

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) GURU FORMASI 2024

Oleh:

Juliana Mas Kinanti Saragih¹

Putri Indah Sari²

Irsyedha Alfara Reginantis³

Universitas Negeri Surabaya

Alamat: JL. Ketintang, Kec. Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur (60231).

Korespondensi Penulis: julianamas.22014@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *The analysis of the placement of functional positions for government employees with employment agreements (PPPK) for teachers is a study that explores the importance of this system in optimizing human resource management in the education sector. This research aims to evaluate the effectiveness and efficiency of placing PPPK teachers based on qualifications, competencies, and organizational needs. The research method used is qualitative research with a library research approach, collecting data from various pieces of literature relevant to the research topic. The results showed that proper and systematic placement of PPPK teachers is very important to improve the quality of education and employee welfare. Suggestions include increased transparency and accountability in the procurement process, teacher PPPK development and training, policy adjustments, welfare improvement, and continuous evaluation of the teacher PPPK system. This research contributes to a better understanding of the role of PPPK teachers in human resource management in the education sector and provides insights for improving the quality of education in Indonesia.*

Keyword: *Government Employees With Work Agreements (PPPK), PSDM, Functional Positio.*

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) GURU FORMASI 2024

Abstrak. Analisis penempatan jabatan fungsional pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) guru merupakan studi yang mengeksplorasi pentingnya sistem ini dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi dalam penempatan PPPK guru berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan library research, mengumpulkan data dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dan sistematis PPPK guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan pegawai. Saran yang diberikan mencakup peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengadaan, pengembangan dan pelatihan PPPK guru, penyesuaian kebijakan, peningkatan kesejahteraan, dan evaluasi terus-menerus terhadap sistem PPPK guru. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang peran PPPK guru dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan dan memberikan wawasan untuk peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kata Kunci: Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK), PSDM, Jabatan Fungsional.

LATAR BELAKANG

Pada akhir tahun 2017 masih terdapat tenaga honorer yang bekerja tanpa status serta hak dan tanpa perlindungan yang jelas. Karena itu, pemerintah berharap skema PPPK juga dapat menjadi salah satu mekanisme penyelesaian tenaga honorer berbasis seleksi, berbasis sistem merit. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu jenis pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, mengisi kekosongan formasi, dan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berkarir di sektor publik. Untuk mempercepat pemenuhan kebutuhan pegawai Aparatur Sipil Negara yang dinamis khususnya pemenuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, perlu disusun pengaturan yang bersifat nasional dan berkelanjutan mengenai pelaksanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk jabatan fungsional. Dasar hukum Permen PANRB ini adalah Pasal 17 ayat

(3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; UU Nomor 39 Tahun 2008; UU Nomor 5 Tahun 2014; PP Nomor 49 Tahun 2018; Perpres Nomor 47 Tahun 2021; dan Permen PANRB Nomor 60 Tahun 2021. Peraturan kementerian PANRB ini mengatur mengenai Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional dengan menetapkan batasan istilah yang digunakan dalam pengaturannya. Pengadaan PPPK untuk mengisi jabatan fungsional dapat dilakukan secara: nasional atau tingkat instansi. Pengadaan PPPK secara nasional dilakukan oleh Panselnas, panitia seleksi instansi pengadaan PPPK, dan instansi pembina JF. Sedangkan Pengadaan PPPK tingkat instansi dilakukan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PPPK dan instansi pembina JF dengan melibatkan unsur dari kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan BKN. Pengadaan PPPK dilakukan melalui tahapan: perencanaan; pengumuman lowongan; pelamaran; seleksi; pengumuman hasil seleksi; dan pengangkatan menjadi PPPK.

PPPK dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, yang mengatur tentang pengadaan, pengembangan, dan pengelolaan ASN. Dalam UU tersebut, disebutkan bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK memiliki beberapa alasan dibentuk, seperti yang pertama untuk mengatasi kekurangan pegawai ASN. Saat ini, terdapat banyak formasi ASN yang kosong atau tidak terisi, terutama di daerah-daerah tertentu. Hal ini menyebabkan pelayanan publik menjadi tidak optimal dan tidak merata. Dengan adanya PPPK, pemerintah dapat merekrut pegawai sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan anggaran. Kedua, untuk meningkatkan kualitas pegawai ASN. PPPK diharapkan dapat menjadi stimulus bagi pegawai ASN lainnya untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka. Hal ini karena PPPK memiliki mekanisme penilaian kinerja yang lebih ketat dan transparan, serta dapat diberhentikan jika tidak memenuhi target³. Selain itu, PPPK juga dapat menjadi sarana untuk merekrut pegawai yang memiliki keahlian khusus atau spesifik yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah. Ketiga, untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat. PPPK merupakan salah satu bentuk inklusivitas dan partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan negara. Dengan adanya PPPK, masyarakat yang memiliki minat dan kemampuan untuk berkarir di sektor publik

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) GURU FORMASI 2024

dapat mendaftarkan diri dan mengikuti seleksi yang objektif dan kompetitif. PPPK juga memberikan kesempatan bagi pegawai non-PNS yang sudah lama bekerja di instansi pemerintah untuk mendapatkan status ASN. Dengan adanya PPPK ini bertujuan untuk mencapai beberapa hal seperti meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Dengan adanya PPPK, pemerintah dapat mengalokasikan sumber daya manusia secara lebih tepat dan fleksibel sesuai dengan kebutuhan dan prioritas. PPPK juga diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih cepat, mudah, murah, dan berkualitas kepada masyarakat. Kemudian meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme pegawai ASN. PPPK memiliki perjanjian kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban, target kinerja, insentif dan sanksi, serta mekanisme evaluasi dan pengawasan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme pegawai ASN dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Selanjutnya juga untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai ASN. PPPK mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, risiko, dan hasil kinerja mereka. PPPK juga mendapatkan perlindungan sosial yang sama dengan pegawai ASN lainnya, seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pensiun.

TINJAUAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

a) Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan instansi dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan menurut (Robbins, 2015) manajemen sumber daya manusia ialah memotivasi, mendisiplinkan, mengelola konflik, mengelola susunan kepegawaian dan melatih. Menurut (Mondy, 2012) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan instansi. Menurut (Sunyoto, 2013) manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi – tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatuanpaduan sumber

daya manusia secara efektif atau tujuan efisien dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses komprehensif yang mencakup berbagai aspek, dari perencanaan dan rekrutmen hingga pelatihan dan pengembangan, dengan tujuan utama untuk mencapai kesejahteraan stakeholder dan peningkatan produktivitas organisasi. HRM juga menekankan pada pengelolaan konflik, motivasi, dan kesehatan karyawan, serta memastikan hubungan kerja yang baik dan efektif antara karyawan.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Mondy, 2012), sebagai berikut :

1. Penyediaan Staf merupakan proses yang menjamin suatu instansi selalu memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian – keahlian yang memadai dalam pekerjaan – pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan instansi.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas – aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan instansi serta manajemen dan penilaian kinerja.
3. Kompensasi yang mencakup semua imbalan total yang diberikan kepada para karyawan sebagai timbal balik untuk jasa mereka.
4. Keselamatan dan Kesehatan, aspek – aspek dari pekerjaan tersebut penting karena para karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan instansi.
5. Hubungan ke karyawan dan Perburuhan, hubungan semacam ini adalah norma yang dapat diterima bagi banyak pemberi kerja, namun sebagian besar instansi dewasa ini lebih cenderung memiliki lingkungan yang bebas serikat pekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019), fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) GURU FORMASI 2024

pengembangan, kompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan, fungsi – fungsi MSDM menurut menurut para ahli diatas menunjukkan bahwa MSDM adalah proses yang komprehensif yang mencakup berbagai aspek untuk memastikan bahwa organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan kinerja yang optimal.

c) Komponen MSDM

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa komponen, yang merupakan pendukung yang melangsungkan kegiatan suatu perusahaan. Komponen ini nantinya akan bekerja sama agar mencapai hasil yang menjadi tujuan dari perusahaan. Maka dari itu tiap komponen memiliki peran penting masing – masing, sebagai berikut:

- a. Menurut Kastral (2012), komponen MSDM terdiri dari pimpinan, pengusaha, dan karyawan.
- b. Menurut Hasibuan (2019), komponen tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin, seperti (1) Pengusaha. Pengusaha. Merupakan orang yang investasi modal dengan tujuan memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tergantung laba yang dicapai perusahaan; (2) Karyawan. Merupakan penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati. Karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian; (3) Pemimpin dan manager. Pemimpin merupakan orang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sehingga dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah sistem yang melibatkan interaksi antara pimpinan, pengusaha, dan karyawan, di mana setiap komponen memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan mengarahkan dan mengkoordinasikan,

pengusaha mengelola keuangan dan strategi, sementara karyawan memberikan kontribusi langsung melalui penjualan jasa mereka.

Tinjauan Tentang Analisis Jabatan

Menurut Mifta Thoha (2010:98) dalam melakukan rightsizing langkah yang dilakukan pertama adalah menentukan kebijakan strategis, menentukan jenis dan jumlah satuan organisasinya, dan yang terakhir adalah memadukan orang – orang dalam organisasi.

Upaya yang harus dilakukan dalam perampingan pegawai adalah melakukan analisis jabatan dan beban kerja, sehingga dari analisis jabatan dapat ditemukan kesesuaian antara jabatan yang mereka duduki jabatan dapat diteukan kesesuaian antara jabatan yang mereka duduki dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan pelayanan terhadap masyarakat dapat dilakukan dengan maksimal. Seperti dikatakan oleh Harsono (2010:14) mendefinisikan analisis jabatan adalah suatu penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu penelaahan secara mendalam dan sistematis terhadap suatu pekerjaan/jabatan, untuk memperoleh manfaat dari penelaahan tersebut. Sedangkan menurut Dale Yoder, pada Answar Prabu Mangkunegara (2004:13).

“analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta – fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis, hal ini sering disebut dengan studi jabatan, yang mempengaruhi tugas – tugas, proses – proses, tanggung jawab dan kebutuhan kepegawaian yang dimiliki”. Tahapan – tahapan untuk melakukan analisis jabatan disebutkan dalam peraturan Gubernur Lampung Nomor 52 Tahun 2009 dalam analisis jabatan terdapat tiga tahapan, yaitu yang pertama mengumpulkan data jabatan, yang kedua mengelolanya menjadi informasi jabatan, dan yang terakhir menjadikan informasi jabatan bagi program – program kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan serta perencanaan kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Manajemen PPPK di dalam UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Indonesia sudah lama mengenal istilah “pegawai tidak tetap” di birokrasi, seperti pegawai *outsourcing* yang menangani masalah kebersihan dan keamanan lingkungan di perusahaan, sebelum adanya PPPK. Pegawai *outsourcing* ini membantu operasi

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) GURU FORMASI 2024

organisasi, bukan dengan pekerjaan inti organisasi. Mereka juga dikenal sebagai tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap (PTT), yang ditugaskan untuk membantu PNS melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Pegawai honorer atau PTT berbeda dengan pegawai outsourcing karena disewa oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Sebaliknya, birokrasi atau pemerintah menangani pegawai honorer atau PTT langsung dari awal penerimaan hingga pemberhentian. Berikut perubahan unsur – unsur pegawai yang terdapat pada undang – undang yang pernah berlaku di Indonesia. Perubahan tersebut dapat kita lihat di dalam tabel di bawah ini :

Tabel Perubahan Unsur – unsur Pegawai di Birokrasi

UU No.8 Tahun 1974	UU No. 43 Tahun 1999	UU No.5 Tahun 2014
Pegawai Negeri terdiri dari : 1. PNS 2. Anggota ABRI PNS terdiri dari : 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. PNS lain yang ditetapkan dengan PP	Pegawai Negeri terdiri dari : 1. PNS 2. Anggota TNI 3. Anggota Polri PNS terdiri dari : 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. Pegawai tidak tetap	Pegawai Negeri terdiri dari : 1. PNS 2. PPPK

Sumber : Hidayat (2014:35)

Tabel diatas menyimpulkan bahwa ASN adalah PNS dan PPK. Pengelolaan ASN sifatnya nasional yang berarti tidak ada lagi istilah pegawai pusat atau pegawai daerah. ASN akan dikelola secara independen oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) yang diharapkan dapat mendorong profesionalisme dan netralitas aparatur. PPPK diatur melalui manajemen PPPK yang memuat aturan tentang penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan kerja, sampai pada perlindungan yang dapat diperoleh PPPK (Pasal 93).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam artikel ilmiah ini adalah metode Penelitian Kualitatif dengan pendekatan *library research* (penelitian kepustakaan) menggunakan teknis pengumpulan data yang akan dikelola dengan mencatat data yang diperoleh dari kepustakaan, buku, dan jurnal yang diakses oleh peneliti lewat platform ternama seperti google scholar, researchgate, academia.edu dengan mengidentifikasi bukti kontekstual yang berhubungan dengan penulis dan data realistis. Menurut (Sarjono, 2008) *library research* yaitu penelitian yang mengumpulkan datanya dilakukan dengan menghimpun data dari berbagai literatur. Literatur yang diteliti tidak ada batasannya pada buku tetapi juga diperoleh dari majalah, jurnal, surat kabar, dan dokumen.

Data yang diperoleh dianalisis dengan pengelolaan konten analisis dimaksud menyamakan satu sama lain antara data - data yang didapatkan dari studi pustaka (Huda, 2023). Dalam konteks ini, hubungan yang saling terkait menunjukkan bahwa ada korelasi yang sesuai dengan judul artikel, yang membahas Analisis Penempatan Jabatan Fungsional Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru. Penyeleksian yang dilakukan dengan membandingkan antara sumber - sumber pustaka, dengan tujuan dalam mencapai kesimpulan yang berhubungan dengan Analisis Penempatan Jabatan Fungsional Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu cara pemerintah dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan adalah dengan menempatkan jabatan fungsional pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) guru. Memenuhi kebutuhan pegawai di lembaga pemerintah dapat dicapai melalui pengadaan PPPK. Setelah memenuhi syarat, setiap warga negara Indonesia memiliki peluang yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK. 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. Dalam instansi pemerintah, fungsional berfungsi sebagai pelaksana teknis fungsional dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional. Dalam situasi seperti ini, analisis penempatan jabatan fungsional sangat penting untuk memastikan bahwa

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) GURU FORMASI 2024

karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan kemampuan mereka sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan analisis penempatan jabatan fungsional pegawai pemerintah antara lain:

1. Kualifikasi dan Kompetensi yaitu penting untuk mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam memilih penempatan jabatan fungsional.
2. Pengalaman dan Keahlian yaitu guna memperhitungkan pengalaman dan keahlian pegawai juga sangat penting dalam penempatan jabatan fungsional.
3. Kebutuhan Organisasi, yang merupakan sebuah analisis penempatan jabatan fungsional juga harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi dalam hal ini adalah pemerintah.
4. Evaluasi dan Pengembangan, setelah penempatan jabatan fungsional dilakukan, penting untuk terus melakukan evaluasi terhadap kinerja dan pengembangan pegawai.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia di pemerintahan dan membantu tercapainya tujuan dan kinerja yang optimal, diharapkan untuk melakukan analisis menyeluruh dan sistematis tentang jabatan fungsional pegawai pemerintah.

Untuk melaksanakan kebijakan pengadaan PPPK, MENPAN-RB dapat membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PPPK. Instansi pembina JF (Jabatan Fungsional) dan panitia seleksi instansi pengadaan PPPK ditugaskan untuk mengatur dan mengawasi pengadaan PPPK oleh panitia seleksi nasional ini. Panitia seleksi PPPK nasional, panitia seleksi instansi PPPK, dan instansi pembina JF (Jabatan Fungsional) bertanggung jawab atas pengadaan PPPK nasional.

Dalam pengadaan PPPK dapat dilakukan melalui tahapan :

1. Perencanaan

Perencanaan pengadaan PPPK yaitu meliputi jadwal pengadaan PPPK, dan sarana prasarana pengadaan PPPK.

2. Pengumuman Lowongan

Pengumuman lowongan pekerjaan diumumkan secara publik dan berlangsung selama paling singkat 15 (lima belas) hari kalender. Dalam pengumuman tersebut terdapat informasi

1. Nama jabatan
2. Jumlah lowongan jabatan
3. Instansi atau unit kerja yang diperlukan untuk penempatan
4. Kualifikasi akademik atau professional
5. Alamat dan lokasi lamaran ditujukan
6. Jadwal tahapan seleksi
7. Syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

3. Pelamaran

Seluruh warga negara Indonesia diberikan kesempatan yang sama untuk melamar pada jabatan sebagai PPPK dengan memenuhi persyaratan yang diterima minimal 10 hari kerja sebelum proses seleksi.

4. Seleksi

Seleksi Pengadaan PPPK terdiri dari dua tahap yaitu Evaluasi Manajemen dan Evaluasi Kemampuan. Seleksi akan didasarkan pada persyaratan administrasi dan kualifikasi. Selain itu, akan dilakukan penjurangan kompetensi untuk memastikan keterampilan manajerial, teknis, dan sosial budaya pelamar memenuhi standar kompetensi profesional. Selama berkas lamaran lengkap, panitia seleksi PPPK akan melakukan seleksi administrasi. Hasil seleksi administrasi wajib diumumkan oleh Panitia Seleksi PPPK. Lamaran pelamar tidak memenuhi persyaratan resmi dan tidak akan dipertimbangkan untuk seleksi resmi. Seleksi kompetensi dilakukan oleh calon yang lolos seleksi administratif. Bagi pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi apabila memenuhi peringkat yang ditentukan sesuai kebutuhan jumlah dan jenis jabatan. Pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi pengadaan PPPK akan mengikuti wawancara untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi.

5. Pengumuman Hasil Seleksi

Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi PPPK secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil seleksi kompetensi.

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) GURU FORMASI 2024

6. Pengangkatan Calon PPP

Keputusan PPK menetapkan pengangkatan calon PPP, yang kemudian diteruskan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPP. Keputusan pengangkatan dibuat setelah calon PPP menandatangani perjanjian kerja. Perjanjian kerja PPP dengan instansi pemerintah dimulai dengan keputusan pengangkatan tersebut. BKN menerbitkan nomor induk PPP dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak Presiden menetapkannya.

Di Indonesia, sistem kontrak kerja yang disebut PPP (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) dibuat untuk mempekerjakan karyawan yang terampil di sektor pemerintah. Sistem kontrak ini berbeda dari sistem kontrak biasa karena karyawannya bukanlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tetapi pegawai kontrak dengan kontrak kerja tertentu. Namun berdasarkan artikel berita yang terbit pada Minggu, 10 Maret 2024, Nunuk Suryani yang merupakan Direktur Jenderal Guru Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Dirjen GTK Kemendikbud Ristek), memberikan pengumuman resmi yang disampaikan melalui surat kepada kepala dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/ kota, bahwa masa kontrak PPP guru tidak lagi dibatasi antara 1 sampai 5 tahun, melainkan diperpanjang hingga batas usia pensiun, yaitu 60 tahun. Perpanjangan masa kontrak PPP guru diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Manajemen ASN, yang merupakan aturan turunan dari Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN.

Dalam penempatan jabatan fungsional PPP Guru bergantung pada beberapa faktor, termasuk kualifikasi, pengalaman, dan kebutuhan institusi pendidikan. Bagi para guru honorer setelah melewati dalam seleksi PPP tahap selanjutnya ialah penempatan. Pada penempatan jabatan fungsional PPP Guru terdapat mekanisme penempatan yang memang sudah ditetapkan oleh pemerintah (pihak berwenang), dan juga skema penempatan. Berikut penjelasan tentang mekanisme penempatan dan juga skema penempatan PPP Guru.

Mekanisme dalam penempatan PPP Guru 2024 :

1. **Kebutuhan Instansi:** Pada setiap instansi penyelenggara PPPK (sekolah, dinas, atau instansi pemerintah lainnya) telah mengajukan jumlah kebutuhan pegawai yang diperlukan dan juga formasi penempatan.
2. **Urutan Kelulusan:** Bagi peserta yang telah dinyatakan lulus tahap seleksi PPPK akan diurutkan berdasarkan skor yang diraih. Dan nantinya urutan skor ini yang mempengaruhi penempatan jabatan fungsional PPPK tersebut.
3. **Pilihan Peserta:** Pada tahap setelah pengumuman kelulusan seleksi, para peserta akan diberikan kesempatan untuk memilih 3 wilayah penempatan yang diinginkan. Pada pemilihan 3 wilayah ini pilihan disesuaikan dengan formasi yang tersedia dan urutan kelulusan.
4. **Sistem Passing Grade:** Peserta yang memilih wilayah A dan memenuhi passing grade (skor minimal) untuk wilayah tersebut akan ditempatkan di wilayah A.
5. **Penempatan lanjutan:** Apabila pada wilayah A tidak mencukupi peserta yang lolos saat tahap passing grade, maka system akan “menggigit” ke peserta lain dengan urutan teratas selanjutnya dan wilayah pilihan keduanya.
6. **Penugasan khusus:** Pada saat kondisi tertentu, peserta mungkin akan ditugaskan diluar tiga wilayah pilihannya. Hal ini terjadi apabila kebutuhan mendesak dan tidak terpenuhi oleh peserta yang memilih wilayah tersebut.

Berikut beberapa skema penempatan yang perlu diketahui dan dipahami yaitu:

1. **Melamar di formasi yang umum:** Pelamar (Peserta) bebas melamar formasi apapun, terlepas dari domisili. Penempatan didasarkan pada nilai tertinggi dan ketersediaan formasi.
2. **Melamar di formasi khusus daerah tertinggal, terdepan dan terencil (3T):** Pelamar (peserta) memiliki skor minimal yang telah ditentukan dan harus bersedia ditempatkan di daerah 3T.
3. **Memprioritaskan guru honorer yang sudah mengabdikan:** Untuk mengkomodifikasi guru honorer yang telah lama mengabdikan pihak pemerintah berupaya mengkoordinasikan pada sekolah tertentu.

Mekanisme dan skema penempatan ini memang selalu tidak luput dari adanya kritikan dari banyak pelamar (peserta), karena mereka mengkhawatirkan akan ditempatkan jauh dari keluarga dan juga berpotensi memicu permasalahan ekonomi dan sosial. Peta

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) GURU FORMASI 2024

pada penempatan PPP 2024 tidak hanya ditentukan oleh mekanisme resmi, namun juga terdapat faktor lain yang juga mampu mempengaruhi :

- **Kondisi Instansi:** Dalam kondisi instansi dengan faktor ketersediaan anggaran dan juga infrastruktur instansi juga turut berperan. Apabila sebuah instansi memiliki keterbatasan, penempatan peserta mungkin dapat dipertimbangkan Kembali
- **Kebutuhan Daerah Terpencil:** Pihak pemerintah lebih pemerintah memprioritaskan penempatan PPP di daerah terpencil, tertinggal dan terdepan. Bagi pelamar (peserta) yang memilih wilayah 3T akan memiliki peluang lebih besar untuk ditempatkan di daerah tersebut.
- **Kebutuhan Khusus Formasi:** Formasi tertentu, seperti guru Pendidikan jasmani atau tenaga kebersihan, mungkin lebih tersebar karena dibutuhkan di berbagai satuan pendidikan.

Sebagai pionir (garda terdepan) dalam memberikan pendidikan kepada generasi muda, penting bagi kita untuk membuat sistem kompensasi yang adil dan pantas untuk menghargai pekerjaan mereka. Untuk kesejahteraan dan motivasi guru untuk melaksanakan tugas mengajar, gaji dan tunjangan PNS Program Kerja Guru Indonesia (PPP) sangat penting. Regulasi gaji pokok untuk PPP diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) No. 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan PPP. Besarnya dibedakan oleh golongan dan masa kerja, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

DAFTAR GAJI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA																				
M KG	GOLONGAN				M KG	GOLONGAN				M KG	GOLONGAN				M KG	GOLONGAN				
	I	II	III	IV		V	VI	VII	VIII		IX	X	XI	XII		XIII	XIV	XV	XVI	XVII
0	1.794.900																			
1	1.851.600																			
2		1.950.200	2.043.200	2.129.500																
3	1.909.900	2.021.900	2.107.600	2.196.700																
4					0	2.325.600														
5	1.970.000	2.085.700	2.173.900	2.265.900	1	2.362.200														
6					2															
7	2.032.100	2.151.400	2.242.300	2.337.200	3	2.436.600	2.539.700	2.647.200	2.759.100											
8					4															
9	2.096.100	2.219.100	2.313.000	2.410.800	5	2.513.400	2.619.700	2.730.500	2.846.100	0	2.966.500	3.091.900	3.222.700	3.359.000	0	3.501.100	3.649.200	3.803.500	3.964.500	4.132.200
10					6					1										
11	2.162.000	2.289.000	2.385.800	2.486.700	7	2.592.500	2.702.300	2.816.500	2.935.700	2	3.059.800	3.189.200	3.324.100	3.464.800	2	3.611.400	3.764.100	3.923.300	4.089.300	4.262.200
12					8					3					3	3.725.100	3.882.700	4.046.900	4.218.000	4.395.500
13	2.230.100	2.361.100	2.461.000	2.565.100	9	2.674.200	2.787.300	2.905.200	3.028.200	4	3.156.200	3.289.700	3.429.000	3.574.000	4	3.725.100	3.882.700	4.046.900	4.218.000	4.395.500
14					10					5					5					
15	2.300.400	2.435.400	2.538.500	2.645.900	11	2.758.400	2.875.200	2.996.800	3.123.400	6	3.255.700	3.393.300	3.536.900	3.686.500	6	3.842.400	4.004.900	4.174.300	4.351.000	4.535.000
16					12					7					7					
17	2.372.800	2.512.200	2.618.500	2.729.200	13	2.845.300	2.965.600	3.091.100	3.221.800	8	3.358.200	3.500.200	3.648.200	3.802.500	8	3.963.500	4.131.100	4.305.800	4.487.900	4.677.800
18					14					9					9					
19	2.447.600	2.591.300	2.700.900	2.815.200	15	2.935.000	3.059.100	3.188.500	3.323.400	10	3.464.000	3.610.400	3.763.200	3.922.300	10	4.088.200	4.261.100	4.441.400	4.629.300	4.825.200
20					16					11					11					
21	2.524.600	2.672.900	2.785.900	2.903.800	17	3.027.300	3.155.400	3.288.900	3.428.000	12	3.573.000	3.724.200	3.881.200	4.045.800	12	4.217.100	4.395.400	4.581.400	4.775.200	4.977.100
22					18					13					13					
23	2.604.200	2.757.100	2.873.700	2.995.200	19	3.122.700	3.254.800	3.392.500	3.535.900	14	3.685.500	3.841.400	4.003.900	4.173.400	14	4.349.900	4.533.800	4.725.700	4.925.500	5.133.800
24					20					15					15					
25	2.686.200	2.843.900	2.964.200	3.089.600	21	3.221.000	3.357.300	3.499.300	3.647.400	16	3.801.600	3.962.400	4.130.000	4.304.700	16	4.486.800	4.676.600	4.874.400	5.080.700	5.295.600
26					22					17					17					
27					23	3.322.500	3.463.000	3.609.600	3.762.200	18	3.921.300	4.087.300	4.260.200	4.440.300	18	4.628.100	4.824.000	5.028.000	5.240.700	5.462.400
28					24					19					19					
29					25	3.427.100	3.572.100	3.723.200	3.880.700	20	4.044.900	4.216.000	4.394.300	4.580.200	20	4.774.000	4.975.900	5.186.300	5.405.700	5.634.300
30					26					21					21					
31					27	3.535.100	3.684.600	3.840.400	4.003.000	22	4.172.300	4.348.700	4.532.700	4.724.500	22	4.924.300	5.132.600	5.349.700	5.576.000	5.811.800
32					28					23					23					
33					29	3.646.400	3.800.700	3.961.400	4.129.000	24	4.303.700	4.485.700	4.675.400	4.873.200	24	5.079.300	5.294.200	5.518.100	5.751.600	5.994.900
34					30					25					25					
35					31	3.761.200	3.920.400	4.086.200	4.259.100	26	4.439.200	4.627.000	4.822.700	5.026.700	26	5.239.300	5.460.900	5.691.900	5.932.700	6.183.700
36					32					27					27					
37					33	3.879.700	4.043.800	4.214.900	4.393.100	28	4.579.000	4.772.800	4.974.500	5.185.000	28	5.404.400	5.633.000	5.871.200	6.119.600	6.378.400
38					34					29					29					
39					35					30	4.723.300	4.923.000	5.131.300	5.348.400	30	5.574.500	5.810.400	6.056.100	6.312.300	6.579.800
40					36					31					31					
41					37					32	4.872.000	5.078.000	5.292.800	5.516.800	32	5.750.100	5.993.300	6.246.900	6.511.100	6.786.500

Sumber :klikpendidikan.id, 2023

Selain gaji pokok, PPPK juga berhak menerima tunjangan sebagaimana yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut tunjangan PPPK sesuai Pasal 4 ayat (2) Perpres No. 98 Tahun 2020.

1. Tunjangan keluarga (suami/istri dan anak)
2. Tunjangan pangan
3. Tunjangan jabatan fungsional
4. Tunjangan jabatan struktural
5. Tunjangan lainnya

Dalam hal ini gaji dan tunjangan pada guru PPPK mempengaruhi kinerja dan motivasi guru serta juga kesejahteraan keuangan para PPPK. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia secara keseluruhan, peningkatan kesejahteraan guru dan visibilitas profesi harus terus diprioritaskan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis penempatan jabatan fungsional pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) guru menunjukkan pentingnya sistem ini dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. PPPK guru memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, serta memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berkarir di sektor publik. Dalam konteks ini, penempatan yang tepat berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kebutuhan organisasi sangatlah penting untuk memastikan kontribusi maksimal dari pegawai tersebut.

Saran

1. Peningkatan Transparansi dan Akuntabilitas: Pemerintah harus meningkatkan transparansi dalam proses pengadaan PPPK guru, termasuk dalam perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, dan pengangkatan. Hal ini akan

ANALISIS MEKANISME PENEMPATAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) GURU FORMASI 2024

- meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem ini dan memperkuat posisi PPPK guru dalam sektor pendidikan.
2. Pengembangan dan Pelatihan: Pemerintah perlu menginvestasikan lebih dalam pengembangan dan pelatihan PPPK guru untuk memastikan mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif.
 3. Penyesuaian Kebijakan: Mengingat perubahan dalam masa kontrak PPPK guru, pemerintah perlu menyesuaikan kebijakan dan peraturan yang ada untuk memastikan bahwa PPPK guru mendapatkan kesempatan yang sama dan kondisi yang adil dalam menjalankan tugas mereka.
 4. Peningkatan Kesejahteraan: Pemerintah harus mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan PPPK guru, termasuk gaji dan tunjangan, untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan dengan baik.
 5. Evaluasi dan Pengembangan: Pemerintah perlu melakukan evaluasi dan pengembangan terus-menerus terhadap sistem PPPK guru untuk memastikan bahwa sistem ini efektif dalam mencapai tujuan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan

DAFTAR REFERENSI

- (BKN), B. K. (2024). *BKN (Badan Keuangan Negara)*. Diambil kembali dari [sscasn.bkn.go.id: https://sscasn.bkn.go.id/](https://sscasn.bkn.go.id/)
databaseperaturan. (t.thn.). Diambil kembali dari [peraturan.bpk.go.id: https://peraturan.bpk.go.id/Details/147306/perpres-no-98-tahun-2020](https://peraturan.bpk.go.id/Details/147306/perpres-no-98-tahun-2020)
- JPNN.com*. (2024, 1 21). Diambil kembali dari [www.jpnn.com: https://www.jpnn.com/news/masa-kontrak-pppk-maksimal-bup-diusulkan-masuk-pp-manajemen-asn-semoga-dikabulkan-menpan-rb#google_vignette](https://www.jpnn.com/news/masa-kontrak-pppk-maksimal-bup-diusulkan-masuk-pp-manajemen-asn-semoga-dikabulkan-menpan-rb#google_vignette)
- jurnalguru.id*. (2024, 3 10). Diambil kembali dari <https://jurnalguru.id/2024/03/10/kabar-menggembirakan-masa-kontrak-guru-pppk-diperpanjang-hingga-usia-pensiun/>
- KEMENDIKBUDRISTEK, P. G. (2023). *PPP GURU KEMENDIKBUDRISTEK*. Diambil kembali dari [gurupppk.kemdikbud.go.id: https://gurupppk.kemdikbud.go.id/](https://gurupppk.kemdikbud.go.id/)

Nur Rohmi Aida, I. D. (2021, 5 18). *kompas.com*²⁸. Diambil kembali dari www.kompas.com:

<https://www.kompas.com/tren/read/2021/05/18/183100165/ini-perbedaan-cpns-dan-pppk>

Oswaldo, I. G. (2021, 10 12). *detikFinance*. Diambil kembali dari finance.detik.com:
<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5763210/pppk-adalah>

Syafriani, E. (2024, 3 22). *tempo.com*. Diambil kembali dari bisnis.tempo.co:
https://bisnis.tempo.co/read/1848176/pendaftaran-cpns-2024-dibuka-bulan-depan?tracking_page_direct