

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Profesionalisme guru merupakan elemen penting dalam peningkatan kualitas pendidikan nasional. Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah berupaya memperkuat tata kelola kepegawaian yang mengedepankan prinsip merit, keterbukaan, dan kompetensi. Peran guru tidak hanya sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter dan nilai-nilai peserta didik. Namun, profesionalisme guru di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, terutama akibat disparitas status kepegawaian antara guru honorer, kontrak, dan pegawai negeri sipil yang berdampak pada kesejahteraan, kepastian hukum, dan pengembangan karier (Taufik, 2020). Selain itu, ketimpangan distribusi tenaga pendidik menyebabkan sebagian wilayah mengalami surplus guru, sedangkan wilayah lain masih kekurangan tenaga pendidik yang berkualifikasi, sehingga memengaruhi pemerataan kualitas pendidikan (Iswandari & Faidati, 2021).

Sebagai upaya mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah menetapkan skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang berlandaskan Undang-Undang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Kebijakan ini bertujuan memberikan kepastian status kepegawaian, perlindungan hukum, serta meningkatkan kesejahteraan guru non-PNS melalui proses rekrutmen yang transparan, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan (Rays & Mina, 2022). Dengan demikian, PPPK tidak hanya menjadi mekanisme pengangkatan guru menjadi aparatur negara, tetapi juga merupakan strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan.

Meskipun memiliki tujuan yang strategis, implementasi kebijakan PPPK masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada aspek penugasan guru setelah lulus seleksi. Salah satu persoalan yang sering muncul adalah

ketidaksesuaian antara penugasan dengan kualifikasi akademik, kompetensi, dan kebutuhan riil sekolah. Di Kalimantan Timur, misalnya, ditemukan guru yang ditempatkan pada sekolah yang telah memiliki tenaga pendidik untuk mata pelajaran yang sama, sementara sekolah lain masih mengalami kekurangan guru serta terdapat penugasan di lokasi yang jauh dari tempat tinggal guru (Rifai, 2023). Di Kabupaten Labuhanbatu, penempatan guru PPPK masih menunjukkan ketidaksesuaian antara penugasan dan pelaksanaan tugas mengajar, baik dari aspek bidang keahlian maupun satuan pendidikan tempat penempatan (publiknusantara.id, 2025). Fenomena serupa juga terjadi di Sulawesi Selatan, di mana sejumlah guru PPPK mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya sehingga memengaruhi pelaksanaan pembelajaran (Ahmad, 2024). Di Maluku, penempatan guru PPPK di madrasah tidak sesuai kebutuhan, dengan guru ditempatkan di sekolah yang sudah lengkap atau jauh dari domisili, sehingga Kantor Kementerian Agama Wilayah Maluku segera melakukan pemetaan ulang (Kanwil Kemenag Provinsi Maluku, 2023). Ketidaksesuaian penempatan guru PPPK dengan kualifikasi akademik dan bidang keahlian berdampak langsung pada ketidakselarasan dengan kebutuhan aktual sekolah baik negeri maupun swasta. Situasi ini mengakibatkan sebagian guru PPPK tidak dapat memenuhi jam mengajar, sementara di sisi lain, sekolah terutama sekolah swasta mengalami kekurangan guru di mata pelajaran tertentu (Saepuloh, 2024). Secara keseluruhan, situasi ini menunjukkan lemahnya akurasi dalam perencanaan dan distribusi guru PPPK, sehingga tidak sepenuhnya selaras dengan kebutuhan aktual unit pendidikan.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) masih menghadapi berbagai kendala pada tahap pelaksanaan. Penelitian oleh Afrilia & Shaira (2024) mengungkap adanya ketidaksesuaian antara formasi yang dibuka dan penugasan guru setelah lulus seleksi, yang turut dipengaruhi oleh kehati-hatian pemerintah daerah dalam menetapkan formasi akibat pertimbangan beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Kondisi tersebut

berdampak pada tertundanya kepastian penugasan bagi sebagian guru yang telah dinyatakan lulus seleksi. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Sholihah et al (2023) yang menunjukkan bahwa implementasi kebijakan PPPK masih dihadapkan pada lambannya penerbitan Surat Keputusan (SK), ketidaksesuaian penugasan dengan kualifikasi akademik, serta belum meratanya distribusi tenaga pendidik antarwilayah, sehingga memengaruhi efektivitas pembelajaran dan kepuasan kerja guru. Senada dengan itu, Sakti (2025) menemukan bahwa meskipun kebijakan PPPK dirancang untuk meningkatkan status dan kepastian kerja guru, pelaksanaan seleksi dan penempatannya masih sering menimbulkan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan guru dan kebutuhan formasi sekolah. Akibatnya, guru harus mengajar di luar bidang kompetensinya, yang berpotensi menurunkan efektivitas proses pembelajaran. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sakti (2025) mengkaji mekanisme pengangkatan guru honorer menjadi PPPK di Indonesia dengan menitikberatkan pada berbagai tantangan implementatif yang mencerminkan belum optimalnya kesesuaian antara kualifikasi dan penempatan guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun kebijakan tersebut dirancang untuk meningkatkan status dan kepastian kerja guru, pelaksanaan seleksi dan penempatan kerap menimbulkan ketidakharmonisan antara latar belakang pendidikan guru dan kebutuhan formasi di sekolah. Ketidaksesuaian ini berdampak pada kinerja pengajaran, karena guru dituntut untuk menyesuaikan diri dengan bidang di luar kompetensinya, yang pada akhirnya berimplikasi pada menurunnya efektivitas pembelajaran secara keseluruhan.

Studi empiris lainnya yang dilakukan oleh Rahifah et al (2024) di Kota Lhokseumawe mengungkap adanya disparitas kesejahteraan subjektif antara guru berstatus PNS dan PPPK, di mana guru PNS menunjukkan tingkat kesejahteraan yang relatif lebih tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan PPPK belum sepenuhnya mampu mewujudkan kesetaraan kesejahteraan ekonomi dan sosial sebagaimana tujuan awal perumusannya. Sementara itu, penelitian Kemal et al (2025) terkait mekanisme rekrutmen, ditemukan bahwa sejumlah guru berpengalaman tidak berhasil lolos seleksi

karena prosesnya sangat bergantung pada *Computer Assisted Test* (CAT), yang dinilai belum sepenuhnya mampu merepresentasikan kemampuan praktis serta pengalaman mengajar di lapangan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Anggreni & Nurkolis (2024) melalui penelitian di Kabupaten Pematang, yang menunjukkan bahwa kebijakan PPPK berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja guru melalui pengakuan status kepegawaian dan perbaikan kesejahteraan. Namun demikian, penelitian tersebut juga mengidentifikasi hambatan birokratis dan teknis, seperti keterlambatan administrasi dan ketidaktepatan penempatan, yang berpotensi mengurangi efektivitas kebijakan dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, hasil-hasil studi empiris tersebut menegaskan bahwa keberhasilan kebijakan PPPK tidak hanya ditentukan oleh desain rekrutmen, tetapi juga oleh konsistensi implementasi, koordinasi antarlembaga, serta akurasi perencanaan dan distribusi sumber daya manusia pendidikan.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kajian mengenai kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) masih lebih banyak berfokus pada aspek rekrutmen, seleksi, dan kesejahteraan guru. Sebaliknya, implementasi penugasan pascaseleksi, khususnya yang berkaitan dengan proses penempatan dan distribusi guru pada satuan pendidikan, belum memperoleh perhatian yang memadai. Padahal, tahap penugasan memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas pelaksanaan kebijakan PPPK untuk mendukung pemerataan tenaga pendidik dan peningkatan mutu pendidikan. Keterbatasan kajian tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di tingkat sekolah, sehingga mekanisme penempatan, distribusi, dan pelaksanaannya dapat dipahami secara lebih komprehensif sesuai dengan kebutuhan satuan pendidikan dan tata kelola daerah.

Provinsi DKI Jakarta menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji persoalan tersebut mengingat kompleksitas tata kelola pendidikannya sebagai wilayah metropolitan dengan jumlah penduduk dan satuan pendidikan yang besar. Keragaman kebutuhan guru di berbagai wilayah administrasi menuntut

sistem penugasan yang terencana dan terkoordinasi secara efektif. Berdasarkan data Pokok Pendidikan, jumlah guru di DKI Jakarta mencapai 36.795 orang (Kemendikdasmen, 2025). Sementara itu, statistik Badan Kepegawaian Daerah DKI Jakarta menunjukkan terdapat 21.610 guru berstatus PPPK. Meskipun jumlah tersebut mencerminkan komitmen pemerintah dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, besarnya proporsi guru PPPK belum sepenuhnya menjamin terpenuhinya kebutuhan riil sekolah, terutama dalam aspek pemerataan distribusi dan kesesuaian beban mengajar.

Permasalahan tersebut terlihat dari masih adanya guru PPPK yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang akademik atau kompetensi bidang studinya akibat keterbatasan formasi pada saat rekrutmen (Napitupulu, 2023b). Kondisi ini mendorong sebagian guru mengajar di luar bidang keahliannya, sementara di sisi lain masih terdapat sekolah yang kekurangan tenaga pendidik pada mata pelajaran tertentu. Akibatnya, muncul ketimpangan distribusi guru, di mana beberapa sekolah mengalami kelebihan tenaga pendidik sedangkan sekolah lainnya masih kekurangan sesuai kebutuhan kurikulum (Napitupulu, 2023a). Selain itu, keterlambatan penerbitan Surat Keputusan (SK) penugasan yang dilaporkan oleh Persatuan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P2G) juga menunjukkan bahwa sebagian guru PPPK di Jakarta harus menunggu cukup lama untuk memperoleh kepastian penempatan meskipun telah dinyatakan lulus seleksi (Caesaria & Kasih, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa tantangan koordinasi birokrasi dan penyesuaian kebutuhan sekolah masih menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan PPPK.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan dua sekolah dasar di Provinsi DKI Jakarta sebagai unit analisis dengan karakteristik penugasan guru PPPK yang berbeda, yaitu sekolah yang menerima guru sesuai dan tidak sesuai dengan kualifikasi akademik serta kompetensi bidang studi. Pemilihan kedua sekolah tersebut bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana implementasi kebijakan penugasan dijalankan, bagaimana sekolah merespons kebijakan

tersebut, serta bagaimana kesesuaian penugasan memengaruhi pelaksanaan tugas mengajar dan pemenuhan kebutuhan pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian implementasi kebijakan publik di bidang pendidikan, khususnya terkait penugasan guru PPPK, sekaligus menghasilkan masukan bagi perbaikan tata kelola penempatan tenaga pendidik agar lebih selaras dengan kebutuhan sekolah.

B. Fokus dan Sub Fokus

1. Fokus

Analisis implementasi kebijakan penugasan guru PPPK oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta di tingkat sekolah dasar DKI Jakarta.

2. Sub Fokus

- a. Analisis proses implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di tingkat Sekolah Dasar DKI Jakarta.
- b. Analisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kendala dalam implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di Sekolah Dasar DKI Jakarta.
- c. Analisis dampak kebijakan penugasan guru PPPK terhadap pemerataan tenaga pendidik, kinerja guru, dan mutu pembelajaran di Sekolah Dasar DKI Jakarta.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana proses implementasi kebijakan penugasan guru PPPK dilaksanakan di tingkat Sekolah Dasar oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di tingkat Sekolah Dasar DKI Jakarta?
3. Bagaimana dampak kebijakan penugasan guru PPPK terhadap pemerataan tenaga pendidik, kinerja guru, dan mutu pembelajaran di Sekolah Dasar DKI Jakarta?

D. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis proses implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di tingkat Sekolah Dasar DKI Jakarta, termasuk aktor-aktor yang terlibat, mekanisme pelaksanaan, serta koordinasi antar instansi pelaksana.
2. Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun kendala dalam implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di tingkat Sekolah Dasar, baik dari aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, maupun struktur birokrasi.
3. Menganalisis dampak implementasi kebijakan penugasan guru PPPK terhadap pemerataan tenaga pendidik, kinerja guru, dan mutu pembelajaran di Sekolah Dasar DKI Jakarta, sebagai bentuk evaluasi terhadap efektivitas kebijakan daerah dalam konteks pelaksanaan kebijakan nasional mengenai PPPK.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen kebijakan pendidikan dan tata kelola aparatur sipil negara di daerah. Melalui kajian terhadap implementasi kebijakan penugasan guru PPPK oleh Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, penelitian ini dapat memperkaya pemahaman mengenai mekanisme pelaksanaan kebijakan kepegawaian di sektor pendidikan, khususnya dalam hal penempatan, pemerataan, dan pembinaan tenaga pendidik non-PNS di lingkungan pemerintah daerah.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat landasan teoretis dalam studi manajemen pendidikan, terutama terkait hubungan antara kebijakan kepegawaian dengan peningkatan profesionalisme dan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Dengan demikian, penelitian ini memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan teori dan praktik manajemen tenaga pendidik berbasis sistem merit di tingkat daerah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah Pusat : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam mengevaluasi dan menyempurnakan kebijakan penugasan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), khususnya yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan, mekanisme penempatan, distribusi guru, serta sinkronisasi pelaksanaan kebijakan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
- b. Bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengevaluasi dan menyempurnakan implementasi kebijakan penugasan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), khususnya yang berkaitan dengan pemerataan distribusi guru, kesesuaian penugasan dengan kebutuhan satuan pendidikan, serta peningkatan efektivitas tata kelola sumber daya manusia di lingkungan sekolah dasar.
- c. Bagi Dinas Pendidikan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan penugasan guru PPPK, termasuk perencanaan kebutuhan guru, penempatan sesuai kualifikasi akademik dan kompetensi, serta penguatan koordinasi dan monitoring pelaksanaan kebijakan di tingkat satuan pendidikan agar lebih selaras dengan kebutuhan riil sekolah.
- d. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta : Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dalam meningkatkan tata kelola administrasi kepegawaian guru PPPK, terutama pada aspek perencanaan formasi, proses penempatan, sinkronisasi data kepegawaian dengan kebutuhan pendidikan, serta koordinasi dengan perangkat daerah terkait guna mendukung implementasi kebijakan yang lebih efektif dan akuntabel.
- e. Bagi sekolah : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai implementasi kebijakan penugasan

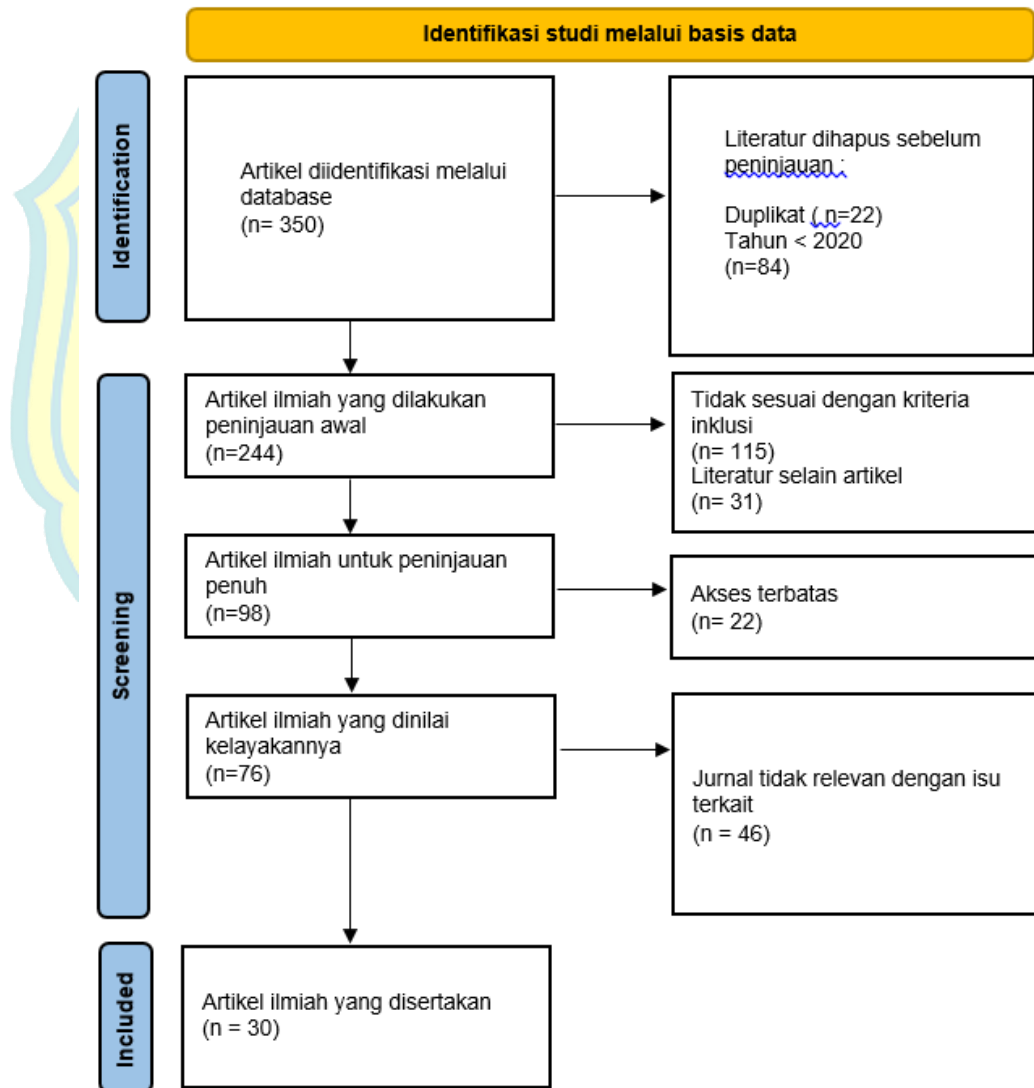
guru PPPK beserta tantangan yang dihadapi di tingkat sekolah, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pembagian tugas mengajar, dan penyesuaian penugasan guru sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

F. State of The Art

Kajian mengenai kebijakan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bagi guru berkembang seiring dengan reformasi manajemen aparatur sipil negara dan upaya pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah dasar. Berbagai penelitian telah mengkaji kebijakan ini dari beragam perspektif, terutama terkait status kepegawaian, kesejahteraan, serta proses rekrutmen dan seleksi guru. Namun demikian, fokus kajian yang berkembang masih menunjukkan kecenderungan pada aspek normatif dan administratif kebijakan, sementara dimensi implementasi kebijakan di tingkat operasional, khususnya yang berkaitan dengan penugasan dan distribusi guru PPPK di daerah, belum mendapatkan perhatian yang seimbang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kebijakan guru PPPK masih bersifat parsial dan belum menggambarkan keterkaitan antar tema penelitian secara komprehensif. Secara khusus, posisi kajian implementasi kebijakan penugasan guru PPPK dalam keseluruhan lanskap penelitian belum teridentifikasi secara jelas.

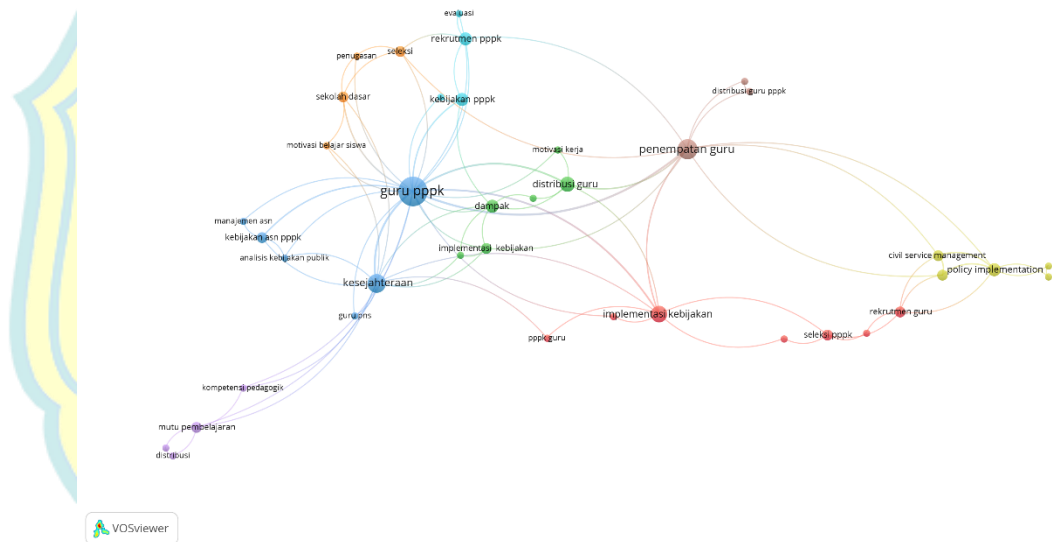
Untuk memperoleh gambaran perkembangan penelitian mengenai kebijakan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penelitian ini diawali dengan penelusuran literatur secara sistematis menggunakan aplikasi *Publish or Perish (PoP)*. Penelusuran dilakukan melalui basis data Google Scholar dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan “guru PPPK”, “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja”, “implementasi kebijakan”, “penugasan guru”, “distribusi guru”, dan “sekolah dasar”. Rentang publikasi yang digunakan adalah tahun 2020–2025 untuk memperoleh literatur yang relevan dengan perkembangan kebijakan PPPK pasca diterbitkannya regulasi terkait manajemen ASN.

Hasil penelusuran awal melalui *Publish or Perish* menghasilkan sejumlah artikel yang kemudian diseleksi menggunakan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020. PRISMA digunakan untuk menjamin proses identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan penetapan artikel dilakukan secara sistematis dan transparan. Tahapan seleksi meliputi identifikasi artikel, penghapusan artikel duplikat, penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, penilaian kesesuaian isi artikel dengan fokus penelitian, serta penetapan artikel yang memenuhi kriteria inklusi untuk dianalisis lebih lanjut. Tahapan tersebut disajikan pada Diagram PRISMA berikut.



Gambar 1.1 Diagram PRISMA

Artikel yang telah lolos proses seleksi selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan bibliometrik dengan bantuan perangkat lunak *VOSviewer*. Analisis dilakukan melalui pemetaan *co-occurrence* kata kunci untuk mengidentifikasi tema-tema penelitian yang dominan, hubungan antar topik penelitian, serta posisi kajian implementasi kebijakan guru PPPK dalam lanskap penelitian yang lebih luas. Hasil visualisasi jaringan kata kunci tersebut menjadi dasar dalam penyusunan *state of the art* dan identifikasi *research gap* penelitian.



Gambar 1.2 *Network Visualization VOS Viewer*

Visualisasi *co-occurrence* kata kunci pada Gambar 1 memperlihatkan bahwa kajian mengenai kebijakan guru PPPK terstruktur ke dalam sejumlah klaster tematik yang dapat dibedakan berdasarkan warna. Klaster berwarna biru merepresentasikan kajian yang berfokus pada status kepegawaian dan kesejahteraan guru PPPK dalam kerangka kebijakan aparatur sipil negara, dengan penekanan pada isu kesejahteraan, manajemen ASN, dan kebijakan kepegawaian, sehingga menegaskan kuatnya orientasi administratif dan normatif dalam penelitian kebijakan PPPK. Klaster berwarna hijau

menunjukkan kajian yang mengaitkan implementasi kebijakan dengan persoalan distribusi guru dan dampak kebijakan, meliputi pemerataan, penempatan, serta implikasi kebijakan terhadap motivasi dan kinerja guru, meskipun distribusi guru dalam klaster ini masih diperlakukan terutama sebagai persoalan teknis dan belum dikaji secara mendalam sebagai bagian integral dari implementasi kebijakan publik. Klaster berwarna oranye merepresentasikan kajian yang menitikberatkan pada penugasan guru dalam konteks sekolah dasar dengan mengaitkan aspek seleksi serta implikasinya terhadap proses dan mutu pembelajaran, walaupun penugasan guru umumnya diposisikan sebagai isu operasional pendidikan tanpa keterkaitan yang eksplisit dengan kebijakan PPPK sebagai kebijakan publik. Klaster berwarna merah menggambarkan kajian yang berfokus pada proses rekrutmen dan seleksi guru PPPK sebagai tahapan awal kebijakan, yang menunjukkan dominasi perhatian penelitian pada tahap hulu kebijakan, sementara tahapan implementasi lanjutan, khususnya penempatan dan penugasan guru pascarekrutmen, relatif kurang memperoleh perhatian. Klaster berwarna ungu mengaitkan distribusi guru dengan kompetensi dan mutu pembelajaran melalui pendekatan pendidikan murni yang menempatkan distribusi guru sebagai faktor penentu kualitas pembelajaran, meskipun hubungan langsung dengan kebijakan PPPK masih bersifat tidak langsung. Sementara itu, klaster berwarna kuning merepresentasikan kerangka konseptual dan teoretik yang bersifat global, seperti implementasi kebijakan dan manajemen kepegawaian sektor publik, yang menyediakan landasan analitis yang relevan, tetapi keterkaitannya dengan konteks empiris kebijakan guru PPPK di Indonesia masih terbatas.

Pemetaan bibliometrik yang dilakukan memperlihatkan bahwa kajian mengenai kebijakan guru PPPK masih didominasi oleh isu kesejahteraan, status kepegawaian, serta proses rekrutmen dan seleksi, sedangkan kajian mengenai implementasi kebijakan penugasan dan distribusi guru PPPK belum menempati posisi sentral dalam penelitian. Keterbatasan perhatian terhadap tahap implementasi, khususnya pada jenjang sekolah dasar dan dalam konteks kebijakan pendidikan di tingkat daerah, mengindikasikan

keberadaan celah penelitian yang substansial. Penelitian ini diposisikan dalam kerangka tersebut dengan memfokuskan analisis pada implementasi kebijakan penugasan guru PPPK di sekolah dasar DKI Jakarta sebagai upaya memperkaya pemahaman empiris mengenai praktik kebijakan pada tataran operasional.

