

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi senantiasa keberadaannya begitu lekat dengan kehidupan manusia dalam berbagai aspek. Pada dasarnya organisasi ini dapat dideskripsikan sebagai suatu wadah dalam mencapai tujuan. Maka, jalan mencapai tujuan organisasi tersebut pada hakikatnya membutuhkan berbagai hal yang dapat mendorong agar tujuan tercapai. Hal yang dibicarakan ini berkenaan dengan unsur-unsur organisasi yang menjadi faktor tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Unsur-unsur organisasi terdiri dari visi bersama, sarana prasarana, kerjasama, lingkungan dan sumber daya manusia (Samsul Hadi, 2011, hlm. 4). Sehingga terdapat berbagai unsur yang menjadi elemen terpenting dan perlu diperhatikan oleh organisasi, sehingga perlunya pemenuhan unsur tersebut secara baik.

Elemen yang dapat dikatakan memiliki peran vital dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sehingga SDM ini suatu aset paling berharga, peran sumber daya manusia ini secara praktis merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi tersebut yang pada umumnya sering disebut pegawai, karyawan, staff, dan lain-lain. Lebih lanjut, menurut Werther dan Davis (dalam Ajabar, 2020, hlm. 4) menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia tentunya menjadi faktor terpenting sehingga orang-orang yang bekerja didalam pastinya tidak boleh sembarang, dimana diperlukannya pegawai yang unggul, tangguh dan berkualitas baik. Sehingga SDM di organisasi memerlukan berbagai hal yang dapat menjadikan pegawai yang berkualitas, dengan memenuhi berbagai kriteria mulai dari fisik, aspek intelektual dan memiliki kualitas dalam mental spriritual diri.

Organisasi tersebut perlu memperhatikan bagaimana kegiatan manajemen sumber daya manusia dari awal hingga akhir dilakukan. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan karyawan atau pegawai agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Flippo, dalam Suria Alamsyah dkk, 2022, hlm.2).

Sehingga dalam memperkerjakan pegawai berkualitas organisasi perlu mengupayakan berbagai hal agar dapat berhasil dalam pengadaan sumber daya manusia agar mendapatkan pegawai yang berkualitas. Menurut Artisa (2015, hlm.34), sumber daya manusia menjadi faktor dalam mendukung keberadaan birokrasi, namun pada kenyataannya masih banyak ditemukan permasalahan, seperti rendahnya kemampuan staf, yang berdampak pada kinerja birokrasi secara keseluruhan. Hal tersebut tidak seharusnya terjadi dalam organisasi begitu juga dalam organisasi dibawah pemerintahan, dimana berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 mengamanatkan agar dapat menyediakan pelayanan yang berkualitas atau memberikan pelayanan prima bagi pengguna layanan. Sehingga pelaksanaan tugas terutama pada lembaga pemerintahan yang erat kaitannya dengan pelayanan publik diperlukannya SDM yang profesional dan berkualitas agar dapat memberikan layanan publik secara maksimal. Maka dari itu, dalam penyelenggaraannya sumber daya manusia dalam mewujudkan kinerja pemerintah yang prima, sehingga diperlukannya SDM (ASN) yang berkualitas.

Dalam mendapatkan SDM yang profesional, pemerintah sudah banyak melakukan berbagai upaya salah satunya dengan melaksanakan *recruitment* dengan sistem merit. Sistem merit ini kebijakan dan manajemen yang saat ini diimplementasikan kepada para pegawai ASN, berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dari yang bersangkutan dan dilakukan secara adil dan wajar (Bambang Rudito, 2016, hlm. 114). Implementasi dari sistem merit ini diterapkan agar dapat menghasilkan pegawai ASN yang dalam pemenuhan

pegawai dapat dilakukan secara adil dan kompetitif, semua orang memiliki kesempatan yang sama. Selain itu juga, implementasi ini disiapkan dengan menetapkan standar integritas dan perilaku, dimana hal ini menjadi suatu protokol yang tetap dalam melayani masyarakat.

Masih banyak isu permasalahan yang berkaitan dengan manajemen ASN ini tidak hanya berkenaan dengan proses pengadaan pegawai ASN saja. Permasalahan mengenai banyak tenaga kerja yang bekerja di lingkungan pemerintah yang masih belum diangkat menjadi tenaga ASN pun menjadi persoalan yang serius. Banyak tenaga kerja dalam berbagai bidang seperti guru, kesehatan, atau dokter/perawat dan penyuluh pertanian, yang masih belum diangkat terutama dalam jabatan fungsional guru. Deputi Bidang SDM Aparatur Kementerian PANRB Alex Denni menyampaikan upaya dengan menyerap tenaga honorer menjadi PNS pernah dilakukan, guna menekan jumlah tenaga honorer yang terus bertambah.

"Itu sudah berlarut-larut sejak tahun 2005 bahkan sudah pernah diangkat lebih dari 860.000 tenaga honorer tanpa tes untuk menjadi PNS tetapi sisa yang 60.000 yang tidak memenuhi kriteria, ternyata begitu didata jumlahnya membengkak menjadi 600.000," kata dia dalam Sosialisasi Peraturan Menteri PAN-RB No 20/2022.

Oleh karena itu, melihat permasalahan di atas, pemerintah telah mencanangkan tambahan program rekrutmen ASN. Rencana yang dikembangkan pemerintah pengadaan ASN adalah dengan adanya *recruitment* PPPK. Berdasarkan Permen PAN-RB Nomor 70 Tahun 2020 tentang Perjanjian Waktu Kerja PPPK, terdapat minimal syarat satu tahun dan syarat maksimal lima tahun. Selain itu, pengangkatan PPPK dengan perjanjian kerja waktu tertentu berarti dalam jabatan PPPK adalah Pegawai Pemerintah yang mempunyai kekuatan hukum atas kontrak kerja tersebut. Umumnya pegawai negeri dengan kontrak kerja (PPPK) bukan pegawai tetap, tetapi waktunya dibatasi oleh kontrak kerja. Sesuai dengan ketentuan dalam UU ASN, yang menyatakan bahwa PPPK ini warga negara Indonesia yang diangkat

berdasarkan perjanjian kerja dengan waktu tertentu yang telah memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas negara.

Isu permasalahan honorer masih jadi permasalahan yang sangat vital dalam ranah kepegawaian di negara Indonesia, yang dimana pegawai honorer ini masih banyak tersebar bekerja diberbagai instansi pemerintah dari lingkup makro hingga mikro. Begitu pula dengan tenaga kerja jabatan fungsional guru yang masih menjadi tenaga honorer terbanyak yang belum diangkat menjadi aparatur sipil negara. Sehingga skema perekrutan ASN dengan merekrut PPPK ini menjadi salah satu solusi juga dalam memecahkan permasalahan mengatasi banyaknya guru honorer yang belum diangkat.

Selanjutnya dikutip dalam laman Detik.com, Koordinator Nasional P2G (Perhimpunan Pendidikan dan Guru) Satriawan Salim mengungkapkan, terdapat kendala yang dirasakan oleh guru honorer pada saat kegiatan seleksi, yaitu:

- 1) Komunikasi belum optimal akibat perubahan penjadwalan, lokasi ujian tidak muncul, berbagai sulit untuk diakses, dan ketidakjelasan kebijakan mengenai afirmasi Kemendikbud
- 2) Adanya data calon peserta yang tidak sesuai, dan juga ditemukannya ketidaksesuaian data peserta seleksi.
- 3) Persyaratan formasi yang tidak sesuai dengan kondisi lapangan ternyata aspek prioritas utama itu bukanlah mata pelajaran, tetapi sekolah.
- 4) Kebijakan afirmasi dinilai tidak adil, Kemendikbud hanya memberi 15% afirmasi bagi guru yang berusia di atas 35 tahun dan telah mengabdikan minimal 3 tahun..
- 5) Soal seleksi Kompetensi sulit. Selain itu, ambang batas atau nilai kelulusan yang ditentukan terlalu tinggi.

Sehingga berkenaan dengan Proses seleksi yang terjadi diatas tentunya menjadi permasalahan dalam pengadaan PPPK Guru di Tahun 2021. Permasalahan dalam proses seleksi ini, pastinya akan menjadi evaluasi yang penting bagi berbagai pihak yang berwenang. Lebih lanjut, selaras dengan

pembaruannya peraturan dalam Permen PANRB No. 20 Tahun 2022 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional Guru Pada Instansi Daerah Tahun 2022 dikeluarkannya peraturan ini dengan alasan bahwa Permen PANRB Nomor 28 Tahun 2021 ini dalam perkembangan hukum perlu diganti karena sudah tidak sesuai. Sehingga penyelenggaraan seleksi PPPK Tahun 2022 memiliki per Dalam merealisasikan hal ini, tentunya banyak keterlibatan instansi dari daerah hingga pusat.

Dalam permasalahan formasi tenaga kerja guru sendiri, terdapat peran dan dukungan dari Pemerintah Daerah dan juga Kementerian pendidikan, lebih lanjut Mendikbudristek menyatakan bahwa, "Guru honorer akan menjadi ASN PPPK jika pemerintah daerah (Pemda) mengizinkan ajuan formasi dari daerahnya". Sehingga, dalam pengadaan tenaga kerja guru ini diharapkan terdapat kerja sama antara dari berbagai pihak agar guru honorer bisa menjadi ASN PPPK.

Kebijakan pengangkatan tenaga honorer pun menjadi suatu isu yang cukup hangat, Di Kabupaten Bandung sendiri, Bupati Bandung yaitu Dadang Supriatna mengungkapkan bahwa di Pemerintah Kabupaten Bandung mempunyai sebanyak 20.000 diantaranya berprofesi sebagai guru. Dalam mengatasi isu tenaga honorer yang lumayan banyak, Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung sendiri telah mengupayakan dengan melakukan perekrutan dengan skema PPPK, Bupati Bandung Dadang Supriatna menyampaikan (8/11/2022) bahwa dirinya telah menandatangani PPPK Kabupaten Bandung untuk diangkat dari guru honorer yang sudah diajukan ke pemerintah pusat.

“Guru itu profesi yang sumber pahalanya besar, dan semoga semua guru masuk surga. Saya sudah mengajukan guru honor untuk diangkat PPPK sejumlah 11.000 orang ke pemerintah pusat, semoga semuanya bisa diangkat. Akan tetapi guru honor berbeda dengan guru ngaji yang sudah memiliki BPJS Kesehatan. Nanti kita akan usahakan untuk didiskusikan bersama Kadisdik mencari solusinya agar bisa juga mendapatkan BPJS Kesehatan,” ungkapnya

Sehingga hal diatas menjadi salah satu penerapan kebijakan oleh pemerintah daerah sendiri yang telah mengupayakan permasalahan pengangkatan tenaga kerja ini, terutama untuk jabatan fungsional guru yang menjadi tenaga kerja honorer terbesar dari semua bidang ataupun profesi. Sehingga Pemerintah Kabupaten Bandung sendiri, telah mengupayakan pengangkatan guru honorer melalui pengadaan PPPK guru, hal tersebut terlampir dalam pengumuman Bupati Bandung nomor: 810 / 3765 / bkpsdm / 2022. Berikut rincin formasi PPPK yang dibutuhkan pada wilayah Kabupaten Bandung.

Tabel 1.1 Formasi Pengadaan Jabatan Fungsional Guru Melalui PPPK di Tahun 2022

No	Jenis Kebutuhan PPPK	Alokasi PPPK	Jumlah
1	Guru	3.198 (Pelamar PI)	3.203
		5 (Pelamar PII dan PIII)	
2	Tenaga Kesehatan	317	317
3	Tenaga Teknis	99	99
Total			3.619

(Sumber: Pengumuman Bupati Kabupaten Bandung Tahun 2022)

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dilihat bahwa pengadaan tenaga kerja PPPK Guru telah dilaksanakan sebagai pengimplementasian kebijakan terutama di Lingkungan Kabupaten Bandung. Sehingga tulisan ini akan meninjau dan melihat sejauh mana skema pengadaan atau perekrutan PPPK Guru dilakukan sehingga dapat mengetahui bagaimana *recruitment* PPPK dilaksanakan dalam memenuhi kebutuhan SDM professional dalam pemerintahan. Dengan penjelasan latar belakang masalah diatas menjadi alasan kuat peneliti memilih judul “**Analisis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk Jabatan Fungsional Guru di Kabupaten Bandung**”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan susunan latar belakang diatas, peneliti telah merangkai rumusan masalah untuk menghindari salah penafsiran dan untuk menentukan fokus penelitian. Selanjutnya, peneliti merumuskan masalah yang diuraikan menjadi suatu bentuk pertanyaan sebagai berikut.

- a. Bagaimana pemenuhan kebutuhan Guru Melalui Skema PPPK?
- b. Bagaimana proses kegiatan pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru?
- c. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, terdapat tujuan penelitian diantaranya.

1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini untuk mengetahui dan tentunya mendapatkan bagaimana gambaran secara *detail* berkenaan Pengadaan PPPK Guru di Kabupaten Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Secara khusus tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut.

- a. Tergambarnya pemenuhan kebutuhan Guru Melalui Skema PPPK di Kabupaten Bandung Tahun 2022.
- b. Terdeskripsikan proses kegiatan pengadaan tenaga kerja PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru di Kabupaten Bandung Tahun 2022.
- c. Teranalisisnya faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru Tahun 2022.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pada nilai teoritis penelitian ini setidaknya dapat banyak memberikan manfaat dalam aspek bahan kajian dan pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan informasi untuk mengetahui bagaimana proses pengadaan PPPK Guru dilaksanakan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian yang dihasilkan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak terkait, diantaranya:

- a. Bagi pemerintah, peneliti berharap bisa menjadi suatu *input* yang bermanfaat, dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pendidikan.
- b. Bagi pendidik, sebagai suatu masukan untuk guru mengenai pendidikan profesi guru yang diharapkan dapat menjadi bahan kesiapan bagi calon tenaga kerja PPPK guru dalam mengikuti pengadaan PPPK.
- c. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk mempraktekkan ilmu selama menempuh studi dan memberikan pengetahuan kepada peneliti tentang proses rekrutmen PPPK Guru.
- d. Dapat menjadi referensi dalam suatu pengembangan ilmu administrasi pendidikan yang berkenaan dengan manajemen personalia, khususnya dalam aspek pengadaan PPPK Guru.
- e. Menjadi rujukan referensi untuk peneliti lain yang nantinya akan mengangkat tema yang sama namun dengan sudut pandang yang berbeda.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi pada skripsi yang didalamnya menguraikan prosedur penyusunan berkaitan peraturan penulisan karya tulis ilmiah termasuk dalam menyusun skripsi.

Bab I Pendahuluan, menguraikan hal-ha berkaitan dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian lalu sistematika skripsi yang akan dibuat.

Bab II Kajian Pustaka, berkenaan dengan konsep maupun teori yang menjadi landasan dalam penelitian yang didapat dari buku maupun sumber terkait. Selanjutnya, bab II ini memuat beberapa penelitian terdahulu dan kerangka pikir penelitian yang memiliki aspek yang relevan.

Bab III Metode Penelitian, memuat metode penelitian yang dipakai peneliti serta adanya penjelasan mengenai analisis data dan teknik pengumpulan data yang dipakai.

Bab IV Temuan Dan Pembahasan, menjelaskan menganalisis data yang termuat dalam hasil temuan di lapangan dan pembahasan yang dianalisis dengan pendapat para ahli.

BAB V Simpulan, Implikasi Dan Rekomendasi, memuat tafsiran dan makna dari suatu hasil analisis dalam bentuk temuan penelitian dibarengi dengan adanya rekomendasi dan saran yang disimpulkan pene