

TINJAUAN PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI GURU PPPK (PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA)

Lucy Afrilia , Nasha Shaira

Departemen Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Jl Prof. Dr. Selo Soemardjan, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424, Indonesia.

Correspondence

Email: lucyafrilia@gmail.com,
nashaira1810@gmail.com

No. Telp:

Submitted 14 Mei 2024

Accepted 20 Mei 2024

Published 21 Mei 2024

Abstrak

Tinjauan penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Indonesia memiliki tujuan utama, yakni untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui penambahan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan kompetensi yang sesuai dengan standar pendidikan nasional. Guru PPPK memiliki status kepegawaian yang setara dengan PNS, tetapi tidak memiliki status sebagai PNS. Mereka memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan PNS, termasuk hak untuk menerima gaji dan tunjangan yang lebih besar daripada guru swasta. Sistem seleksi guru PPPK dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk tes CAT dan wawancara, yang bertujuan untuk menentukan guru yang akan diangkat sebagai pegawai negeri sipil dengan kontrak untuk bekerja dalam periode tertentu. Persoalan mengenai rekrutmen dan seleksi guru PPPK yakni ada beberapa guru yang lulus seleksi, tetapi tidak mendapatkan formasi. Masalah lainnya yang muncul yaitu adanya pembatalan guru PPPK setelah dinyatakan lulus seleksi sebagaimana pentingnya peran pemerintah untuk melakukan verifikasi data yang akurat dan transparansi, agar meminimalisir kesalahan dalam proses seleksi. Peranan guru PPPK sangat krusial karena berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Metode penelitian yang kami gunakan yaitu melalui metode kualitatif dengan pengumpulan data berdasarkan studi pustaka. Hasil penelitian ini menemukan bahwa penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru PPPK masih menghadapi sejumlah tantangan dan hambatan, sehingga masih diperlukan perbaikan dan evaluasi mulai dari segi perencanaan hingga implementasinya.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan PPPK

Abstract

The review of the implementation of the recruitment and selection system for PPPK (Civil Servants with Employment Agreements) teachers in Indonesia has the main objective of improving the quality of education by adding educators who have the appropriate quality and competence in line with national education standards. PPPK teachers have employment status equivalent to civil servants (PNS), but they do not have the status of civil servants. They have rights and obligations equivalent to civil servants, including the right to receive higher salaries and allowances compared to private teachers. The selection system for PPPK teachers is carried out through several stages, including CAT tests and interviews, aimed at determining teachers who will be appointed as civil servants with contracts to work for a certain period. Issues regarding the recruitment and selection of PPPK teachers include some teachers passing the selection but not receiving positions. Another issue is the cancellation of PPPK teachers after passing the selection, highlighting the importance of the government's role in verifying accurate data and transparency to minimize errors in the selection process. The role of PPPK teachers is crucial because they play a significant role in improving the quality of education in Indonesia. The research method used is a qualitative method with data collection based on literature studies. The results of this research found that the implementation of the PPPK teacher recruitment and selection system still faces several challenges and obstacles; therefore, improvement and evaluation are still needed from planning to implementation.

Keywords : Recruitment, Selection and PPPK

PENDAHULUAN

Saat ini pemerintah Indonesia sedang melakukan perencanaan strategis dalam menciptakan sistem pemerintahan demokratis, bersih, karismatis agar mampu menciptakan pelayanan publik yang bermutu dengan menjamin kesejahteraan rakyatnya. Sehingga, diperlukannya komitmen dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan demokratis dengan cara penataan SDM (Sumber Daya Manusia) pada ASN. Dalam pembukaan

UUD Tahun 1945 telah dijelaskan bahwa perlunya membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, bebas dari intervensi politik, dan juga bersih dari praktek KKN atau Kolusi, Korupsi dan Nepotisme untuk mewujudkan tujuan nasional.

Guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) memiliki status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki hak dan kewajiban sepadan dengan PNS. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2019 tentang Manajemen PPPK adalah WNI yang memenuhi persyaratan dan direkrut berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu untuk menjalankan tugas pemerintahan. Guru PPPK sebagai alternatif solusi kebijakan yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan para guru yang semula honorer menjadi ASN namun dengan perjanjian kerja. Para tenaga guru honorer yang ingin menjadi PPPK harus memenuhi kriteria persyaratan yang berlaku yakni harus memiliki status sebagai WNI, usia minimal 20 tahun dan maksimal 59 tahun ketika mendaftar, belum pernah terkena pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan tidak pernah diberhentikan secara tidak hormat. Bagi para pelamar PPPK harus sudah memiliki pengalaman mengajar di sekolah negeri, swasta atau lulus PPG (Pendidikan Profesi Guru). Seleksi PPPK Guru dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk tes observasi dengan tim penilai menggunakan aplikasi penilaian guru PPPK, tes CAT (Computer-Based Assessment Test) untuk guru P2 dan P3, dan tes CAT yang mencakup kompetensi teknis, manajerial, sosiokultural, dan wawancara untuk guru P4. Dalam sistem CAT, peserta tes akan diminta menjawab pertanyaan tes menggunakan komputer dan mendapatkan hasil evaluasi secara langsung. Keunggulan dari metode CAT yakni efisiensi dari segi waktu dan biaya, penilaiannya secara objektivitas dan transparansi yang mengukur kemampuan peserta tes.

PPPK hadir dalam menjawab persoalan perbedaan antara guru honorer dan PNS, di lain sisi pendapatan gaji honorer begitu kecil yang tidak menjamin kesejahteraan para guru dalam mengajar. Oleh karena itu, penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) ini telah menjadi fokus perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sistem ini dirancang untuk memilih calon guru yang mempunyai kualitas maupun kompetensi menurut standar pendidikan nasional. Rekrutmen Guru PPPK adalah proses seleksi yang dilakukan oleh pemerintah untuk menemukan kandidat yang sesuai untuk menjadi Guru PPPK. Sedangkan, Seleksi guru PPPK merupakan proses yang digunakan untuk menentukan guru yang akan diangkat sebagai pegawai negeri sipil dengan kontrak untuk bekerja dalam periode tertentu. Guru PPPK diangkat berdasarkan sistem seleksi ketat yang mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, pengalaman mengajar, dan kemampuan yang dimiliki. Mereka yang lulus seleksi PPPK menjadi guru PPPK, yang memiliki hak dan kewajiban sebagai tenaga pendidik yang dikenal secara resmi oleh pemerintah. Guru PPPK mendapatkan pelatihan dan pembinaan secara teratur untuk memastikan mereka tetap update dengan metode pengajaran yang efektif. Dengan demikian, guru PPPK mampu menginspirasi melalui pengetahuan dan keterampilan, serta membuka jalan bagi kemajuan pendidikan Indonesia.

METODE

Penulis menggunakan metode kualitatif dengan tipe komparatif dengan pendekatan penelitian studi kepustakaan (library research). Studi kepustakaan memiliki berbagai proses yang berkaitan dengan metode pengumpulan data pustaka, pencatatan, dan pengolahan data terkait dengan bahan penelitian (Mestika, 2008). Berbagai sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, seperti jurnal, buku, artikel, dan situs internet yang berkaitan dengan topik bahasan. Penulis akan menggunakan literatur dan sumber-sumber pustaka untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait penerapan sistem rekrutmen dan seleksi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

TINJAUAN TEORITIS

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan dan proses untuk menemukan dan menarik para tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas serta dapat memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau jabatan kosong yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen pegawai merupakan aspek dan proses yang krusial yang harus diperhatikan dan direncanakan dengan baik dan tepat oleh sebuah organisasi atau perusahaan dikarenakan dapat mempengaruhi citra perusahaan, pengeluaran biaya, dan resiko yang terjadi. Rekrutmen dapat mempengaruhi citra suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan yang menyelenggarakan rekrutmen dengan baik, profesional, dan transparan akan dipandang dan dikenal sebagai organisasi atau perusahaan yang baik citranya oleh para pelamar kerja dan membuat banyak pelamar kerja tertarik untuk melamar kerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Rekrutmen yang diselenggarakan dengan tepat dan terencana juga dapat meminimalisir terjadinya resiko kesalahan dalam perekrutan serta dapat mengontrol dan mengoptimalkan biaya yang dikeluarkan untuk rekrutmen.

Rekrutmen dapat dilakukan dengan dengan metode internal dan eksternal. Rekrutmen internal merupakan rekrutmen yang dilaksanakan terbatas untuk anggota internal organisasi atau perusahaan agar dapat mengisi kekosongan suatu posisi atau jabatan yang ada. Rekrutmen internal dapat dilakukan melalui job posting dan referensi manajemen. Dalam rekrutmen internal jumlah biaya yang dikeluarkan cenderung lebih sedikit dibanding dengan rekrutmen eksternal. Selain itu, orang yang direkrut juga sudah terbiasa dan paham dengan keadaan dan lingkungan organisasi atau perusahaan sehingga tidak memerlukan waktu yang lama untuk beradaptasi. Namun, rekrutmen internal juga memiliki kekurangan yakni organisasi atau perusahaan berpotensi mengalami stagnasi atau sulit berkembang dan memunculkan potensi bias dalam proses rekrutmen karena adanya hubungan kedekatan tertentu dengan orang yang direkrut.

Rekrutmen eksternal merupakan rekrutmen yang biasa digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencari dan mendapatkan orang yang berasal dari luar perusahaan atau organisasi. Rekrutmen eksternal dapat dilakukan melalui media sosial, situs website mencari kerja, pameran karier, dan lain sebagainya. Rekrutmen eksternal dapat menjaring lebih banyak kandidat yang potensial untuk mengisi posisi atau jabatan yang dibutuhkan. Namun, rekrutmen eksternal memerlukan biaya yang lebih besar dan membutuhkan waktu yang lebih lama dibanding dengan rekrutmen internal.

Seleksi

Seleksi yaitu proses pemilihan calon karyawan, dimana mereka memiliki kualifikasi dan keterampilan baik antara seluruh pelamar yang telah melewati berbagai tahap rekrutmen. Proses seleksi memiliki fokus utama dalam mengevaluasi berbagai kemampuan, kualifikasi, dan potensi yang dimiliki oleh calon pegawai. Hal ini dilakukan sebagai landasan dalam melihat apakah calon pegawai tersebut memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan atau tidak. Seleksi bertujuan untuk menentukan dan memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan kemungkinan yang akan terjadi seperti risiko kesalahan dalam proses pengambilan keputusan. Terdapat berbagai proses dalam seleksi seperti wawancara, tes pengetahuan atau keterampilan, dan tes psikologis (Gatewood et al., 2015).

Terdapat berbagai seleksi CASN di Indonesia pada proses pemilihan pegawai yang berpotensi untuk mengisi jabatan di organisasi sektor publik. Adapun tahapan-tahapan dalam seleksi tersebut, diantaranya adalah seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, seleksi

kompetensi bidang, dan seleksi kompetensi (diperuntukkan bagi pelamar CPPPK). Rincian mengenai berbagai tahapan tes tersebut yaitu (CASN, 2023):

1. Seleksi administrasi merupakan prosedur pengunggahan berbagai dokumen persyaratan yang sesuai dengan formasi jabatan yang akan dilamar oleh calon pegawai.
2. Seleksi Kompetensi Dasar, sebagai langkah kedua setelah seleksi administrasi, SKD adalah tahap di mana peserta menjalani tes berbasis CAT yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu Tes Wawasan Kebangsaan, Tes Intelegensi Umum, dan Tes Karakteristik Pribadi. SKD menentukan 40% dari skor total dalam proses seleksi
3. Seleksi Kompetensi Bidang, dilakukan setelah SKD, SKB menentukan 60% dari skor total. Tahap ini meliputi tes kompetensi jabatan yang menggunakan CAT (50% dari SKB), tes psikologi (20% dari SKB), dan tes wawancara serta presentasi HKM (30% dari SKB).
4. Seleksi Kompetensi (khusus CPPPK), ini adalah tahap terakhir yang disebutkan, yang melibatkan seleksi kompetensi manajerial dan sosial budaya (40% dari skor total) serta seleksi kompetensi teknis (60% dari skor total) untuk Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (CPPPK).

PEMBAHASAN

Urgensi Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi PPPK Guru

Keberadaan dan peran guru dalam dunia pendidikan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah. Ini adalah hal penting yang diperlukan untuk menjamin kebutuhan akan pendidikan agar dapat terpenuhi dan kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik. Keberadaan dan peranan dari seorang guru juga memiliki andil penting terhadap pembangunan masa depan bangsa yakni dengan membentuk dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang mempunyai karakter dan kualitas unggul. Meskipun keberadaan dan peranannya yang sangat penting dan diperlukan, tetapi kesejahteraan guru di Indonesia khususnya guru honorer masih tergolong rendah dibandingkan dengan guru berstatus PNS. Kesejahteraan guru honorer yang tergolong rendah, disebabkan karena guru honorer mendapatkan gaji yang relatif kecil. Di daerah kabupaten kecil yang minim anggaran guru honorer hanya mendapatkan gaji sekitar Rp300.000 per bulan. Besaran gaji guru honorer di beberapa daerah bahkan di bawah UMK/UMP misalnya, guru honorer SD negeri di Kab. Tanah Datar yang hanya mendapatkan gaji sekitar Rp500.000-Rp800.000 sementara UMK/UMP Sumatera Barat sebesar Rp2,4 juta. (Republika, 2021)

Dalam meningkatkan dan mengatasi masalah kesejahteraan guru honorer, pemerintah melaksanakan program rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Guru honorer yang diangkat menjadi PPPK nantinya memiliki dan terikat dengan masa kontrak kerja yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Rekrutmen guru dengan masa kontrak kerja dalam kurun waktu tertentu juga dapat membantu pemerintah guna menangani fluktuasi kebutuhan guru dengan cepat dan efisien. Guru honorer yang telah diangkat sebagai guru PPPK akan mendapatkan gaji yang yang besarnya disesuaikan dengan pangkat golongan dan masa kerja sehingga antar satu pangkat golongan dengan yang lainnya akan mendapatkan besaran gaji yang berbeda. Seluruh guru honorer tidak langsung dapat diangkat atau berubah status kepegawaiannya menjadi guru PPPK sebab guru honorer yang ingin diangkat menjadi guru PPPK harus mendaftarkan dirinya dan memenuhi sejumlah persyaratan yang ada. Selain harus memenuhi semua persyaratan yang ada calon guru PPPK juga harus mengikuti tes tertulis dan melalui proses seleksi yang ketat dan terstandarisasi agar dapat diangkat menjadi guru PPPK. Pengadaan tes tertulis dan proses seleksi yang ketat dan terstandarisasi dalam rekrutmen guru

PPPK merupakan salah satu upaya nyata yang dilakukan pemerintah untuk mendapatkan guru yang kompeten dan berkualitas sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan dan dapat terjaga.

Dalam lima tahun terakhir, Indonesia harus menghadapi masalah krisis kekurangan guru dimana setiap tahun jumlahnya terus mengalami peningkatan. Bahkan pada tahun 2024 jumlah kekurangan guru mencapai lebih dari 1,3 juta.



(Sumber: Tempo.co, 2021)

Masalah krisis kekurangan guru di Indonesia bisa terjadi dikarenakan jumlah guru PNS yang pensiun setiap tahunnya tinggi sementara proses rekrutmen guru CPNS tidak dibuka setiap tahun. Akibatnya timbul ketimpangan antara jumlah guru PNS yang pensiun dengan jumlah guru yang tersisa. Jumlah guru yang tersisa tidak bisa menutupi kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh guru PNS yang telah pensiun sehingga masalah krisis kekurangan guru di Indonesia terjadi dan tidak dapat dihindari. Dalam mengatasi masalah krisis kekurangan guru pemerintah melaksanakan seleksi PPPK untuk guru agar posisi kosong yang ditinggalkan oleh guru PNS yang telah pensiun dapat diisi dan digantikan oleh guru baru sehingga jumlah kekurangan guru yang dibutuhkan dapat terpenuhi atau dengan kata lain masalah krisis kekurangan guru dapat diselesaikan.

Tantangan Yang Dihadapi Dalam Implementasi Sistem Seleksi Guru PPPK

Pada proses seleksi dan rekrutmen bahwasannya persoalan mengenai substansi kepegawaian merupakan permasalahan yang lazim terjadi, hal ini serupa dengan yang disampaikan Hadi Rahman selaku Kepala Perwakilan Ombudsman RI Kalsel. Pada tahun 2022 teridentifikasi adanya laporan mengenai pembatalan formasi guru oleh Pemerintah Daerah (Pemda) terhadap kelulusan seleksi PPPK yang terjadi di salah satu kabupaten di Kalimantan Selatan. Konsekuensi pembatalan tersebut, tentunya akan merugikan kedua belah pihak, terutama pelamar yang bersangkutan akan mempengaruhi psikologis dikarenakan kehilangan kesempatan untuk mengabdikan pada daerah, serta hilangnya hak finansial. Sebaliknya Pemda akan mengalami kerugian secara tidak langsung dalam proses rekrutmen karena telah menguras waktu, pikiran, biaya dan tenaga dalam melaksanakan mekanisme proses PPPK.

Awal munculnya konflik dikarenakan perbedaan persepsi antara pemberi dan penerima di saat seleksi dan hasil akhir terjadi. Persoalan pembatalan guru PPPK yang mana guru bersangkutan menginginkan tidak adanya pembatalan, tetapi pihak Pemda mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN RB) Nomor 28 tahun 2021. Kekecewaan yang menimpa salah seorang guru terjadi karena menganggap telah melewati

rangkaian tahapan seleksi. Penting pengelolaan konflik yang dilakukan secara baik, mengingat diperlukannya jalinan relasi antara Pemda dan tenaga didik dalam upaya meningkatkan pendidikan.

Oleh karena itu adapun tantangan yang dapat terjadi pada rekrutmen & seleksi PPPK Guru di Indonesia, diantaranya sebagai berikut :

1. *Pentingnya memastikan proses penyeleksian administratif.* Hal ini merupakan tahapan awal dalam seleksi pemberkasan, sehingga pentingnya verifikasi secara cermat dan jeli untuk mengecek dan penyetujuan atas berkas pelamar. Dalam menyeleksi berkas diperlukannya sejumlah perangkat digital yang handal digunakan agar dapat meminimalisir kesalahan manusia pada saat melakukan proses secara manual.
2. *Adanya pengadaan Guru PPPK yang dilakukan secara nasional.* Meskipun demikian, peran dan kewenangan dari Pemda harus ditingkatkan. Pemda melakukan pengajuan formasi guru PPPK yang penilaiannya didasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja. Peran Pemda sangat penting untuk meminimalisir kesalahan dalam administratif, sebagaimana Pemda bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik atas situasi yang terjadi di lapangan dan memberikan langkah strategis yang solutif dalam mengatasi konflik. Salah satunya mengidentifikasi para pelamar dengan kesesuaian formasi jabatan dan tugas pelamar dalam satuan pendidikan.
3. *Pihak Pemda dapat melakukan optimalisasi masa sanggah pada seleksi administratif maupun seleksi kompetensi dengan estimasi waktu 3 hari.* Para pelamar yang merasakan keberatan akan hasil dapat melakukan sanggahan dan panitia yang bertanggung jawab untuk mengklarifikasi keberatan pelamar dan tidak melebihi estimasi waktu. Dengan adanya masa sanggah, tentunya akan berpengaruh terhadap keakuratan hasil seleksi, sehingga tidak memicu kejadian pembatalan kelulusan. Kedepannya, diharapkan tidak terjadi pembatalan kelulusan guru PPPK, sehingga proses pengadaan guru PPPK dapat berjalan secara lebih objektif, transparan dan berkeadilan.
4. *Pentingnya menyampaikan informasi secara optimal.* Para perhimpunan pendidikan dan guru (P2G) menemukan bahwa adanya kecemasan para guru terkait PPPK karena informasi yang disampaikan tidak optimal atau secara jelas. Hal ini selaras yang disampaikan Satriawan Salim selaku Koordinator Nasional P2G seperti jadwal tes yang terus diundur memberikan kecemasan bagi para guru honorer, perubahan jadwal dan website SSCASN tidak dapat diakses. Sehingga pentingnya kesiapan yang optimal dalam memastikan informasi yang disampaikan jelas.
5. *Formasi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan keadaan di lapangan.* Sebenarnya yang menjadi prioritas utama adalah sekolah bukan mata pelajaran karena belum tentu mata pelajaran dibutuhkan pada sekolah tersebut. Persoalan ketidaksesuaian formasi menjadi problem serius yang dihadapi misal contohnya guru ekonomi PNS hanya satu dan tahun depan akan pensiun, tetapi formasi yang dibuka guru sejarah yang mana hanya 1 dibutuhkan tapi tercatat 2, walaupun ingin mengikuti ujian sejarah berarti guru akan mengorbankan kompetensi dirinya. Sehingga, penting untuk mendata secara valid atas kebutuhan formasi yang diinginkan. Selain daripada itu, pada tahun 2021 proses rekrutmen guru PPPK masih kekurangan formasi, ada banyak sekali kasus guru yang lulus *passing grade*, namun tidak memiliki formasi. Sebagaimana jumlah formasi guru di tanah air Indonesia dibutuhkan sekitar 1 juta, tetapi pemerintah mempunyai menyiapkan setengah juta dari yang diinginkan dimana tersedia sebanyak 506.247 formasi. Bahkan, berdasarkan data yang dilansir dari Antara pada tahun 2021 tidak semuanya formasi tersedia sebagaimana yang baru saja diangkat menjadi PPPK sebesar 293.848 yang mendapatkan formasi, sedangkan 212.399 tidak mendapatkan formasi.

6. *Adanya kebijakan afirmasi yang dinilai tidak adil.* Sbagaimana perhimpunan pendidikan dan guru (P2G) meminta Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (KEMENDIKBUD RISTEK) agar afirmasi diberlakukan sesuai dengan usia dan masa mengabdikan, akan tetapi pihak KEMENDIKBUD RISTEK memberikan afirmasi sekitar 15% yang diperuntukkan kepada guru berusia diatas 35 tahun dengan minimal masa mengabdikan 3 tahun. Sebagaimana ini dinilai tidak adil karena ada banyak guru honorer yang mengabdikan dengan waktu lama bahkan ada yang melebihi 20 tahun, sebagaimana afirmasi berdasarkan masa mengabdikan. Mengacu pada UU ASN No. 5 Tahun 2014 yang termasuk PPPK bagaimana pelaksanaannya harus didasarkan asas proporsionalitas, akuntabilitas, non diskriminatif, keadilan dan kesetaraan, sehingga P2G akan meminta Kemendikbud Ristek, BKN (Badan Kepegawaian Nasional) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) agar memberikan tambahan afirmasi bagi tenaga kerja guru honorer.
7. *Soal ujian seleksi dirasa sulit khususnya bagian kompetensi.* Pada dasarnya yang mengikuti seleksi PPPK harus mendapatkan nilai yang cukup tinggi agar mampu memenuhi *passing grade* yang tinggi menuai kontra dari kalangan pihak tertentu dikarenakan ada penilaian yang terlalu tinggi di mata pelajaran tertentu yang berbeda dengan mata pelajaran lainnya yang dinilai relatif rendah. Pada bagian kompetensi teknis, peserta diharuskan memenuhi skor minimal 65 persen, yang menjadi persoalan dimana yang mengikuti tes tersebut mayoritas guru - guru yang sudah tua, tentunya berbeda dengan CPNS yang usia dibawah 35 tahun.

Masalah lainnya yang terjadi pada rekrutmen dan seleksi PPPK guru adalah kecemasan pemerintah daerah terkait anggaran untuk guru PPPK yang membebani APBD. Permasalahan tersebut kemudian juga berdampak pada formasi penempatan calon guru PPPK yang lulus seleksi. Banyak dari mereka yang telah lulus seleksi namun belum juga mendapatkan kepastian penempatan untuk mengajar. Menurut Dirjen GTK Kemendikbud Ristek per february 2024 masih ada 62.527 guru dari hasil rekrutmen 2022-2023 yang masih belum mendapatkan penempatan untuk mengajar. Menyikapi permasalahan diatas, tentunya akan berdampak terhadap efektivitas dan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sebagaimana guru memainkan peranan krusial dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. PPPK juga turut hadir sebagai bentuk penghapusan terhadap tenaga honorer, sehingga PPPK berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru, dan hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas guru dalam mengajar di sekolah.

Namun, realita yang terjadi mengenai proses seleksi dan rekrutmen sebenarnya cukup rumit karena adanya problem yang harus diatasi agar terselenggaranya proses penyeleksian PPPK secara objektif dan transparansi. Sehingga, pentingnya dalam mencegah masalah yang dapat membuat situasi dan kondisi sebelum menjadi tidak baik sebagaimana sebelum mekanisme pendaftaran PPPK, pentingnya bagi panitia untuk menyeleksi keakuratan data melalui proses validasi, kemudian penting juga penambahan kuota afirmasi karena banyak para guru yang sudah mengabdikan dalam jangka waktu lama bahkan ada lebih dari 20 tahun menjadi guru honorer. Sebelum pelaksanaan seleksi dan rekrutmen diperlukannya kejelasan dalam menyampaikan informasi secara detail, akurat dan mudah dipahami. Peran guru sangat penting dalam meningkatkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas, sudah saatnya guru mendapatkan kesempatan untuk mengabdikan kepada negara dalam menjamin pendidikan Indonesia hingga ke pelosoknya.

PENUTUP

Dalam dunia pendidikan keberadaan dan peranan seorang guru merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun keberadaan dan peranan dari seorang guru keberadaan dan peranannya yang sangat penting dan diperlukan tetapi, kesejahteraan guru di Indonesia khususnya guru honorer masih tergolong rendah dibandingkan dengan guru yang memiliki status sebagai PNS. Berangkat dari permasalahan tersebut pemerintah melakukan upaya guna meningkatkan dan mengatasi rendah kesejahteraan guru terutama guru honorer dengan melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru PPPK. Melalui seleksi dan rekrutmen PPPK para guru akan memiliki dan terikat dengan masa kontrak kerja yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Para guru PPPK juga akan mendapatkan gaji bulanan yang besarnya disesuaikan dengan pangkat golongan dan masa kerja. Selain itu pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru PPPK juga dilakukan pemerintah sebagai upaya dalam mengatasi masalah krisis kekurangan guru di Indonesia yang jumlahnya bahkan mencapai lebih dari 1,3 juta. Melalui pelaksanaan seleksi dan rekrutmen guru PPPK pemerintah berupaya untuk menargetkan dan menuntaskan masalah krisis kekurangan guru yang melanda dunia pendidikan Indonesia

Namun, dalam pelaksanaannya seleksi dan rekrutmen guru PPPK menghadapi sejumlah permasalahan dan tantangan seperti formasi yang dibutuhkan tidak sesuai dengan keadaan di lapangan, adanya kebijakan afirmasi yang dinilai tidak adil, soal ujian seleksi terutama uji kompetensi dirasa terlalu sulit, penilaian yang terlalu tinggi di mata pelajaran tertentu yang berbeda dengan mata pelajaran lainnya, pengoptimalisasian masa sanggah pada seleksi administratif maupun seleksi kompetensi, penyampaian informasi yang tidak jelas dan kurang optimal, peran dan kewenangan dari Pemda masih rendah terkait pengadaan guru PPPK, diperlukannya sejumlah perangkat digital yang handal digunakan agar dapat meminimalisir kesalahan dalam menyeleksi pemberkasan, dan terakhir adanya kecemasan pemerintah daerah terkait anggaran untuk guru PPPK yang membebani APBD yang kemudian juga akan berdampak pada formasi penempatan calon guru PPPK yang lulus seleksi.

. Saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk mengatasi permasalahan dan tantangan yang terjadi dalam seleksi dan rekrutmen guru PPPK yakni: Pertama, pemerintah pusat dan daerah perlu meningkatkan koordinasi dalam proses rekrutmen dan seleksi guru PPPK agar permasalahan mengenai ketidaksesuaian formasi dan masalah formasi penempatan mengajar tidak terus menerus terjadi. Kedua, perlu adanya evaluasi dan perbaikan mekanisme anggaran untuk guru PPPK dimana pemerintah pusat dapat menjamin bahwa anggaran guru PPPK sudah disiapkan dan tidak akan membebani APBD. Ketiga, memberikan pelatihan dan bimbingan persiapan seleksi untuk guru honorer agar lebih siap dalam menghadapi dan menjawab soal yang diujikan. Terakhir yang tidak boleh dilupakan adalah perlu adanya mekanisme yang jelas dan transparan dalam pengambilan keputusan terkait substansi kepegawaian serta komunikasi yang intensif untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam seleksi guru PPPK berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Diharapkan, proses rekrutmen dan seleksi guru PPPK nantinya dapat berjalan dengan lebih baik dan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, Fieka N. (2020). PPPK Guru Sebagai Pemenuhan Kekurangan Tenaga Pendidik. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI. Diakses dari https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info_singkat/Info%20Singkat-XII-23-I-P3DI-Desember-2020-1953.pdf
- CASN. (2023). Sistem Informasi Penerimaan CASN BRIN. Retrieved from Informasi Tahapan Seleksi CASN

- Gatewood, R. D., Feild, H. S., & Barrick, M. (2015). *Human Resource Selection*. Cengage Learning
- Kristina. (2021). 5 Masalah dalam Proses Seleksi PPPK Guru 2021 yang Ditemukan P2G. [5 Masalah dalam Proses Seleksi PPPK Guru 2021 yang Ditemukan P2G \(detik.com\)](#)
- Kusuma dkk (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mas, Alami H. (2024). *Koordinasi Pusat-Daerah Dinilai Lemah, Program 1 Juta Guru PPPK Diprediksi Meleset Lagi*. Diakses dari <https://news.republika.co.id/berita/s9n825487/koordinasi-pusatdaerah-dinilai-lemah-program-1-juta-guru-pppk-diprediksi-meleset-lagi>
- Mestika, Zed. (2008). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 1-33.
- Nancy, Y. (2022). *Upaya Pemerintah Perbaiki Masalah Rekrutmen PPPK Guru 2021 di 2022*. <https://tirto.id/upaya-pemerintah-perbaiki-masalah-rekrutmen-pppk-guru-2021-di-2022-goVN>
- Nurmuhaemin, W. (2022). *Begitu Sulit Jadi Guru Honorer*. Diakses dari <https://www.kompas.com/edu/read/2022/11/09/110553371/begitu-sulit-jadi-guru-honorer?page=all>
- Putri dkk. (2023). Analisis Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(2), 520-526.
- Rahman, H. (2023). Masukan Perbaikan dalam Seleksi dan Pengangkatan Guru PPPK. <https://ombudsman.go.id/artikel/r/pwkinternal--masukan-perbaikan-dalam-seleksi-dan-pengangkatangurupppk>
- Riana, F. (2021). Meleset Target Rekrutmen 1 Juta Guru PPPK. Diakses dari <https://nasional.tempo.co/amp/1473851/meleset-target-rekrutmen-1-juta-guru-pppk>
- Republika. (2021). *Guru Honorer Masih Jadi Tumpuan*. Diakses dari <https://republika.co.id/berita/r33n9q1325000/guru-honorer-masih-jadi-tumpuan>