

Kekurangan Guru PNS, Dikbud Lotim Usulkan 4.665 PPPK, Ini Rinciannya!



<https://empatlawangkab.go.id/>

Selong- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (Dikbud) Lotim mencatat kekurangan tenaga guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang masih signifikan. Terutama di tingkat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

“Dari jumlah total kebutuhan guru PNS di SD sebanyak 6.611, jumlah tenaga yang ada sebanyak 3.221 guru PNS,” kata Sekretaris Dinas Dikbud Lotim Y Ugi Lusianto pada *Lombok Post*, kemarin (20/5).

Sementara untuk SMP, dari jumlah total kebutuhan 2.077 guru PNS, yang tersedia saat ini sebanyak 1.207 guru. Karena itu, berdasarkan jumlah kekurangan atas kebutuhan, pihaknya berharap banyak pada kuota formasi PPPK guru tahun ini. “Kita sudah usulkan sebanyak 4.665,” jelas Ugi.

Jumlah tersebut diharapkan dapat dipenuhi. Mengingat tidak adanya pembukaan CPNS. Ditambah lagi dengan adanya 340 guru PNS di jenjang TK, SD, SMP yang dijadwalkan akan pensiun per Desember 2022.

Mengenai usulan tersebut, BKPSDM Lotim telah mengusulkan sebanyak 6.980 formasi. Jumlah usulan formasi tersebut terdiri 4.665 tenaga guru, 1.501 tenaga kesehatan, dan 814 tenaga pendukung lainnya.

Sekda Lotim HM Juaini Taofik sebelumnya menjelaskan, usulan formasi tersebut telah dilampirkan beserta rekomendasi bupati Lotim yang menyatakan kesiapan daerah dalam memenuhi gaji PPPK dengan sejumlah yang diusulkan tersebut.

“Keseriusan pemerintah daerah ditunjukkan melalui rekomendasi tersebut,” kata Taofik. **(tih/r5)**

Sumber berita:

1. <https://lombokpost.jawapost.com/selong/>, kekurangan-guru-pns-dikbud-lotim-usulkan-4655-pppk-
ini-rinciannya , 21 Mei 2022
2. <https://ampenannews.com/>, kabupaten-lombok-timur-kekurangan-sdm-tenaga-pendidik, 21 Mei 2022

Catatan:

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.¹ PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah.²

Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.³ Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.⁴

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.⁵

Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.⁶ Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.⁷ Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi,

¹ Pasal 1 angka 4, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

² Pasal 7 Ayat (2), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

³ Pasal 94 Ayat (2), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁴ Pasal 94 Ayat (3), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁵ Pasal 95, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁶ Pasal 96 Ayat (1), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁷ Pasal 96 Ayat (2), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.⁸ Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.⁹ Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.¹⁰

Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.¹¹ Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.¹²

Disclaimer:

Ulasan hukum dalam catatan berita ini merupakan informasi yang bersifat umum bagi publik, bukan merupakan suatu pendapat/pendapat hukum BPK Perwakilan Provinsi NTB

⁸ Pasal 97, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

⁹ Pasal 98 Ayat (1), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹⁰ Pasal 98 Ayat (2), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹¹ Pasal 100 Ayat (1), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

¹² Pasal 100 Ayat (2), Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara