



Analisis Desain Kelembagaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di Kabupaten Lumajang

Ahmad Zaki Fadlur Rohman, Ma'rifatul Khoiriyah

Universitas Brawijaya, Malang, 65145, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: February 08, 2022
Revised: Mei 20, 2022
Available online: June 30, 2023

KEYWORDS

Recruitment, PPPK Teachers, Institutional Analysis and Development

CORRESPONDENCE

Name: Ahmad Zaki Fadlur Rohman
E-mail: ahmadzakifr@ub.ac.id

A B S T R A C T

The momentum formation of a new status in the staffing structure in Indonesia raises pro and contra, especially for the teaching profession. This is not surprising because it is accompanied by the discourse of eliminating the existence of honorary workers in November 2023. Even though until now the number of honorary workers has dominated compared to the ASN. This study aims to analyze the procurement of PPPK teachers carried out in Lumajang regency using the Institutional Analysis and Development (IAD) point of view. In this case it will be seen how the agenda is designed to attract as many teachers as possible. Methode Using a case study qualitative research method with data collection techniques through interviews and documentation. The results of the study show that PPPK procurement in Lumajang is running quite well. Succesfully implementing a Merit System so that the selected teachers are truly highly qualified and competent in their fields. It can be concluded the procurement of PPPK teachers has a structured and more objective implementation plan. However, there are still some things that needed improvement such as available formations and affirmation policies.

PENDAHULUAN

Pada konteks kepegawaian, profesi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) hingga saat ini masih mendapatkan banyak sorotan ditengah masyarakat. Profesi tersebut meninggalkan kesan kurang baik karena identik dengan pelayanan yang berbelit, kinerja kurang profesional, kepemilikan kompetensi yang tidak sesuai dengan bidangnya, dll. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) menyatakan secara gamblang bahwa dari total 4,475 juta ASN yang ada, hanya kisaran 36% diantaranya yang memiliki kompetensi dibidangnya sedangkan sisanya 64% tidak memiliki kompetensi khusus dan hanya kemampuan administratif saja (Anggoro, 2017). Secara umum, persoalan tersebut timbul akibat pengelolaan manajemen kepegawaian yang belum dijalankan secara maksimal salah satunya menyangkut pelaksanaan agenda pengadaan atau rekrutmen (Prasojo, 2016). Seperti yang diketahui bahwa ASN selama ini masih menjadi profesi yang cukup diidam-idamkan oleh banyak kalangan. Hal tersebut tidak mengherankan karena masyarakat menganggap bahwa profesi tersebut akan memberikan jaminan kesejahteraan ekonomi dan *return value* yang menjanjikan di masa depan. Ini menjadikan banyaknya pihak melakukan beragam cara untuk berada di posisi tersebut salah satunya dengan praktek kecurangan.

Disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Peraturan tersebut merubah struktur sebelumnya dan memasukkan PPPK yang merupakan tenaga kontrak sebagai bagian dari ASN. Ini merupakan langkah strategis yang dilakukan sebagai upaya mengatasi berbagai permasalahan khususnya menyangkut tenaga honorer (Pujirahardjo, 2015). Saat ini intensitas tenaga honorer sangatlah tinggi khususnya

pada profesi Guru. Yang menjadi permasalahan ialah sebagian besar dari mereka direkrut tanpa mempertimbangkan standart kompetensi dan bahkan banyak didominasi permainan internal seperti praktek nepotisme dan kepentingan politik (Gagola, 2019). Oleh karena itu PPPK hadir dengan menerapkan pengadaan berbasis merit *system* yang mana aspek kompetensi dan kualitas dari masing-masing pelamar sangat diperhatikan. Dikatakan bahwa lahirnya PPPK merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki permasalahan manajemen ASN khususnya para tenaga honorer. Selain itu juga termasuk upaya menghasilkan sumber daya aparatur yang kompeten pada masing-masing bidang (Hanamunika, 2020).

Pengadaan PPPK saat ini tengah gencar-gencarnya dilakukan. Di Kabupaten Lumajang, pengadaan tersebut difokuskan pada profesi Guru karena jumlah honorernya yang masih cukup banyak yakni kisaran 4.856 guru. Ini menjadi hal yang menarik mengingat bahwa PPPK merupakan status yang baru disahkan pada 2018 dan proses pengadaanya masih dilingkupi pro dan kontra.

Kajian mengenai kepegawaian khususnya menyangkut pengadaan PPPK dapat ditelusuri melalui beberapa penelitian terdahulu yakni Pertama, dari Faedlulloh (2015) dengan temuan gagasan equality dimana PPPK bukanlah sebutan baru bagi pegawai honorer, melainkan wadah bagi para calon-calon terpilih yang memiliki kompetensi khusus dan profesionalitas dalam menjalankan tugas pemerintahan. Selanjutnya Kedua, penelitian dari Putri Pratama, D, dkk. (2022) yang menjelaskan terkait pentingnya pelaksanaan rekrutmen untuk meregenerasi SDM pada suatu organisasi agar lebih kapabel dibandingkan dengan SDM yang telah ada. PPPK dinilai sebagai salah satu solusi dari kompleksitas masalah kepegawaian seperti perencanaan yang belum berlandaskan data, kooptasi hingga adanya intervensi politik.

Ketiga, jurnal dari Qomarani (2020). Pada hal ini penulis berupaya mendiskusikan kehadiran PPPK dalam ranah kepegawaian dengan berlandaskan pada pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dijelaskan secara mendalam mengenai anomali di setiap manajemennya seperti pada penetapan kebutuhan dan pengadaan, pengisian jabatan, dll. Keempat, penelitian oleh Dicky Maryono (2022) yang difokuskan untuk menjelaskan secara rinci mengenai transformasi dari PNS menuju PPPK setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.

Keempat penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam melihat eksistensi PPPK dalam ranah kepegawaian. Keempatnya menitik beratkan kajian pada sudut pandang setelah PPPK diimplementasikan seperti dianggap sebagai solusi dari permasalahan pegawai, menciptakan kesetaraan status, mendorong terwujudnya *good governance*, dll. Namun penelitian yang ada sama sekali tidak menyinggung persoalan manajemen PPPK khususnya dalam proses pengadaannya. Padahal topik tersebut sangat menarik untuk dianalisis karena merupakan titik awal pembentukan yang biasanya rawan adanya anomali atau kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dianalisis secara rigat terkait Pengadaan PPPK Guru menggunakan perspektif yang lebih kompleks yakni dengan *Institutional Analysis and Development* (IAD) yang melihat dari sudut Situasi aksi (sistematika), Variabel eksternal (lingkungan biofisik, aturan dan karakteristik komunitas) serta *Outcome* (hasil atau target) pelaksanaannya di Lumajang (Meiwita, 2017).

METODE

Menggunakan metode kualitatif dengan jenis pendekatan studi kasus. Pendekatan tersebut biasanya digunakan untuk memahami topik penelitian yang lebih spesifik dan berkaitan dengan suatu kejadian pada lokus tertentu. Disebutkan bahwa studi kasus ialah rangkaian kegiatan ilmiah yang dijalankan dengan mendalam dan terperinci mengenai suatu program, fenomena ataupun aktivitas yang dilakukan oleh perorangan, lembaga atau organisasi (Rahardjo, 2017). Pemilihan pendekatan studi kasus berkaitan dengan topik penelitian yang secara khusus akan menganalisis desain kelembagaan pada pengadaan PPPK Guru di Kabupaten Lumajang yang dijalankan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

Metode pengambilan data yang digunakan ialah melalui wawancara dan dokumentasi. Data dan informasi yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan metode analisis data Miles dan Huberman yang dilakukan dalam tiga tahapan. Pertama, tahap reduksi data yang merupakan tahapan untuk merangkum dan memfokuskan hal-hal pokok dari informasi yang diperoleh saat turun lapangan. Kedua, tahap penyajian data yang dimaknai sebagai bentuk pengelompokan data menjadi beberapa kategori, biasanya disajikan dalam bentuk kalimat naratif, diagram, grafik atau tabel. Ketiga, tahap penarikan kesimpulan merupakan tahapan terakhir dimana data yang telah dikumpulkan, direduksi dan disajikan kemudian akan ditarik suatu kesimpulan sehingga diketahui hasil akhir dari penelitian yang dilakukan (Raco, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Dengan menggunakan sudut pandang *Institutional Analysis and Development* (IAD) dari Ostrom E (2010) yang memuat tiga kelompok variabel yakni Situasi aksi, variabel

eksternal (*Biophysical Condition, Rules in Use dan Attribute Community*) serta *Outcome* (hasil) menunjukkan bahwa agenda pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di Kabupaten Lumajang telah dijalankan dengan cukup baik. Diimplementasikan menggunakan prinsip *merit system* yang menekankan pada pertimbangan dasar kompetensi tanpa membedakan latar belakang seperti ras, warna kulit, agama, dll. Terdapat beberapa ketentuan yang didesain untuk mewujudkan target pengadaan PPPK Guru seperti nilai ambang batas, kualifikasi pendidikan yang linear, pengalaman, dll (Zulhijjayati, 2022). Hal ini bertujuan agar dapat memperoleh tenaga guru yang memiliki spesifikasi tinggi serta sikap profesionalitas terhadap tugas yang nantinya akan diemban. Dapat dijabarkan secara lebih rinci yakni:

Situasi Aksi (Sistematika Pengadaan PPPK Guru)

Terdapat beberapa tahapan pokok yang dijalankan dalam pengadaan PPPK Guru yakni:



Gambar 1. Tahapan dalam Pengadaan PPPK Guru

Pertama, diawali dengan tahap perencanaan dimana berbagai persiapan mulai dilakukan, seperti pembentukan tim pelaksana, persiapan sarana prasarana dan yang utama ialah penyusunan formasi sekaligus pengusulannya. Penyusunan formasi dimulai dengan pengumpulan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dari masing-masing satuan pendidikan terkait posisi yang lowong. Disamping itu juga disinkronkan dengan data kekurangan guru yang termuat dalam data pokok pendidikan (Dapodik). Dalam tahapan ini formasi yang sebelumnya telah disusun akan diusulkan pada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KeMenPAN RB) melalui aplikasi E-Formasi yang dipegang oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Namun, rancangan formasi sebelumnya juga harus dikordinasikan dengan Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) untuk menyesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah. Hal ini karena nantinya gaji dan tunjangan PPPK akan ditanggung oleh APBD.

Kedua, pengumuman lowongan merupakan tahap lanjutan setelah formasi benar-benar disetujui dan ditetapkan oleh KeMenPAN RB. Pengumuman dilakukan secara terbuka dengan

memuat informasi mengenai jenis jabatan yang lowong, unit kerja penempatan, jumlah PPPK yang dibutuhkan serta berbagai persyaratan yang diperlukan saat pelamaran. Ketiga, Pelamaran dimana para pelamar akan mengisi formulir data diri dan melengkapi dokumen persyaratan yang dilakukan secara daring melalui Sistem Seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (SSCASN). Dokumen tersebut akan diterima langsung oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk diseleksi.

Keempat, Tahap Seleksi yang terdiri dari 2 (dua) jenis yakni administrasi dan kompetensi. Seleksi administrasi merupakan tindak lanjut dari dokumen persyaratan yang telah dikirimkan oleh para pelamar. Lulus tidaknya pada seleksi ini ditentukan pada kesesuaian dan kelengkapan dokumen yang diajukan. Dilanjutkan dengan seleksi kompetensi bagi mereka yang dinyatakan lulus administrasi. Seleksi tersebut berbentuk ujian dengan menggunakan metode *Computer Assisted Test* (CAT) yang memuat empat materi didalamnya yakni kompetensi manajerial, teknis, sosial kultural dan wawancara (Iswandari, 2021). Disetiap jenisnya terdapat ketentuan nilai ambang batas yang digunakan sebagai pengukur seberapa besar kompetensi yang dimiliki dan layak tidaknya mereka untuk jadi PPPK.

Kelima, Pengumuman hasil dilakukan secara transparan dimana masing-masing nilai dari 4 (empat) kategori seleksi kompetensi akan dijabarkan. Mereka yang memenuhi nilai ambang batas (*passing grade*) akan dinyatakan lulus dan dialokasikan untuk mengisi formasi yang ada. Namun, bagi mereka yang sebenarnya telah memenuhi *passing grade* tetapi belum mendapatkan formasi maka akan diangkat pada pengadaan di tahun selanjutnya. Keenam, Pengangkatan merupakan tahapan terakhir dimana pelamar yang dinyatakan lolos dan berhasil menempati formasi akan mendapatkan Surat Keputusan (SK) Bupati Lumajang. Di dalamnya selain terdapat keputusan resmi pengangkatan menjadi PPPK Guru juga tercantum lama masa kerja yakni 5 tahun, besaran gaji, Nomor Induk PPPK (NIPPPK), dll. Berbeda dengan PNS yang harus melewati 1 tahun masa percobaan atau CPNS, PPPK ini dapat langsung bekerja sesuai dengan jabatan yang diperolehnya serta mendapatkan gaji 100% sesuai dengan ketetapan (Ayusari, 2020).

Instrumen Variabel Eksternal Pengadaan PPPK Guru

1. *Biophysical Condition*

Di Kabupaten Lumajang pelaksanaan pengadaan PPPK menjadi salah satu tupoksi utama bagi Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Melalui 2 (dua) kali pelaksanaan pengadaan yakni pada tahun 2019 dan 2 periode pada 2021, lowongan terbesar selalu diberikan bagi PPPK profesi Guru. Hal tersebut dikarenakan intensitas guru honorer yang ada masih cukup tinggi yakni kisaran 4.856 orang. Status PPPK memberikan angin segar bagi para honorer guru dengan menjanjikan kesejahteraan yang lebih baik, posisi yang dilindungi hukum serta hak-hak proporsional yang tidak jauh berbeda dengan PNS (Tri Putranto, 2015). Dapat dikatakan bahwa beberapa hal tersebut menjadi strategi jitu yang mempengaruhi keputusan para guru untuk mengikuti pengadaan PPPK.

Faktor kesejahteraan ekonomi menjadi alasan terbesar yang disampaikan oleh para guru pelamar. Disebutkan bahwa status PPPK dianggap dapat memberikan kehidupan yang jauh lebih layak karena mendapatkan gaji pokok dan tunjangan yang cukup. Ini sejalan dengan pandangan dalam pendekatan rasional institusionalism yang menyebutkan bahwa perilaku atau pilihan

kelembagaan dipengaruhi oleh faktor maksimalisasi utilitas atau maksimalisasi keuntungan pribadi yang akan didapat (Maksum, 2019). Terkait hal tersebut melalui Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD), Pemerintah Kabupaten Lumajang menetapkan anggaran pokok untuk PPPK Guru yang bersumber dari APBD dengan rincian:

Tabel 1. Rincian Anggaran Perbulan

No.	Jumlah Anggaran	Besaran (Rp)
1.	Gaji Pokok	2.966.500
2.	Tunjangan Istri	296.500
3.	Tunjangan Anak	118.660
4.	TPP	185.000
5.	Tunjangan Beras	289.680
6.	Jaminan Kecelakaan Kerja	7.120
7.	Jaminan Kematian	21.359
Jumlah		3.884.81

Sumber: BPKD Kabupaten Lumajang

Pada tabel 1 ditetapkan secara rinci besaran gaji dan tunjangan yang akan diterima ditiap bulannya. Secara resmi anggaran ini diperuntukkan bagi PPPK Guru yang menduduki jabatan ahli pertama pada golongan IX (sembilan), dan akan mengalami kenaikan bagi yang berada di golongan X (sepuluh) dan ahli muda. Jabatan dan golongan tersebut ditentukan oleh jenjang pendidikan yang dimiliki. Jadi semakin tinggi riwayat pendidikan yang dimiliki maka semakin besar pula gaji yang akan didapat. Namun, adanya ketetapan bahwa penggajian PPPK akan ditanggung oleh Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) ternyata menimbulkan permasalahan baru yang cukup pelik. Keterbatasan APBD yang ada menjadikan pemerintah Kabupaten Lumajang belum berani untuk membuka formasi yang besar. Pada akhirnya hanya sedikit dari guru pelamar yang berhasil diakomodir ditiap tahunnya.

Jika diamati, formasi yang dibuka berada pada kisaran 200-300 saja, padahal antusiasme pelamar di Kabupaten Lumajang cukup tinggi. Misalnya pada pengadaan di tahun 2021 lalu, terhitung sekitar 1.615 pelamar dan 1.244 diantaranya telah memenuhi *passing grade* serta kualifikasi yang ditetapkan. Namun hingga saat ini masih tersisa 1.033 dari mereka yang belum mendapatkan formasi atau unit penempatan. Hal tersebut menjadikan adanya keterhambatan sekaligus kekecewaan dari para guru karena selama mereka belum berhasil mendapatkan formasi maka status dan gaji yang diterima masih sebagai tenaga honorer. Kondisi ini juga menjadikan minimnya keterserapan guru honorer yang ada, padahal diakhir 2023 ini MenPAN RB secara resmi menyatakan akan menghapus eksistensi tenaga honorer dilingkungan kepegawaian. Tertuang dalam [Surat Edaran MenPAN RB nomor B/185/M.SM.02.03/2022](#) bahwa terdapat himbauan untuk menghapus jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN. Hal tersebut menimbulkan kekhawatiran bagi para honorer karena karir mereka terancam.

2. *Rules in Use*

Agenda pengadaan ini diawali dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN yang di dalamnya disebutkan bahwa ASN ialah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Peraturan tersebut menghapus struktur sebelumnya dan

memasukkan status PPPK yang merupakan pegawai kontrak pada kategori baru ASN. Agenda pengadaan PPPK secara rinci diatur dalam [Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018](#) tentang manajemen PPPK. Disebutkan bahwa pengadaan dijalankan oleh Instansi Pemerintah dengan memberikan penilaian yang objektif dilihat dari kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi, dan persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan jabatan terkait. Lebih spesifiknya untuk profesi Guru, diatur dalam [PerMenpan RB Nomor 28 Tahun 2021](#) tentang pengadaan PPPK untuk jabatan fungsional Guru. Didalamnya tertuang beragam pedoman pelaksanaan pengadaan mulai dari persyaratan khusus yang telah ditetapkan, panitia pelaksana pengadaan yang terdiri dari dua bentuk yakni panitia seleksi nasional (panselnas) dan panitia seleksi daerah (panselda), penjelasan tahapan pengadaan, dll.

Disamping itu, Kabupaten Lumajang secara resmi juga mengeluarkan Peraturan Bupati Nomor 43 Tahun 2021 tentang petunjuk teknis pengadaan ASN yang didalamnya mengandung penekanan terhadap penerapan prinsip pengadaan pegawai yakni kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) serta tidak memungut biaya. Dalam konteks PPPK Guru, penyelenggaraan pengadaan tidak hanya menjadi tanggung jawab dari lembaga kepegawaian atau BKD saja, melainkan juga melibatkan lembaga pendidikan di dalamnya. Hal tersebut karena PPPK Guru sendiri merupakan bentuk kolaborasi antara Kemendikbudristek dengan MenPAN RB serta BKN untuk menyelesaikan beragam permasalahan guru salah satunya menyangkut kesejahteraan dan profesionalitasnya.

Pada implementasinya, pengadaan PPPK Guru juga menetapkan aturan afirmasi yang diperuntukkan bagi mereka dengan kriteria tertentu. Ini merupakan upaya pemberian kemudahan dengan menambahkan poin nilai pada seleksi teknisnya.

Tabel 2. Rincian Afirmasi bagi PPPK Guru

No.	Kriteria	Persentase Nilai Tambahan
1.	THK-II dan masih berstatus aktif sebagai guru selama 3 tahun berturut-turut	10% Dari nilai maksimal kompetensi teknis
2.	Berusia diatas 35 tahun dan berstatus aktif sebagai guru selama 3 tahun berurut	15% Dari nilai maksimal kompetensi teknis
3.	Memiliki Sertifikasi Pendidik yang linear dengan formasi yang dilamar	100% Dari nilai maksimal kompetensi teknis
4.	Penyandang disabilitas	10% Dari nilai maksimal kompetensi teknis

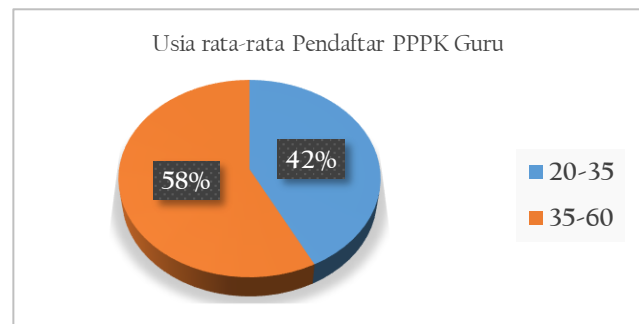
Sumber: BKD Kabupaten Lumajang

Adanya aturan afirmasi sedikit banyak akan membantu para guru untuk memenuhi nilai ambang batas sebagai target kelulusan (Karim, 2022). Namun, dari hasil analisis ditemukan bahwa afirmasi yang ditetapkan ternyata belum bisa menjangkau golongan yang dirasa paling membutuhkan yakni guru yang telah berumur. Keberadaan guru honorer yang sudah sepuh dimana mereka bahkan telah mengabdikan berpuluh-puluh

tahun hingga saat ini belum mendapatkan perhatian lebih dari pemerintah. Jika saat seleksi mereka disandingkan dengan yang masih bugar dan *fresh* maka sangat kecil kesempatan untuk lolos. Oleh karena itu dibutuhkan celah aturan atau afirmasi yang secara tersendiri dapat mengakomodir permasalahan tersebut sehingga pengabdian dan kerja keras mereka dapat dihargai dengan baik.

3. Attribute of Community

Ini berkaitan dengan *attribute* personal yang dimiliki para pelamar PPPK Guru yang juga telah ditetapkan persyaratannya. Dalam hal ini mulai dari usia, kualifikasi akademik, pengalaman, kompetensi pengetahuan seperti kompetensi bidang, manajerial dan sosio kultural memiliki ketentuan tersendiri yang dijadikan acuan. Pada aspek usia, dalam persyaratan disebutkan bahwa usia minimal bagi pelamar PPPK Guru ialah 20 tahun dan maksimal 59 tahun yakni 1 tahun sebelum masa pensiun guru. Ketentuan tersebut memberikan kelonggaran karena mereka yang telah berumur atau bahkan mendekati masa pensiun masih berkesempatan untuk melamar. Berbeda dengan ketentuan pada PNS yang menetapkan maksimal usia 35 tahun bagi pendaftar. Kelonggaran batas usia ini mempengaruhi corak pelamar dimana rata-rata akan didominasi oleh mereka yang berusia diatas 35 tahun. Dibuktikan pada pelaksanaan pengadaan di 2021 lalu dari BKD Kabupaten Lumajang mencatat:



Gambar 2. Persentase usia pelamar PPPK Guru

Sumber: Olahan Penulis

Terhitung dari 1.615 guru yang melamar, 929 guru telah berusia 35 tahun keatas dan 686 guru berusia 23 hingga 34 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa PPPK dapat memberikan kesempatan yang besar bagi para guru untuk terus berusaha memperjuangkan kesejahteraannya.

Pada aspek kualifikasi akademik, terdapat ketentuan bagi para guru yang ingin melamar pada posisi tertentu. Disebutkan bahwa kualifikasi akademik yang dimiliki oleh masing-masing pelamar harus linear dengan bidang yang dituju. Ini merupakan salah satu ketentuan yang sejalan dengan penggunaan *Merit System* dalam agenda pengadaan PPPK. Para guru pelamar harus memiliki riwayat pendidikan minimal Sarjana (S1) atau Diploma Empat (D-IV) atau juga sertifikasi pendidikan. Diatur dalam [Surat Edaran Direktur Jenderal GTK Kemendikbud Nomor 1460/B.BI/GT.02.01/2021](#) tentang Kualifikasi Akademik dan Sertifikasi Pendidik dalam Pendaftaran Pengadaan Guru PPPK bahwa terdapat ketentuan akademik untuk mengisi bidang tugas atau mata pelajaran yang akan diampu diantaranya:

Tabel 3. Contoh Kualifikasi akademik linear

No	Mapel	Unit	Ijazah	Sertifikasi
1.	Bahasa Inggris	SMP SMA SMK	Pendidikan Guru Bahasa Inggris, Sastra Inggris, Tadris Inggris, dll	Bahasa Inggris
2.	PAI	SD SMP SMA SMK	Aqidah dan Filsafat Islam, Hukum Tata Negara Islam, Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, Pemikiran Politik Islam, Ilmu Falak, dll	PAI
3.	Guru Kelas	SD	Pendidikan Guru, PG MI, PG SD, Tadris Bahasa Indonesia, IPA, Matematika, dll	Guru Kelas SD

Sumber: Dinas Pendidikan Lumajang

Tabel 3 menunjukkan gambaran dari ketentuan kualifikasi akademik yang ditentukan untuk menempati posisi guru PPPK pada mata pelajaran tertentu. Untuk aspek kompetensi juga telah terdapat ketentuan nilai minimal yang ditetapkan bagi para guru pelamar. Terdiri dari empat seleksi yang digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi yang dimiliki yakni seleksi kompetensi teknis, sosio kultural, manajerial dan wawancara. Keempat seleksi tersebut diujikan melalui metode *Computer Assisted Test (CAT)* yang berisi soal-soal yang disusun langsung oleh pusat.

Kompetensi Teknis: merupakan jenis soal yang digunakan untuk mengukur kompetensi para guru dalam penguasaan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan pada kompetensi pedagogik dan profesional. Kompetensi pedagogik merupakan bagaimana memahami peserta didik, merencanakan materi pembelajaran, mengevaluasi serta mendorong perkembangan siswa untuk lebih mengekspresikan kompetensi dan potensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi profesional ialah penguasaan terhadap bidang keilmuan yang diemban, baik terkait mata pelajaran, metode mengajar hingga kemampuan menjalankan profesinya dengan baik.

Kompetensi Manajerial: tes yang digunakan untuk melihat bagaimana pengetahuan dan sikap seorang guru dalam lingkup organisasi. Soal-soal kompetensi manajerial berkaitan dengan integritas, kerjasama, komunikasi, pengambilan keputusan, dll.

Kompetensi Sosio-Kultural: tes yang digunakan untuk menilai pengetahuan dan keterampilan guru yang berhubungan dengan kebiasaan interaksi di lingkungan yang majemuk. Soal-soalnya berkaitan dengan rasa peka terhadap keberagaman budaya, hubungan sosial masyarakat serta tanggapan terhadap konflik.

Wawancara: Tes ini bertujuan untuk menilai integritas dan moralitas yang dimiliki seorang guru.

Dalam implementasinya, masing-masing kategori seleksi kompetensi tersebut menetapkan nilai ambang batas yang harus dipenuhi. Kabupaten Lumajang memasang ketetapan nilai ambang batas atau passing grade bagi PPPK Guru yakni:

Tabel 4. Rincian Nilai PG perkategori

Jenis Seleksi	Jumlah Soal	Nilai Ambang Batas	Nilai Kumulatif (maks)
Kompetensi Teknis	100	Sesuai Jabatan	500
Kompetensi Manajerial	25	130	200
Kompetensi Sosio Kultural	20		
Wawancara	10	24	40

Sumber: BKD Kabupaten Lumajang

Nilai ambang batas tersebut digunakan untuk mengukur seberapa kompeten para pelamar sekaligus sebagai penentu lulus tidaknya mereka dalam seleksi PPPK. Pelaksanaan seleksi didesain untuk menemukan sasaran guru yang memiliki kualitas, kompetensi dan profesionalitas tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa guru yang terpilih menjadi PPPK setidaknya harus memiliki pemahaman yang mendalam terkait bidang yang diampu, peserta didik, lingkungan kerja serta moral yang baik sebagai seorang teladan. Ini merupakan persyaratan pokok karena merekalah yang berperan penting dalam proses transfer pengetahuan dan membentuk generasi bangsa yang berkualitas.

Outcome (Hasil)

Pada implementasinya, pengadaan PPPK yang dijalankan berhasil menciptakan kesesuaian karakteristik atau spesifikasi guru yang selaras dengan tujuan pembentukannya yakni menemukan Guru yang memiliki kualifikasi akademik tinggi, kompetensi yang mumpuni, usia yang masih produktif namun juga dengan kepemilikan pengalaman kerja yang cukup (Arifa, 2020). Meskipun pengadaan bersifat mandatori dimana peraturan dan keputusan ditetapkan langsung oleh pemerintah pusat, namun Kabupaten Lumajang berhasil menjalankan agenda tersebut dengan baik yang disesuaikan dengan kondisi kepegawaian yang ada. Terhitung hingga saat ini telah menghasilkan 449 guru PPPK kompeten yang ditugaskan untuk memenuhi kekurangan pada sekolah-sekolah serta masih tersedia 1.033 guru yang juga telah siap untuk ditempatkan. Kedepannya, Kabupaten Lumajang memasang target untuk menurunkan intensitas jumlah guru honorer melalui pengadaan PPPK ini. Disamping itu, direncanakan bahwa struktur kepegawaian pendidikan di Lumajang kemungkinan besar akan didominasi oleh PPPK khususnya yang profesi guru. Selain sebagai bentuk pemberian penghargaan, ini juga berdampak baik karena kebutuhan sekolah akan terpenuhi dengan tenaga-tenaga yang sudah dijamin kualitasnya (Mahmudah, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan di lapangan dapat disimpulkan bahwa pengadaan PPPK Guru di Kabupaten Lumajang didesain dengan sasaran mewujudkan peningkatan kapasitas sekaligus perbaikan kesejahteraan pendidik. Implementasinya dijalankan melalui beberapa rentetan tahapan yang terstruktur yakni perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi administrasi & kompetensi, pengumuman hasil dan pengangkatan menjadi PPPK. Instansi daerah yang terlibat dalam penyelenggaraan seperti Badan Kepegawaian Daerah (BKD), Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) telah menjalankan peranan masing-masing sehingga

pada akhirnya struktur kelembagaan yang terbentuk dapat berjalan sebagaimana mestinya. Meskipun masih terdapat beberapa persoalan yang melingkupi seperti ketersediaan anggaran yang terbatas sehingga berpengaruh pada jumlah formasi yang sedikit, dan aturan afirmasi yang belum bisa mengakomodir golongan guru yang sudah sepuh, namun sejauh ini Kabupaten Lumajang berhasil menjalankan agenda pengadaan dan telah memilih guru-guru kompeten di bidangnya.

Terlepas dari hal tersebut, terdapat saran atau rekomendasi untuk pengadaan PPPK Guru di Kabupaten Lumajang, yakni Pertama, penetapan nilai afirmasi yang berjenjang sesuai dengan lama mengabdikan. Jadi besarnya berbanding lurus dengan lama pengabdian sekaligus usia guru. Misalnya afirmasi 15% diberikan pada guru yang memiliki lama pengabdian 3-5 tahun, 20% untuk 6-8 tahun, 25% untuk 10-13 tahun dan 30-40% untuk yang telah mengabdikan di atas 15 tahun. Dengan hal tersebut para guru yang sudah berumur atau sepuh akan mendapatkan bantuan yang cukup setimpal dengan rentang waktu mereka mengabdikan. Kedua, Peningkatan koordinasi antara pemerintah daerah dengan pusat terkait ketetapan anggaran untuk PPPK. Hal ini perlu dilakukan karena saat ini terjadi ketidakselarasan informasi dimana pemerintah pusat menegaskan bahwa terdapat anggaran yang ditransfer pada Dana Alokasi Umum (DAU) untuk PPPK, namun nyatanya DAU yang masuk pada APBD tersebut tidak bertambah. Kondisi ini menimbulkan keraguan pemda sehingga akhirnya berdampak pada pengusulan formasi yang terbatas.

REFERENSI

- Arifa F N. (2020). PPPK Guru Sebagai Pemenuhan Kekurangan Tenaga Pendidik. *Info Singkat*. 12(23). 13-18.
- Ayusari T W, dkk. (2020). The Appointment of Government Employees with the Work Agreement (PPPK) And It's Implications for Employment Rights and Obligations (Study in Banyumas Regency). *S.L.R.* 2(1). 58-71.
- Anggoro, B. (2022). Kualitas ASN Masih Rendah. diakses melalui <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/96192/kualitas-asn-masih-rendah> pada 9 November 2022.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang. (2021). Buku Saku Statistik Sektoral Tahun 2021. Diakses melalui https://data.lumajangkab.go.id/main/baca_majalah/2021#page/1 pada 20 Januari 2023.
- Faedlulloh, D. (2015). Kerja Dalam Kesetaraan: Studi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Indonesia. *Civil Service*. 9(2). 11-19.
- Gagola, J M, dkk. (2019). The Recruitment of The Civil State Civil Apparatus on The Body of The Kepegawaian Area, City Of Manado. *Jurnal Administrasi Publik*. 5 (77), 1-8.
- Hanamunika, G, dkk. (2020). Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora & Kebijakan publik*. 3(3).
- Iswandari, R & Nur Faidati. (2021). PPPK Sebagai Solusi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. *Civil Service*. 9(2). 1-12.
- Karim Damanik, N, dkk. (2022). Kebijakan Penerimaan PPPK Guru dan Dampak Terhadap Pendidikan Swasta. *Jurnal Pendidikan dan Sains*. 2(3). 354-360.
- Keputusan MenPAN RB Nomor 1127 Tahun 2021 tentang nilai ambang batas seleksi kompetensi pengadaan PPPK untuk jabatan fungsional guru pada instansi daerah
- Mahmudah, dkk. (2015). Persepsi Guru Honorer Terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Sistem PPPK. 3(5). 1-14.
- Maksum, A. dkk. (2019). The Pattern of Village Democratic Institutionalization in Managing Village Funds. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. Vol.367. 221-226
- Maryono, D. (2022). Good Governance: From State Civil Servants into Government Employment Agreement (PPPK). *Journal of governance*.7(2). 547-555.
- Meiwita P & Peter F Heywood. (2017). Analisis dan Pengembangan Kelembagaan. Depok. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI
- Moleong, L, J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya
- Ostrom, E (2010). Institutional Analysis and Development: Elements of the Framework in Historical Perspective. *EOLSS*. 2(1), 13-41.
- Pratama, P, dkk. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*. 5(2). 62-72.
- Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK
- Peraturan Bupati Lumajang Nomor 43 Tahun 2021 tentang petunjuk teknis pengadaan ASN
- PerMenpan RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengadaan PPPK untuk jabatan fungsional Guru
- Pujirahardjo, H S. (2015). Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK): Solusi Dalam Rekrutmen Pegawai Dari Pegawai Non ASN. *Civil Service*. 9(2). 1-12.
- Qomarani, L N. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Cakrawala Kepegawaian Indonesia. *Cepalo*. 4(2). 95-109
- Raco, J R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya*. 327-333.
- Surat Edaran Direktur Jenderal GTK Kemendikbud Nomor 1460/B.BI/GT.02.01/2021 tentang Kualifikasi Akademik dan Sertifikasi Pendidik dalam Pendaftaran Pengadaan Guru PPPK
- Tri Putranto, A S. (2015). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya. *Civil Service*. 9(2). 1-9.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Zulhijjayati, J. (2022). Diskursus Profesi Guru Berstatus PPPK Pasca Perubahan UU No.5 Tahun 2014. *Al-Qisith Law Review*. 6(1). 84-128.