Tahun 2018. Sekolah ini memiliki peran penting dalam menyediakan layanan pendidikan bagi masyarakat pedesaan dan memiliki komitmen untuk mencetak siswa yang beriman, berakhlak mulia, dan berprestasi (Solichin, 2015). Namun setelah diberlakukannya kebijakan PPPK, beberapa guru berpengalaman di sekolah tersebut menerima penempatan baru di sekolah negeri, sehingga meninggalkan kekosongan jabatan yang cukup signifikan dalam struktur tenaga pendidik. Kondisi tersebut berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan proses belajar mengajar, terutama pada mata pelajaran inti yang membutuhkan kompetensi pedagogik dan profesional yang kuat (Tarsan, 2020)

Menghadapi tantangan tersebut, SMP Ma'arif Darus Sholihin melakukan serangkaian strategi adaptasi untuk menjaga keberlangsungan pembelajaran. Langkah-langkah yang ditempuh antara lain melakukan rekrutmen guru baru, redistribusi jam mengajar, penyesuaian jadwal pembelajaran, penguatan kerja sama dengan yayasan, serta pelatihan kompetensi bagi guru baru untuk mempercepat penyesuaian tugas (Utami etc, 2023). Upaya tersebut menunjukkan bahwa sekolah swasta harus memiliki manajemen strategis yang responsif terkait perubahan kebijakan pendidikan nasional agar tetap mampu bersaing dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. (Siregar, 2023)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis strategi adaptasi sekolah swasta dalam menghadapi implementasi PP Nomor 49 Tahun 2018 serta dampaknya terhadap manajemen sumber daya manusia pendidikan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam kajian manajemen pendidikan dan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dan pengelola sekolah swasta dalam merumuskan strategi antisipatif terhadap perubahan regulasi yang berdampak pada stabilitas sekolah. Selain itu, penelitian ini menjadi sumber informasi penting bagi pemerintah untuk mempertimbangkan keseimbangan kebutuhan tenaga pendidik antara sekolah negeri dan swasta dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih komprehensif dan berkeadilan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memahami secara mendalam dampak implementasi PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang PPPK terhadap manajemen

sumber daya manusia pendidikan di SMP Ma'arif Darus Sholihin Sumursongo serta strategi adaptasi yang dilakukan sekolah. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena secara holistik berdasarkan pengalaman langsung para informan (Creswell, 2018). Penentuan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling yang melibatkan kepala sekolah, pimpinan yayasan, guru, tenaga kependidikan, dan siswa sebagai informan utama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi nonpartisipatif, dan studi dokumentasi, yang digunakan untuk memperoleh informasi faktual terkait proses pembelajaran dan kebijakan sekolah (Sugiyono, 2019). Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara berulang untuk memperoleh hasil yang valid (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Keabsahan data diuji dengan triangulasi sumber dan teknik, serta member checking untuk memastikan interpretasi peneliti sesuai dengan kondisi sebenarnya di lapangan. Metode ini memungkinkan penelitian menghasilkan deskripsi komprehensif mengenai manajemen adaptif sekolah terhadap kebijakan nasional.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memberikan dampak signifikan terhadap keberlangsungan proses pembelajaran dan pengelolaan sumber daya manusia di SMP Ma'arif Darus Sholihin Sumursongo. Kebijakan ini mengatur pemberian kesempatan kepada guru honorer untuk mengikuti seleksi PPPK sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas tenaga pendidik (Widayani, 2020). Namun, pelaksanaannya berdampak langsung pada keberadaan tenaga pendidik di sekolah swasta karena banyak guru berpengalaman yang berpindah ke sekolah negeri setelah dinyatakan lulus seleksi. Perpindahan tersebut menimbulkan kekosongan tenaga pendidik pada beberapa mata pelajaran inti serta menghambat efektivitas pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sugiarti (2021) yang menyebutkan bahwa rekrutmen PPPK mengakibatkan penurunan stabilitas akademik dan manajerial di sekolah swasta karena ketersediaan guru menjadi berkurang drastis dalam waktu singkat.

SMP Ma'arif Darus Sholihin, kehilangan beberapa guru berpengalaman berdampak serius terhadap penyelenggaraan pembelajaran, terutama pada mata pelajaran yang memiliki kompleksitas tinggi seperti Matematika, IPA, dan Bahasa Indonesia. Kekosongan tersebut menuntut sekolah melakukan pembagian tugas mengajar tambahan kepada guru yang tersisa. Kondisi ini menyebabkan peningkatan beban kerja guru dan berpotensi menurunkan kualitas layanan pembelajaran kepada siswa (Widodo, 2017). Berdasarkan dokumentasi internal sekolah, terjadi penyesuaian jadwal pembelajaran sebanyak tiga kali selama semester berjalan akibat keterbatasan tenaga pengajar. Selain itu, beberapa kelas harus disatukan sementara untuk memastikan pembelajaran tetap berlangsung meskipun tidak ideal. Kondisi ini mendukung pandangan Mulyasa (2017) bahwa manajemen pembelajaran harus memperhatikan rasio jumlah guru dan siswa untuk menjamin efektivitas hasil belajar.

Dampak kebijakan PPPK juga terlihat dari aspek psikologis guru dan rasa kekhawatiran terkait masa depan profesi guru di sekolah swasta. Guru yang bertahan di sekolah menghadapi tekanan emosional karena meningkatnya beban kerja serta ketidakpastian mengenai keberlangsungan pendidikan dalam kondisi kekurangan tenaga pendidik. Selain itu, guru baru yang direkrut membutuhkan waktu beradaptasi dengan lingkungan budaya sekolah dan gaya pembelajaran, sehingga pada periode awal kualitas layanan pendidikan mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut diperkuat oleh hasil wawancara dengan kepala sekolah yang menyatakan bahwa pada masa transisi terjadi penurunan kedisiplinan kelas dan efektivitas kontrol akademik karena perubahan komposisi guru berlangsung sangat cepat.

Menghadapi berbagai dampak tersebut, SMP Ma'arif Darus Sholihin menerapkan sejumlah strategi adaptasi yang bersifat responsif dan berkelanjutan untuk menjaga stabilitas pembelajaran. Strategi utama adalah rekrutmen guru baru, yang dilakukan melalui jaringan alumni kampus pendidikan dan rekomendasi yayasan untuk mengisi posisi guru yang pindah. Rekrutmen ini dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kompetensi akademik dan kemampuan pedagogik calon guru. Namun, sekolah menghadapi tantangan dalam mencari kandidat guru berkualitas karena keterbatasan anggaran dan persaingan dengan sekolah negeri yang menawarkan kesejahteraan lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Fathurrohman (2020) bahwa sekolah swasta perlu melakukan inovasi dalam sistem manajemen SDM untuk mempertahankan tenaga pendidik yang kompeten.

Strategi kedua adalah penyesuaian jadwal pembelajaran dan redistribusi jam mengajar, yaitu menambah jam mengajar kepada guru yang masih relevan kompetensi akademiknya. Meskipun bersifat solusi jangka pendek, langkah ini berhasil memastikan bahwa kegiatan belajar mengajar tetap berjalan. Akan tetapi, redistribusi tersebut juga meningkatkan risiko burnout guru, sesuai pandangan Robbins & Judge (2019) bahwa peningkatan beban kerja tanpa dukungan yang memadai akan berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas guru.

Strategi ketiga adalah pelatihan internal (in-house training) untuk mempercepat adaptasi guru baru terhadap karakteristik belajar siswa, sistem penilaian, administrasi pendidikan, dan budaya kerja organisasi. Pelatihan dilaksanakan oleh guru senior sebagai mentor dan didukung oleh yayasan melalui workshop kompetensi dasar pedagogik. Pelatihan ini terbukti meningkatkan keterampilan mengajar guru baru serta mempercepat proses penyesuaian diri terhadap kultur sekolah. Pelatihan internal juga menjadi bentuk penguatan manajemen mutu sekolah dalam menjaga standar pembelajaran. Hal ini memperkuat pendapat Sallis (2010) bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan elemen penting dalam menjaga mutu pendidikan di sekolah.

Strategi keempat adalah penguatan koordinasi dengan yayasan untuk membahas kebutuhan anggaran dan kebijakan prioritas dalam pembenahan kualitas guru. Yayasan berperan sebagai lembaga pendukung yang membantu penyediaan anggaran perekutan guru baru dan fasilitas pelatihan. Koordinasi intensif ini membantu sekolah mengatasi masalah manajerial dan menjaga stabilitas operasional.

Strategi kelima adalah penguatan komunikasi dan motivasi guru untuk membangun kembali kekompakan organisasi dan kepercayaan diri guru dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah melakukan pembinaan rutin dan bimbingan personal untuk mengurangi tekanan psikologis guru yang mengalami penambahan jam mengajar. Melalui pendekatan tersebut, sekolah berhasil meminimalkan potensi konflik internal serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Pembahasan ini menegaskan bahwa keberhasilan adaptasi sekolah terhadap implementasi PP Nomor 49 Tahun 2018 tidak hanya ditentukan oleh kebijakan struktural, tetapi juga ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam mengelola perubahan secara strategis. Manajemen perubahan menjadi kunci penting dalam menjaga keberlangsungan pendidikan, sebagaimana ditegaskan Robbins & Judge (2019) bahwa organisasi yang mampu mengembangkan respon adaptif terhadap perubahan lingkungan akan lebih mampu bertahan dan berkembang. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan perlunya pemerintah melakukan evaluasi mendalam terhadap kebijakan PPPK agar distribusi tenaga pendidik antara sekolah negeri dan sekolah swasta tetap seimbang dan tidak merugikan kualitas pembelajaran di sekolah swasta.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memberikan dampak

signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia pendidikan dan keberlangsungan proses pembelajaran di SMP Ma'arif Darus Sholihin Sumursongo. Kebijakan tersebut membuka peluang peningkatan kesejahteraan dan status kepegawaian bagi guru honorer, namun pada saat yang sama menyebabkan berkurangnya tenaga pendidik berpengalaman di sekolah swasta karena perpindahan guru yang lolos seleksi PPPK ke sekolah negeri. Kondisi ini mengakibatkan kekosongan guru pada beberapa mata pelajaran inti, peningkatan beban kerja guru yang tersisa, penurunan efektivitas pembelajaran, serta munculnya tekanan psikologis bagi tenaga pendidik.

Dalam merespons dampak tersebut, SMP Ma'arif Darus Sholihin menerapkan berbagai strategi adaptasi manajerial untuk mempertahankan stabilitas proses pembelajaran. Upaya yang dilakukan meliputi rekrutmen guru baru untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik, penyesuaian jadwal pembelajaran dan redistribusi jam mengajar, pelatihan internal bagi guru baru untuk meningkatkan kompetensi dan mempercepat adaptasi, serta penguatan koordinasi dengan yayasan terkait kebijakan anggaran dan pengambilan keputusan strategis. Selain itu, sekolah juga menerapkan pendekatan motivasional dan pembinaan psikologis bagi guru untuk menjaga komitmen kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi tersebut terbukti efektif dalam menjaga kontinuitas pelaksanaan pembelajaran meskipun dalam kondisi keterbatasan.

Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen perubahan dan pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif bagi sekolah swasta dalam menghadapi dinamika kebijakan pendidikan nasional. Hasil penelitian juga memberikan rekomendasi kepada pemerintah agar melakukan evaluasi terhadap kebijakan PPPK dengan mempertimbangkan keseimbangan distribusi guru antara sekolah negeri dan swasta guna menjamin pemerataan kualitas pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi sekolah swasta lain untuk merumuskan strategi antisipatif dalam menghadapi perubahan kebijakan yang berdampak pada kelangsungan proses pendidikan.

REFERENSI

- Fathurrohman, M. (2020). Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Modern. Bandung: Alfabeta.
- Kementerian PANRB. (2018). PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Jakarta: KemenPAN-RB.
- Mulyasa, E. (2017). Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiarti, L. (2021). Dampak Rekrutmen PPPK terhadap Sekolah Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 12(2), 45–56.
- Creswell, J. W. (2018). Qualitative Research and Research Design. California: SAGE Publications.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis. California: SAGE Publications.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Sugiarti, L. (2021). Dampak Rekrutmen PPPK terhadap Sekolah Swasta. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 12(2), 45–56.
- Riant, N. (2018). Kebijakan Pendidikan yang Unggul, Kasus Pembangunan Pendidikan di Kabupaten Jembrana, 2000-2006. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Risnawan, W. (2017). Peran dan Fungsi Infrastruktur Politik dalam Pembentukan Kebijakan Publik. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 511-518.
- Simanungkalit, J. (2013). Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 7, No. 2, Hal. 40-43.
- Siregar, D. R. (2023). Analisis Kebijakan Penghapusan Tenaga Honorer Bidang Pendidikan Tahun 2023. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Solichin, M. (2015). Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Peran Birokrasi. Religi: *Jurnal Studi Islam*,

148-178.

- Tarsan, V. (2020). Memulai, Melaksanakan, dan Menyelesaikan Perubahan di Sekolah. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dasar*, 34-45.
- Utami, S. D., Utami, L. W., Setiawan, F., & Lestari, S. W. (2023). Tersejahteranya Guru Honorer dengan Adanya Kebijakan P3K. *Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya*, Volume 3, Nomor 4, 684-692.
- Widayani, K. (2020). Implementasi Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs Negeri 3 Medan. *HIJRI-Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 78-86.
- Widodo, H. (2017). Manajemen Perubahan Budaya Sekolah. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 287-306.