

Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah

Debby Putri Pratama ^{1*}, Roni Ekha Putera ², Hendri Koeswara ³

^{1, 2, 3} Universitas Andalas, Limau Manis, Padang, 25164, Indonesia

¹ 2120842001_debby@student.unand.ac.id, ² roniekhaputera@soc.unand.ac.id, ³ hendrikoeswara@soc.unand.ac.id

*corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : 2022-06-21

Revised : 2022-12-09

Accepted : 2022-12-30

Keywords

Recruitment;

PPPK;

Teachers;

ABSTRACT

This research is to find out how the PPPK recruitment mechanism for teacher formation in 2021 and whether the PPPK recruitment for teacher can meet the need of teachers and also ended the polemic of honorary teachers that has been happening in Indonesia. This research uses qualitative approach with descriptive method. The data was collected through the process of observation and documentation. Data collection techniques are through literasi studies and documents analysis in form of government regulations, mass media news and other related documents. The result of this research are the government seems to be forced the applicants, especially from honorary staff, to become PPPK through competency exams that are repeated three times. The number of formations that aren't filled due to lack of formation enthusiasts because these formations are located in remote areas causes imbalance number of teachers in one area with another. From the budget perspective, the lower standard of honorary salaries can encourage local governments to continue recruiting honorary workers rather than recruiting first aid teachers. The recruitment of PPPK teachers also creates new problems for private schools that are in danger of losing teachers because most of the teachers who pass the PPPK are qualified teachers.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan kesuksesan organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan sebagai aset penting yang mengelola dan menggerakkan sumber daya lainnya dalam organisasi agar dapat berjalan sesuai fungsinya untuk mendukung tercapainya cita-cita organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya jadi tidak bermakna (Tjutju, 2008). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Banyak hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diantaranya dengan melakukan pelatihan terhadap pegawai yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi dengan memberikan beasiswa, dan memberikan upah dan insentif lainnya sebagai motivasi pegawai agar berkerja lebih baik. Cara lainnya adalah dengan melakukan pengadaan dan perekrutan pegawai. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan (Hasibuan 2016:21). Sementara rekrutmen menurut Sondang P. Siagian (2009:102) adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Pengadaan dan rekrutmen pegawai merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk menjadi bagian dari organisasi. Melalui pengadaan dan rekrutmen, organisasi dapat meregenerasi sumber daya manusianya dengan sumber daya yang lebih kapabel dari pada sumber daya manusia yang telah dimiliki. Dengan demikian, organisasi secara perlahan dapat memperbaiki kualitas pegawainya melalui pengadaan dan rekrutmen.

Dalam sektor publik, yaitu instansi pemerintah pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) terus mengalami perbaikan terutama dalam sepuluh tahun terakhir. Dimulai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan pengadaan pegawai, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berdasarkan sistem merit. Pengadaan Aparatur Sipil Negara tidak lagi diserahkan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing instansi namun berdasarkan penetapan kebutuhan yang telah di susun sebelumnya dan dilaksanakan terpusat melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi.

Untuk mengatasi permasalahan pegawai honorer yang selama ini terus menjadi pro dan kontra di kalangan masyarakat, Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memperkenalkan bentuk baru dari pegawai pemerintah yang juga merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara selain Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PPPK adalah pegawai pemerintah yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi formasi tertentu.

Pelaksanaan pengadaan PPPK dilakukan oleh panitia seleksi dengan melibatkan unsur dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara dan Badan Kepegawaian Negara (BKN). Untuk menjadi PPPK, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 telah menetapkan batas umur pelamar PPPK terendah adalah 20 tahun dan tertinggi satu tahun sebelum batas usia jabatan tertentu. Misalnya, untuk tenaga guru yang batas usia pensiunnya 60 tahun, berarti bisa dilamar oleh warga negara Indonesia yang berusia 59 tahun, demikian juga untuk jabatan lain. Setiap ASN yang berstatus PPPK mendapat hak dan fasilitas yang setara dengan PNS. PPPK memiliki kewajiban serta hak yang sama dengan ASN yang berstatus PNS. Kecuali jaminan pensiun, PPPK juga mendapat perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, serta bantuan hukum.

Pengadaan PPPK pertama kali diadakan pada tahun 2019 setelah terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pengadaan PPPK dilakukan untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Jabatan Fungsional (JF). Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT khusus untuk jabatan JPT utama dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan sesuai dengan ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT dalam peraturan perundang-undangan, dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Sedangkan untuk pengadaan PPPK untuk mengisi JF dapat dilakukan secara nasional atau tingkat instansi.

Kemudian pada tahun 2021, dilaksanakan pengadaan PPPK khusus untuk formasi jabatan fungsional guru. Diharapkan dengan adanya tenaga PPPK dapat mengatasi polemik tenaga honorer khususnya guru honorer yang selama ini telah menjadi masalah yang berlarut larut di Indonesia. Meskipun rekrutmen untuk tenaga guru selalu dilakukan setiap rekrutmen CPNS, namun Indonesia masih kekurangan guru di suatu tempat tapi kelebihan jumlah guru di tempat lain. Selain itu tuntutan dari tenaga honorer untuk diangkat menjadi CPNS masih terus bergulir. Namun kedepannya, pemerintah tampaknya lebih memilih merekrut guru sebagai tenaga PPPK dan menghentikan pengangkatan guru sebagai CPNS, hal ini dikarenakan kondisi CPNS setelah bertugas diatas empat atau lima tahun biasanya meminta untuk dipindah tugaskan, karena sistem inilah yang akan merusak sistem distribusi tenaga pendidik secara nasional (Tita, 2021).

Pengadaan tenaga PPPK fungsional guru tahun 2021 tidak dapat diikuti oleh pelamar umum dengan latar belakang lulusan pendidik, namun hanya dapat diikuti oleh; (a) tenaga honorer guru, (b) guru non ASN yang terdaftar di dapodik (c) guru swasta yang terdaftar di dapodik, dan (d) lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai (1) bagaimana mekanisme rekrutmen PPPK jabatan fungsional guru tahun 2021, (2) apakah dengan direkrutnya tenaga PPPK sebagai guru dapat memenuhi kebutuhan guru sekaligus mengakhiri polemik tenaga guru honorer yang selama ini terjadi di Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

Definisi Rekrutmen

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mencari dan memikat calon tenaga kerja yang berpotensi serta memiliki kemampuan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Aktivitas rekrutmen biasanya dimulai dengan perencanaan kebutuhan hingga pengangkatan menjadi pegawai.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2009:40) adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar dapat melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sementara Menurut Simamora (2006:170) Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas- aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan hubungan karyawan. Menurut Rivai (2004:158) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakekatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan/organisasi. Handoko (2008:69) menyatakan bahwa Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai Sementara menurut Sukirno (2004:98) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi, yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal. Rekrutmen internal merupakan promosi karyawan yang dalam organisasi yang tujuannya untuk menjaga dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen eksternal melibatkan usaha menarik orang-orang dari luar organisasi untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui pemasangan iklan, wawancara pameran peluang kerja dan metode lainnya.

Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai (2009:150), tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan yang terbaik. Tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Tujuan umum lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effect), yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah memiliki kesan positif terhadap perusahaan dan produk-produknya.

Sedangkan menurut Simamora (2004:173), rekrutmen dapat menarik individu dan kalangan karyawan yang saat ini dikaryakan oleh perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan lain atau orang yang tidak bekerja.

Lebih lanjut, menurut Suwanto dan Priansa (2011:64) menyatakan bahwa segenap tujuan diatas harus diraih dengan kecepatan paling tinggi dan biaya serendah mungkin bagi organisasi. Landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor- faktor berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat;
2. Program rekrutmen tidak pernah mengompromikan standar seleksi;
3. Berlangsung atas dasar berkesinambungan;
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Pengukuran rekrutmen dapat dilakukan dalam beberapa cara salah satunya adalah menurut Malthis (2010:112) yaitu melalui:

1. Perencanaan Rekrutmen;
2. Proses Seleksi;
3. Penempatan.

Metode Rekrutmen

Dikutip dari Pelatihan-sdm.net metode-metode yang dapat dilakukan untuk proses Recruitment adalah sebagai berikut:

1. Iklan (*Job Advertisements*)
Salah satu opsi paling umum untuk recruitment eksternal adalah penggunaan iklan yang dicetak di surat kabar lokal nasional atau internasional. Selain media cetak (koran, majalah, tabloid) iklan untuk pelamar juga dapat ditampilkan di media lain seperti televisi, radio, situs web dan media sosial seperti Facebook dan Twitter.
2. Rekomendasi dari Internal Perusahaan (*Employee Referral*)
Dalam pengaturan dari luar, manajemen dapat membuat rekomendasi kepada karyawan. Karyawan perusahaan dapat mengusulkan anggota keluarga, teman atau kenalan yang cocok untuk posisi yang sedang kosong tersebut.
3. Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja (*Employment and Recruitment Agencies*)
Perusahaan yang membutuhkan pekerja terkadang juga menggunakan jasa agen atau perusahaan pemasok tenaga kerja untuk mengisi lowongan. Agen tenaga kerja biasanya akan mencari dan memilih pelamar pertama sebelum mengirimkan kandidat ke perusahaan yang memintanya.
4. Lembaga Pendidikan (*Educational Institutional*)
Dalam beberapa kasus, perusahaan yang membutuhkan pekerja beralih ke sekolah atau perguruan tinggi untuk menarik calon karyawan potensial. Perekrutan melalui lembaga pendidikan ini biasanya hanya membawa serta pekerja yang kurang berpengalaman dalam pekerjaan, karena mereka direkrut sebagai karyawan setelah lulus dari sekolah atau perguruan tinggi. Namun, ada juga yang memiliki kontak dengan alumni mereka untuk menemukan pelamar yang sudah memiliki pengalaman di bidang yang diinginkan.
5. Lembaga Pemerintahan (*Government Job Center*)
Kantor ketenagakerjaan publik di lembaga pemerintah biasanya menawarkan layanan iklan untuk mengurangi pengangguran dan menciptakan lapangan pekerjaan. Pemerintah, terutama Departemen Tenaga Kerja, akan mengumpulkan pencari kerja dan membantu pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkan pekerja.

Seleksi (*selection*) dapat diartikan sebagai kegiatan dalam MSDM yang dilakukan setelah proses recruitment selesai dilaksanakan, yang berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Dalam prosedur seleksi karyawan, berbagai macam metode dan alat seleksi dapat dipergunakan untuk menemukan individu-individu yang paling sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Walaupun tidak ada prosedur baku yang dapat untuk memilih karyawan. Tahapan-tahapan yang paling umum digunakan dalam proses seleksi, yaitu mencakup :

1. Penerimaan pendahuluan
Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Perusahaan memilih para karyawan dan para karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.
2. Tes-tes penerimaan
Berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan.
3. Wawancara seleksi
Percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.
4. Pemeriksaan referensi
Ada 2 macam pemeriksaan referensi, yaitu :
 - a. Personal Reference. Merupakan referensi tentang karakter pelamar, biasanya diberikan oleh keluarga, teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri maupun diminta perusahaan.
 - b. Employment References. Referensi ini mencakup tentang latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.

5. Evaluasi medis
Mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat. Evaluasi ini mengharuskan pelamar menunjukkan informasi kesehatannya.
6. Wawancara atasan langsung
Atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk penerimaan final, karena dianggap mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.
7. Keputusan penerimaan
Keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan, menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen Personalia dapat mempertimbangkan kembali para pelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan yang lain, karena mereka telah melewati berbagai macam proses seleksi.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mencari pengertian mendalam tentang suatu gejala, fakta atau realita. Desain penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan secara lebih mendalam sifat sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan, dan memeriksa sebab-sebab gejala tertentu (Husein Umar, 2004). Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) melalui kajian berbagai referensi dan dokumen yang berkaitan dengan bidang kajian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada Instansi Pemerintah. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan. Pengadaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Pengadaan calon PPPK oleh Instansi Pemerintah dapat dilakukan oleh: (a) Panitia seleksi nasional pengadaan PPPK; (b) Panitia seleksi instansi pengadaan PPPK; dan/atau (c) Instansi pembina Jabatan Fungsional.

Pelaksanaan pengadaan calon PPPK mempertimbangkan kriteria jumlah dan jenis jabatan; waktu pelaksanaan; jumlah Instansi Pemerintah yang membutuhkan; dan wilayah persebaran. Pengadaan PPPK dilakukan secara nasional berdasarkan perencanaan kebutuhan jumlah PPPK. Dalam menjamin objektivitas, Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi menetapkan kebijakan pengadaan PPPK. Dalam melaksanakan kebijakan pengadaan PPPK, MENPAN-RB dapat membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PPPK yang mempunyai tugas mengoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan pengadaan PPPK oleh instansi pembina JF dan panitia seleksi instansi pengadaan PPPK.

Pengadaan PPPK juga dapat dilakukan untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang kosong. Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan setelah memenuhi ketentuan yang berlaku. Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang lowong dilakukan sesuai dengan ketentuan mengenai tata cara pengisian JPT dalam peraturan perundang-undangan. Pengadaan PPPK untuk mengisi JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang lowong sebagaimana berkoordinasi dengan KASN.

Sementara itu, Pengadaan PPPK untuk mengisi Jabatan Fungsional (JF) dapat dilakukan secara nasional atau tingkat instansi. Pengadaan PPPK secara nasional dilakukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PPPK, panitia seleksi instansi pengadaan PPPK, dan instansi pembina JF. Pengadaan PPPK dilakukan melalui tahapan:

- a. Perencanaan;
Perencanaan pengadaan PPPK dilakukan dengan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan PPPK. Perencanaan pengadaan PPPK meliputi: (1) jadwal pengadaan PPPK; dan (2)

- prasarana dan sarana pengadaan PPPK.
- b. Pengumuman lowongan;
Pengumuman lowongan pengadaan PPPK dilakukan secara terbuka kepada masyarakat dan dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender. Pengumuman tersebut memuat antara lain: (1) Nama jabatan; (2) Jumlah lowongan Jabatan; (3) unit kerja penempatan/Instansi yang membutuhkan; (4) kualifikasi pendidikan atau sertifikasi profesi; (5) alamat dan tempat lamaran ditujukan; (6) jadwal tahapan seleksi; dan (7) syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar
 - c. Pelamaran;
Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK untuk Jabatan Fungsional dengan memenuhi persyaratan yang diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi sebagai berikut: (a) usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1(satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan; (b) 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; (c) 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; (d) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlihat politik praktis; (e) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan; (f) memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan; (g) sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan (h) persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.
 - d. Seleksi;
Seleksi pengadaan PPPK terdiri atas 2 (dua) tahap: seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi administrasi dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dan kualifikasi dengan dokumen pelamaran. Sementara seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan. Seleksi kompetensi teknis terdiri atas: (a) Seleksi kompetensi untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi; dan Seleksi kompetensi untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi. Seleksi kompetensi teknis untuk jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan peringkat. Seleksi kompetensi teknis untuk jabatan yang belum mensyaratkan sertifikasi profesi dilakukan dengan uji kompetensi untuk menentukan ambang batas kelulusan dan peringkat. Panitia seleksi instansi pengadaan PPPK melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima. Panitia seleksi instansi pengadaan PPPK harus mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka. Dokumen pelamaran yang tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi. Dan bagi pelamar yang lulus seleksi administrasi akan mengikuti seleksi kompetensi. Bagi pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi apabila memenuhi peringkat yang ditentukan sesuai kebutuhan jumlah dan jenis jabatan. Pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi. Pelamar JPT utama tertentu dan JPT madya tertentu yang telah lulus seleksi pengadaan PPPK selain mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitas juga mempertimbangkan masukan masyarakat sebagai bahan penetapan hasil seleksi.
 - e. Pengumuman hasil seleksi;
Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil seleksi kompetensi
 - f. Pengangkatan menjadi PPPK.
Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai Calon PPPK. Calon PPPK yang akan diangkat tidak berkedudukan sebagai calon Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Negeri Sipil, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau PPPK sejak yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon PPPK. Pengangkatan calon PPPK

ditetapkan dengan keputusan PPK, kemudian disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPPK. Penerbitan nomor induk PPPK diterima oleh PPK paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak waktu penyampaian. Pelamar PPPK yang dinyatakan lulus seleksi wajib menyerahkan kelengkapan administrasi kepada PyB untuk ditetapkan pengangkatannya sebagai PPPK. PyB kemudian menyampaikan kelengkapan administrasi kepada Kepala BKN untuk dimasukkan dalam sistem informasi ASN. PPPK yang telah mendapatkan nomor induk melaksanakan tugas jabatan berdasarkan penetapan pengangkatan oleh PPK. PPK dapat memberikan kuasa kepada pejabat yang ditunjuk di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan sebagai pelaksana tugas jabatan. Keputusan pengangkatan ditetapkan setelah penandatanganan perjanjian kerja oleh Calon PPPK. Keputusan pengangkatan tersebut dijadikan sebagai dasar dimulainya hubungan perjanjian kerja PPPK dengan Instansi pemerintah. BKN menerbitkan nomor induk bagi PPPK paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkan oleh Presiden. PPPK diangkat dalam JPT utama tertentu atau JPT madya tertentu terhitung sejak pelantikan. dan wajib menandatangani perjanjian kerja pada saat pelantikan. Perjanjian kerja tersebut memuat diantaranya: (a) Tugas; (b) Target kinerja; (c) Masa perjanjian kerja; (d) Hak dan kewajiban; (e) Larangan; (f) Sanksi.

Rekrutmen PPPK Formasi Fungsional Guru

Rekrutmen PPPK jabatan fungsional guru pada tahun 2021 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021 hanya dapat diikuti oleh (a) tenaga honorer guru, (b) guru non ASN yang terdaftar di Data Pokok Pendidikan (Dapodik) (c) guru swasta yang terdaftar di dapodik, dan (d) lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Rekrutmen tersebut dilakukan melalui 2 (tiga) tahapan yaitu; (1) Seleksi Administrasi dan (2) seleksi kompetensi. Seleksi kompetensi dilakukan 3 periode. Periode I diikuti oleh tenaga honorer guru dan guru non ASN yang terdaftar di dapodik. Periode II diikuti oleh guru swasta yang terdaftar di dapodik, lulusan PPG dan peserta yang tidak lulus pada periode I. Sementara periode III diikuti oleh peserta yang tidak lolos pada periode I dan periode II. Melalui skema ini pemerintah memberi kesempatan yang cukup besar bagi para tenaga honorer guru untuk dapat lulus menjadi PPPK. Diutip dari pintek.id berikut alur seleksi guru PPPK pada tahun 2021:

1. Guru honorer THK-II, guru honorer di sekolah negeri, guru di sekolah swasta, dan lulusan PPG melakukan pendaftaran awal sebagai calon peserta seleksi CPNS 2021 untuk kemudian dilakukan verifikasi berkas
2. Pelaksanaan seleksi kompetensi pertama dengan peserta dari kelompok Honorer THK-II dan Guru Honorer di sekolah negeri, dengan ketentuan:
 - a. Tidak dapat melamar ke instansi lain
 - b. Jika formasi tersedia dan serdik atau kualifikasi yang bersangkutan sesuai, harus melamar di formasi tersebut
 - c. Jika formasi tidak tersedia dan/atau serdik/kualifikasi yang bersangkutan tidak sesuai, peserta dapat melamar di formasi lain instansi tersebut
3. Pelaksanaan seleksi kompetensi kedua dengan peserta dari kelompok Honorer THK-II dan guru honorer di sekolah negeri yang tidak lulus tes pertama, guru di sekolah swasta, dan lulusan PPG, dengan ketentuan:
 - a. Peserta memilih kembali formasi di instansinya yang masih belum terisi sesuai serdik atau kualifikasi yang bersangkutan
 - b. Peserta dari kelompok Honorer THK-II, guru honorer di sekolah negeri, dan guru di sekolah swasta tidak dapat melamar di instansi lain
 - c. Peserta dari kelompok lulusan PPG dapat melamar di instansi yang sesuai dengan domisilinya
 - d. Diambil nilai tertinggi antara seleksi kompetensi I dan seleksi kompetensi II
4. Pelaksanaan seleksi kompetensi ketiga dengan peserta dari semua kelompok (Honorer THK-II, guru honorer di sekolah negeri, guru di sekolah swasta, dan lulusan PPG) yang tidak lulus tes kedua, dengan ketentuan:
 - a. Peserta memilih kembali formasi yang masih belum terisi sesuai serdik atau kualifikasi yang bersangkutan
 - b. Seluruh peserta dapat melamar di instansi lain

- c. Diambil nilai tertinggi antara seleksi kompetensi I, seleksi kompetensi II, dan seleksi kompetensi III
- 5. Pengisian formasi kosong, dengan ketentuan:
 - a. Setelah seleksi kompetensi ketiga, formasi yang masih belum terisi dapat dilakukan optimalisasi pengisian formasi kosong
 - b. Pengisian formasi kosong dilakukan berdasarkan ranking penilaian sekolah yang akan ditentukan Kemendikbud.

Untuk lebih jelasnya, alur seleksi PPPK formasi guru dapat dilihat pada tabel berikut ;

Tabel 1. Alur Seleksi PPPK Formasi Guru Tahun 2021

No	Tahapan Seleksi	Ketentuan Seleksi
1	Pendaftaran dan seleksi administrasi	Guru honorer THK-II, guru honorer di sekolah negeri, guru di sekolah swasta, dan lulusan PPG melakukan pendaftaran awal sebagai calon peserta seleksi CPNS 2021 untuk kemudian dilakukan verifikasi berkas
2	Pelaksanaan seleksi kompetensi pertama dengan peserta dari kelompok Honorer THK-II dan Guru Honorer di sekolah negeri	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak dapat melamar ke instansi lain b. Jika formasi tersedia dan serdik atau kualifikasi yang bersangkutan sesuai, harus melamar di formasi tersebut c. Jika formasi tidak tersedia dan/atau serdik/kualifikasi yang bersangkutan tidak sesuai, peserta dapat melamar di formasi lain instansi tersebut
3	Pelaksanaan seleksi kompetensi kedua dengan peserta dari kelompok Honorer THK-II dan guru honorer di sekolah negeri yang tidak lulus tes pertama, guru di sekolah swasta, dan lulusan PPG	<ul style="list-style-type: none"> d. Peserta memilih kembali formasi di instansinya yang masih belum terisi sesuai serdik atau kualifikasi yang bersangkutan e. Peserta dari kelompok Honorer THK-II, guru honorer di sekolah negeri, dan guru di sekolah swasta tidak dapat melamar di instansi lain f. Peserta dari kelompok lulusan PPG dapat melamar di instansi yang sesuai dengan domisilinya g. Diambil nilai tertinggi antara seleksi kompetensi I dan seleksi kompetensi II
4	Pelaksanaan seleksi kompetensi ketiga dengan peserta dari semua kelompok (Honorer THK-II, guru honorer di sekolah negeri, guru di sekolah swasta, dan lulusan PPG) yang tidak lulus tes kedua	<ul style="list-style-type: none"> h. Peserta memilih kembali formasi yang masih belum terisi sesuai serdik atau kualifikasi yang bersangkutan i. Seluruh peserta dapat melamar di instansi lain j. Diambil nilai tertinggi antara seleksi kompetensi I, seleksi kompetensi II, dan seleksi kompetensi
5	Pengisian formasi kosong	<ul style="list-style-type: none"> k. Setelah seleksi kompetensi ketiga, formasi yang masih belum terisi dapat dilakukan optimalisasi pengisian formasi kosong l. Pengisian formasi kosong dilakukan berdasarkan ranking penilaian sekolah yang akan ditentukan Kemendikbud.

Sumber : Pintek.id

Pembatasan pelamar PPPK formasi guru dilakukan pemerintah untuk membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi tenaga honorer untuk dapat diangkat menjadi PPPK. Pemerintah bahkan menyiapkan materi pembelajaran daring agar para pelamar dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk mengikuti seleksi PPPK. Selain itu, pemerintah juga bermurah hati dengan memberi

kesempatan 3 kali mengikuti seleksi kompetensi bila gagal pada seleksi kompetensi pertama dan kedua. Namun dari segi kualitas sumber daya, patut dipertanyakan kenapa pemerintah terkesan memaksakan para pelamar terutama dari tenaga honorer untuk lulus menjadi PPPK dengan ujian kompetensi yang berulang hingga tiga kali.

Disisi lain pembatasan pelamar hanya dari tenaga honorer, guru non asn dan swasta yang terdaftar di dapodik serta lulusan PPG dianggap menghilangkan kesempatan pelamar potensial lain yang tidak berasal dari empat kriteria yang telah ditentukan tersebut. Bila pemerintah ingin memperbaiki kualitas guru yang direkrut, hendaknya tidak menutup kemungkinan merekrut tenaga PPPK formasi guru diluar empat kriteria yang telah ditentukan, demi merekrut sebanyak-banyaknya calon guru potensial untuk memperbaiki kualitas guru kedepannya agar lebih baik dari pada kualitas guru yang telah ada saat ini.

Dari segi ketersediaan formasi, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi juga membuka jumlah formasi cukup besar dalam rekrutmen PPPK formasi fungsional guru yang dilakukan secara bertahap mulai tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 yaitu sebanyak 1 juta guru PPPK untuk memenuhi kebutuhan guru nasional. Namun dari 506.4017 formasi yang dibuka pada tahun 2021, hanya sebanyak 293.848 formasi yang berhasil terisi pada rekrutmen tahun 2021. Dengan demikian masih terdapat 212.399 formasi yang tidak terisi. Dikutip dari tirto, salah satu penyebab banyaknya formasi yang tidak terisi ini adalah kurangnya peminat formasi tersebut dikarenakan formasi tersebut terletak di daerah terpencil. Menurut berita dari JPNN.com Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengatakan formasi kosong banyak terdapat di daerah Nias Utara, Halmahera Utara, Barito Selatan, Timo Tengah Selatan, Halmahera Tengah, Maluku Barat Daya, Halmahera Barat dan Selatan, Nias, Maluku Tengah, Pulau Pisau, Barito Timur, Lombok Barat, Kutai Barat, Halmahera Timur, Sangihe dan Tanimbar.

Fenomena ini menarik untuk dibahas karena salah satu alasan pemerintah menggunakan skema PPPK adalah untuk mengatasi permasalahan PNS guru yang selama ini terjadi. PNS guru terutama di daerah terpencil seringkali mengajukan pindah tugas setelah masa perjanjian pada saat lulus menjadi CPNS untuk tidak mengajukan pindah berakhir. Sering kali para pelamar formasi CPNS guru memilih daerah terpencil saat rekrutmen CPNS karena jumlah pesaing yang lebih sedikit. Namun setelah beberapa tahun lulus CPNS kebanyakan dari mereka mengajukan pindah ke daerah asalnya atau ke daerah perkotaan. Hal ini menyebabkan ketimpangan jumlah guru di satu daerah dengan daerah lain terutama jumlah guru di kota dengan jumlah guru di daerah-daerah terpencil.

Melalui rekrutmen PPPK, tenaga pengajar yang lulus akan terikat kontrak kerja sehingga tidak memungkinkan bagi mereka untuk mengajukan pindah tugas. Pemerintah menggunakan skema ini untuk mengatasi permasalahan ketimpangan jumlah guru PNS. Namun ternyata formasi guru di daerah terpencil lebih dihindari oleh pelamar PPPK sehingga banyak formasi di daerah terpencil tersebut kosong. Dengan demikian solusi untuk mengatasi ketimpangan jumlah guru melalui rekrutmen PPPK belum dapat terwujud.

Dari segi anggaran, tidak jauh berbeda dengan rekrutmen CPNS yang dibebankan pada anggaran masing-masing pemerintah daerah yang melakukan rekrutmen, rekrutmen PPPK juga dibebankan pada APBD masing-masing daerah. Demikian juga gaji pegawai PPPK juga dibebankan pada anggaran masing-masing pemerintah daerah. Hal ini membuat pemerintah daerah lebih selektif dalam mengajukan formasi karena juga mempertimbangkan kesanggupan anggaran daerahnya. Sulawesi Selatan adalah salah satu provinsi yang tidak akan merekrut kembali tenaga PPPK. Dikutip dari JPNN.com, Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sulawesi Selatan mengatakan kebutuhan guru di Sulsel sudah cukup terpenuhi melalui rekrutmen tahap I dan tahap II. Selain itu juga, pertimbangan anggaran yang cukup membebani APBD Sulsel, menjadi salah satu alasan tidak merekrut guru PPPK. Menurutnya standar gaji pegawai PPPK lebih tinggi daripada gaji honorer, lagipula gaji guru honorer juga bisa dibebankan dari dana BOS atau dana komite sekolah.

Pernyataan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan ini secara tidak langsung menyatakan bahwa dengan adanya rekrutmen tenaga PPPK formasi guru tidak serta merta menyelesaikan permasalahan guru honorer. Meskipun guru honorer tidak direkrut melalui penetapan kebutuhan yang jelas, kualitas sumber daya yang juga patut dipertanyakan dan proses seleksi yang

sarat akan nepotisme, namun standar gaji honorer yang lebih kecil dapat membuat pemerintah daerah tetap merekrut tenaga honorer ketimbang merekrut tenaga guru PPPK yang jelas mengeluarkan dana besar saat proses rekrutmen dan standar gaji yang sudah ditetapkan pemerintah pusat lebih besar dibanding tenaga guru honorer.

Rekrutmen tenaga guru PPPK juga menimbulkan masalah baru bagi sekolah-sekolah swasta. Sekolah swasta terancam kehilangan guru karena sebagian besar guru yang lulus PPPK adalah guru yang berkualitas. Hal ini berdampak pada terancamnya mutu sekolah swasta tersebut. Dikutip dari *tirto.id*, Doni Koesoema seorang pengamat pendidikan menyebutkan bahwa hal ini menimbulkan ketidakadilan bagi sekolah-sekolah swasta dan mengganggu proses pembelajaran. Bagi sekolah swasta tentu ini adalah sebuah ketidakadilan karena dengan dicabutnya atau ditariknya guru-guru mereka, mereka kemudian akan mengalami kesulitan untuk tetap melaksanakan proses pembelajaran. Sehingga ini akan mengganggu kinerja dan operasional sekolah.

Berbagai permasalahan yang timbul dalam proses rekrutmen tenaga guru melalui jalur PPPK ini menunjukkan bahwa meskipun alternatif PPPK bukanlah ide yang buruk untuk mengatasi problematika tenaga guru di Indonesia, namun masih perlu banyak perbaikan di berbagai sisi. Pemerintah perlu memikirkan cara bagaimana menjadikan tenaga PPPK menjadi profesi yang diminati masyarakat meskipun bukan PNS. Selain itu kurangnya minat pelamar pada daerah terpencil perlu mendapat perhatian pemerintah untuk mengatasi ketimpangan tenaga pengajar di daerah pelosok

KESIMPULAN DAN SARAN

Rekrutmen PPPK jabatan fungsional guru pada tahun 2021 berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021 hanya dapat diikuti oleh tenaga honorer guru, guru non ASN yang terdaftar di Data Pokok Pendidikan (Dapodik), guru swasta yang terdaftar di dapodik, dan lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Rekrutmen tersebut dilakukan melalui 2 (tiga) tahapan yaitu; Seleksi Administrasi dan Seleksi Kompetensi. Seleksi kompetensi dilakukan 3 periode. Tiga periode yang dimaksud disini yaitu jika pelamar dinyatakan tidak lulus pada periode pertama maka dapat mengulang pada periode berikutnya hingga periode ketiga.

Dari segi kualitas sumber daya, pemerintah terkesan memaksakan para pelamar terutama dari tenaga honorer untuk lulus menjadi PPPK dengan ujian kompetensi yang berulang hingga tiga kali. Disatu sisi pemerintah berusaha meredam gejolak dan protes berkepanjangan dari tenaga honorer, namun disisi lain, kesempatan tes kompetensi yang bisa diulang apabila tidak lulus pada kesempatan pertama ini membuat kualitas pelamar menjadi dipertanyakan. Selain itu tertutupnya kriteria pelamar yang hanya dari kalangan honorer memperkecil kesempatan pemerintah untuk memperbaiki kualitas guru yang direkrut. Bila pemerintah ingin merekrut sebanyak-banyaknya calon guru potensial demi memperbaiki kualitas guru dimasa depan lebih baik dari pada kualitas guru yang telah ada saat ini hendaknya tidak menutup kemungkinan merekrut tenaga PPPK formasi guru diluar empat kriteria yang telah ditentukan.

Banyaknya formasi yang tidak terisi sebab kurangnya peminat formasi tersebut dikarenakan formasi tersebut terletak di daerah terpencil menyebabkan ketimpangan jumlah guru di satu daerah dengan daerah lain terutama jumlah guru di kota dengan jumlah guru di daerah-daerah terpencil. Dari sisi anggaran, standar gaji honorer yang lebih kecil dapat membuat pemerintah daerah tetap merekrut tenaga honorer ketimbang merekrut tenaga guru PPPK yang jelas mengeluarkan dana besar saat proses rekrutmen dan standar gaji yang sudah ditetapkan pemerintah pusat lebih besar dibanding tenaga guru honorer. Rekrutmen tenaga guru PPPK juga menimbulkan masalah baru bagi sekolah-sekolah swasta. Sekolah swasta terancam kehilangan guru karena sebagian besar guru yang lulus PPPK adalah guru yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Andina, Elga & Arifa, Fika Nurul. 2021. Problematika Seleksi dan Rekrutmen Guru Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Masalah-Masalah Sosial*. Vol. 12 No. 1 Juni 2021

- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE:Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- JPNN.com. "Pemerintah Provinsi Ini akan Setop Rekrutmen Guru PPPK, Ada Apa?", <https://www.jpnn.com/news/pemerintah-provinsi-ini-akan-setop-rekrutmen-guru-pppk-adaapa?page=2>
- Pangestuti, Tita Tri Antika, dkk. 2021. Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS menjadi PPPK. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2 No. 4 September 2021
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjiang Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021
- Pelatihan-sdm.net. 2022. Metode Rekrutmen dan Tahapan Seleksi Karyawan Baru. <https://www.pelatihan-sdm.net/metode-rekrutmen-dan-tahapan-seleksi-karyawan-baru/>
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKP.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Tirto.id. Upaya Pemerintah Perbaiki Masalah Rekrutmen PPPK Guru 2201 di 2022. <https://tirto.id/upaya-pemerintah-perbaiki-masalah-rekrutmen-pppk-guru-2021-di-2022-goVN>
- Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta