

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam mengambil studi terdahulu, penulis mengambil beberapa studi terdahulu yang sesuai dengan gambaran mengenai praktik politik uang. Berikut adalah studi terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis :

1. Ida AyuPutri Wulandari (2018), yang melakukan penelitian mengenai “Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, memahami dan memberikan kontribusi keilmuan terkait perkembangan hukum administrasi negara yang berkaitan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami kedudukan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dalam sistem kepegawaian di Indonesia serta mengetahui perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedudukan hukum PPPK yaitu sebagai unsur aparatur sipil negara yang bebas dari intervensi semua golongan. PPPK memiliki kewajiban yang sama dengan PNS sebagai Pegawai ASN, namun PPPK memperoleh hak yang berbeda dengan PNS. Perbedaan hak tersebut

terletak pada hak memperoleh fasilitas, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua yang tidak diperoleh oleh PPPK.

2. Henny Juliani(2019), yang melakukan penelitian mengenai “Diskresi Dalam Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah pemberlakuan pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja”. Dimana Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui akibat hukum yang timbul dari diskresi Pejabat Pemerintahan dalam perekrutan pegawai tidak tetap/non-PNS (honorar/kontrak) setelah berlakunya PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis. Terdapat ketentuan tentang larangan perekrutan Pegawai tidak tetap/non-PNS untuk mengisi jabatan ASN di instansi pemerintahan. Oleh karena itu diskresi tidak dapat lagi digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, namun dapat dilakukan melalui usul formasi CPNS dan/atau PPPK. Pegawai tidak tetap/non PNS masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diangkat menjadi PPPK apabila memenuhi persyaratan yang diatur dalam PP Nomor 49 Tahun 2018.
3. Dedy Suhendra (2017), yang melakukan penelitian mengenai “Rekrutmen Dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014” Kesimpulan dari penelitian ini adalah Dasar hukum pengangkatan PPPK berpedoman pada

Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala BKN Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil. Proses / Mekanisme pengangkatan PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan , pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi,dan pengangkatan menjadi PPPK. Kemudian untuk menjadi PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi PPPK. Pengangkatan tenaga honorer guru menjadi PPPK merupakan proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari perencanaan, penetapan nama yang akan diangkat, seleksi administrasi, ujian tertulis, penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS.

B. Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu

Dari beberapa penelitian mengenai topik yang berkaitan dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), maka yang membedakan penelitian saya dengan penelitian terdahulu adalah dari lokus penelitian sudah tentu berbeda, kemudian teori yang saya gunakan dan judul penelitian yang berbeda. Di penelitian saya membahas tentang Implementasi Kebijakan Pemerintah Pusat

terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo, yang saya urai mulai keberadaan Guru Tidak Tetap di Kota Probolinggo, Perwali Nomor 30 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis BOSDA di Kota Probolinggo, PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Undang-Undang ASN Nomor 5 tahun 2014 sedangkan penelitian terdahulu membahas tentang hukum, diskresi, dan kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

C. Landasan Teori

1. Kebijakan Publik

Kebijakan secara etimologi, istilah kebijakan berasal dari bahasa Inggris “*policy*”. Akan tetapi, kebanyakan orang berpandangan bahwa istilah kebijakan senantiasa disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Padahal apabila dicermati berdasarkan tata bahasa, istilah kebijaksanaan berasal dari kata “*wisdom*”. Banyak konsep kebijakan publik yang dibahas para ahli.

Thomas R. Dye (dalam Islamy, 2000) mendefinisikan kebijakan publik sebagai apapun yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. (*Public Policy is whatever governments chose to do or not to do*). Batasan ini dirasakan agak tepat, akan tetapi batasan ini tidak cukup mengakui bahwa mungkin terdapat adanya perbedaan yang signifikan antara apa yang diputuskan oleh Pemerintah untuk dilakukan dan apa yang sebenarnya tidak dilakukan oleh Pemerintah.

David Easton (dalam Islamy, 2002) memberikan arti “kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai secara paksa (sah) kepada seluruh anggota masyarakat”. Berdasarkan definisi ini pemerintah secara sah dapat berbuat sesuatu pada masyarakat tidak melakukan sesuatu tersebut merupakan bentuk pengalokasian nilai-nilai pada masyarakat.

Akhirnya dalam suatu glossary di bidang administrasi (dalam Islamy, 2002:20), diberikan arti kebijakan publik sebagai berikut :

- a) Susunan rancangan tujuan-tujuan dan dasar-dasar pertimbangan program-program pemerintah yang berhubungan dengan masalah-masalah tertentu yang dihadapi masyarakat.
- b) Apapun yang dipilih pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan.
- c) Masalah-masalah yang kompleks yang dinyatakan dan dilaksanakan oleh pemerintah.
- d) Kebijakan publik memang sudah sepatutnya mengabdikan pada kepentingan masyarakat, sehingga segala kebijakan publik yang dibuat oleh pemerintah bukan hanya atas nama kepentingan publik saja, tetapi juga benar-benar bertujuan untuk mengatasi masalah dan memenuhi keinginan serta tuntutan seluruh anggota masyarakat. Kebijakan publik juga menjadi sarana yang mendukung aspirasi masyarakat dan mampu mengkomodifikasi semuanya menjadi suatu cita-cita bersama.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan dalam pernyataan kebijakan yang menegaskan bahwa kebijakan itu adalah suatu tindakan yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu.

a) Perumusan Kebijakan

Perumusan kebijakan merupakan salah satu tahap yang penting dalam pembentukan kebijakan publik. Seperti yang ditulis oleh Charles Lindblom dan beberapa ahli lain, dalam memahami proses perumusan kebijakan kita perlu memahami aktor-aktor yang terlibat atau pemeran serta dalam proses pembentukan kebijakan tersebut, baik aktor-aktor yang resmi maupun tidak resmi. Seperti yang diungkapkan oleh Charles Lindblom bahwa untuk memahami siapa sebenarnya yang merumuskan kebijakan lebih dahulu harus dipahami sifat-sifat semua pemeran serta *partisipans*, bagian atau peran apa yang mereka lakukan, wewenang atau bentuk kekuasaan yang mereka miliki, dan bagaimana mereka saling berhubungan serta saling mengawasi. Dari berbagai pemeran, masing-masing pemeran ini menurut Lindblom mempunyai peran secara khusus yang meliputi : warga negara biasa, pemimpin organisasi, anggota DPR, pemimpin lembaga legislatif, aktivis partai, pemimpin partai, hakim, pegawai sipil, ahli teknik, dan manajer dunia usaha. Sementara itu, perumusan kebijakan merupakan proses yang rumit. Beberapa metode untuk mempelajarinya telah dikembangkan oleh para ilmuwan yang menaruh minat terhadap kebijakan publik. Suatu metode yang populer membagi perumusan kebijakan ke dalam tahap-tahap dan kemudian menganalisis masing-masing tahap tersebut.

b) Tahap – Tahap Perumusan Kebijakan

Suatu keputusan kebijakan mencakup tindakan oleh seseorang pejabat atau lembaga resmi untuk menyetujui, mengubah atau menolak suatu

alternatif kebijakan yang dipilih. Dalam bentuk positif, keputusan kebijakan bisa berupa penetapan undang-undang. Keputusan kebijakan biasanya merupakan puncak dari berbagai keputusan yang dibuat selama proses kebijakan itu berlangsung. Tahap keputusan kebijakan bukan merupakan pemilihan dari berbagai alternatif kebijakan, melainkan tindakan tentang apa yang boleh dipilih. Demikian keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemerintah dianggap sah, jika pejabat tersebut mempunyai wewenang yang sah untuk bertindak dan memenuhi ukuran-ukuran yang diterima dalam mengambil keputusan. Dari penjelasan diatas maka berikut terdapat beberapa proses tahapan keputusan, yaitu :

- 1) Tahap Pertama : Perumusan Masalah (*Defining Problem*)
- 2) Tahap Kedua : Agenda Kebijakan
- 3) Tahap Ketiga : Pemilihan Alternatif Kebijakan untuk memecahkan Masalah
- 4) Tahap Keempat : Penetapan Kebijakan

D. Implementasi

Pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab adalah :

“Konsep implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *toprovidethe means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan

sesuatu), dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)” (Webster dalam Wahab, 2004:64).

Menurut Grindle (1980:6-10) memperkenalkan model implementasi sebagai proses politik dan administrasi. Model tersebut menggambarkan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh beragam aktor, dimana keluaran akhirnya ditentukan oleh baik materi program yang telah dicapai maupun melalui interaksi para pembuat keputusan dalam konteks politik administratif. Proses politik dapat terlihat melalui proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai aktor kebijakan, sedangkan proses administrasi terlihat melalui proses umum mengenai aksi administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.

Grindle memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan (*linkage*) yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah.

Kesimpulan yang dapat diambil yakni proses implementasi ini berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu seperti tahapan pengesahan undang-undang, kemudian outputnya adalah kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan dan seterusnya sampai perbaikan kebijakan yang bersangkutan. Implementasi bisa juga dianggap suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap matang.

a) Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan pada prinsipnya merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Ripley dan Franklin (dalam Winarno, 2012:148) menjelaskan bahwa “Implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (*benefit*), atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*)”. Implementasi kebijakan merupakan tahap yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan.

Menurut Grindle (1980:10) dan Quade (1984:310), untuk mengukur kinerja implementasi suatu kebijakan publik harus memperhatikan variabel kebijakan, organisasi dan lingkungan. Perhatian itu perlu diarahkan karena melalui pemilihan kebijakan yang tepat maka masyarakat dapat berpartisipasi memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya, ketika sudah ditemukan kebijakan yang terpilih diperlukan organisasi pelaksana, karena di dalam organisasi ada kewenangan dan berbagai sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan bagi pelayanan publik. Sedangkan lingkungan kebijakan tergantung pada sifatnya yang positif atau negatif. Jika lingkungan berpandangan positif terhadap suatu kebijakan akan menghasilkan dukungan positif sehingga lingkungan akan berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi kebijakan. Sebaliknya, jika lingkungan berpandangan negatif maka akan terjadi benturan sikap, sehingga proses

implementasi terancam akan gagal. Lebih daripada tiga aspek tersebut, kepatuhan kelompok sasaran kebijakan merupakan hasil langsung dari implementasi kebijakan yang menentukan efeknya terhadap masyarakat.

b) Tahap-Tahap Implementasi Kebijakan

Menurut Awang (2010) tahap implementasi Kebijakan merupakan tahap diantara pembentukan kebijakan dan konsekuensi ataupun akibat dari kebijakan pada kelompok sasaran, mulai dari perencanaan sampai tahap evaluasi, dan implementasi dimaksudkan untuk mencapai sebuah tujuan dari kebijakan yang membawa konsekuensi langsung pada masyarakat yang terkena dari adanya kebijakan tersebut. Sehingga dapat diartikan bahwa proses implementasi sebagai suatu sistem pengendalian untuk menjaga agar tidak terjadi penyimpangan sumber dan penyimpangan dari tujuan kebijakan. Proses implementasi juga merupakan tawar-menawar anatra instansi pemerintah.

c) Faktor-Faktor Implementasi Kebijakan

Salah satu pendapat yang sangat singkat dan tegas tentang keberhasilan atau kegagalan dari implementasi kebijakan disampaikan oleh D.L. Weimer dan Aidan R. Vining (1999:398) dalam Pasolong (2010:59). Menurut mereka ada tiga faktor umum yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu :

- 1) Logika yang digunakan oleh suatu kebijakan, yaitu sampai seberapa benar teori yang menjadi landasan kebijakan atau seberapa jauh hubungan logis antara kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

- 2) Hakikat kerja sama yang dibutuhkan, yaitu apakah semua pihak yang terlibat dalam kerja sama merupakan suatu assembling produktif.
- 3) Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, komitmen untuk mengelola pelaksanaannya.

Sedangkan untuk faktor penghambat menurut Pasalaog (2010:59) terdapat faktor hambatan pelaksanaan kebijakan diantaranya sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Hambatan dari dalam atau yang disebut dengan faktor internal dapat dilihat dari ketersediaan dan kualitas input yang digunakan seperti sumber daya manusia, dana, struktur organisasi informasi sarana dan fasilitas yang dimiliki, serta aturan-aturan, sistem dan prosedur yang digunakan.

b. Faktor Eksternal

Hambatan dari luar atau sering disebut faktor eksternal dapat dibedakan atas semua kekuatan yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung kepada proses implementasi kebijakan, yang akan berpengaruh kepada kelompok sasaran, kecenderungan ekonomi, politik, kondisi sosial budaya dan sebagainya.

Dalam teori manajemen disebutkan bahwa persoalan administrasi pegawai merupakan setengah bagian dari manajemen kepegawaian. Untuk itu, dalam suatu organisasi pemerintah perlumenetapkan manajemen yang tepat dalam sistem informasinya. Hal ini dilakukan agar tercipta suatu informasi yang akurat sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Supaya organisasi-organisasi publik mampu meningkatkan efisiensi dan memberikan pelayanan umum yang lebih baik penanganan informasi modern tidak dapat dilakukan dengan sekedar komputerisasi yang berupa pengadaan perangkat keras komputer, tetapi juga pengembangan organisasi (*organizational development*) secara berkesinambungan. Pengembangan organisasi dimaksudkan agar organisasi mampu mengantisipasi dan menjawab perubahan-perubahan yang terjadi akibat tuntutan masyarakat modern yang semakin kompleks. Sadar atau tidak, sebenarnya semua organisasi akan berusaha untuk memaksimalkan antara teknologi yang tengah berkembang dengan struktur yang diterapkan dalam rangka meningkatkan efisiensi (Perrow dalam Wahyudi Kumorotomo, 2004: 111). Dalam hal ini ada empat unsur yang mendorong atau mempengaruhi pengembangan organisasi, yaitu:

1. Manusia/perilaku;

Unsur ini penting karena aktivitas organisasi ditentukan oleh interaksi antar individu atau antar kelompok, norma-norma informal, persepsi, peran, kepemimpinan, konflik dalam kelompok, dan sebagainya. Perilaku organisasi dalam banyak hal juga ditentukan oleh perilaku kelompok dan perilaku individu.

2. Teknologi;

Teknologi dapat diartikan sebagai tindakan yang dilakukan orang terhadap objek dengan atau tanpa alat bantu perkakas atau alat mekanis, untuk mengadakan perubahan tertentu dalam obyek tersebut. Secara luas teknologi juga bisa berarti “penerapan pengetahuan untuk melaksanakan

pekerjaan”.

3. Tugas (*task*)

Efisiensi organisasi akan dicapai dengan menyusun tugas dan pekerjaan secara sistematis. Konsepsi inilah yang mendasari sistem pembagian kerja fungsional atau spesialisasi menurut jenis pekerjaan.

4. Struktur dipergunakan untuk mengendalikan organisasi dan membedakan bagian-bagiannya guna mencapai tujuan bersama (Wahyudi Kumorotomo, 2004: 111).

Keempat unsur tersebut akan terkait satu sama lain mengikuti perkembangan organisasi. Kemudian pada penelitian ini pokok perhatiannya adalah untuk mengetahui deskripsi implementasi kebijakan Pemerintah Pusat terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Implementasi rekrutment menurut McLeod didasarkan pada adanya konversi atau penyesuaian dalam *equipment*.

Dalam penelitian ini, untuk mempermudah pemahaman menjadi sistematis teori-teori dan pendapat para pakar akan dihimpun dan dikelompokkan menurut konsep-konsep yang menjadi perhatian dari penelitian ini.

F. Mekanisme Pengangkatan Guru Tidak Tetap menjadi Calon PPPK

Sejak terbitnya PERMENPAN-RB Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Instansi Daerah Tahun 2021, maka kemudian muncul jenis pegawai pemerintah yang baru yaitu PPPK Guru yang merupakan pegawai

pemerintah yang masa kerjanya ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan masa kerja paling rendah 1 tahun dapat diperpanjang paling lama 5 tahun sesuai dengan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.

Menurut Suhendra (2017), Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi tertentu yang dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menajadi calon PPPK. Tahapan pelaksanaan pengangkatan identik dengan penetapan kebutuhan dan pengadaan CPNS, artinya tahapan yang dilakukan baik dalam penetapan kebutuhan dan pengadaan PPPK identik dengan atau sama dengan tahapan yang dilakukan dalam tahapan penetapan kebutuhan dan pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Dalam hal ini, masing-masing satuan organisasi Khususnya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo harus megajukan kebutuhannya terlebih dahulu ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Riset Teknologi dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan selanjutnya setelah mendapat pertimbangan teknis dari Badan Kepegawaian Negara dan Kementerian Keuangan (Juliani, 2021). Pasal 4 Perpres Nomor 38 Tahun 2020 menyebutkan kriteria JF yang dapat diisi oleh PPPK, yaitu sebagai berikut : a).Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan PNS; b). Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi; c). Jabatan yang diperlukan untuk percepatan pencapaian tujuan strategis nasional; d). Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi teknis dari organisasi

profesi;e). Bukan Jabatan dibidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, kesekretarian negara, pengelola sumber daya alam, pengelolaan keuangan negara, dan hubungan luar negeri; f). bukan jabatan yang menurut ketentuan Undang-undang, peraturan Pemerintah, dan Peraturan Presiden harus diisi oleh PNS (Hasibuan, 2019).

PPPK diangkat dengan basis utama kompetensi, dan kinerja. Pembentukan PPPK bertujuan menciptakan kerja baru dikalangan birokrat yang meletakkan pengangkatan, pengisian, jabatan, pemberian kompensasi yang dimiliki, bersifat kompetitif, dan berbasis kinerja(Prasojo, 2014). Prosedur mengenai pengangkatan Guru Tidak Tetap prinsip pelaksanaan sama dengan umum, hanya untuk saat ini dikhususkan untuk Guru Tidak Tetap didasarkan pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021, berikut prosedur yang dilakukan, yaitu:

1. Persyaratan Pelamaran

Pelamar yang dapat melamar sebagai PPPK JF guru pada Instansi Daerah Tahun 2021 terdiri atas:

- a. THK-II;
- b. Guru non-ASN yang terdaftar di Dapodik;
- c. Guru Swasta yang terdaftar di Dapodik; dan
- d. Lulusan PPG.

2. Pengadaan PPPK JF guru tahun 2021 dilaksanakan melalui tahapan

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan langkah utama dalam melakukan perekrutan, alasannya tanpa adanya perencanaan maka tidak ada dasar untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan, untuk mengetahui kebutuhan PPPK guru perlu melakukan pendataan untuk mengetahui jumlah formasi yang dibutuhkan dan menghitung Tenaga Honorer Guru Tidak Tetap Sekolah Negeri dan Guru Swasta yang bekerja dan memiliki kualifikasi Ijazah yang linier dengan kebutuhan pada Satuan Pendidikan Di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo.

b. Pengumuman Lowongan

Pada prosedur pengumuman lowongan mengacu pada pasal 11 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pengumuman dilakukan paling singkat 15 hari kerja. Pengumuman lowongan paling sedikit mengenai : a. Persyaratan Pelamar b. Jumlah lowongan jabatan c. kualifikasi jabatan d. waktu e. Alamat pendaftaran.

d. Pelamaran

Pada prosedur pelamaran, panitia/Tim seleksi juga pelamar wajib memilih kriteria yang telah diatur didalam peraturan perundang-undangan. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi PPPK dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut menurut

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2021. Setiap Warga Negara Indonesia yang melamar jadi PPPK Guru.

e. Seleksi

Seleksi pengadaan PPPK Guru terdiri dari tiga tahap, yaitu :

- a. Seleksi administrasi, seleksi administrasi dilakukan dalam rangka mencocokkan antara persyaratan administrasi dokumen pelamar dengan dokumen yang ada pada DAPODIK, Panitia seleksi/tim seleksi pengadaan PPPK Guru melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamar
- b. Seleksi kompetensi, seleksi kompetensi dilakukan dengan maksud untuk menilai kesesuaian antar kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PPPK Guru. Seleksi Kompetensi terdiri dari seleksi manajerial, social kultural dan teknis. Menentukan kelulusan seleksi kompetensi tenaga honorer guru ditentukan oleh kriteria secara nasional.
- c. Seleksi Wawancara, seleksi wawancara sebagaimana dimaksud adalah untuk menilai integritas dan moralitas sebagai bahan penetapan hasil seleksi. Kriteria nilai ambang batas tersebut digunakan untuk mempertimbangkan kelayakan sumber daya aparatur yang akan dipilih agar saat bekerja dapat dilakukan semaksimal mungkin untuk

menghasilkan pemerintahan yang baik, adil, jujur, merata dan berkesinambungan.

f. Pengumuman Hasil Seleksi

Setelah melalui 3 tahapan seleksi, bagi pelamar yaitu Guru Tidak Tetap pada Sekolah Negeri/Guru Tetap Yayasan pada Sekolah Swasta yang dinyatakan lulus seleksi akan diumumkan secara terbuka oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Peserta yang dinyatakan lulus seleksi kemudian diangkat dan ditetapkan menjadi PPPK oleh PPK.

g. Pengangkatan PPPK Guru

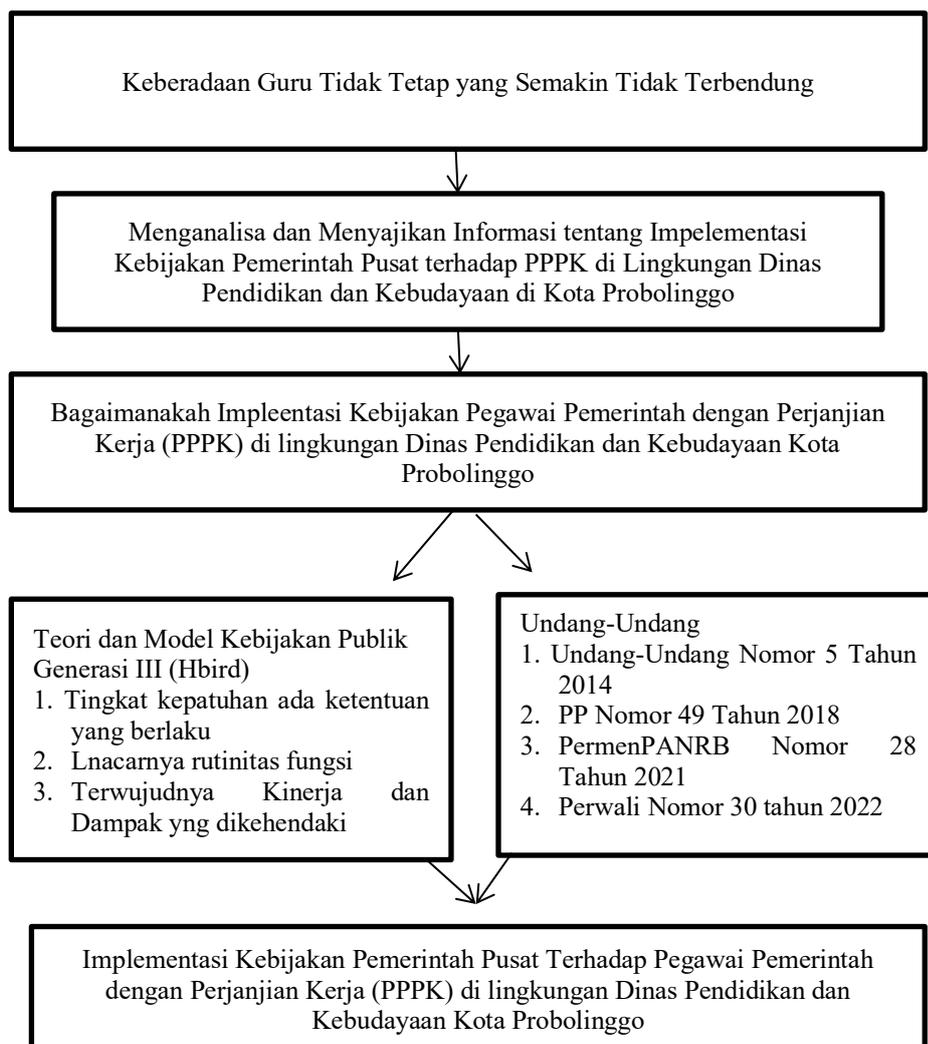
Hasil seleksi kompetensi diumumkan oleh panitia atau tim seleksi dengan peraturan perundangan.

G. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pikir dari judul Implementasi kebijakan Pemerintah Pusat terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo.

Bagan 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah Penulis, 2023