JMPIS: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL
E-ISSN: 2716-375x
P-ISSN: 2716-3758
DINASTI REVIEW
https://dinastirev.org/JMPIS dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i1
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 08 Desember 2024 | **Revised:** 16 Januari 2025 | **Accepted:** 16 Januari 2025

Manajemen Penerimaan Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palangka Raya

Sahrul Iman Bhato[1*], Musyarapah[2], Slamet Riyadi[3]
[1]Institut Agama Islam Palangka Raya, Indonesia, sahruliman1826@gmail.com
[2]Institut Agama Islam Palangka Raya, Indonesia
[3]Institut Agama Islam Palangka Raya, Indonesia

[*]Corresponding Author: sahruliman1826@gmail.com

Abstract: *Education in Indonesia is still in a problematic state. The distribution of teachers is still uneven, in addition to their low quality. As many as 21% of schools in urban areas, 37% of schools in rural areas and 66% of schools in remote areas still lack teachers. One of the obligations that must be carried out by local governments is to fulfill the needs of civil servant educators by each education unit. In the planning process for PPPK teacher recruitment, the Ministry of Religious Affairs of Palangka Raya City proposes a formation. The formation of employee needs of the Ministry of Religion of Palangka Raya City in 2024 with a total of 58 people. Therefore, the purpose of this research is to find out how the process of recruiting PPPK teachers in the Ministry of Religion of Palangka Raya City. In this study using a qualitative approach with descriptive qualitative research and data collection methods in the form of observation, interviews, and documentation. The results showed that the implementation of PPPK Teacher recruitment in the Ministry of Religious Affairs of Palangka Raya City has been carried out well and is in line with the policy of eliminating Honorary staff to become PPPK Teachers in accordance with Law Number 5 of 2014 concerning ASN. The implementation of this recruitment has also succeeded in overcoming various honorary teacher problems, and contributing to improving the quality of education, especially in the city of Palangka Raya. However, there are several inhibiting factors that need to be considered, namely the technical constraints of the SSCASN application network, such as interference or slowness in the application. So that there needs to be an evaluation to overcome these obstacles so as not to harm prospective PPPK teachers who register, and for the teacher distribution mechanism to be evenly distributed, the placement of Government Employee with Work Agreement (PPPK) teachers can be done by reconsidering the priority of applicants, available formations, and passing grade values. This is important to ensure that administrative procedures and field needs are aligned.*

Keywords: *Management, PPPK Teacher*

Abstrak: Pendidikan di Indonesia masih mengalami keadaan yang problematik. Distribusi guru yang masih belum merata, di samping kualitasnya yang masih rendah. Sebanyak 21% sekolah di perkotaan, 37% sekolah di pedesaan, dan 66% sekolah di daerah terpencil masih kekurangan guru. Salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah adalah memenuhi kebutuhan tenaga pendidik PNS oleh setiap satuan pendidikan. Dalam proses perencanaan penerimaaan guru PPPK pihak Kementerian Agama Kota Palangka Raya melakukan usulan formasi. Adapun formasi kebutuhan pegawai Kementerian Agama Kota Palangka Raya pada tahun 2024 dengan jumlah 58 orang. Maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses penerimaan guru PPPK di lingkungan Kementerian Agama Kota Palangka Raya. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif dan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa pelaksanaan penerimaan Guru PPPK di Lingkungan Kementerian Agama Kota Palangka Raya sudah dilaksanakan dengan baik dan selaras dengan kebijakan penghapusan tenaga Honorer menjadi Guru PPPK sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Pelaksanaan rekrutmen ini juga telah berhasil mengatasi berbagai permasalahan guru honorer, dan berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan khususnya yang ada di Kota Palangka Raya. Meskipun demikian ada beberapa faktor penghambat yang perlu diperhatikan yaitu Kendala teknis jaringan aplikasi SSCASN, seperti gangguan atau kelambatan dalam aplikasi. Sehingga perlu adanya evaluasi untuk mengatasi kendala tersebut agar tidak merugikan para calon guru PPPK yang mendaftar, dan untuk mekanisme pendistribusian guru agar merata maka penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) agar dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kembali prioritas pelamar, formasi yang tersedia, dan nilai passing grade. Hal ini penting untuk memastikan bahwa prosedur administratif dan kebutuhan lapangan selaras.

Kata Kunci: Manajemen, Guru PPPK

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang. Pendidikan dapat diperoleh oleh semua orang, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Pendidikan adalah proses belajar mengajar yang terdiri dari dua unsur yaitu peserta didik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga kependidikan, sebagai sumber daya manusia, memainkan peran penting dan strategi terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, istilah "sumber daya" dapat disamakan dengan istilah pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu individu yang bekerja atau memiliki pekerjaan. Personalia atau sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bertanggung jawab untuk mengelola setiap program yang dirancang oleh lembaga pendidikan. Contoh sumber daya manusia atau personalia di sekolah yaitu tenaga pendidik (Mustami 2020).

Tenaga pendidik adalah komponen yang sangat penting dan memiliki peran besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan sekolah. Tenaga pendidik harus memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik. Dalam pandangan masyarakat, guru dianggap sebagai tenaga profesional. Guru yang profesional memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 4 yaitu: “Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional (UU No. 14 Tahun 2005). Tenaga pendidik

dipandang sebagai tenaga profesional karena tenaga pendidik melaksanakan suatu profesi atau pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Menurut PP RI No. 17 Tahun 2010 "pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah". Tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi untuk memenuhi kebutuhan sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik. Rendahnya kualitas pendidikan merupakan indikasi dari rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Seorang tenaga pendidik wajib memilikin kualifikasi pendidik (Siregar, 2017).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu "kualifikasi akademik guru SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/SMK/MA adalah minimum Diploma Empat (D4) atau Sarjana (S1)" (Permendiknas No. 16 Tahun 2007). Peraturan pemerintah RI N omor 19 tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan dari bagian ke satu tentang pendidik pasal 28 (1) menyebutkan bahwa "pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Sedangkan ayat 2 disebutkan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 adalah "tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian yang relevan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku". Kualifikasi akademik pendidik sebagaimana dalam pasal 31 PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) menyatakan bahwa "pendidik perguruan tinggi untuk program sarjana harus berkualifikasi lulusan magister (S2) dan untuk program magister dan program doctor harus lulusan program doctor (S3)" (Susiana, 2018).

Menurut Philip Suprastowo Mengemukakan bahwa guru adalah bagian penting dalam menjamin pembelajaran yang berkualitas. Tetapi banyak sekolah terutama di daerah-daerah terpencil sering menghadapi kesulitan untuk mendapatkan guru yang berkualitas, yaitu guru yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk memberikan pembelajaran yang terbaik dan menyenangkan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar (Suprastowo, 2013). Hal tersebut diperkuat oleh Anis Baswedan bahwa "Pendidikan di Indonesia masih mengalami keadaan yang problematik. Distribusi guru yang masih belum merata, di samping kualitasnya yang masih rendah. Sebanyak 21% sekolah di perkotaan, 37% sekolah di pedesaan, dan 66% sekolah di daerah terpencil masih kekurangan guru". Padahal, jumlah guru tersedia banyak di Indonesia.

Menurut Fransisca Nur'aini Krisna Ketidakmerataan dalam penyebaran guru PNS di daerah menyebabkan banyak sekolah-sekolah kekurangan tenaga pendidik yang berkualitas. Hal tersebut juga menyebabkan peserta didik di daerah-daerah terpencil tidak dapat menikmati pelayanan pendidikan yang berkualitas, karena kekurangan guru yang berkualiti. Ketidakmerataan guru juga akan berdampak pada karir mereka karena akan menyebabkan masalah dalam memenuhi beban jam mengajar, yang nantinya dapat mempengaruhi sertifikasi dan kenaikan pangkat (Krisna, 2017).

Salah satu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah adalah memenuhi kebutuhan tenaga pendidik PNS oleh setiap satuan pendidikan. Untuk mewujudkan sistem pendidikan nasional yang lebih profesional dan lebih baik, guru mempunyai kedudukan strategis sebagai tenaga pendidik.

Setelah dikeluarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, dengan istilah "Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)" digunakan untuk menggantikan Tenaga Honorer. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), guru honorer yang bekerja pada lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah juga merupakan ASN.

Dalam proses pergantian tenaga Honorer menjadi ASN (PNS Dan PPPK) maka pemerintah melakukan proses Rekrutmen. Rekrutmen sebagai salah satu fungsi yang strategis dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Melalui proses rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel, diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi yang mampu melaksanakan tugas secara profesional. Rekrutmen Calon Pegawai PPPK harus memiliki tujuan sebagai proses penjaringan para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekruitmen transparan dan akuntabel (Artisa, 2015).

Proses Rekrutmen ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2023. Sesuai dengan peran birokrasi yakni unsur terpenting dari suatu administrasi pemerintahan birokrasi, yang mana seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran dalam keberhasilan pembangunan daerah akan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) atau ASN-nya (Dewi,2020). Oleh karena itu, organisasi publik harus memiliki perencanaan SDM yang matang agar dapat mengatasi masalah selama proses rekrutmen. Rekrutmen memengaruhi fungsi dan aktivitas manajemen SDM, jadi harus dilakukan dengan hati-hati dan penuh pertimbangan.

Rekrutmen yang efektif adalah rekrutmen yang bersifat meritsistem. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi penempatan, pengembangan kontrol dan adaptasi. PPPK yang diatur dalam UU ASN bukan merupakan tenaga honorer dengan versi baru, karena untuk menjadi PPPK pintu masuknya jelas seperti halnya CPNS, yakni harus melalui pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya yang terukur. Pegawai Pemerintah yang diangkat melalui Perjanjian Kerja dianggap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri kerana mereka diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka. (Pratama, 2022).

Berdasarkan hasil observasi peneliti tentang manajemen perencanaan penerimaan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di kementerian agama kota palangka raya dengan melakukan wawancara ke salah satu pegawai di bidang kepegawaian. Dalam proses perencanaan pihak kemenag melakukan usulan formasi pegawai dari hasil usulan formasi tersebut akan dikirim ke kanwil. Pada tahun 2022 terdapat 36 daftar kebutuhan pegawai, Adapun formasi kebutuhan pegawai tahun 2024 dengan jumlah 58 orang. Berdasarkan dari data observasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen perencanaan penerimaan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sering disebut dengan penelitian naturalistik, karena dilakukan pada kondisi alamiah (Sugiono, 2016). Sementara jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yaitu strategi penelitian yang yang mendeskripsikan suatu obyek, fenomena, atau setting sosial yang yang akan dituangkan dalam tulisan yang bersifat naratif. Dalam laporan penulisan penelitian kualitatif terdapat kutipan-kutipan data (fakta) yang diungkap dilapangan dimana untuk memberikan dukungan terhadap Data Yang Akan Disajikan Dalam Laporan Penelitian (Setiawan, 2018). Tempat penelitian ini adalah Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya tepatnya yang berlokasi di Jl. Ais Nasution, Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

Sumber data dalam penelitian ini berupa sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2016). Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah, kepala pegawai Bidang Kepegawaian Kementerian Agama Kota Palangka Raya.

Data sekunder merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai

penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen (Sugiono, 2015: 93). Adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen, buku-buku dan jurnal ilmiah yang berkaitan dengan dengan manajemen penerimaan guru PPPK.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam teknik pengabsahan data, penulis menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah mengadakan perbandingan antara sumber data antara data yang satu dengan data yang lain. Menurut Moleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data tersebut (Moleong, 2007). Sehingga, peneliti dapat menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu cara pandang sehingga diterima kebenarannya.

Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah diperoleh akan dikelola dengan menggunakan penelitian kualitatif, lalu dilakukan analisis untuk memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh pada objek penelitian melalui proses redukasi data (Miles and Huberman, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses perencanaan

Perencanaan rekrutmen yang baik memerlukan strategi yang matang dan terstruktur. Proses ini tidak bisa dilakukan sembarangan, karena hasil akhirnya adalah mendapatkan pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tahapan perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki dasar hukum yang diatur oleh Undang Undang No. 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara. Undang-undang ini memberikan penjelasan mengenai beberapa tahapan yang perlu dilalui dalam proses pengadaan PPPK. Di Indonesia, undang-undang ini menjadi landasan hukum utama untuk pengadaan PPPK. Dalam Undang-undang ini, menetapkan prinsip-prinsip, prosedur, dan tahapan pengadaan pegawai, termasuk PPPK (Taranikanti et al., 2024).

Tahapan perencanaan

Identifikasi kebutuhan: proses ini melibatkan analisis jumlah dan jenis jabatan yang diperlukan oleh instansi pemerintah.

Penyusunan Formasi: Setelah mengetahui kebutuhan, lembaga instansi membuat formasi yang mencakup jumlah jabatan, spesifikasi jabatan, dan kualifikasi yang diperlukan.

Pengumuman Lowongan: formasi yang telah disusun kemudian dipublikasikan secara terbuka melalui berbagai platform, seperti portal SSCASN dan situs web resmi pemerintah.

Pendaftaran Calon PPPK; Calon PPPK dapat melakukan pendaftaran secara online melalui SSCASN dengan mengisi formulir dan mengunggah dokumen-dokumen pendukung.

Seleksi Administrasi; Seleksi awal dilakukan untuk memastikan bahwa calon memenuhi persyaratan administrasi.

Ujian Kompetensi; Peserta yang lolos administrasi akan mengikuti ujian kompetensi, yang terdiri dari: Seleksi Kompetensi Dasar (SKD); Menguji kemampuan dasar seperti logika, numerik, dan verbal. Seleksi Kompetensi Bidang (SKB); Menguji kemampuan spesifik sesuai dengan mata pelajaran yang dilamar, termasuk tes pedagogik dan wawancara untuk menilai motivasi serta komitmen calon guru.

Pengumuman Kelulusan; Setelah ujian kompetensi selesai, hasilnya diumumkan secara online. Peserta yang lulus akan mendapatkan Nomor Urut Pendaftaran Pengangkatan (NUP), yang menjadi bukti izin dan dasar untuk ditugaskan sebagai guru PPPK.

Penempatan

Peserta yang dinyatakan lulus akan ditempatkan di sekolah-sekolah sesuai dengan bidang terbuka dan kebutuhan daerah. Penempatan dilakukan berdasarkan hasil seleksi dan ketersediaan informasi di masing-masing instansi pendidikan. Dengan perencanaan yang matang, instansi dapat menghindari masalah dalam proses rekrutmen seperti kekurangan atau kelebihan jumlah pegawai. Perencanaan yang juga dapat memastikan pengadaan PPPK sesuai dengan kebutuhan suatu instansi, sehingga pegawai yang diangkat dapat efektif menjalankan tugasnya. Dengan mengikuti prosedur yang sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, instansi pemerintah dapat menjaga kelancaran dan keberhasilan dalam proses pengadaan PPPK.

Selain itu, salah satu tantangan yang dihadapi dalm proses perencanaan pengadaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah kendala teknis terutama terkait dengan aplikasi jaringan SSCASN. Aplikasi SSCASN sangat penting untuk proses pendaftaran dan pengelolaan dokumen calon PPPK. Kendala teknis seperti masalah atau keterlambatan dalam proses, dapat menghambat proses rekrutmen (Purwanto et al., 2020).

Langkah-langkah penting dalam perencanaan rekrutmen meliputi koordinasi, identifikasi lowongan, dan penentuan metode rekrutmen. Menurut Hasibuan (2010: 2012), proses ini harus dilandasi oleh teori yang kuat dan data yang valid.

Koordinaasi

Koordinasi adalah proses menyatukan berbagai data menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan harmonis. Dalam konteks ini, koordinasi dilakukan untuk memastikan semua bidang yang terkait dengan rekrutmen saling terhubung dan bekerja sama. Untuk memahami pelaksanaan koordinasi, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang kepegawaian, yang menjelaskan bahwa Kemenag Kta Palangka Raya secara terus-menerus melakukan koordinasi dalam perumusan formasi PPPK. Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa kemenag Kota Palangka Raya telah melaksanakan koordinasi yang baik dalam menetapkan formasi kebutuhan pegawai (Brech dalam Hasibuan, 2014).

Identifikasi lowongan

Identifikasi lowongan adalah proses mencari, menemukan, meneliti, dan mencatat semua informasi terkait posisi yang dibutuhkan. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang kepegawaian kemenag kota yang menjelaskan bahwa identifikasi lowongan dilakukan berdasarkan peta jabatan yang ada. Proses ini juga mempertimbangkan kebijakan penyelesaian tenaga honorer, dengan formasi khusus dan umum bagi calon pendaftar PPPK.

Metode rekrutmen yang digunakan oleh Kementerian Agama Kota Palangka Raya berdasarkan arahan pemerintah pusat dan kebijakan penataan ulang tenaga non-ASN. metode rekrutmen mengikuti Kepmenpan-RB Nomor 648 Tahun 2023 yang mengatur penerimaan PPPK dengan dua sumber, yaitu formasi khusus dan formasi umum.

Persyaratan

Untuk mengikuti seleksi PPPK, calon peserta harus memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Persyaratanya diantaranya; Berusia minimal 20 tahun dan maksimal 1 tahun sebelum batas usia tertentu sesuai jabatan yang dilamar, Warga negara Indonesia (WNI), Tidak pernah dihukum pidana penjara selama 2 tahun atau lebih, Tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat dari PNS, PPPK, prajurit TNI, anggota POLRI, atau pegawai swasta, Tidak menjadi pengurus atau anggota partai politik (parpol) atau terlibat politik praktis, Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan yang dilamar, Terdaftar dalam Dapodik atau memiliki sertifikat lulusan PPG Kemendikbud RI.

Dokumen yang perlu disiapkan untuk mendaftar PPPK, di antaranya: Kartu keluarga

(KK), Kartu tanda penduduk (KTP) atau surat keterangan dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Ijazah, Transkrip nilai, Pasfoto, Swafoto/selfie, Sertifikat Pendidik atau Sertifikat Pengajar, Surat Riwayat Bekerja atau Surat Pengalaman Kerja, Surat Persetujuan Pemimpin Unit Kerja. Pendaftaran PPPK dapat dilakukan melalui portal SSCASN BKN.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh pegawai. Menurut wawancara dengan Kepala Bidang kepegawaian kompetensi pegawai disesuaikan dengan kebutuhan jabatan. Seleksi kompetensi dilakukan dengan transparan.

Kompetensi dalam Seleksi

Proses seleksi kompetensi melibatkan tes administrasi dan kompetensi untuk memastikan calon pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Pendidikan akhir calon pendaftar juga harus sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Penempatan

Penempatan pegawai merupakan titik akhir dari proses seleksi. Setelah seluruh proses seleksi selesai dan lamaran diterima, seseorang akan diberi status pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu (Siagian, 2003). Dalam penataan kepegawaian, diperlukan informasi dasar yaitu informasi tentang jabatan yang diperoleh dari analisis jabatan. Oleh karna itu, langkah pertama yang harus melakukan analisis jabatan. Tujuan dari langkah ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang karakteristik pekerjaan yang ada di setiap unit kerja, yang kemudian akan diubah menjadi jabatan.

Selanjutnya, rumusan jabatan digunakan sebagai dasar untuk melakukan berbagai kegiatan manajemen kepegawaian, termasuk menyusun peta jabatan dan melakukan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah pegawai yang diperlukan untuk setiap jabatan. Oleh karena itu, analisis jabatan harus dilakukan oleh semua instansi pemerintah untuk mengetahui komposisi kelembagaan dan jumlah pegawai negeri sipilnya. Sebagai bagian dari program manajemen kepegawaian, proses analisis jabatan diperlukan untuk: 1) Penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan; pendidikan; penilaian jabatan; kesesuaian syarat penempatan; dan perencanaan organisasi.

Setelah seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, maka seseorang akan memperoleh status sebagai seorang pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu (Siagian, 2003: 168).

Dari hasil wawancara penulis dengan kepala bidang kepegawaian menjelaskan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai dilakukan analisis yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan minat dan hobi. Penempatan yang dilakukan haruslah sesuai dengan pengetahuan, keterampilan sehingga cocok dengan instansi yang di tempatkan.

Analisis jabatan

Analisis jabatan adalah suatu proses yang dilakukan oleh instansi pemerintah atau organisasi untuk memahami secara mendalam tentang tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan karakteristik pekerjaan suatu jabatan. Dalam konteks rekrutmen PPPK di kemenag kota palangka raya. Analisis jabatan adalah langkah awal penting dalam menyusun persyaratan calon pegawai. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, analisis jabatan, yang mencakup kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan kemampuan lain yang relevan, digunakan untuk merinci persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai PPPK (Raden Soebiartika & Ida Rindaningsih, 2023).

Mencakup aspek-aspek seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan kemampuan khusus yang diperlukan untuk melakukan tugas jabatan tersebut. Persyaratan

yang ditetapkan dalam proses rekrutmen PPPK Kota Palangka Raya diarahkan untuk mematuhi Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Analisis jabatan merubakan sumber utama untuk menyusun persyaratan agar sesuai dengan peraturan dan persyaratan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014, analisis jabatan membantu memastikan bahwa persyaratan yang dibuat sesuai dengan standar dan aturan hukum yang berlaku dalam pengadaan PPPK. Ini memvalidasi bahwa rekrutmen dilakukan secara sah dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Analisis jabatan membantu instansi dalam memahami kualifikasi apa yang dibutuhkan agar berhasil menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan. Ini termasuk pemahaman tentang tingkat pendidikan yang sesuai, pengalaman kerja yang relevan, dan keterampilan khusus yang diperlukan (Lemphers et al., 2022). Dalam konteks rekrutmen PPPK di Kementerian Agama Kota Palangka Raya, penentuan prioritas pengangkatan calon pegawai didasarkan pada analisis jabatan dan pertimbangan beberapa faktor.

Analisis Jabatan sebagai Dasar Penentuan Prioritas; Analisis jabatan dilakukan untuk memahami kebutuhan dan karakteristik setiap jabatan yang akan ditempatkan. Informasi yang diperoleh dari analisis jabatan membantu dalam menentukan keperluan formasi, termasuk jumlah dan jenis jabatan yang perlu dipenuhi.

Penentuan Kebutuhan Formasi; instansi dapat menggunakan hasil analisis jabatan untuk menentukan apa yang diperlukan untuk setiap posisi. Hal-hal seperti kompleksitas tugas, tingkat tanggung jawab, dan spesifikasi yang diperlukan menjadi pertimbangan utama.

Karakteristik Jabatan dan Kebutuhan Instansi; Analisis jabatan juga menunjukan sejauh mana suatu jabatan membantu mencapai tujuan instansi. Sesuai dengan kebijakan dan program instansi, jabatan yang memiliki dampak strategis dapat diberi prioritas pengangkatan.

Prinsip Efisiensi dan Efektivitas Rekrutmen; prioritas pengangkatan didasarkan pada prinsip efisiensi dan efektivitas rekrutmen. Dengan memahami secara mendalam kebutuhan jabatan, instansi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan memastikan bahwa setiap pengangkatan memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja instansi.

Aspek Keadilan dan Akuntabilitas: Memanfaatkan analisis jabatan untuk menentukan prioritas pengangkatan memastikan bahwa proses tersebut dilakukan secara adil dan akuntabel. Landasan yang jelas dan terukur diberikan oleh keputusan yang didasarkan pada kebutuhan dan karakteristik posisi tersebut.

Instansi dapat menentukan tingkat pendidikan minimal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatan dengan baik. Contohnya, jabatan yang memiliki banyak tugas dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang bidang teknis mungkin memerlukan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Analisis jabatan membantu menentukan tingkat pendidikan yang diperlukan untuk setiap jabatan. dalam menyesuaikan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dengan kebutuhan jabatan (Cubitt, 2023).

Tingkat pendidikan dan analisis jabatan dirancang untuk meningkatkan kinerja pegaawai. Calon pegawai dengan tingkat pendidikan yang sesuai dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab jabatan secara efektif. Selain itu, tingkat pendidikan dan analisis jabatan memastikan bahwa calon pegawai memiliki landasan pendidikan yang diperlukan untuk berhasil dalam jabatan yang dilamar.

Dengan demikian, penerapan analisis jabatan dalam proses rekrutmen PPPK di Kementerian Agama Kota Palangka Raya bukan hanya memenuhi kebutuhan formasi, tetapi juga menjaga transparansi, relevansi, dan efektivitas seluruh proses rekrutmen. Referensi yang digunakan mendukung landasan konsep manajemen SDM yang berbasis pada analisis jabatan.

KESIMPULAN

Proses penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Palangka Raya mengikuti ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Proses dimulai dengan tahap perencanaan dan persiapan, di mana kebutuhan jabatan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi PPPK diidentifikasi. Setelah ujian kompetensi selesai, hasilnya diumumkan secara online. Peserta yang lulus akan mendapatkan Nomor Urut Pendaftaran Pengangkatan (NUP), yang menjadi bukti izin dan dasar untuk ditugaskan sebagai guru PPPK. Peserta yang dinyatakan lulus akan ditempatkan di sekolah-sekolah sesuai dengan bidang terbuka dan kebutuhan daerah. Penempatan pegawai yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kota Palangka Raya dilakukan analisis yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan minat dan hobi. Penempatan yang dilakukan haruslah sesuai dengan pengetahuan, keterampilan sehingga cocok dengan instansi yang di tempatkan. Saran untuk mekanisme penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan dengan mempertimbangkan kembali prioritas pelamar, formasi yang tersedia, dan nilai passing grade. Hal ini penting untuk memastikan bahwa prosedur administratif dan kebutuhan lapangan selaras. Dan perlunya meningkatan kerja sama antarinstansi terkait untuk meningkatkan pemahaman tentang prosedur penempatan dan memastikan keterlibatan yang lebih besar dalam proses penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diharapkan.

REFERENSI

Cubitt, T. I. C. (2023). The value of criminal history and police intelligence in vetting and selection of police. Crime Science, 12(1), 1– 13. https://doi.org/10.1186/s40163-023-00186-3.

Dewi, N. L. P. M., & Setiabudhi, I. K. R. (2020). Kepastian Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan UndangUndang Aparatur Sipil Negara. Kertha Negara: Journal Ilmu Hukum, 6, 1- 14.

Hasibuan. (2010). Manejemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara

Lemphers, N., Bernstein, S., Hoffmann, M., & Wolfe, D. A. (2022). Rooted in place: Regional innovation, assets, and the politics of electric vehicle leadership in California, Norway, and Québec. Energy Research and Social Science, 87(June 2021), 102462. https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102462.

Miles, M. B., Huberman, M., & Saldana, J. (2014). Qualitative Data Analysis. SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya.

Mustami, M. K. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, *1*(3), 255-266.

Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis rekrutmen asn pppk fungsional guru pada instansi daerah. Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 5(2), 62-72.

Siagian, sondang P. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Aksara.

Susiana, S. (2018). Peran Pemerintah Daerah dalam Penyelenggaraan Kesehatan Reproduksi (Studi di Provinsi Jawa Tengah dan Provinsi Kalimantan Barat). Jurnal Aspirasi, 7(1), 1–16. https://doi.org/10.22212/aspirasi.v7i1.1084.

Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono. In Bandung: Alfabeta (21st ed.).
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
Siregar, A. N. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.