AS SIYASAH
JURNAL ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
E ISSN: 2549-1865

Vol. 08 No. 02 November 2023
https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/Asy/index
Jurnalfisipuniska@gmail.com

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PADA GURU HONORER DI KOTA SUKABUMI TAHUN 2021

Linda Zakiah[1)*] Andi Mulyadi[2)] Dine Meigawati[3)]
[1) 2) 3)] Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia
Email: lindazakiah073@gmail.com[1)]*
Corresponding Author*

DOI : 10.31602/as.v8i2.12280

Riwayat Artikel

Diterima : 15 Agustus 2023
Disetujui : 26 Oktober 2023
Diterbitkan : 27 November 2023

Hal : 102-166

Abstract

This study aims to find out how the implementation is implemented and find out what are the obstacles in the policy of procuring Government Employees with Work Agreements (PPPK) for honorary teachers in Sukabumi City. In order to approach this problem, the theoretical references of Donald S. Van Metter & Carl E. Van Horn are used, using 6 variables including a) Executor's size and objectives, b) Resources, c) Relationships between organizations, d) Characteristics of implementing organizations, e) Social, political and economic conditions, f) Disposition of the executors. The data collected through observation, interviews, and documentation were analyzed qualitatively. The results of this study indicate that the implementation in Sukabumi City is running effectively and has no significant obstacles, the implementation of PPPK procurement policies in Sukabumi City has involved various parties who pay attention to the relevant parties, optimizing existing resources, maintaining inter-organizational relations, prioritizing the character of implementing organizations, conditions social, political, and economic, as well as maintaining the disposition of the executors.

***Keywords**: Policy Implementation, PPPK, Honorary Teachers.*

This is an open-access article under the CC-BY 4.0 License. Copyright © 2023 by Journal As Siyasah

PENDAHULUAN

Mengatasi dan memberikan kepastian hukum terhadap guru honorer di indonesia pemerintah mulai melakukan perubahan untuk penyelesaian kepastian hukum status tenaga honorer dengan merevisi undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur negara, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN), terbagi menjadi dua jenis kepegawaian yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) Mereka diangkat oleh Kepala Kepegawaian sebagai pegawai tetap dan memiliki Nomor Induk Kependudukan, dan Pegawai Negeri Sipil dalam Kontrak Kerja (PPPK) diangkat sebagai pegawai kontrak. Munculnya PPPK dalam dunia kepegawaian di Indonesia ini bermaksud akan menyelesaikan permasalahan penataan sistem kepengurusan ASN yang sampai saat ini belum memiliki kepastian hukum khususnya bagi tenaga honorer, dan diharapkan PPPK ini bertuju pada profesionalisme dan sumber daya manusia yang transparan, yang sudah memiliki keterampilan dan keahlian memastikan kepatuhan hukum kepada pejabat (qomarani, 2020). PPPK adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang memiliki hak dan kewajiban yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil, kecuali adanya pensiun. Pegawai PPPK tidak

menerima pensiun dan jam kerjanya diatur, misalnya masa kerja 1-30 tahun, tergantung kesepakatan dengan lembaga tempat mereka mengikuti. PPPK diberikan tugas tertentu dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Maka dari itu untuk mengatur jabatan fungsional guru berdasarkan intansi daerah pada tahun 2021, pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPANRB) Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk jabatan fungsional guru pada intansi daerah. Di bentuknya peraturan ini dengan peninjauan bahwa, sebagai pendukung serta mempercepat kecekatan pengadaan tugas dan pelayanan terhadap publik, sehingga mepercepat perolehan tujuan strategi nasional. Berikut adalah rincian uraian jabatan formasi PPPK guru Kota Sukabumi Tahun 2021.

Tabel 1 Rincian kebutuhan calon Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi Formasi Tahun 2021

No	Nama Jabatan	Unit Kerja penempatan	Alokasi PPPK
	Guru Agama Islam	SDN	5
	Guru Bahasa Indo	SMP	26
	Guru Bahasa Inggris	SMP	10
	Guru Bimbingan konseling	SMP	51
	Guru IPA	SMP	14
	Guru Kelas	SDN	426
	Guru MTK	SMP	24
	Guru PENJASORKES	SDN	48
		SMP	5
	Guru PKN	SMP	13
	Guru Prakarya dan Kewirausahaan	SMP	26
	Guru Seni Budaya	SMP	1
	Guru TIK	SMP	1
Jumlah			650

Sumber:kdpsukabumikota.go,id, 2021

Tabel 1. Menggambarkan bahwa formasi guru yang dibutuhkan adalah sejumlah keseluruhan 650 alokasi guru Pada tahun 2021 pemkot Sukabumi melakukan perekrutan, melalui Intansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dengan surat keputusan berdasarkan pengumuman nomor 810/517 dan 810/518-BKPSDM. Dalam surat pengumumannya tersebut di katakan pemkot Sukabumi membutuhkan formasi PPPK guru sebanyak 650 formasi untuk tingkat SD dan SMP (Radarsukabumi.com, 2021).

Pembekalan PPPK bagi JF guru, perlu dilakukan salah satu langkah memilih PPPK bagi guru. Partisipasi dalam panitia seleksi PPPK untuk guru JF Panselnas, Kemdikbudristek, tim kerja, Panitia tingkat daerah, dan Panitia di tempat uji kompetensi. Proses dan alur seleksi pegawai diawali yaitu proses pendaftaran, yang mencakup pendaftaran melalui website sscasn. Kegiatan seleksi pegawai PPPK guru di Kota Sukabumi dilaksanakan 2 kali seleksi. Yaitu 25 Oktober 2021, kegiatan seleksi itu dilaksanakan di SMAN 1 Kota Sukabumi dan SMAN 3 Kota Sukabumi. Seleksi tersebut diiikuti oleh kurang lebih 1.218 peserta PPPK guru. Namun ketika saat proses seleksi PPPK guru 2021, dinilai tidak ada persiapan dari panitia ASN

Nasional, dimana dalam melakukan pelaksanaan seleksi PPPK ada beberapa kendala, seperti adanya lokasi tes yang tidak muncul pada laman website SSSCAN, sehingga peserta belum mengetahui lokasi dilaksanakannya test PPPK sampai hari pelaksanaan seleksi PPPK akan dilakukan. Id yang sempat tidak dapat diakses karena terjadi di maintenanse website disebabkan overload pengunjung website tersebut. Disebabkan panitia panselnas seleksi kurang cakap dan banyak yang tidak masuk kriteria yang ditentukan yaitu berpengalaman sebagai proktor UNBK, diutamakan yang pernah bertugas sebagai tim helpdesk UNBK, menguasai trouble shooting jaringan komputer dan aplikasi, dapat menyelesaikan permasalahan teknis di satuan pendidikan tempat seleksi kompetensi, dan bersedia ditugaskan di kota/kabupaten diluar tempat tinggalnya; dan menandatangi pakta integritas.

Merujuk pada kendala tersebut, Padahal, kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah harus benar-benar tersampaikan pada tujuan politik. Selain itu, pihak-pihak terkait dan pemangku kepentingan harus selalu arif dalam mengkoordinasikan dan mengimplementasikan kebijakan di setiap daerah dengan mengelola seluruh sumber daya yang ada agar implementasi kebijakan dapat berdaya guna dan berhasil. Maka hasil kelulusan akhir, Kota Sukabumi, memperoleh 533 guru yang lulus menjadi PPPK, dari jumlah 1.218 guru yang mendaftar. Dengan uraian penerimaan PPPK guru sebagai berikut;

Tabel 1.2 Rincian jumlah penerimaan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Guru di lingkungan Pemerintah Kota Sukabumi Formasi Tahun 2021

No	Nama Jabatan	Unit Kerja penempatan	Alokasi PPPK
	Guru Agama Islam	SDN	5
	Guru Bahasa Indo	SMP	22
	Guru Bahasa Inggris	SMP	10
	Guru Bimbingan konseling	SMP	-
	Guru IPA	SMP	14
	Guru Kelas	SDN	375
	Guru MTK	SMP	20
	Guru PENJASORKES	SDN	41
		SMP	5
	Guru PKN	SMP	13
	Guru Prakarya dan Kewirausahaan	SMP	26
	Guru Seni Budaya	SMP	1
	Guru TIK	SMP	1
Jumlah			533

Sumber:kdp.sukabumikota.go,id, 2021

Terdapat beberapa penelitian yang pernah dilakukan, diantaranya oleh Rays & Mina (2022), menjelaskan Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja seperti tertuang dalam pasal 94 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Perihal pengangkatan menjadi menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil di dalam Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tidak dapat diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil secara otomatis dan harus mengikuti seleksi seperti para pelamar umum.

Sedangkan dari penelitian kedua oleh Damanik et al., (2022), penjelaskan juga penelitian Pengangkatan Guru PPPK membawa dampak positif dan negative bagi sekolah. Dampak negative PPPK bagi sekolah di mana akan mengalami kerugian di akibatkan para guru yang mendaftar dipindahkan ke sekolah lain sesuai penempatan. Namun dampak positifnya yaitu dari sisi pemerintah yang mengambil kebijakan agar para guru honorer mendapatkan kejelasan mengenai kesejahteraan hidup.

Dan yang terakhir oleh Rolasta et al., (2020), menjelaskan dari penelitian ini yaitu dalam pengangkatan pegawai, kendala bisa saja terjadi. Seperti salah satu contohnya yaitu tidak sempurnanya penganalisisan jabatan yang dilakukan Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah, sehingga saat pegawai sudah diterima masih belum mendapatkan tugas pokok fungsi maupun jabatannya. Atau seperti belum disusunnya skala pemberian gaji untuk PPPK.

Untuk itu pemerintah daerah sebaiknya menganalisis aturan-aturan yang ditetapkan menteri pendayagunaan aparatur negara terlebih dahulu dan atau memeriksa jabatan-jabatan dan formasi yang diperlukan pada instansi daerah untuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, sehingga tidak ada penundaan pengangkatan setelah di adakan ujian kompetensi. Kemudian diperlukannya suatu aturan yang jelas mengenai standar gaji. Hal ini bertujuan demi terciptanya suatu keadilan dan kepastian yang diwujudkan dalam satu aturan tertulis.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka perlu dilakukan suatu kajian tentang implementasi kebijakan Pengadaan PPPK pada guru honorer, maka dari itu tujuan penelitian ini di dasari dari latar belakang dan inti permasalahan ialah untuk Mengetahui bagaimana Implementasi kebijakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK) pada guru honorer di Kota Sukabumi, juga untuk Mengetahui apa saja kendala mengimplementasikan Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada guru honorer di Kota Sukabumi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kebijakan Publik dan Implementasi

Kebijakan publik merupakan rangkaian keputusan yang mengandung konsekuensi moral yang didalamnya adanya keterikatan akan kepentingan rakyat banyak dan keterikatan terhadap tanah air atautempat dimana yang bersangkutan berada. Istilah kebijakan publik adalah terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu public policy. Kata policy diterjemahkan menjadi ‘kebijakan’. (Wibawa, 1994 & Darwin, 1998). Ada juga yang mengartikan menjadi ‘kebijaksanaan’. (Islamy, 2001 & Abdul Wahap, 1990). Meskipun masih belum ada kesepakatan bahwa politik diterjemahkan menjadi ‘kebijakan’ atau ‘kebijaksanaan’, kecenderungan terhadap policy digunakan untuk menerjemahkan istilah kebijakan. Maka dari itu, Public policy diartikan menjadi kebijakan publik.

Banyak ahli yang menyajikan makna atau definisi pandangan kebijakan publik sebagai kata teoretis. Diantaranya yaitu menurut Thomas R. Dye (1992), Dengan mendefinisikan kebijakan publik sebagai suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah, alasan pelaksanaan kebijakan harus dilakukan dan manfaat kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik.

Untuk mencapai kebijakan dukungan yang lebih besar bagi masyarakat, di sinilah pemerintah harus mempertimbangkan dalam menetapkan suatu kebijakan, seperti ungkapannya,

"Public Policy is whatever the government choose to do or not to do" (kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu). Menurut Dye, apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu, tentu ada tujuannya karena kebijakan publik merupakan "tindakan" pemerintah. Apabila pemerintah memilih untuk tidak melakukan sesuatu, itu juga merupakan kebijakan publik yang ada tujuannya.

Implementai Kebijakan Publik

Tinjauan Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahan yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat. Tahap implementasi kebijakan dapat dicirikan dan dibedakan dengan tahap pembuatan kebijakan. Pembuatan kebijakan di satu sisi merupakan proses yang memiliki logika bottom-up, dalam arti proses kebijakan diawali dengan penyampaian aspirasi, permintaan atau dukungan dari masyarakat. Sedangkan implementasi kebijakan di sisi lain di dalamnya memiliki logika top-down, dalam arti penurunan alternatif kebijakan yang abstrak atau makro menjadi tindakan konkrit atau mikro (Haedar Akib, 2008). Menurut Van Meter dan Carl Van Horn (1975) dalam Subarsono (2022:99), ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni:

1) Standar dan Tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari stadar dan tujuan. Menurut kedua ahli ini dalam ukuran dan tujuannya, harus jelas dan terstruktur sehingga dapat direalisasikan. Apabila ukuran dan tujuan kebijakannya tidak jelas, maka akan terjadi multiinterprestasi para agen implementasi.

2) Sumberdaya

Implementasi kebijakan perlu dukungan sumber daya yang bagus, seperti sumber daya manusia maupun non manusia. Sumber daya kebijakan tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus Juga tersedia untuk melacak administrasi implementasi kebijakan. Sumber daya ini terdiri dari insentif yang dapat memudahkan implementasi kebijakan. Kekurangan atau keterbatasan dana atau insentif lain dalam pelaksanaan kebijakan, berkontribusi secara signifikan akan mendapatkan kegagalan dalam implementasi kebijakan.

3) Hubungan antar organisasi

Agar dapat melaksanakan kebijakan publik secara efektif, sebuah implementasi dalam program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program. Prospek-prospek tentang implementasi yang efektif ditentukan oleh kejelasan-kejelasan ukuran dan tujuan yang dinyatakan dan oleh ketepatan dan konsistensi dalam mengkomunikasikan ukuran-ukuran dan tujuam-tujuan tersebut.

4) Karakter organisasi pelaksana.

Penekanan pada badan pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik yang tepat serta pencocokan para penegak hukumnya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan diterapkan pada beberapa kebijakan yang diwajibkan oleh penegakan kebijakan yang ketat dan disiplin. Selain itu, pada suatu daerah

menjadi pertimbangan penting dalam menentukan para implementasi kebijakan. Termasuk struktur birokrasi, norma dan pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang akan mempengaruhi implementasi rencana suatu perogram.

5) Kondisi sosial, politik, dan ekonomi

Lingkungan sosial, politik dan sumber daya ekonomi lingkungan dimasukkan untuk mendukung pelaksanaan yang efektif. Ini tidak bisa menjadi sumber masalah sejak kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Oleh karena itu, Upaya penegakan kebijakan memerlukan kondisi lingkungan dialog eksternal yang konstruktif.

6) Disposisi para pelaksana

Dalam pandangan van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006), pandangan yang diterima atau ditolak dari agen pelaksana Kebijakan tersebut berdampak besar pada keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan publik. Ini sangat tidak mungkin terjadi karena kebijakan yang diterapkan bukan hasil pembentukan penduduk setempat yang sangat menyadari masalah dan masalah yang terkait dengan yang mereka rasakan. Namun, kebijakan publik umumnya berada di puncak bahwa pengambil keputusan tidak mungkin telah membuat Anda bahkan tidak tahu bahwa dia mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau masalah yang harus dipecahkan. Dalam disposisi para pelaksana meliputi tiga hal yang penting yaitu:

a) respons pelaksana terhadap kebijakan yang akan mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan;
b) kognisi, yaitu pemahaman terhadap kebijakan;
c) intensitas disposisi implementor yakni preferensi nilai yang dimiliki oleh implementor.

Setelah menerapkan tindakan penegakan kebijakan yang berdampak pada lingkungan atau konteks, maka akan diketahui apakah implementasi kebijakan dalam pembuatan kebijakan sesuai dengan harapan, maka dimungkinkan juga untuk mengetahui apakah suatu lingkungan berdampak pada kebijakan, sehingga adanya tingkat perubahan yang terjadi.

Guru Honorer

Guru Honorer adalah guru yang ditunjuk secara resmi oleh pemerintah untuk mengatasi kekurangan guru (Mulyasa, 2006). Guru honorer atau tidak tetap adalah guru yang hanya menggunakan sebagian kecil waktunya di sekolah yang bersangkutan dan waktu lainnya yang digunakan terutama di sekolah/kantor lain.

Istilah Guru Tidak Tetap (GTT) adalah bentuk formal pilihan standar administrasi di sekolah umum. Istilah guru sementara tersebut merupakan hal yang biasa ditemukan dalam surat resmi, tugas dan berbagai surat resmi lainnya di sekolah umum. Istilah lain yang digunakan dan dapat dikatakan non formal adalah guru honor. Kepala sekolah menunjuk GTT berdasarkan kebutuhan satuan pendidikan. Keputusan Pengangkatan adalah bersifat lokal, bukan provinsi (gubernur), apalagi Negara (Presiden). Penunjukan ini melalui serangkaian tes yang diselenggarakan oleh sekolah. Setiap tahun ajaran, seorang GTT/guru honorer menandatangani kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu, satu tahun atau lebih sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Maka dapat disimpulakan disimpulkan bahwa guru honorer atau guru kontrak atau guru tidak tetap adalah guru yang memiliki tugas mengajar dan mendidik yang statusnya dalam lembaga pendidikan atau sekolah adalah kontrak. Pengangkatannya sebagai guru disetujui

oleh Kepala Sekolah selaku pemimpin dalam sekolah dan memperoleh kompensasi dari anggaran pendapatan dan belanja sekolah. Setiap memasuki tahun ajaran baru para guru honorer mendapat surat tugas atau pembagian tugas guru sebagai acuan melaksanakan tugasnya sebagai guru honorer. Guru honorer ini juga memakai seragam selayaknya guru PNS karena pada dasarnya perannya sama dengan seorang guru yang digaji oleh negara

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif pendekatan deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) dalam Moleong (2017), menyatakan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Jenis penelitian ini kualitatif deskriptif yang dimaksudkan untuk mengetahui Implementasi kebijakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada guru honorer di Kota Sukabumi Selain itu, dengan penelitian kualitatif ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk memecahkan permasalahan yang di hadapi.

Fokus penelitian ini untuk mendeskripsikan Implementasi kebijakan Dinas BKPSDM di Kota Sukabumi berdasarkan teori Van Metter & Van Horn. Dalam penelitian ini, yang menjadi unit penelitian adalah Dinas Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Sukabumi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DISDIKBUD) Kota Sukabumi, serta sekolah-sekolah dan guru PPPK yang terlibat dalam pengadaan PPPK untuk jabatan guru.

Dalam menetapkan informan, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut sugiyono (2014) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang pengadaan PPPK, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek yang diteliti.

Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan Sampel yang diambil tidak secara acak, akan tetapi ditentukan sendiri oleh peneliti dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawanacara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Guru honorer di Kota Sukabumi

Kebijakan didefinisikan sebagai himpunan keterampilan dan sumber daya, atau kompetensi dan kapabilitas, yang diperlukan untuk menjalankan fungsi kebijakan. Dalam menjalankan sebuah kebijakan maka diperlukannya pengimplementasian, karena untuk mengukur sebuah keberhasilan dari kebijakan. Menurut Van Meter dan Van Horn sebagaimana dalam Agustino (2008), Implementasi kebijakan didefinisikan sebagai tindakan yang diambil secara individual oleh pemerintah dan sektor swasta dan dalam kelompok yang bermaksud untuk mencapai tujuan sebagaimana dirumuskan dalam kebijakan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 6 indikator yang dikemukakan oleh Van Meter dan Carl Van Horn (1975) dalam Subarsono (2022), ada enam variabel yang mempengaruhi kinerja implementas

diantaranya, ukuran dan tujuan, Sumber Daya, hubungan antar organisasi, karakter organisasi pelaksana, kondisi sosial, politik, dan ekonomi, serta yang terakhir disposisi para pelaksana.

Selanjutnya sumber data dalam penelitian ini diambil dari hasil wawancara dengan BKPSDM, DIDKBUD, kepala sekolah dan guru yang terlibat dalam pengadaan PPPK tingkat SMP dan SDN. yang berarti jawaban informan yang dipilih sebagai acuan peneliti. Adapun data yang berasal dari observasi dan dokumentasi berperan sebagai pendukung data utama sebagai berikut:

1. Standar dan Tujuan kebijakan

Menurut Van Meter & Horn dalam dalam subarsono 2022, Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari standar atau ukuran dan tujuan. Maksudnya tujuan dari proses pelaksanaan perekrutan PPPK di Kota Sukabumi harus sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan Kota Sukabumi. Dalam wawancara yang dilakukan penelitian ini peneliti bertanya bagaimana ukuran dan tujuan dari adanya pengadan PPPK ini di kota sukabumi lalu informan 1 yaitu Kepala bidang Kpegawaian menjelaskan bahwa tujuan dilaksanakan perekrutan PPPK karena banyaknya tenaga honorer Khususnya guru di Kota Sukabumi. Dasar dari pelaksanaan ini yaitu peraturan dari pusat yaitu KEMENPANRB lalu turun ke Wali Kota dan dan Kepala dinas yang berwenang untuk melakukan pelaksanaan PPPK yaitu BKPSDM Kota Sukabumi serta DISDIKUD Kota Sukabumi sebagai dinas yang langsung di naungi oleh KEMENDIKBUD sebagai penghubung ke antar sekolah unuk memberikan infromasi atas akan dilaksanakannya pelaksanaan PPPK.

Berdasarkan informan 2 yaitu Skertaris DISDIKBUD Kota Sukabumi menjelaskan pelaksanaan PPPK ini sepenadapat dengan yang di terang kan oleh informan 1, tujuan dari pelaksanaan ini ialah adanya informasi kebutuhan tenaga guru yang kosong karena banyaknya PNS yang pensiun. Untuk Formasi yang di butuhkan di Kota Sukabumi ialah sebanyak 650 formasi yang bisa dikatakan cukup banyak mengingat mayoritas guru di Kota Sukabumi yaitu guru honorer.

Begitupun dengan informan 3, merupakan Badan Kurikulum di DISDIKBUD Kota Sukabumi, informan 4 Kepala Sekolah tingkat SMP, informan 5 sebagai guru PPPK 2021 yang mengikuti PPPK tingkat SMP, serta informan 6 yaitu guru PPPK guru PPPK 2021yang mengikuti PPPK tingkat SD, sependapat dengan dua informan sebelumnya, bahwa pelaksanaan perekrutan PPPK karena banyaknya guru honorer di Kota Sukabumi.

Berdasarkan penjelasan dari informan-informan yang terlibat dalam wawancara, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelaksanaan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi adalah untuk mengatasi masalah kekurangan tenaga guru, khususnya guru honorer. Banyaknya PNS yang pensiun dan jumlah besar guru honorer menjadi faktor utama dalam membutuhkan rekrutan baru.

Sebanyak 62% guru di Kota Sukabumi berstatus non PNS, sehingga upaya pemerintah untuk mendorong tenaga honorer untuk mengikuti PPPK, maka untuk itu BKPSDM membuka formasi PPPK pada guru sebanyak 650 formasi, menunjukkan bahwa permintaannya cukup tinggi mengingat mayoritas guru di adalah guru honorer. Namun dalam realisasinya pengangkatan PPPK pada guru ini hanya dapat terisi berjumlah 533 masih ada 1117 formasi yang belum terisi, masih adanya formasi yang tersisa ini

dikarenakan sedikitnya formasi PPPk yang mendaftar. Maka dari itu dalm pelaksanan PPPK ini terbilang efektif karena dari jumlah formasi yang disediakan sekitar 82% guru PPPK pada guru di Kota Sukabumi terpenuhi.

Dengan demikian, pengadaan PPPK di Kota Sukabumi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan daerah, dalam hal peningkatan jumlah tenaga pendidik secara resmi. Hal ini juga sesuai dengan tujuan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia PERMENPANRB pasal 2 yaitu untuk memenuhi kebutuhan guru dan mendorong peningkatan profesionalisme guru di satuan pendidikan yang diselenggarakan instansi daerah.

2. Sumberdaya

Sumber daya sangat berperan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, adlama teori Van Meter dan Horn Implementasi kebijakan perlu dukungan sumberdaya baik sumberdaya manusia (human resources) maupun sumberdaya non-manusia (non-human resources) (Meigawati, 2018).

Dalam wawancara dengan informan 1, dapata dikatakan Sumber Daya manusia seperti panitia dalam hal penerimaan seleksi guru PPPK di Kota Sukabumi, kebijakan dan instruksi berasal dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) sebagai instansi vertikal. Kemendikbud juga menyediakan sumber daya seperti infrastruktur UNBK (Ujian Nasional Berbasis Komputer) untuk pelaksanaan ujian.

Pemerintah kota atau kabupaten, termasuk BKPSDM (Badan Kepegawaian Daerah), berperan sebagai panitia pelaksana penerimaan seleksi guru PPPK. Dalam hal ini, dinas pendidikan turun ke instansi vertikal untuk mengatur panitia dan melakukan koordinasi terkait sarana prasarana yang akan digunakan. BKPSDM hanya bertugas sebagai pengawas kompetensi serta memonitor tempat-tempat ujian.

Proses tes dan integrasi nilai antara BKN (Badan Kepegawaian Negara) dengan Kemendikbud dilakukan di tingkat nasional, bukan melibatkan pemerintah kota Sukabumi. Setelah hasilnya diumumkan oleh pusat, baru proses pembentukan NIP dilakukan oleh pemerintah daerah setempat.

Namun berdasarkan informasi dari informan 2 yang diberikan, koordinasi pengadaan pengadaan PPPK dilakukan oleh BKPSDM (Badan Kepegawaian Daerah) dan tidak dilakukan langsung oleh pemerintah kota Sukabumi. BKPSDM bertanggung jawab dalam proses pendaftaran, pengumuman, dan sebagainya terkait seleksi PPPK.

Panitia pelaksana yang terlibat berasal dari BKPSDM dan BKN (Badan Kepegawaian Negara), dengan kerjasama antar keduanya. Tesnya juga sudah menggunakan sistem komputerisasi sehingga nilai dapat diketahui secara persisten dan langsung ada grading-nya. Dalam hal ini, panitia pemeliharaan sudah diatur oleh BKPSDM dengan standarisasi yang baik.

Pemerintah daerah hanya menyediakan formasi pengisian melalui e-formasi berdasarkan hasil analisis kebutuhan guru di sekolah-sekolah. Misalnya, untuk SD dibutuhkan tiga jabatan yaitu guru kelas, guru pendidikan jasmani olahraga, serta Pendidikan Agama Islam (PAI). Sedangkan untuk SMP dibutuhkan guru mata pelajaran seperti PKN atau lainnya.

Panitia tersebut tidak melibatkan pemerintah kota Sukabumi dalam proses seleksi maupun penetapan hasil seleksi karena itu merupakan wewenang dari

BKPSDM dan BKN. Hasil seleksi akan diumumkan secara publik melalui website resmi BKPSDM Kota Sukabumi serta website BKN sebagai bentuk transparansi bagi masyarakat umum.

Informan 3 sampai 6 bahwa dalam kepanitiaan hanya pihak dinas saja yag terkait mengetahui bagaimana cara penentuan dan pemerian tugasanya, terus dalam Sarana prasana di sediakan secara baik sehingga saat pelaksanaan PPPK guru berjalan dengan lancar.

Berdasarkan informasi dari beberapa informan yang berbeda, terdapat perbedaan dalam penjelasan mengenai koordinasi dan pelaksanaan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi. Informan 1 menyebutkan bahwa kebijakan dan instruksi berasal dari Kemendikbud sebagai instansi vertikal, sedangkan pemerintah kota atau kabupaten, termasuk BKPSDM, berperan sebagai pelaksana pelaksana. Dalam hal ini, dinas pendidikan turun ke instansi vertikal untuk mengatur panitia serta sarana prasarana ujian.

Sementara itu, informan 2 menjelaskan bahwa koordinasi pengadaan PPPK dilakukan oleh BKPSDM tanpa melibatkan pemerintah kota Sukabumi secara langsung. Panitia yang terlibat adalah BKPSDM dan BKN dengan kerjasama antar kedua lembaga tersebut

Meskipun ada perbedaan dalam penjelasannya, simpulan dapat diambil bahwa proses seleksi guru PPPK di Kota Sukabumi melibatkan BKPSDM sebagai panitia pelaksana utama. Pemerintah daerah menyediakan formasi pengisian berdasarkan analisis kebutuhan guru di sekolah-sekolah. Proses tes menggunakan sistem komputerisasi dan hasil seleksi akan diumumkan secara publik melalui website resmi BKPSDM Kota Sukabumi serta website BKN.

3. **Hubungan Antar Organisasi**

Berdasarkan penjelasan informan 1 terlihat bahwa dalam pelaksanaan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi, Kemendikbud berperan sebagai instansi vertikal yang memberikan kebijakan dan instruksi. Kemudian dinas pendidikan turun ke sekolah-sekolah untuk melaksanakan ujian UNBK.

Selain itu, BKPSDM juga terlibat sebagai pengawas otoritas atas perintah Wali Kota Sukabumi. Adanya kendala proses dalam ravid tes juga menjadi perhatian, terutama karena jumlah peserta yang cukup banyak dan adanya biaya yang tinggi. Namun akhirnya berhasil difasilitasi oleh pemerintah kota Sukabumi dengan koordinasi antara BKPSDM, Dinas Pendidikan, dan Dinas Kesehatan.

Sementara itu, kendala teknis lebih cenderung ada pada Disdik Sekolah karena tidak langsung terlibat dalam sistem tersebut. Namun demikian, BKPSDM tetap membantu dalam hal pelaksanaan tes revitalisasi dengan mendukung Dinas Pendidikan.

Informan 2 juga menjelaskan dalam pelaksanaan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi, melibatkan beberapa instansi seperti BKPSDM, Disdik, BKN, BPKD (Badan Pengelola Keuangan Daerah), dan BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah).

BKPSDM memiliki peranan penting dalam koordinasi dan pelaksanaan seleksi guru PPPK. Disdik bertanggung jawab dalam hal penerimaan seleksi guru serta pembagian gaji. Sedangkan BKN berperan dalam proses tes dan integrasi nilai.

Selain itu, kerjasama yang matang antara semua instansi tersebut sangat penting untuk memastikan kelancaran proses pengadaan PPPK. Melalui kemampuan dan perencanaan yang matang dari sisi keuangan daerah melalui

BKPSDM, mulai dari pemberkasan hingga memicu berkas ke pusat dapat dilakukan dengan baik.

Penggunaan website juga membantu menjaga kualitas kerjasama dengan menyediakan akses informasi yang lebih mudah bagi semua pihak terkait.

sedangkan pandangan dari informan 4 sampai 6, bahwa hubungan dalam pelaksanan PPPK ini tentunya BKPSDM sebagai badan yang mengatur pelaksanaan PPPK dan DISDIKBUD sebagai intansi yang mengatur dan membrikan informasi kepada para guru dan sekolah-sekolah.

Terlihat bahwa dalam pelaksanaan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi melibatkan beberapa instansi seperti BKPSDM, Disdik, BKN, BPKD, dan BAPPEDA. Kemendikbud juga berperan sebagai instansi vertikal yang memberikan kebijakan dan instruksi.

BKPSDM memiliki peran penting dalam koordinasi dan pelaksanaan seleksi guru PPPK. Disdik bertanggung jawab dalam hal penerimaan seleksi guru serta pembagian gaji. Sementara itu, BKN berperan dalam proses tes dan integrasi nilai.

Adanya kendala teknis pada Disdik Sekolah menjadi perhatian karena mereka tidak langsung terlibat dalam sistem tersebut. Namun demikian, BKPSDM tetap membantu dalam hal pelaksanaan tes revitalisasi dengan mendukung Dinas Pendidikan.

Selain itu, kerjasama yang matang antara semua instansi sangat penting untuk memastikan kelancaran proses pengadaan PPPK. Melalui kemampuan dan perencanaan yang matang dari sisi keuangan daerah melalui BKPSDM serta penggunaan website sebagai sarana komunikasi yang efektif dapat menjaga kualitas kerjasama antarinstansi.

Berdasarkan hasil wawancara, sesuai dengan teori van Meter dan van Horn bahwa dalam pelaksanaan kebijakan, instansi bekerjasama dan berkoordinasi dengan instansi lainnya agar proses mplementasi bisa efisien. Rencana pelaksanaan PPPK juga ada pada PERMENPANRB Pasal 7 Ayat 1, instansi yang terlibat dalam pelaksanaan PPPK antara lain; Pengadaan guru PPPK JF pada lembaga daerah pada tahun 2021 akan dilaksanakan di dalam negeri oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Iptek, yang menyelenggarakan urusan pemerintahan sebagai badan pembina guru dengan berkoordinasi dan dilakukan pengawasan oleh Panselnas.Agar dapat melaksanakan kebijakan public secara efektif, sebuah implementasi perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain.

4. Karakterstik agen pelaksana

Menurut Meter dan Horn menyatakan bahwa penekanan pada badan pelakasan meliputi organisasi formal dan organisasi non-formal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan.

Sebagaimana hasil wawanacara dengan infroman 1 Dalam pelaksanaan kegiatan sebagai ASN, kita memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin sesuai dengan instruksi dari pimpinan. Kolaborasi antara instansi seperti Dinas Pendidikan dan BKPSDM serta partisipasi sekolah-sekolah juga diperlukan dalam menjalankan kegiatan tersebut.

Kegiatan pengadaan harus dilakukan secara transparan dan sesuai dengan prinsip-prinsip pengadaan yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk mencegah adanya praktik curang atau penyimpangan. BKPSDM berusaha semaksimal mungkin untuk memastikan hal ini terjadi, dan hingga saat pelaksanaan pengadaan PPPK telah berjalan baik sesuai aturan yang telah ditetapkan, tanpa aduan atau kendala yang signifikan.

Untuk evaluasi pelaksanaannya, Kemendikbud membentuk tim pelaksana dan tim evaluasi yang melakukan monitoring serta evaluasi terhadap kegiatan tersebut. Jika ada kendala atau masalah di lapangan, biasanya akan dievaluasi oleh pihak Kemendikbud termasuk Inspektorat Jenderal di tingkat pusat. Di tingkat daerah, Inspektorat Daerah ikut menjadi pengawas dalam seleksi PPPK atau CPNS ini.

Monitoring juga dilakukan oleh lembaga nasional seperti BKN (Badan Kepegawaian Nasional) dan Kemenpan-RB (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi). Hal ini menunjukkan bahwa proses monitoring tidak hanya dilakukan oleh satu instansi saja tetapi melibatkan beberapa pihak untuk memastikan keberlangsungan yang baik.

Jadi sebagai ASN bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan, dengan kolaborasi antara instansi terkait. Proses evaluasi dilakukan oleh tim dari Kemendikbud dan pengawasan dilakukan oleh Inspektorat Jenderal atau Inspektorat Daerah. Monitoring juga melibatkan BKN dan Kemenpan-RB untuk memastikan proses seleksi berjalan sesuai aturan secara nasional.

dalam setiap karakter organisasi pelaksana informan 2 juga menjelaskan bahwa etiap perangkat daerah memiliki tanggung jawab sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Dinas Pendidikan bertanggung jawab untuk mengisi kebutuhan yang dibutuhkan dalam pengadaan PPPK sesuai dengan tugas dan fungsi mereka. BKPSDM bertugas sebagai ketenangan dan Bappeda bertanggung jawab dalam proses perencanaan kebutuhan anggaran di tingkat kota.

Panitia seleksi juga sangat bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Mereka harus memastikan tidak ada unsur KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme) dan telah berbasis kompetensi saat melaksanakan tugas tersebut. Soal-soal ujian pun dikerjakan secara langsung pada hari itu juga sehingga penilaian dapat diketahui dengan jelas.

Untuk pembentukan PPPK, tanggung jawab masing-masing instansi diyakini terjaga dengan baik dan saya yakin tidak ada unsur-unsur seperti KKN di dalamnya. Semua proses dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku agar pelaksanaannya dapat berjalan transparan dan adil. Informan 3 sampai 6 juga sependapat bahwa pelaksana PPPK tersebut memiliki rasa tanggung jawab ketka ada kenala mereka salung meresfon dan menyelesaikan kendala tersebut.

dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatan sebagai ASN, tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sesuai instruksi pimpinan sangat penting. Kolaborasi antara instansi terkait seperti Dinas Pendidikan dan BKPSDM juga diperlukan dalam menjalankan kegiatan tersebut.

Proses pengadaan PPPK harus dilakukan secara transparan dan sesuai dengan prinsip-prinsip pengadaan yang telah ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk mencegah praktik curang atau penyimpangan. Evaluasi pelaksanaannya dilakukan oleh tim dari Kemendikbud serta monitoring oleh lembaga nasional seperti BKN dan Kemenpan-RB.

Setiap perangkat daerah memiliki tanggung jawab sesuai tupoksinya masing-masing. Dalam hal ini, Dinas Pendidikan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan PPPK, BKPSDM bertugas sebagai ketenagakerjaan, dan Bappeda bertanggung jawab dalam proses perencanaan anggaran di tingkat kota. Panitia seleksi juga harus menjalankan kepemimpinan dengan tidak adanya unsur KKN dan berbasis kompetensi.

Pembentukan PPPK dilakukan dengan memastikan tanggung jawab masing-masing instansi terjaga dengan baik tanpa unsur KKN di dalamnya. Semua proses dilakukan secara transparan dan adil sesuai aturan yang berlaku.

Dari semua informasi tersebut dapat diketahui bahwa setiap individu yang terlibat dalam pelaksanaannya merasa bertanggung jawab jika ada kendala atau masalah dan berusaha untuk menyelesaikannya.

5. Kondisi Sosial, Politik, dan Ekonomi

Menurut Meter dan Horn, poin ini berarti bahwa lingkungan sosial, politik dan ekonomi dilibatkan untuk mendukung implementasi yang efektif. Mengenai topik ini, dilakukan wawancara dengan informan 1 dampak sosial terlihat dari banyaknya jumlah honorer guru di Kota Sukabumi. Guru-guru yang terlibat dalam seleksi sangat antusias dengan pelaksanaannya. Sebab, menurutnya, kondisi keuangannya lebih aman setelah lulus dari PPPK. Keterangan informan 1 sesuai dengan apa yang dikatakan oleh guru peserta seleksi, dampak sosial dan ekonomi sangat terasa dengan adanya PPPK ini.

Sementara dampak politik tidak terlalu dibahas karena seleksi ini langsung dari pemerintah pusat. Oleh karena itu, tidak ada kendala dalam lingkungan sosial, politik, dan ekonomi dari kegiatan seleksi PPPK Kota Sukabumi. Hal terasa adalah dampak positif dari adanya seleksi ini.

Secara keseluruhan, dampak positif yang dirasakan meliputi aspek sosial dan ekonomi. Peserta guru-guru seleksi merasa lebih aman secara finansial dan adanya peluang pekerjaan tetap sebagai PPPK memberikan stabilitas pendapatan serta peningkatan kesejahteraan bagi mereka.

6. **Disposisi implementor**

Teori Meter dan Horn mengatakan disposisi para pelaksana berdampak besar pada keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi kebijakan public.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh informan 1, proses pengajuan permohonan dilakukan melalui sistem eformasi Kemenpan. Setelah itu, SK menpan akan turun mengenai formasi yang disetujui untuk Kota Sukabumi, dengan jumlah sebanyak 650 formasi untuk SD A, SD B, dan lainnya. Pelaksanaan seleksi kompetensi akan dilakukan oleh Dinas Pendidikan.

Namun, penting untuk dicatat bahwa setelah SK diterbitkan, pelaksanaannya harus sesuai dengan disposisi yang ada dalam SK tersebut. Tidak dapat melakukan perubahan jumlah formasi atau membuka lowongan guru tanpa memperhatikan ketentuan dalam SK menpan tersebut.

Panitia seleksi diharapkan memahami proses pengadaan dan pekerjaan berdasarkan uraian tugas masing-masing anggota panitia. Rapat dan pertemuan diadakan untuk membahas tugas-tugas individu serta mencari solusi jika terjadi kendala atau masalah selama pelaksanaan seleksi.

Secara keseluruhan, mak dari pada itu bahwa proses pengajuan permohonan dilakukan melalui eformasi Kemenpan. Formasi pengadaan harus sesuai dengan disposisi dalam SK menpan yang diterbitkan nantinya. Panitia seleksi bertanggung jawab atas pelaksanaan seleksi kompetensi dan harus mematuhi tugas-tugas mereka sesuai deskripsi pekerjaan.

dan informan 2 juga menjelaskan bahwa disposisi mengenai kekurangan guru berasal dari sekolah yang meminta bantuan kepada Dinas Pendidikan. Hal ini disebabkan karena setiap bulan terdapat pensiunan guru PNS namun belum ada pengganti untuk mereka.

Maka dari itu elapor adalah bahwa proses pengajuan permohonan permohonan dilakukan melalui eformasi Kemenpan dan harus mengacu pada disposisi dalam SK menpan yang nantinya akan diterbitkan. Panitia seleksi bertanggung jawab atas pelaksanaan seleksi sesuai tugas yang diberikan. Selain itu, kekurangan guru diakibatkan oleh pensiunnya guru PNS tanpa adanya pengganti secara langsung.

Kendala dalam Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Guru Honorer di Kota Sukabumi.

Untuk pengadaan PPPK pada guru di kot sukabumi dalam penelitian ini tidak ditemukan kendala secara signifikan, karena dari pihak BKPSDM sebagai intansi daerah yang terlibat dalam pengadaan PPPk untuk Jabatan guru, Karena yang lebih tahu jelas itu ada pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Sukabumi sebagai intansi vertikal yng langsung di bawah kemendkibud, dan juga sebagai penghubung antar sekolah dan juga para guru.

Jadi BKPSDM hanya bertugas sebagai pengawas dalam pelaksanaanya. Sehingga peneliti tidak menemukan kendala apa saja karena pada menemukan kendala. Jikalau ada kendala pihak intansipun lansung menindak lanjuti dan langsung menyelesaikannya. Namun, beberapa hal yang dapat menjadi kendala potensial dalam pengadaan PPPK adalah, Jika jumlah formasi yang tersedia tidak mencukupi untuk mengatasi kekurangan guru di Kota Sukabumi, hal ini dapat menjadi kendala dalam upaya pengadaan PPPK.

KESIMPULAN

Standar dan Tujuan kebijakan, tujuan pengadaan PPPK di Kota Sukabumi adanya unsur KKN dan berbasis kompetensi. adalah untuk mengatasi kekurangan tenaga guru, khususnya guru honorer. catatan formasi sebanyak 650 formasi menunjukkan adanya kebutuhan yang tinggi. Pelaksanaan pengadaan PPPK berdasarkan peraturan dari pusat dan melalui koordinasi antara BKPSDM dan DISDIKBUD Kota Sukabumi.

Sumberdaya, sumberdaya manusia seperti panitia seleksi dan infrastruktur ujian UNBK yang disediakan oleh instansi terkait seperti BKPSDM dan Kemendikbud. Proses tes dan integrasi nilai dilakukan oleh BKN. Pemerintah daerah menyediakan formasi pengisian melalui e-formasi berdasarkan analisis kebutuhan guru di sekolah-sekolah.

Hubungan Antar Organisasi, Pelaksanaan pengadaan PPPK melibatkan kerjasama antara beberapa instansi seperti BKPSDM, Disdik, BKN, BPKD, dan BAPPEDA. Kemendikbud berperan sebagai instansi vertikal yang memberikan kebijakan dan instruksi. BKPSDM memiliki peran penting dalam koordinasi dan pelaksanaan seleksi guru PPPK. Disdik bertanggung jawab dalam hal penerimaan seleksi guru serta pembagian gaji. Kerjasama yang matang antara semua instansi tersebut sangat penting untuk memastikan kelancaran proses pengadaan PPPK.

Karakteristik agen Pelaksana, Setiap perangkat daerah memiliki tanggung jawab sesuai tugas dan fungsi masing-masing. Dinas Pendidikan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan PPPK, BKPSDM bertugas sebagai ketenagakerjaan, dan Bappeda bertanggung jawab dalam proses perencanaan anggaran di tingkat kota. Panitia seleksi juga memiliki tanggung jawab menjalankan tugas dengan tidak

Kondisi Sosial, Politik, dan Ekonomi, dalam konteks sosial,

pengadaan PPPK di Kota Sukabumi mendapat tanggapan positif dari guru-guru honorer yang mengikuti seleksi. Secara ekonomi, adanya PPPK memberikan stabilitas pendapatan dan peningkatan kesejahteraan bagi peserta seleksi. Dampak politik tidak dibahas secara rinci karena seleksi ini langsung dari pemerintah pusat.

Disposisi implementor, Proses pengajuan permohonan dilakukan melalui e-formasi Kemenpan dan harus memperhatikan disposisi yang ada dalam SK menpan. Panitia seleksi bertanggung jawab atas pelaksanaan seleksi sesuai tugas yang diberikan. Penting untuk menjaga disposisi yang ada dalam SK menpan agar pelaksanaan pengadaan PPPK sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

REFERENSI

Agustino, Leo. (2008). Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.

Aghani, Gheni Noviar. Meigawati, Dine. & Basori, Yana Fajar. (2022). Kapasitas pemeritah dalam penetapan kawasan tanpa rokok di Kota Sukabumi. *JIO Jurnal Inovasi Penelitian*. 11(2): 3627-3638.

Danamik et al. (2022). Kebijakan penerimaan PPPK Guru dan dampak terhadap pendidikan swasta. *Jurnal pendidikan dan sains*. Vol. 2. Mei 2022.

Subarsono, M.Si.,MA. 2022. Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi. Cetakan VII. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Peraturan Pemerintah Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Yogyakarta: Pustaka pelajar Undang-undang Nomor 5 Tahun 20

14 tentang aparatur negara, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN)

Birokrasi Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengadaan Pegawai Pemerintah .

pemerintah menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPANRB) Nomor 28 Tahun 2021 tentang pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk jabatan fungsional guru pada intansi daerah.

Meigawati, Dine (2018). Impelementasi Kebijakan Bumdes di Kabupaten Sukabumi (Studi Kasusu Desa Cisande Kecamatan Cicantayan). *KNIA Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*. 458-462.

Qomarani, L. N. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia. Cepalo, 4(2), 81.

Rays, & Mina. (2022). Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja:tata cara pengangkatan dan kebudayaannya. *Jurnal yustisiabel.* Vol. 6. Oktober 2022.

Rolasta et al. (2020). Appointment honorary ex category 2(k-II) based on scheme non-ongoing employee (PPPK) in kabupaten Bandung. S.L.R. Vol.2 (1):13-24.

Redaksi. (2021). Pemkot Sukabumi Butuh 97 CPNS dan 650 PPPK Guru, Ini Formasinya. Radar Sukabumi. 30 Juni.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta CV

Subarsono, (2022). Analisis kebijakan Publik.