

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA HONORER
MENJADI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA
(PPPK) DI PEMERINTAH DAERAH KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Administrasi
Negara (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri*

Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:**SITI RAMADANI****NIM: 11970524774****PROGRAM S1****JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****TAHUN 2023**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Siti Ramadani
 Nim : 11970524774
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru

**DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING**

Muammar Alkadafi, S.Sos., M.Si
 NIP. 130 712 075

Mengetahui

DEKAN
Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial

KETUA PRODI
Administrasi Negara

Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Ramadani
 Nim : 11970524774
 Jurusan : Administrasi Negara
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul skripsi : Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 04 Juli 2023

Tim Penguji

Ketua penguji
 Dr. Hariza Hasyim, M.Si

Penguji I
 Ratna Dewi, S.Sos., M.Si

Penguji II
 Ikhwani Ratna, SE., M.Si

Sekretaris
 Virna Museliza, SE., M.Si

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Ramadani
 NIM : 11970524774
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 08 Desember 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial / S1
 Prodi : Administrasi Negara

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah~~ lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah~~ lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 03 Juli 2023
 Yang membuat pernyataan



Ramadani

NIM : 11970524774

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA HONORER MENJADI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI PEMERINTAH DAERAH KOTA PEKANBARU

Oleh :

SITI RAMADANI

11970524774

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dan faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini metode kualitatif dengan pendekatan yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif yang pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Informan penelitian adalah berjumlah 10 (sepuluh) orang. Analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak tenaga honorer yang belum menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tahap pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Tahap pengumuman lowongan, tahap seleksi dan tahap pengumuman hasil seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sudah berjalan dengan optimal. Faktor hambatan pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah jumlah rekrutmen yang terbatas, kurangnya jumlah formasi yang diberikan, serta tingginya nilai ambang batas atau passing grade seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kata kunci : Pelaksanaan, ASN, PPPK, Tenaga Honorer

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Rasa syukur dipanjatkan atas kehadiran *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* atas rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga dan semoga kita selalu dalam ridha-Nya. Shalawat beriring salam kepada baginda Nabi Muhammad SAW Seorang pembaharu besar peradaban dunia dan inspirasi bagi orang-orang di seluruh dunia. Semoga syafaatnya menaungi kita pada hari perhitungan. Saya ingin berterima kasih kepada Ayahanda H. Zulkifli, S.Sos dan Ibunda Rodiah yang dengan penuh kasih melatih penulis selalu melimpahkan restu atas kelancaran penyelesaian skripsi ini dapat berjalan lancar. Serta kepada Kakanda Ibrahim, yang senantiasa memberikan doa atas apa yang dikerjakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dapat berjalan lancar.

Maksud penyusunan penelitian ini sebagai bukti bahwa penulis telah melaksanakan kewajiban sebagai mahasiswa yaitu sebagai salah satu kurikulum wajib yang harus ditempuh oleh Mahasiswa SI Jurusan Administrasi Negara UIN Suska Riau

Penulis menyadari bahwa penyelesaian penelitian ini jauh dari apa yang diharapkan dan tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pembimbing.



Maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Bapak Mashuri, MA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Muammar Alkadafi, S.Sos, M.Si selaku Dosen pembimbing yang memberikan masukan juga arahan demi lancarnya penelitian yang dilakukan agar menjadikan skripsi ini bermanfaat.
6. Kepada ibu, bapak, kakak, dan abang yang berada pada Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru terutama kepada Desy Sofiani, Popy Puspitasari, dan Robby Yassari, S.Pd, Andre Yordan, S.Pd, Siti Zulaiha, dan Haji Maryanti, A.Md, yang senantiasa melancarkan jalan penulis dalam penelitian pembuatan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Serta teman-teman yang selalu memberi semangat, menemani dan mendoakan agar semua berjalan dengan lancar.

Akhirnya, untuk semua pihak yang memberikan kemudahan serta membantu tugas ini sampai selesai, menjadikan amal soleh bagi apa yang diberikan.

Pekanbaru, 2023

Siti Ramadani



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL v

DAFTAR GAMBAR v

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 Latar Belakang Masalah 1

 1.2 Rumusan Masalah 10

 1.3 Tujuan Penelitian 11

 1.4 Manfaat Penelitian 11

 1.5 Sistematika Penulisan 12

BAB II LANDASAN TEORI 14

 2.1 Konsep Administrasi Publik 14

 2.1.1 Pengertian Administrasi Publik 14

 2.1.2 Prinsip Administrasi Publik 15

 2.1.3 Peran Administrasi Publik 15

 2.1.4 Ruang Lingkup Administrasi Publik 16

 2.2 Konsep Administrasi Kepegawaian Negara 17

 2.3 Konsep Rekrutmen 18

 2.4 Konsep Tenaga Honorer 19

 2.5 Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) 21

 2.5.1 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2	Manajemen Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja	26
2.6	Pandangan Islam	29
2.7	Definisi Konsep	29
2.8	Penelitian Terdahulu	31
2.9	Konsep Operasional	34
2.10	Kerangka Berfikir	35
BAB III METODE PENELITIAN		36
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.2	Jenis dan Sumber Data	36
3.3	Fokus Penelitian	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5	Teknik Analisis Data	39
3.6	Teknik Penentuan Informan	41
BAB IV GAMBARAN UMUM		43
4.1	Sejarah Terbentuknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru	43
4.2	Visi Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru	46
4.3	Tugas Pokok dan Fungsi	47
4.4	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru	48
4.5	Uraian Tugas	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	64
5.1 Perencanaan Pengadaan PPPK	64
5.1.1 Penetapan Jumlah Kebutuhan dan Jenis Jabatan	68
5.2 Pelaksanaan Rekrutmen PPPK	74
5.2.1 Pengumuman Lowongan	76
5.2.2 Tahap Pelamaran PPPK	77
5.2.3 Tahap Seleksi PPPK	87
5.2.4 Pengumuman Kelulusan	91
5.2.5 Tahap pengangkatan PPPK	95
5.3 Faktor Hambatan Pelaksanaan Rekrutmen PPPK di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru	101
BAB VI PENUTUP	108
6.1 Kesimpulan	108
6.2 Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Perubahan Unsur-unsur Pegawai di Birokrasi	2
TABEL 1.2 Perbandingan PNS dan PPPK	3
TABEL 1.3 Jumlah Pelamar Seleksi PPPK	6
TABEL 1.4 Sarana dan Prasarana Lokasi Ujian Seleksi PPPK	7
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu	3
TABEL 2.2 Konsep Operasional	35
TABEL 3.1 Informan/Narasumber	43
TABEL 5.1 Rincian Jumlah Tenaga Honorer Tahun 2022	64
TABEL 5.2 Rincian Jumlah Tenaga Honorer K-II Tahun 2022	65
TABEL 5.3 Usulan Formasi PPPK Kota Pekanbaru	72
TABEL 5.4 Penetapan Formasi Final PPPK di Kota Pekanbaru	73
TABEL 5.5 Jumlah Peserta Lulus Seleksi PPPK	95

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 5.1 Pengumuman Lowongan PPPK melalui <i>Instagram</i>..	77
GAMBAR 5.2 Jadwal Seleksi Penerimaan PPPK Tahun 2022	92
GAMBAR 5.2 Nilai Ambang Batas Seleksi PPPK	102



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Administrasi kepegawaian yang sering dikatakan dengan Manajemen dan Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sesuatu yang berperan terhadap pemerintah yang bertanggung jawab untuk mengelola, mengendalikan, dan mengarahkan pegawai agar bisa menjalankan kinerja secara efektif agar dapat mencapai yang diinginkan. SDM merupakan sebuah aset utama suatu organisasi dalam merancang dan melaksanakan kegiatan di dalam organisasi tersebut. SDM di instansi harus diatur dengan matang dan *professional* supaya tercapainya kesepadanan diantara keperluan pegawai atas tuntutan serta kecakapan instansi. (Putra et al., 2019)

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah. Masuknya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai bagian dari ASN diharapkan mampu menjadi akselerator dalam upaya mewujudkan profesionalisme ASN (Sulistyo et al., 2015).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.1
Perubahan Unsur-Unsur Pegawai di Birokrasi

UU No. 8 Tahun 1974	UU No. 43 Tahun 1999	UU No. 5 Tahun 2014
Pegawai Negeri terdiri dari: 1. PNS 2. Anggota ABRI PNS terdiri dari: 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. PNS lain yang ditetapkan dengan PP	Pegawai negeri terdiri dari: 1. PNS 2. Anggota TNI 3. Anggota Polri PNS terdiri dari: 1. PNS Pusat 2. PNS Daerah 3. Pegawai tidak tetap	Pegawai ASN terdiri dari: 1. PNS 2. PPPK

Sumber: Hidayat (2014:35)

Berdasarkan tabel di atas, upaya pemerintah dalam penyempurnaan reformasi birokrasi ditandai dengan dilakukannya beberapa kali perubahan terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur perihal Aparatur Negara (Qomarani, 2020). Dengan begitu, maka tidak ada lagi Tenaga Honorer (Mahaputra et al., 2014).

Menurut hasil rekapitulasi Pegawai Non-ASN (Tenaga Honorer) Pemerintah Kota Pekanbaru tahun 2022, jumlah Tenaga Honorer mencapai 9.261 Honorer. Penghapusan Tenaga Honorer ini mengacu pada Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara (Kemenpan-RB) Nomor B/185/M.SM.02.03/2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Daerah yang dimana Tenaga Honorer akan dihapuskan mulai 28 November 2023. Terkait hal ini, tenaga honorer sudah tidak ada harapan lagi untuk bekerja, padahal Tenaga Honorer ini sangat penting bagi Pelayanan Publik.

Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 mengatakan bahwa tenaga ASN terdiri dari PNS dan PPPK dan tidak ada lagi Tenaga Non-ASN. Berikut ini merupakan perbandingan atau perbedaan PNS dan PPPK, antara lain:

Tabel 1.2
Perbandingan PNS dan PPPK

No.	PNS	PPPK
1.	Menerima pensiun	Tidak menerima pensiun
2.	Tunjangan PNS mencakup tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan makan, dan tunjangan jabatan.	Tunjangan PPPK mencakup tunjangan keluarga, tunjangan pangan, tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan fungsional, dll.
3.	Masa kerja PNS yakni hingga pensiun di usia 58 tahun bagi Pejabat Administrasi serta 60 tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.	Masa kerja PPPK diatur sesuai surat perjanjian yang disepakati, paling singkat 1 tahun.
4.	PNS adalah pegawai ASN memiliki status sebagai pegawai tetap.	PPPK adalah pegawai ASN dengan status bekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan di perjanjian kerja.

Sumber: Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tabel diatas, Undang-Undang menyebutkan bahwa hak-hak yang dimiliki PPPK dan PNS serta perbedaan mengenai kedudukan yang dimiliki oleh PNS dan PPPK.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pasal 5 menyebutkan Gaji dan Tunjangan bagi PPPK yang bekerja di Instansi Pusat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) sedangkan yang bekerja di Instansi Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (Peraturan Presiden Republik Indonesia, 2020).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional, persyaratan mengikuti Ujian Seleksi PPPK antara lain:

1. Usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan;
2. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, PPPK, Prajurit TNI, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
4. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
5. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
6. Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan;
7. Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;
8. Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

Pelaksanaan rekrutmen PPPK pertama kali dilaksanakan pada tahun 2019 yaitu pada pada Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang diprioritaskan seperti Guru, Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian (Sari, 2019). Pada Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru, pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ini mulai dilaksanakan pada tahun 2019.

Berikut ini merupakan tabel jumlah pelamar Tenaga Honorer yang ingin mengikuti pelaksanaan seleksi rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Pekanbaru, antara lain:

Tabel 1.3
Jumlah Pelamar Seleksi PPPK di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2019-2022

No.	Tahun Anggaran	Bidang	Jumlah	Total
1.	Tahun 2019	Guru	240	252
		Penyuluh Pertanian	12	
2.	Tahun 2021	Guru	2.601	2.716
		Tenaga Kesehatan	115	
3.	Tahun 2022	Guru	275	1.075
		Tenaga Kesehatan	309	
		Tenaga Teknis	491	
Total Keseluruhan			4.043 Pegawai	

Sumber: BKPSDM Kota Pekanbaru

Berdasarkan tabel di atas, merupakan jumlah pelamar yang ingin menjadi pegawai tetap ASN Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Pekanbaru. Pada tahun 2019 jumlah pelamar diambil dari Tenaga Honorer Guru K-II yang sudah terdata di Dapodik (Data Profil Pendidik) Kemendikbud. Kemudian pada tahun 2020 tidak dilaksanakannya pelaksanaan tes seleksi rekrutmen PPPK di Kota Pekanbaru karena terjadinya wabah *Covid-19*. Pada tahun 2021, jumlah pelamar JF Guru dibagi menjadi 2 (dua) tahap, yaitu Guru Tahap I

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

berjumlah 1.027 pelamar, dan Tahap II berjumlah 1.574 pelamar. Total keseluruhan pelamar PPPK di Kota Pekanbaru berjumlah 4.043 Tenaga Honorer.

Berikut ini adalah sarana dan prasarana yang disediakan untuk pelaksanaan seleksi rekrutmen PPPK di Kota Pekanbaru, antara lain:

Tabel 1.4
Sarana dan Prasarana Lokasi Ujian Seleksi PPPK di Kota Pekanbaru

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	UPS (Uninterruptible Power Supply)	6
2.	Genset	1
3.	Ruang Seleksi	2
4.	LCD Projector	2
5.	PC Seleksi	140
6.	PC Registrasi	4
7.	PC Cadangan	16+5 (Hot Room)
Total PC Keseluruhan		165

Sumber: Tim Pelaksana CAT BKN Kota Pekanbaru Tahun 2021

Berdasarkan tabel sarana dan prasarana pelaksanaan rekrutmen PPPK yang telah disediakan oleh Tim Pelaksana CAT BKN Kota Pekanbaru diatas. Ujian tes seleksi disediakan oleh Kemendikbud untuk bidang Guru, dan BKN (Badan Kepegawaian Negara) pada bidang Tenaga Kesehatan dan Tenaga Teknis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari situs resmi Kementerian Keuangan (Kemenkeu) bersama dengan Pemerintah Pusat melalui Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 212/PMK.07/2022 sudah menentukan dan menetapkan anggaran untuk Kota Pekanbaru sebesar Rp 40.500.588.000,00 untuk gaji dan tunjangan PPPK. (Saepul, 2023). Pemerintah Pusat dan Daerah telah menyiapkan besar anggaran pengadaan ASN berstatus PPPK untuk teknis pelaksanaan seperti formasi diserahkan kepada Pemda dalam bentuk DAU. Formasi diajukan ke Kementerian dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri), baru kemudian dana di alokasikan oleh Kementerian terkait mengenai besaran anggaran disesuaikan dengan jumlah PPPK yang akan diangkat. (Wahab, 2022) “Artikel ini telah tayang di riau.pks.id dengan Judul DAU dan Simalakama Daerah”.

Berdasarkan *Journal of Social Politics and Governance* dengan Judul “PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi” tahun 2021 oleh Rina Iswandari, mengatakan bahwa sistem perekrutan PPPK ini masih menuai banyak problematika (Rina Iswandari, 2021). Pendaftaran perekrutan PPPK di akses secara *online* melalui *website SSCASN*, yang merupakan situs resmi pendaftaran ASN secara nasional sebagai pintu pendaftaran pertama seleksi ASN ke seluruh instansi baik Pusat maupun Daerah dan dikelola oleh BKN-RI sebagai Panitia Seleksi Penerimaan Nasional. Namun, pada proses pendaftarannya terdapat permasalahan yang sering dihadapi, yaitu *error*-nya sistem *website SSCASN* seperti laman web yang tiba-tiba tidak bisa diakses oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

para pelamar peserta PPPK, hal ini bernilai tidak efektif bagi pelamar yang ingin mendaftar di situs web tersebut.

Dilansir dari laman *riau.pks.id*, mengatakan bahwa Pengangkatan honorer ke PPPK boleh dibilang jadi salah satu isu terbesar nasional. Di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) telah berjanji akan merekrut 1.000.000 guru PPPK yang ditargetkan tuntas pada Maret atau April 2023. Namun, hingga kini target tersebut belum tercapai. (Wahab, 2022)

Di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru terdapat problematika pada saat proses pelaksanaan perekrutan, seperti tidak sesuai jumlah formasi yang tersedia dengan banyaknya tenaga honorer yang ingin melamar PPPK. Dikutip dari *Jurnal Hukum Respublica* dengan Judul “Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terhadap PPPK Yang Dilakukan Di SMP Negeri 15 Pekanbaru” tahun 2021 yang mengatakan bahwa di SMPN 15 Pekanbaru terjadi ketidaklinearan PPPK terhadap bidang Pendidikan yang diajarkan, contohnya seperti satu PPPK harus mengajar bidang pendidikan bahasa Inggris, padahal bidang yang dikuasai ataupun yang sesuai dengan PPPK tersebut ialah matematika. Hal itu dikarenakan masih kurangnya formasi PPPK untuk mengajar pada satu bidang Pendidikan. (Fahmi et al., 2021)

Berdasarkan laman *halloriau.com*, terdapat pengangkatan Guru Tenaga Honorer menjadi PPPK tidak sesuai Juknis (petunjuk teknis) yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

disebutkan bahwa prioritas penerimaan PPPK adalah Guru Honorer yang telah bekerja lebih dari tiga tahun. Namun ternyata banyak yang lulus walau baru bekerja selama enam bulan. Bahkan diduga tidak memenuhi kriteria lainnya dalam Juknis, sedangkan guru yang telah mengabdikan selama belasan tahun justru tidak lulus. (Riki, 2023)

Persoalan pelaksanaan perekrutan Tenaga Honorer menjadi PPPK ini menjadi persoalan yang sangat serius dikarenakan banyaknya Tenaga Honorer yang ingin menjadi anggota ASN agar bisa memiliki status Kepegawaian yang jelas dan tetap.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dari itu penulis tertarik meneliti, dengan judul, **“Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang ingin diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan serta menjadi panduan dalam memaksimalkan pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya mahasiswa yang ingin mengkaji mengenai bagaimana pelaksanaan rekrutmen Pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.

- b) Bagi Pemerintah, dapat memberikan pengetahuan serta masukan dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB I ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada BAB II ini mengemukakan bagaimana masalah yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, pandangan islam, konsep operasional, dan kerangka berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada BAB III ini berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data, fokus, Teknik penentuan informan atau narasumber, dan Teknik Analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada BAB IV ini peneliti menguraikan tentang lokasi instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru, struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru, dan aktivitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada BAB V ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah penelitian berupa Pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dan Faktor penghambat pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB VI ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konsep Administrasi Publik

2.1.1 Pengertian Administrasi Publik

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.

Menurut Simon dalam Pasolong (2012:32) mendefinisikan Administrasi sebagai kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Kegiatan-kegiatan kelompok kerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama. Siagian (2004:2) mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya menurut Pasolong (2012:51) administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien, dan rasional.

Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarah kacakapan, dan teknik-teknik



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai administrasi publik diatas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan proses kerjasama yang dilakukan oleh pemerintah untuk merumuskan, mengimplementasi dan mengevaluasi setiap program dan kebijakan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

2.1.2 Prinsip-prinsip Administrasi

Menurut Herbert Simon (2004:68), membagi empat prinsip-prinsip administrasi yang lebih umum: (1) Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan melalui suatu spesialisasi tugas di kalangan kelompok, (2) Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan anggota kelompok di dalam suatu hirarki yang pasti, (3) Efisiensi administrasi dapat ditingkatkan dengan membatasi jarak pengawasan pada setiap sektor di dalam organisasi sehingga jumlahnya menjadi kecil, (4) Efisiensi administrasi ditingkatkan dengan mengelompokkan pekerjaan, untuk maksud-maksud pengawasan berdasarkan: tujuan, proses, langganan, tempat.

2.1.3 Peran Administrasi Publik

Peran administrasi publik dalam suatu Negara sangat vital. Menurut Gray (1989:15-16), menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat sebagai berikut: (1) Administrasi publik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berperan menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan, (2) Administrasi publik melindungi hak-hak masyarakat atas kepemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi masyarakat untuk melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam bidang kesehatan, pendidikan dan pelayanan bagi kelompok masyarakat lanjut usia, (3) Administrasi publik berperan melestarikan nilai-nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi itu dari generasi ke generasi berikutnya, serta memberikan jaminan dan dukungan sumber-sumber sehingga nilai-nilai tersebut mampu tumbuh dan berkembang sesuai tuntutan perubahan zaman, serta dapat terus hidup bersama secara damai, serasi dan selaras dengan budaya lain di lingkungannya.

2.1.4 Ruang Lingkup Administrasi Publik

Ruang lingkup Administrasi Publik menurut Dimock & Dimock (1992:26), membagi empat komponen administrasi publik, yaitu: (1) Apa yang dilakukan pemerintah: pengaruh kebijakan dan tindakan-tindakan politis, dasar-dasar, wewenang, lingkungan kerja pemerintah, penentuan tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan administratif yang bersifat ke dalam, dan rencana-rencana, (2) Bagaimana pemerintah mengatur organisasi, personalia, dan pembiayaan usaha-usahanya: struktur administrasi dari segi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

formalnya. (3) Bagaimana para administrator mewujudkan kerja sama (*teamwork*). Aliran dan proses administrasi dalam pelaksanaan, dengan titik berat pada pimpinan, tuntutan, koordinasi, pelimpahan wewenang, hubungan pusat dengan bagian-bagian, pengawasan, moril, hubungan masyarakat dan sebagainya. (4) Bagaimana pemerintah tetap bertanggung jawab: baik mengenai pengawasan dalam badan-badan eksekutif sendiri, dan yang lebih penting lagi mengenai pengawasan oleh badan-badan perwakilan rakyat, badan-badan yudikatif, dan berbagai badan lainnya. (Pasolong, 2019)

2.2 Konsep Administrasi Kepegawaian Negara

Defenisi administrasi menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia merupakan usaha dan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan serta penetapan cara-cara penyelenggaraan pembinaan organisasi. Sedangkan kepegawaian menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia yaitu yang berhubungan dengan pegawai (orang yang bekerja pada pemerintah/perusahaan). (Fabiana Meijon Fadul, 2019)

Menurut Nicholas Henry (988:286), mengatakan bahwa Administrasi Kepegawaian Negara adalah pengurusan, pengaturan dan atau manajemen tentang kebijakan publik untuk masyarakat luas dan beberapa pihak yang berkepentingan dalam birokrasi pemerintah. Selanjutnya definisi Administrasi Kepegawaian Negara menurut Arifin



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Abdulrachman (1976:13), adalah "Salah satu cabang dari pada Administrasi Negara yang bersangkutan dengan segala persoalan Pegawai Negara".

Selanjutnya tujuan Administrasi Kepegawaian menurut Mokhammad Syuhadhak (1996:4), yaitu: (1) penggunaan tenaga kerja secara efektif dan efisien, (2) menciptakan, mengembangkan suasana kerja dalam kerjasama, dan (3) mengusahakan perkembangan yang maksimal bagi masing-masing individu yang bekerjasama.

2.3 Konsep Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Ambar (2003:134) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu, selanjutnya rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. (Ahmad Sofian, 2018)

Menurut Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi standar kualifikasi organisasi.

- b. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan atau pegawai yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan atau organisasi sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif.

Berdasarkan pengertian bahwa bahwa perekrutan merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon pegawai yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi pegawai, terdapat sejumlah hambatan dalam perekrutan. Hambatan-hambatan tersebut dapat bersumber dari: 1) Kebijakan organisasi (*organizational policies*); 2) Perencanaan sumber daya manusia (*human resource plan*); 3) Kebiasaan perekrut (*recruiter habits*); 4) Kondisi lingkungan eksternal (*environment condition*); 5) Persyaratan jabatan (*job requirement*); 6) Biaya penarikan (*cost*); 7) Perangsang (*incentive*).

2.4 Konsep Tenaga Honorer

Tenaga Honorer atau yang sering disebut Pegawai Honorer, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “honorer” berarti “bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN. (Sukmayanti, 2021)

Penghasilan pegawai honorer dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja pegawai atau upah pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Dalam Surat Edaran Menteri Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honorer yang bekerja pada Instansi Pemerintah, mengklasifikasikan Pegawai Honorer menjadi dua Kategori, yaitu:

1. Kategori I Yaitu Tenaga Honorer yang penghasilannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan Kriteria: 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang; 2) Bekerja di instansi pemerintah; 3) Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus; 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.
2. Kategori II Yaitu tenaga honorer yang penghasilannya dibiayai bukan dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau



bukan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dengan kriteria: 1) Diangkat oleh pejabat yang berwenang; 2) Bekerja di instansi pemerintah; 3) Masa kerja minimal 1 (satu) tahun pada 31 Desember 2005 dan sampai saat ini masih bekerja secara terus menerus; 4) Berusia sekurang-kurangnya 19 tahun dan tidak boleh lebih dari 46 tahun per 1 Januari 2006.

2.5 Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN)

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen ASN lebih menekankan kepada pengaturan profesi pegawai sehingga diharapkan agar selalu tersedia sumber daya aparatur sipil Negara yang unggul selaras dengan perkembangan jaman. (Fatimah & Irawati, 2016)

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN adalah semua pengetahuan dan prosedur yang dipergunakan untuk memperlengkapi organisasi dengan staf dan boleh diperluas hingga melingkupi semua hal kejuruan didalam suatu jenis lapangan pekerjaan tertentu. Kamus Umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa “pegawai” berarti “orang yang bekerja pada Pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)”, sedangkan “Negeri” berarti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Negara atau pemerintahan. Jadi, ASN adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara. (Nasution, 2019)

Akhir tahun 2013, menjadi momentum yang penting bagi seluruh pegawai negeri sipil di Indonesia, karena Pemerintah telah mengesahkan Rancangan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (RUU ASN) menjadi Undang-Undang. RUU ASN ini disahkan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. UU ASN mencoba meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen SDM. (Rizki et al., 2021)

Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas yaitu :

a) Kepastian Hukum

Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah dalam setiap penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN, mengutamakan landasan Peraturan Perundang-Undangan, kepatutan dan keadilan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Profesionalitas

Yang dimaksud dengan “asas profesionalitas” adalah mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

c) Proporsionalitas

Yang dimaksud dengan “asas proporsionalitas” adalah mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.

d) Keterpaduan

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah pengelolaan Pegawai ASN didasarkan pada suatu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.

e) Delegasi

Yang dimaksud dengan “asas delegasi” adalah bahwa sebagian kewenangan pengolahan Pegawai ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada Kementerian, lembaga pemerintah non-Kementerian, Dan Pemerintah Daerah.

f) Netralitas

Yang dimaksud dengan “asas netralitas” adalah bahwa setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 6 menjelaskan tentang jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu terdiri dari:

- a. PNS
- b. PPPK

Kewajiban pegawai Aparatur Sipil Negara terdapat pada Pasal 23 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pegawai ASN wajib:

- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan Pejabat Pemerintah yang berwenang;
- d) Menaati ketentuan peraturan Perundang-Undangan;
- e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan; dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

2.5.1 Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana disebutkan dalam Pasal 55 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdiri atas : 1) Penyusunan dan penetapan kebutuhan; 2) Pengadaan; 3) Pangkat dan Jabatan; 4) Pengembangan karier; 5) Pola karier; 6) Promosi; 7) Mutasi; 8) Penilaian kinerja; 9) Penggajian dan tunjangan; 10) Penghargaan; 11) Disiplin; 12) Pemberhentian; 13) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan 14) Perlindungan.

Manajemen PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Ada beberapa poin Manajemen PNS yang tidak ada dalam Manajemen PPPK yang kemudian menjadi perbedaan keduanya antara lain pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

promosi, mutasi, serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Calon PNS yang kemudian menjadi PNS dan kemudian mempunyai jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang terus berkembang setiap tahun, dapat mengisi Jabatan Struktural dan Fungsional sekaligus.

Adapun hak-hak Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 21 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Pegawai Negeri Sipil berhak atas:

- 1) Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- 2) Cuti
- 3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- 4) Pengembangan kompetensi.

2.5.2 Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 1 ayat (1) adalah pengelolaan untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.



Manajemen PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. PPPK tidak ada jenjang karir karena PPPK adalah pegawai dengan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan. Hal inilah yang juga menjadi dasar terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang tidak diberikan kepada ASN PPPK.

Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa Manajemen PPPK meliputi: 1) Penetapan kebutuhan; 2) Pengadaan; 3) Penilaian kinerja; 4) Penggajian dan tunjangan; 5) Pengembangan kompetensi; 6) Pemberian penghargaan; 7) Disiplin; 8) Pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan 9) Perlindungan.

Berdasarkan Pasal 22 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara PPPK berhak memperoleh:

- a) Gaji dan tunjangan;
- b) Cuti;
- c) Perlindungan; dan
- d) Pengembangan kompetensi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam Pasal 9 Ayat (1) dan (2) disebutkan pula kedudukan PPPK yakni :

- a) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.
- b) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik

Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi.

Pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Perencanaan dilakukan dengan menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) (M. Rosyid Hasan, 2021).

2.6 Pandangan Islam

Rekrutmen adalah merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata : Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (Rachman, 2018).



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Defenisi Konsep

Tujuan dibuat dan adanya definisi konsep ini adalah semata-mata untuk bisa memudahkan suatu pemahaman dan mungkin akan menghindari terjadinya interpretasi dan guna dari masing-masing konsep agar bisa diteliti. Untuk bisa mendapatkan batasan yang begitu jelas dari setiap konsep yang diteliti. Maka definisi konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis adalah suatu kegiatan berpikir untuk memecahkan atau menguraikan satu pokok menjadi bagian-bagian atau komponen-komponen yang lebih rinci sehingga dapat diketahui penjelasan, karakteristik dari setiap bagian, dan keterkaitan antara satu sama lain secara keseluruhan.
2. Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya.
3. Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.
4. Tenaga Honorer adalah pegawai yang belum diangkat sebagai pegawai tetap. Namun, mereka tetap menerima honor setiap bulannya, bukan gaji seperti tenaga tetap. Tenaga honorer diangkat untuk melaksanakan tugas tertentu, biasanya dalam tingkat pemerintahan.

5. PPPK atau Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah dilakukan oleh beberapa penulis sebelumnya, hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan dari Peneliti
1.	Galih Wibowo (2018)	Rekrutmen Pegawai Kontrak Non-PNS Menuju Sistem Merit	Menyatakan bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Tengah perlu mengembangkan sistem rekrutmen Pegawai Non PNS dalam suatu program terpadu yang berisi kebijakan pembatasan formasi kerja yang dapat diisi oleh pegawai non PNS, metode kontrak yang digunakan, sistem seleksi, dan menunjuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai sektor utama dalam proses rekrutmen pegawai non PNS dengan konsep sistem merit terpadu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di penelitian ini tidak memakai Manajemen PPPK pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 sedangkan pada penelitian saya sudah memakai menurut PP No.49 Tahun 2018 2. Lokus penelitian yang berbeda.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.	Sudi Fahmi, Adrian Faridhi, dan Nikko Hendayana (2021)	Pelaksanaan UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN Terhadap PPPK Yang Dilakukan di SMP Negeri 15 Pekanbaru	Hasil penelitian menyatakan, Pelaksanaannya belum berjalan maksimal dikarenakan anggaran yang belum memadai, hambatan antara lain kurangnya anggaran, tidak linearnya Pendidikan, durasi waktu mengajar dan kewajiban yang tidak berbeda dengan PNS sedangkan upayanya antara lain menyiapkan anggaran, memberikan gaji yang layak dan jumlah formasi juga harus ditambah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini menggunakan metode sosiologis sedangkan penelitian saya menggunakan metode deskriptif kualitatif 2. Hanya berfokus terhadap PPPK bidang Guru saja, namun di penelitian saya mencakup tiga bidang yaitu Guru, Nakes dan Teknis.
3.	Legina Nadhila Qomarani (2020)	Anomali Kehadiran PPPK Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia	Hasil penelitian menyatakan bahwa persinggungannya dengan eksistensi Tenaga Ahli, jika berbagai problematika seputar PPPK tidak segera diatasi, maka seiring berjalannya waktu eksistensi PPPK hanya akan tenggelam ditelan permasalahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di penelitian ini memakai jenis penelitian preskriptif-analitis, sedangkan penelitian saya memakai deskriptif kualitatif. 2. Lokus penelitian yang berbeda.
4.	Baiq Sriastuti (2017)	Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 kedudukan Tenaga Honorer tetap berkedudukan sebagai Tenaga Honorer. Tidak semua Tenaga Honorer dapat diangkat menjadi CPNS berdasarkan Peraturan Pemerintah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di penelitian terdahulu hanya berfokus terhadap status kedudukan Tenaga Honorer, sedangkan di penelitian saya berfokus terhadap mekanisme pelaksanaan rekrutmen tenaga honorer menjadi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			Nomor 48 Tahun 2005.	<p>PPPK.</p> <p>2. Lokus penelitian berbeda.</p>
5.	Akbar Bram Mahaputra, I Gusti Ngurah Wairocana, dan Ni Gusti Ayu Dyah Satyawati	Pengadaan PPPK Dalam Formasi ASN Menurut UU Nomor 5 Tahun 2014	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaturan pengadaan PPPK dalam penyusunan kebutuhan pegawai adalah tidak jelas. Kesimpulan yang diperoleh adalah Hak PPPK memiliki gaji dan tunjangan, sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang.	<p>1. Jenis penelitian yang berbeda, di penelitian terdahulu memakai metode yuridis normatif, sedangkan penelitian saya memakai deskriptif kualitatif.</p> <p>2. Di penelitian terdahulu belum terdapat peraturan yang jelas mengenai mekanisme manajemen PPPK, sedangkan di penelitian saya sudah terdapat peraturan yang jelas mengenai manajemen PPPK yaitu pada PP No. 49 Tahun 2018.</p> <p>3. Lokus Penelitian yang berbeda.</p>



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.9 Konsep Operasional

Berikut ini merupakan konsep operasional yang didalamnya sudah terdapat indikator, antara lain:

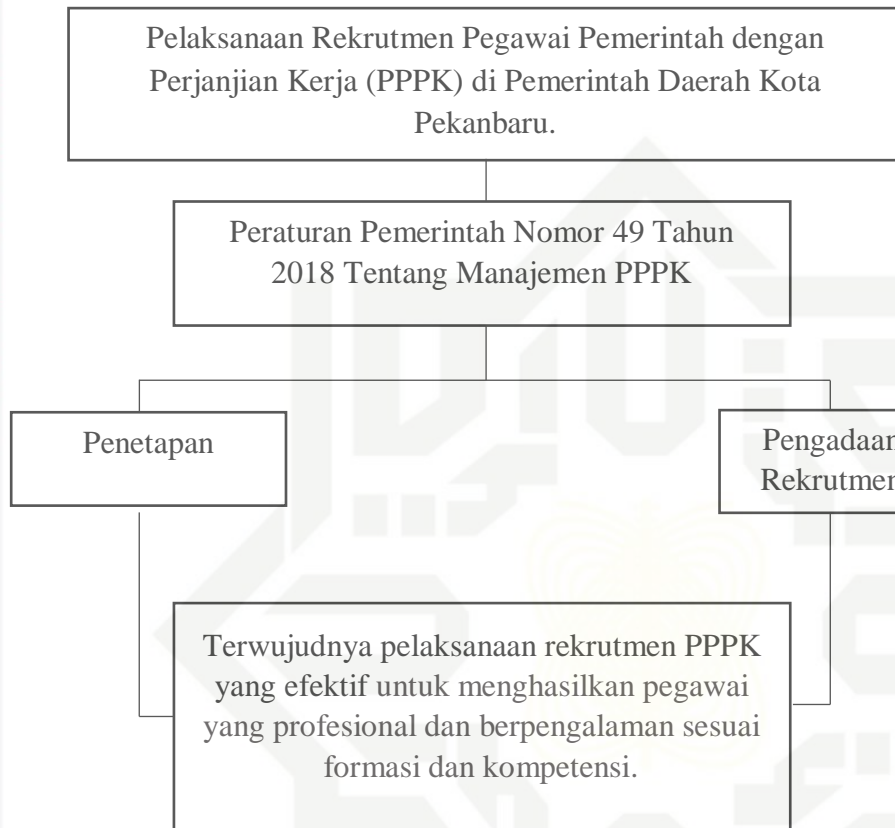
Tabel 1.6
Konsep Operasional

Variabel	Indikator	Sub-Indikator
Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru.	Penetapan	a. Jumlah kebutuhan dan jenis jabatan
	Pengadaan Rekrutmen	a. Tahap Pengumuman lowongan b. Tahap Pelamaran c. Tahap Seleksi d. Tahap Pengumuman hasil seleksi e. Tahap Pengangkatan PPPK

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK

2.10 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir di dalam penelitian ini menggambarkan alur pemikiran peneliti mengenai focus penelitian yang akan dilaksanakan, mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Pekanbaru.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tenayan Raya, Kota Pekanbaru pada Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPSI) pada bulan Mei tahun 2023. Alasan kenapa Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru merupakan lokasi penelitian karena dipikir peneliti Dinas BKPSDM Kota Pekanbaru terdapat aspek yang mendukung untuk penelitian berjalan dengan lancar.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dan akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Artinya data yang dianalisis didalamnya berbentuk deskriptif serta tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dipilih karena pendekatan ini sesuai digunakan untuk mendeskripsikan secara jelas dan terperinci serta memperoleh data yang mendalam mengenai Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Pekanbaru.

Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post-positivisme*,



digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Jenis data Dalam penelitian ini penulis menggunakan (dua) jenis sumber data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh penulis dari sumber pertamanya. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti. Data primer disini merupakan data pokok yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan penulis di lapangan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang biasanya telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Sumber data tambahan diperlukan untuk menambah data-data yang berada diluar data utama sehingga peneliti mendapatkan banyak tambahan data. Sumber data tambahan pada penelitian ini adalah buku, jurnal, tesis, hasil penelitian lainnya yang sudah digabung dalam bentuk dokumen-dokumen. serta dokumentasi yang menunjang atau berhubungan dengan tema dari penelitian yang akan dilakukan yang didapatkan dari dokumentasi saat penelitian berlangsung.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada dasarnya adalah masalah yang bersumber pada pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperolehnya melalui keputusan lainnya. Adapun yang menjadi fokus penelitian berupa kebijakan aturan-aturan yang mengatur, dan mekanisme pelaksanaan seleksi yang dilakukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data akurat sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Pengamatan (*Observasi*)

Pada metode pengamatan ini, peneliti melakukan pengamatan mendeskripsikan dengan terjun langsung ke lapangan pada saat pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Pekanbaru.

b. Wawancara (*Interview*)

Peneliti akan melakukan penelitian secara langsung dengan menggunakan serangkaian pertanyaan kepada sejumlah informan yang mampu memberikan keterangan secara benar dan akurat. Adapun informan yang menjadi objek penelitian adalah : Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Kepala Sub-Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPSI), Tenaga Honorer: Guru, Tenaga Kesehatan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tenaga Teknis, dan PPPK : Guru, dan Tenaga Kesehatan. Wawancara ini memiliki tujuan untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana kebijakan pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kota Pekanbaru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang dimaksud disini yaitu meliputi data-data yang dikumpulkan dari informan seperti , Kepala Sub-Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi (PPSI) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), Tim pelaksana rekrutmen PPPK, Tenaga Honorer: Guru, Tenaga Kesehatan, Tenaga Teknis, dan PPPK : Guru, dan Tenaga Kesehatan.

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penelitian, analisis data sangat penting. Metode kualitatif digunakan dalam analisis data penelitian ini. Penelitian kualitatif bertolak dari asumsi mengenai fenomena atau realitas social yang unik dan kompleks. Ada pola atau keteraturan tertentu didalamnya, tetapi juga penuh dengan variasi (keanekaragaman).

Menurut Miles dan Huberman (Sugiono, 2005), terdapat tiga Teknik Analisa data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

Tahapan analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi data adalah proses pemilihan bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, dan mengarahkan
2. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (bentuk catatan lapangan), *metrics*, *grafis*, jaringan atau bagan.
3. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan. Penarikan kesimpulan ini juga dilakukan selama penelitian berlangsung. Sejak awal kelapangan serta dalam proses pengumpulan data peneliti harus berusaha melakukan Analisa dan mencari makna yang telah terkumpulkan.

Hubungan Teknik analisis data terhadap hasil penelitian ialah dapat digunakan untuk menanggapi sebuah masalah tertentu, analisis data juga dapat memecahkan permasalahan dan juga menentukan sebuah keputusan hasil penelitian.



3.6 Teknik Penentuan Informan

Dalam penelitian ini ada yang disebut sebagai informan, informan ini adalah subjek yang bisa memberikan informasi kepada peneliti. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* yang dimana peneliti memilih snowball sampling karena peneliti pertama-tama hanya menentukan satu atau dua orang saja tetapi karena data yang didapat dirasa belum lengkap maka peneliti mencari orang lain yang untuk melengkapi data tersebut. Sebagaimana yang disampaikan oleh Sugiyono dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif, adalah :

“Teknik *snowball sampling* adalah suatu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel, begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel tersebut menjadi banyak. Ibarat bola salju yang menggelinding makin lama makin besar.” (Sugiyono, 2012:54)

Pencarian informan akan diberhentikan apabila informasi yang diperoleh sudah dianggap memadai. Adapun yang akan menjadi informan dari penelitian ini yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1
Informan/Narasumber

NO.	NAMA	JABATAN
1.	Andre Yordan, SE	Kepala Sub-Bidang PPSI BKPSDM
2.	Siti Zulaiha	Tim Pelaksana Rekrutmen PPPK
3.	Haji Maryanti, A.Md	Tim Pelaksana Rekrutmen PPPK
4.	Khairina Novianti, S.Pd	Tenaga Honorer : Guru
5.	Natalia Kusuma Dewi	Tenaga Honorer : Guru
6.	Riska Ramadhani	Tenaga Honorer : Tenaga Kesehatan
7.	Robby Yassari, S.Pd	Tenaga Honorer : Tenaga Teknis
8.	Yessi Ramadasari, S.Pd	PPPK : Guru
9.	Kartika Ayu Dewi, S.Pd	PPPK : Guru
10.	Nurul Anggiani	PPPK : Tenaga Kesehatan
Total Informan		10 Orang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Terbentuknya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru pada saat ini berlokasi pada Komplek perkantoran Walikota Pekanbaru lantai 1 Jalan Abdul Rahman Hamid Kelurahan Tuah Negeri Kecamatan Tenayan Raya. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada, mengalami perubahan juga perombakan pada saat berjalannya Pemerintah Kota Pekanbaru. Sebelum adanya Peraturan Pemerintah Daerah No.41 Tahun 2007, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru, Suatu bentuk bagian yang dipimpin oleh panjang bagian, dengan masing-masing empat Sub Bagian dikelola Sub Bagian Umum, Sub Bagian Mutasi, Sub Bagian Informasi dan dokumentasi, serta Sub Bagian Perencanaan (Pekanbaru, 2021).

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota Kecil dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatra Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 19).



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494).
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diubah lagi menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Nomerklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota melakukan Fungsi Penunjang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas Dan Unit Pelaksanaan Teknis Daera.
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah.
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Repormasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional.
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Repormasi Birokrasi Nomor 25 Tanhun 2021 tentang Penyederhanaan



Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah Untuk Penederhanaan Birokrasi.

11. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru (Lembara Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016 Nomor 9, Tambahan Lembaran Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9);

Diketahui pada 2008, berdasarkan Peraturan Pemerintah Daerah No.41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah yang selanjutnya ditindaklanjuti oleh Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru dengan menerbitkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 9 Tahun 2008, dan menjadi peraturan walikota pekanbaru nomor 175 tahun 2021 dan berupahnya kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru yang dikepalai oleh seorang Kepala Badan dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia;
2. Sekretaris, membawahi :
 - a. Sub Bagian Umum.
 - b. Sub Bagian Keuangan.
 - c. Kelompok jabatan fungsional
3. Bidang Mutasi dan Promosi, membawahi:
 - a. Kelompok jabatan fungsional

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4.2 Visi Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru

Adapun Visi dan misi pelayanan pada BKPSDM Kota Pekanbaru:

Visi:

Terwujudnya Pelayanan Kepegawaian Yang Profesional, Efektif, Dan Efisien

Misi:

- Meningkatkan kualitas pelayanan di bidang kepegawaian yang tertib, cepat, tepat akurat, dan akuntabel.
- Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang cerdas dan komunikatif dalam memberikan pelayanan.
- Mengembangkan sistem pelayanan berbasis informasi teknologi.



4.3 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok BKPSDM dipisahkan yang telah terbagi struktural eselon II dan eselon III, adapun mengenai tugas pokok pada setiap eselon tersebut Yaitu memudahkan pekerjaan dalam melakukan urusan penunjang dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dan tugas pembantuan lainnya, Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, menyusun, merumuskan juga melaksanakan program kerja Sekretariat, Bidang Mutasi juga Promosi bertugas memberi bantuan terhadap tugas Kepala Badan dalam melakukan urusan mutasi dan promosi, Bidang Penilaian Kinerja Aparatur juga Penghargaan bertugas bantuan tugas Kepala Badan dalam melakukan urusan penilaian kinerja aparatur dan penghargaan., Bidang Pengadaan Pemberhentian juga Sistem Informasi bertugas sebagai bantuan kepada tugas Kepala Badan dalam melakukan urusan pengadaan, pemberhentian, Sistem Informasi ASN dan fasilitasi profesi ASN. Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur mempunyai tugas membantu sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan sub urusan pengembangan kompetensi PNS.

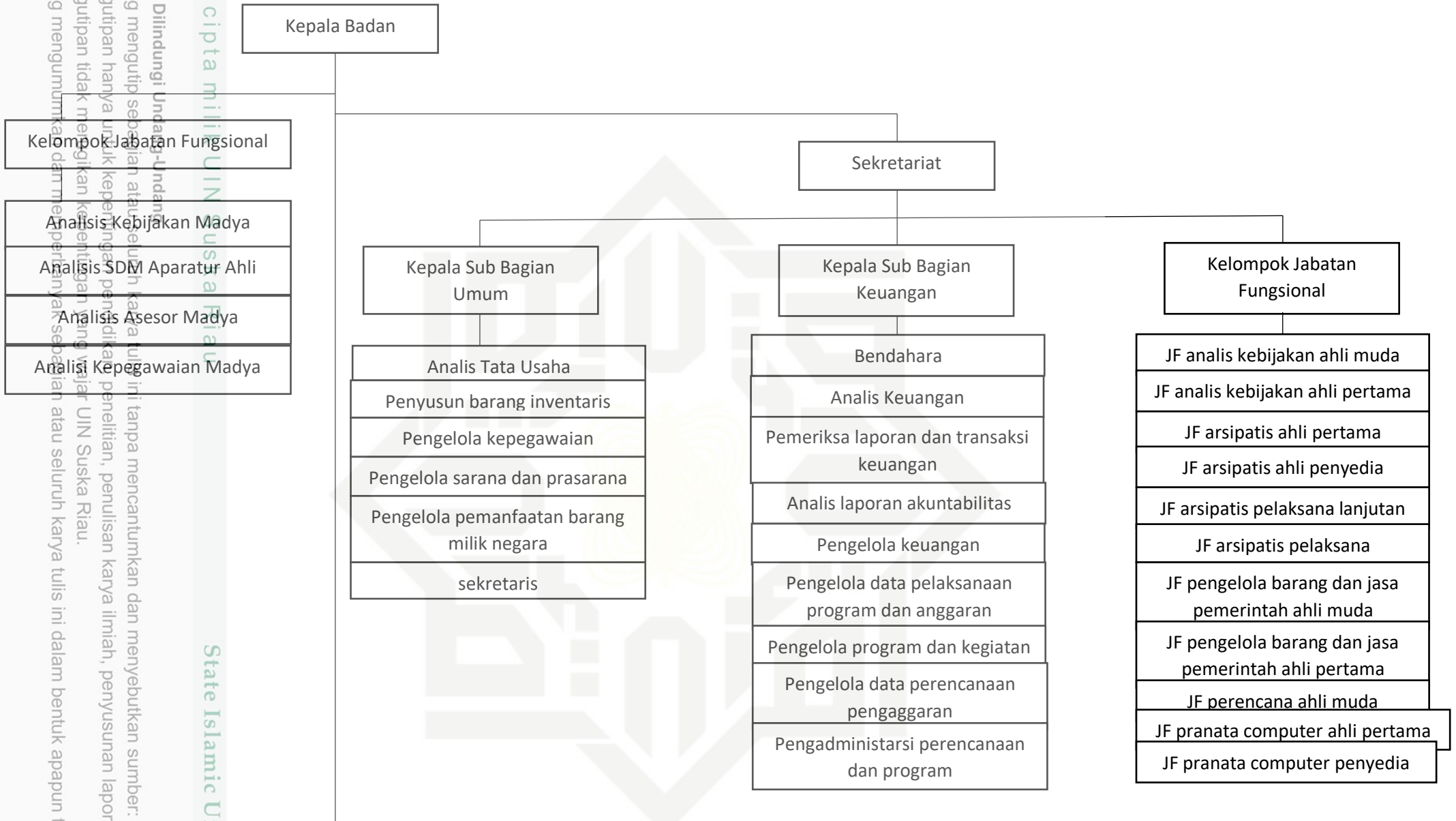
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Pekanbaru



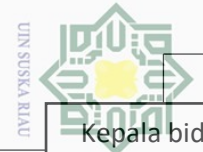
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau membuat karya turunan tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan pengajaran, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 b. Pengutipan tidak mengizinkan kegiatan yang melanggar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya atau seluruhnya atau sebagian atau seluruhnya atau dalam bentuk apapun

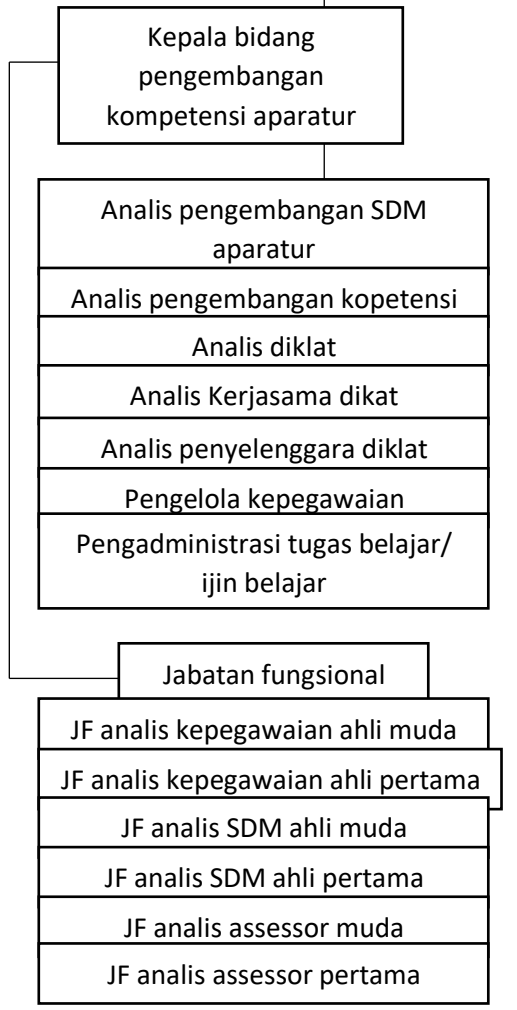
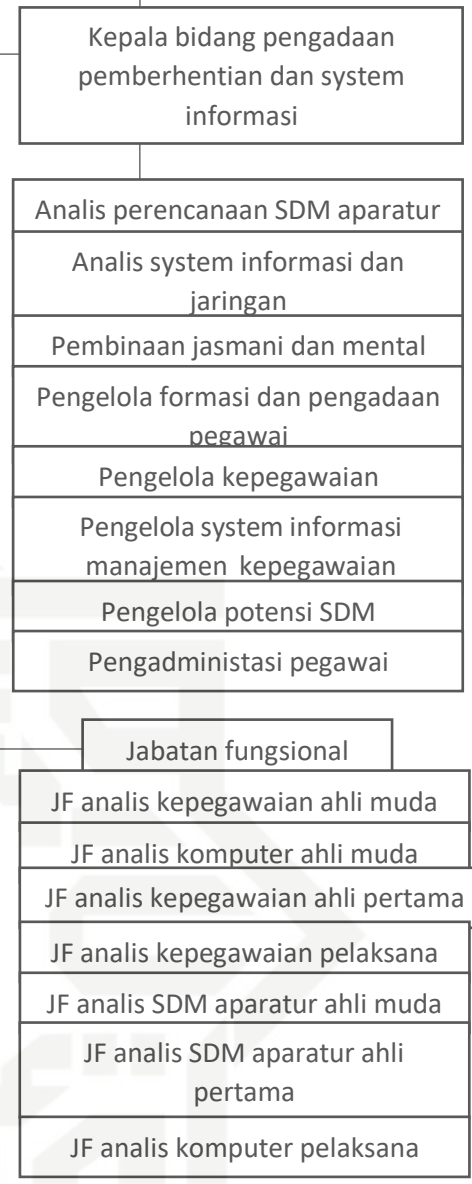
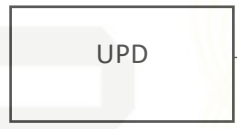
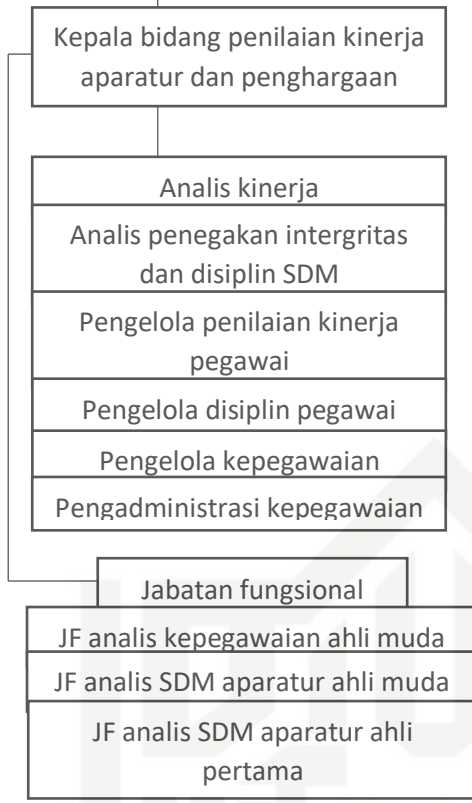
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U



2. Diarahkan mengemukakan dan membandingkan karya tulis ini dalam bentuk apapun t
 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang memperjualbelikan atau
 a. Penjualan hak/copyright kepengantar pen
 b. Pengajar tidak mengizinkan keper
 UIN Suska Riau.

State Islamic U





4.5 Uraian Tugas

4.5.1 Kepala Badan

- 1) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia bertugas mendukung walikota pada kinerja personil, pelatihan juga tugas bantuan sebagainya.
- 2) Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi:
 - a. Pengembangan konsep desain, program implementasi personel juga pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya perangkat keras didasari perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman pemenuhan tugas.
 - b. Pengembangan konsep desain serta program implementasi personel pengembangan untuk memperbaiki kualitas sumber daya didasari perundang-undangan dan petunjuk atasan sebagai pedoman pemenuhan tugas.
 - c. Konsep pelatihan implementasi layanan manajemen personalia dan pengembangan personalia beerlandaskan peraturan undangan.
 - d. Pembuatan konsep kebijakan teknis pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.
 - e. Merumuskan konsep pengelolaan sistem informasi Aparatur Sipil Negara.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Penyiapan bahan koordinasi program dan Pendidikan.
- g. Penyiapan bahan untuk mengkoordinasikan, berkolaborasi atau menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- h. Pemenuhan tugas lain yang diberikan pimpinan disesuaikan pada tugasnya.

4.5.2 Sekretariat

Sub-bagian umum

- (1) Sub-bagian umum sebagai perencanaan, penyusunan, perumusan juga pelaksanaan program kerja bagian umum dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bertugas sebagai perencanaan, penyusunan, perumusan dan pelaksanaan program kerja bagian umum berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sub-bagian umum dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pembuatan bahan rencana dan pelaksanaan program kerja kelompok umum berdasarkan peraturan perundang-undangan juga petunjuk dari pimpinan seperti petunjuk pelaksanaan tugas.
 - b. Mempersiapkan segala sesuatu berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk perancangan juga

pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, tata usaha, umum, perlengkapan dan anggaran juga kearsipan

- c. Pembuatan bahan untuk pengumpulan, pengolahan dan pengolahan Perundang-Undangan juga pengolahan informasi, data di bagian umum serta perumusan dan pelaksanaan kegiatan terkait kepegawaian.
- d. Pembuatan bahan rencana keprotokolan, koordinasi dengan instansi yang bertanggung jawab sesuai bidang serta memunculkan kehumasan.
- e. Menyiapkan bahan untuk melakukan layanan yang baik, membimbing tamu, upacara dan rapat dewan.
- f. Pembuatan bahan pengurus perjalanan dinas dan fungsi pengurus perkantoran.
- g. Penyiapan bahan pelaksanaan perencanaan perencanaan barang milik daerah, meliputi, anggaran, pengadaan, penerimaan, menyimpan, pendistribusian, penggunaan, kenaikan harga, kebutuhan serta keamanan dan pelestarian barang milik daerah.
- h. Penyiapan bahan administrasi penggunaan serta perawatan kendaraan dinas.
- i. Penyiapan bahan untuk perancangan serta mengkoordinir aktifitas kebersihan, kenyamanan ruangan kantor, disiplin pegawai dan keselamatan area kantor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- j. Merencanakan penyusunan serta pelaksanaan pengelolaan informasi kepegawaian dan kepegawaian, mutasi, pemeringkatan (duk) dan pendaftaran PNS, serta pengajuan tugas evaluasi kinerja PNS.
- k. Membagikan tugas sesuai bidang serta tanggung jawab yang diberikan di lingkungan subbagian umum agar semua yang ditugaskan menjadi efektif dan efisien.
- l. Mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas sesuai ketentuan serta prosedur yang berlaku di lingkungan subbagian umum terhindar dari kesalahan dalam bertugas.
- m. Melakukan evaluasi subtugas, subdepartemen umum dengan memperbandingkan rencana tindakan penugasan dibuat sebagai bahan pelaporan kinerja dan peningkatan kinerja selanjtnya.
- n. Pemenuhan penugasan diberikan oleh sekretaris sesuai dengan pimpinannya.

Sub-bagian keuangan

- (1) Sub-bagian keuangan memiliki tugas yaitu membuat rencana serta menjalankan program kerja instansi keuangan dengan peraturan perundang undangan.
- (2) Sub-bagian keuangan bertugas pada maksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:



- a. Mempersiapkan perencanaan serta menjalankan program bagian keuangan.
- b. Penyiapan bahan yang diatur Undang-Undang dibidang perumusan serta pelaksanaan bidang keuangan, pengelolaan kekayaan, juga petunjuk dari otoritas pengatur sebagai panduan kinerja.
- c. Penyiapan bahan kegiatan autentikasi serta verifikasi kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP)
- d. Mempersiapkan Surat Perintah Membayar (SPM)
- e. Penyiapan bahan untuk verifikasi setiap harinya kuitansi/pembayaran.
- f. Penyiapan bahan sertifikasi rekening (SPJ) bagi Bendahara Pendapatan dan Beban.
- g. Penyusunan bahan kegiatan akuntansi juga laporan keuangan.
- h. Penyiapan bahan kegiatan manajemen aset, termasuk akuntansi, inventarisasi dan area *real estate*, sesuai dengan peraturan.
- i. Menyiapkan pengurusan dokumen dan sertifikat hak milik teritorial selain tanah atau bangunan.
- j. Mendistribusikan penugasan pada bawahan disesuaikan pada kinerja serta tanggung jawab yang diberikan pada bidang keuangan sehingga tugas yang diberikan diselesaikan secara efisien dan efektif.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- k. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas disesuaikan pada peraturan serta prosedur pada bagian keuangan, agar dapat mengurangi kesalahan pekerjaan.
- l. Evaluasi terhadap penugasan yang diberikan kepada bidang keuangan dilakukan dengan membandingkan rencana Tindakan pada kinerja dapat diselesaikan sebagai laporan operasional serta peningkatan dengan yang telah diselesaikan.
- m. Direktur pelaksana bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugas lain dalam lingkup pekerjaannya.

4.5.3 Bidang Mutasi dan Promosi

- (1) Bidang Mutasi dan Promosi bertugas sebagai bantuan kinerja pimpinan dalam kegiatan sub urusan mutasi dan promosi.
- (2) Bidang Mutasi dan Promosi dalam bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pembuatan serta koordinasi bahan perencanaan juga menjalankan program dibidang mutasi dan promosi, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk dari pimpinan.
 - b. Penyusunan dan pengoordinasian bahan rumusan kebijakan mutasi dan promosi
 - c. Penyusunan bahan koordinasi melakukan proses mutasi dan promosi.



- d. Memberikan arahan pada kegiatan mutasi dan promosi.
- e. Pengoordinasian kegiatan verifikasi file mutasi serta promosi.
- f. Mengkoordinasikan evaluasi berjalan dan melaporkan mutasi dan promosi berjalan..
- g. Penyusunan dan pengoordinasian kegiatan seleksi jabatan.
- h. Menyiapkan dan memimpin proses persetujuan proposal promosi jabatan struktural dan operasional.
- i. Pembagian tugas mutasi dan promosi di antara bawahan dengan tugas masing-masing serta bertanggungjawab yang dibebankan, sehingga tugas yang diberikan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.
- j. Memberikan arahan kegiatan penugasan dengan ketentuan serta prosedur yang ada bagi pegawai mutasi dan promosi, agar terhindar dari kesalahan penugasan
- k. Memberikan petunjuk pelaksanaan tugas memastikan tidak ada kesalahan atribusi dalam peraturan dan prosedur mutasi dan promosi pegawai.
- l. Pemenuhan penugasan lain yang diberi oleh sekretaris disesuaikan pada pimpinannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.5.4 Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan

- (1) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan Tanggung jawab harus mendukung sebagian tanggung jawab Kepala Badan dalam menangani aspek evaluasi kinerja mesin dan memberikan penghargaan.
- (2) Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan dalam bertugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan serta koordinasi bahan rencana dan menjalankan program kerja berdasarkan evaluasi dan penghargaan atas kinerja mesin sesuai Peraturan Perundang-Undangan dan Instruksi dari atasan sebagai panduan penugasan.
 - b. Penyiapan dan koordinasi bahan penyusunan asas evaluasi kinerja dan penghargaan,
 - c. Persiapan dan koordinasi evaluasi kerja
 - d. Penyusunan mengevaluasi hasil evaluasi kinerja dan mengkoordinasikan pelaksanaannya.
 - e. Memberikan petunjuk penugasan sesuai ketentuan serta prosedur yang berlaku di bidang evaluasi kinerja perangkat dan bidang penghargaan, sehingga terhindar dari kesalahan dalam penugasan.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Melakukan evaluasi subtugas bagian evaluasi kinerja peralatan dan penghargaan secara fungsional membandingkan tugas dengan rencana yang dilakukan untuk laporan operasional serta perbaikan kinerja ke depan.
- g. Pemenuhan penugasan oleh pimpinan yang telah diberikan.

4.5.5 Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi

- (1) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi Tanggung jawab termasuk membantu beberapa tanggung jawab pimpinan dalam menangani penyelidikan terkait dengan akuisisi, pelepasan dan sistem informasi.
- (2) Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Sistem Informasi dalam tugas dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Pembuatan dan koordinasi bahan rencana dan menjalankan program kerja perolehan, pemberhentian dan sistem informasi ASN berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk pengawasan sebagai pedoman pemenuhan tugas.
 - b. Persiapan dan koordinasi bahan untuk formula kebijakan pembelian, tujuan dan informasi.



- c. Penyusunan dan pengoordinasian bahan rencana kebutuhan, jenis dan jumlah jabatan untuk pelaksanaan pengadaan PNS dan PPPK
- d. Pengoordinasian penyelenggaraan pengadaan PNS dan PPPK
- e. Pengoordinasian pelaksanaan administrasi pemberhentian PNS dan PPPK;
- f. Pengoordinasian pelaksanaan verifikasi dokumen administrasi pemberhentian PNS dan PPPK
- g. Pengoordinasian pelaksanaan verifikasi database informasi kepegawaian
- h. Penyusunan dan pengoordinasian sistem informasi kepegawaian
- i. Pengoordinasian kegiatan profesi fasilitasi lembaga ASN
- j. Penyusunan dan koordinasi pelaksanaan evaluasi laporan pelaksanaan pembelian, pengambilan keputusan dan pengelolaan data.
- k. Membagi penugasan antara bawahan pembelian, pengunduran diri dan bidang IT sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.
- l. Memberikan instruksi pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku kepada bawahan di

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bidang pembelian, pemrograman dan sistem informasi, agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

- m. Melakukan evaluasi kinerja akuisisi, mengeluarkan dan sistem informasi dengan membandingkan Tindakan perencanaan dengan tugas yang disusun sebagai laporan operasional serta perbaikan kinerja ke depan.
- n. Pemenuhan penugasan oleh pimpinan disesuaikan pada kinerja.

4.5.6 Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur

- (1) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur bertugas Mendukung sebagian tugas Kepala Badan dalam melaksanakan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan aparatur.
- (2) Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan serta koordinasi susunan rencana dan menjalankan program kerja di bidang pengembangan kompetensi PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan dan petunjuk dari atasan dijadikan panduan pelaksanaan tugas.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penyusunan dan pengoordinasian bahan perumusan kebijakan pengembangan kompetensi ASN.
- c. Penyusunan dan koordinasi uji kompetensi pusat pengembangan kompetensi dan pemetaan kompetensi tugas struktural dan fungsional (*Assessment Centre*) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru;
- d. Penyusunan serta pengoordinasian penyelenggaraan pengembangan kompetensi PNS
- e. Pembuatan dan koordinasi bahan analisis kebutuhan perencanaan untuk meningkatkan staf pelatihan, pelatihan spesialis fungsional dan sosial budaya, struktur manajemen dan pelatihan dasar.
- f. Mengkoordinasikan kerjasama atau menyelenggarakan kegiatan peningkatan pelatihan PNS, pelatihan profesi dan sosial budaya, pelatihan kepemimpinan kepemimpinan dan pelatihan dasar,
- g. Mengkoordinasikan kegiatan evaluasi serta laporan pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- h. Pembagian kerja antar bawahan dalam bidang pengembangan keahlian perangkat keras sesuai bidang dan tanggung jawab atas tugas dapat dilaksanakan secara efisien serta efektif.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Mengontrol proses instruksi kinerja kepada personel pengembangan kompetensi peralatan sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku untuk memastikan kinerja tidak gagal.
- j. Evaluasi tugas pengembangan kapabilitas peralatan dilakukan dengan membandingkan rencana tindakan dengan tugas yang akan datang sebagai bahan laporan operasional dan peningkatan kinerja.
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

4.5.7 Kelompok jabatan Fungsional

- (1) Kelompok jabatan fungsional bertugas melaksanakan sebagian tugas badan sesuai dengan bidang keahlian dan ketentuan peraturan perundang undangan.
- (2) Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) huruf b angka 3, huruf c angka 1, huruf d angka 1, huruf e angka 1 dan huruf f angka 1, terdiri atas sejumlah tenaga fungsional yang Terdiri dari kelompok peran sesuai spesialisasi, dikelola oleh sub-koordinator yang melapor dan bertanggung jawab kepada manajer area di masing-masing kelompok uraian peran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- (3) Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Melakukan tugas membantu pengelola kawasan dalam penyusunan, pelaksanaan dan rencana pemantauan, pemantauan dan evaluasi serta pelaporan dalam kelompok kerja yang meringkas uraian tugas di masing-masing kelompok.
- (4) Sub-koordinator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) Ditetapkan oleh Manajer Sumber Daya Manusia berdasarkan rekomendasi pejabat yang berwenang.
- (5) Nomenklatur, tugas dan fungsi sub-koordinator dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) tercantum dalam lampiran ii sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan walikota.

4.5.8 UPD

- (1) Melakukan tugas teknis penunjang tertentu di lingkungan badan dapat dibentuk UPT.
- (2) UPT dimaksud di ayat (1), dipimpin oleh kepala UPT berada pada naungan Kepala Badan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dihasilkan melalui wawancara dan ditunjang oleh data sekunder yang telah dikumpulkan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada penetapan jumlah kebutuhan dan jenis jabatan belum sepenuhnya berjalan secara optimal, jumlah dan jenis jabatan atau formasi yang di sediakan oleh pemerintah hanya sedikit. Tahap seleksi PPPK di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru sudah berjalan dengan optimal, sarana dan prasarana yang sudah memadai serta tidak adanya pengunduran jadwal seleksi yang terjadi.
2. Faktor hambatan atau kendala dalam pelaksanaan rekrutmen PPPK ialah jumlah rekrutmen PPPK yang terbatas dikarenakan yang tersedia hanya Jabatan Fungsional saja, dan nilai ambang batas atau *passing grade* nya yang lumayan tinggi, sehingga rata-rata yang tidak lolos seleksi dikarenakan nilai ambang batas atau *passing grade*-nya tidak mencukupi, serta tahap pengangkatan PPPK di Kota Pekanbaru memakan waktu yang cukup lama dikarenakan prosesnya dilakukan secara berangsur-angsur sesuai dengan prioritas pelamar PPPK dan Aplikasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SSCASN yang masih dalam tahap penyesuaian untuk menginput data peserta yang sudah lolos seleksi.

6.2 Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru, maka penulis menyarankan agar semakin terlaksana dengan baik, yaitu:

1. Proses pelaksanaan rekrutmen PPPK pada penetapan jumlah kebutuhan dan jenis jabatan dilakukan penambahan formasi sehingga tidak terjadi kurangnya jumlah formasi yang tersedia.
2. Pemerintah perlu membuat terobosan mengatasi masalah *Passing Grade* yang tinggi, agar tidak terjadinya formasi yang tidak terisi dan menyediakan jabatan lainnya terhadap PPPK tidak hanya pada Jabatan Fungsional saja, serta mengatasi permasalahan mengenai sistem SSCASN yang masih dalam tahap penyesuaian.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sofian. (2018). *Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt. Komite Nasional Keselamatan Untuk Instalasi Listrik (Konsuil) Area Malang Skripsi* (Vol. 2, Issue 1). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>
- DPR-RI. (2023). *Live Streaming - Komisi II DPR RI Raker Dengan Menpan-RB Terkait Tenaga Honorer*. <https://www.youtube.com/watch?v=qPEhneEWoeE>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). *Analisis Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) Pada Bagian Kepegawaian Uin Suska Riau*. 14–57.
- Fahmi, S., Faridhi, A., & Hendayana, N. (2021). Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Terhadap Pppk Yang Dilakukan Di Smp Negeri 15 Pekanbaru. *Jurnal Hukum Respublica*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.31849/respublica.v21i1.7229>
- Fatimah, E., & Irawati, E. (2016). *Modul Pelatihan Dasar Kader PNS Manajemen ASN*. 1–46.
- Kandi, N. S. (2021). *Analisis Pengangkatan Guru Honorer Menjadi Calon Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kabupaten Bantaeng* (Issue February). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- M. Rosyid Hasan. (2021). *Analisis Yuridis Pemenuhan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*. 40–43.
- Mahaputra, A. B., Wairocana, I. G. N., & Satyawati, N. G. A. D. (2014). *Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Formasi Aparatur Sipil Negara Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*. 1–5.
- Nasution, T. M. P. (2019). *Penegakan Disiplin Terhadap Aparatur Sipil Negara Yang Melanggar Kode Etik Kedisiplinan*.
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. ALVABETA, cv.
- Pekanbaru, W. (2021). *PERATURAN WALIKOTA PEKANBARU NOMOR 175 TAHUN 2021*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia. (2020). *Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*. 037837.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Putra, I. K. E. Y., Indrayani, L., & Tripalupi, L. E. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai pada Kantor Kelurahan Benoa Kecamatan Kuta Selatan Kabupaten Badung Bali. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(2), 454–465.
- Qomarani, L. N. (2020). Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia. *Cepalo*, 4(2), 95–110. <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>
- Rachman, T. (2018). Pengertian Rekrutment. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Reformasi, D. A. N., & Republik, B. (2022). *Permen PANRB No. 20 Tahun 2022 (1)*.
- Riki, R. (2023). *Pengangkatan Guru Diduga Tak Sesuai Juknis, Forum Guru PPPK Akan Somasi Disdik Riau*. Halloriaru.Com. <https://www.halloriaru.com/read-dprdprovriau-1436045-2023-03-16-pengangkatan-guru-diduga-tak-sesuai-juknis-forum-guru-pppk-akan-somasi-disdik-riau.html>
- Rina Iswandari, N. F. (2021). PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi. *Journal of Social Politics and Governance*, 3(2), 6.
- Rizki, W. T., Widodo, S., & Praningrum, P. (2021). Pengaruh Manajemen ASN dan Good Governance terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Pada Kabupaten Pemekaran di Provinsi Bengkulu. *Student Journal Of Business and Management*, 4(2), 318–349.
- Saepul, M. R. (2023). *Proyeksi Kebutuhan Formasi PPPK 2023 dan Total Alokasi DAU untuk Gaji PPPK Kota Pekanbaru*. Sewaktu.Com. <https://www.sewaktu.com/news/pr-1537430817/proyeksi-kebutuhan-formasi-pppk-2023-dan-total-alokasi-dau-untuk-gaji-pppk-kota-pekanbaru?page=2>
- Sari, F. M. (2019). *Dibuka Akhir Januari 2019, Ini Fakta Menarik Rekrutmen PPPK*. Liputan 6. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3861698/dibuka-akhir-januari-2019-ini-fakta-menarik-rekrutmen-pppk>
- Sukmayanti, A. (2021). *Perlindungan Hukum Terhadap Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Halmahera Timur* (Vol. 26, Issue 2) [Universitas Hasanuddin]. <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Sulistyo, A., Santosa, I., & Syahrani, C. (2015). *Pengertian dan Urgensi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)*. Jakarta Pusat Inovasi Kelembagaan dan Sumber Daya Aparatur Lembaga Administrasi Negara 2015.
- Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, S. H. (2020). Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Implikasinya Terhadap Hak dan Kewajiban Kepegawaian (Studi di Kabupaten Banyumas). *Jurnal*



Hukum, 2(1).

Wahab, S. S. A. (2022). *DAU dan Simalakama Daerah*. Riau.Pks.Id.
<https://riau.pks.id/dau-dan-simalakama-daerah/>

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA**1. Kepada Kepala Sub-Bidang PPSI :**

- 1) Apakah ada kebijakan/dasar hukum terhadap tenaga honorer harus mengikuti tes PPPK?
- 2) Bagaimana mekanisme/proses pengusulan formasi ini? Darimana kemana? Misalnya untuk jabatan guru, dari sekolah lalu ke dinas Pendidikan atau bagaimana? Lalu final nya itu dimana?
- 3) Kuota formasi 2019-2022 berapa?
- 4) Ini saya lihat beberapa tenaga honorer tidak mengikuti atau belum mengikuti tes PPPK pada tahun 2019-2022 ini, itu alasannya kenapa ya pak? Apakah karna belum didata oleh pihak instansinya atau ada keterbatasan jumlah formasi yang disediakan pak? Atau ada yang tidak memenuhi syarat atau bagaimana pak?
- 5) Pada saat saya mewawancarai peserta yang sudah lulus PPPK, dia sudah lulus tes pada tahun 2021, namun sampai sekarang masih belum ada penempatan dan belum mendapatkan SK, itu alasannya kenapa ya pak?
- 6) Bagaimana proses penyusunan kebutuhan jumlah pegawai dan jabatan untuk bidang guru, tenaga Kesehatan dan teknis?
- 7) Apa dasar hukum yang dipakai untuk pelaksanaannya? 2019-2022 (guru,nakes,teknis).
- 8) Bagaimanakah teknis pelaksanaan PPPK di Kota Pekanbaru?

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9) Berapa lama tahap pengangkatan PPPK di Kota Pekanbaru? Dan Bagaimana tahap pengangkatan peserta yang sudah lulus seleksi PPPK?

2. Kepada Tim pelaksana seleksi PPPK :

- 1) Bagaimanakah teknis pelaksanaan PPPK di Kota Pekanbaru?
- 2) Biasanya untuk lokasi tempat pelaksanaan tes pada jabatan guru, tenaga Kesehatan, tenaga teknis itu dimana?
- 3) Bagaimana mekanisme proses pengumuman lowongan PPPK di Kota Pekanbaru?
- 4) Apa saja persyaratan menjadi peserta rekrutmen PPPK di Kota Pekanbaru?
- 5) Apakah pernah ada permasalahan seperti pengunduran jadwal pelaksanaan tes seleksi? atau adakah permasalahan lainnya?
- 6) Pada tahun 2020 terjadi wabah Covid-19, apakah pelaksanaan ujian seleksi PPPK tetap dilaksanakan? Dan apakah ada usulan formasi di tahun 2020?
- 7) Apakah sarana dan prasarana yang sudah dipersiapkan sudah sesuai untuk proses tes seleksi PPPK berlangsung?
- 8) Beberapa yang sudah saya wawancarai mengatakan laman *sscasn* sering mengalami *error*, dan harus dicoba berkali-kali baru bisa diakses. Itu disebabkan karena apa?
- 9) apakah proses seleksinya hampir sama dengan tes CPNS?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Berapa lama biasanya pengumuman kelulusan tes seleksi keluar?
Dan dimana?

11) Mengacu pada PP No. 49 tahun 2019 Pasal 98 dan Pasal 99 Ayat 1, mengatakan bahwa tenaga honorer diberi waktu selama 5 (lima) tahun sebelum 28 November 2023 dimana tenaga honorer akan segera dihapuskan. Jika setelah 28 November 2023, tenaga honorer yang belum lulus atau menjadi ASN PPPK itu bagaimana kelanjutannya?

12) Apakah pelaksanaan seleksi rekrutmen PPPK sampai tanggal 28 November 2023 akan selesai terakomodir semua tenaga honorer?

3. Kepada Tenaga Honorer :

- 1) Apakah bapak dan ibu sudah tau bahwa tenaga honorer akan beralih status menjadi PPPK?
- 2) Apakah bapak dan ibu sudah tau bahwa tenaga honorer akan dihapuskan pada tanggal 28 november 2023?
- 3) Apakah bapak dan ibu ada di data oleh pihak instansi sebagai status tenaga honorer untuk mengikuti tes PPPK?
- 4) Bagaimana tanggapan anda, bahwa tenaga honorer akan dihapuskan pada tahun 2023 ini?
- 5) Apakah sudah pernah mencoba mengikuti seleksi rekrutmen PPPK di Kota Pekanbaru pertahunnya? Kalau belum pernah kenapa tidak ikut?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6) bagaimana mekanisme pelaksanaan rekrutmen PPPK pada saat mengikuti penyeleksian PPPK di Kota Pekanbaru?

4. Kepada ASN PPPK :

- 1) Tahun berapa ibu mengikuti tes PPPK?
- 2) Apakah tahun sebelum ibu diterima menjadi PPPK pernah mengikuti tes PPPK juga? Kalau belum, kenapa belum tertarik untuk mengikutinya?
- 3) Apakah sebelumnya ibu/bapak berstatus tenaga honorer? Lalu kemudian didata oleh pihak instansinya atau bagaimana?
- 4) Bagaimanakah pelaksanaan tes uji seleksi PPPK di Kota Pekanbaru apakah sudah berjalan dengan efektif atau belum?
- 5) Apakah aplikasi *sscasn* sebagai akses pelamar peserta rekrutmen PPPK berjalan dengan lancar?
- 6) Berapa lama proses pengangkatan PPPK di Kota Pekanbaru?

Lampiran 2

DOKUMENTASI LAPANGAN



Wawancara bersama Bapak Andre Jordan, SE selaku Kepala Sub-Bidang PPSI (Pengadaan, Pemberhentian, dan Sistem Informasi)



Wawancara bersama Ibu Siti Zulaiha selaku Tim pelaksana rekrutmen PPPK di Kota Pekanbaru



Wawancara bersama Ibu Khairina Novianti, S.Pd. selaku Tenaga Honorer Guru di SDN 157 Kota Pekanbaru

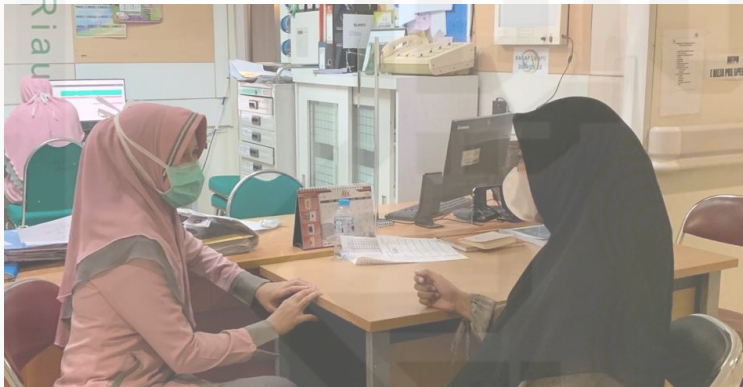
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara bersama Ibu Natalia Kusuma Dewi selaku Tenaga Honorer Guru di SDN 157 Kota Pekanbaru



Wawancara bersama Ibu Riska Ramadhani selaku Tenaga Honorer Tenaga Kesehatan di RSUD Arifin Achmad Kota Pekanbaru



Wawancara bersama Bapak Robby Yassari, S.Pd. selaku Tenaga Honorer Teknis di BKPSDM Kota Pekanbaru



Wawancara bersama Ibu Haji Maryanti, A.Md, selaku tim pelaksana rekrutmen PPPK Kota Pekanbaru

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta dilindungi undang-undang



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2658/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/4/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 06 April 2023 M
 15 Ramadhan 1444 H

Kepada
 Yth. **Muammar Alkadafi, S.Sos, M.Si**
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
 Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Siti Ramadani
 N I M : 11970524774
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas. Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik dan
 Pengembangan Lembaga,


 NIP. 19790101-200710 1 003



Tembusan :
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

1. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail:fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-781/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 20 Januari 2023 M
 27 Jumadil Akhir 1444 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Siti Ramadani
 NIM. : 11970524774
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Pra Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Efektivitas Pelaksanaan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Kota Pekanbaru" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

Hj. Mahyarni, SE, MM
 19700826 199903 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 P E K A N B A R U
 Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/53118
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VI/PP.00.9/6194/2022 Tanggal 5 Desember 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

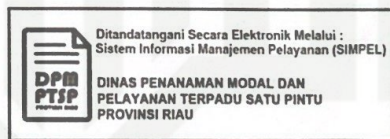
- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : SITI RAMADANI |
| 2. NIM / KTP | : 11970524774 |
| 3. Program Studi | : ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN REKRUTMEN APARATUR SIPIL NEGARA PEGAWAI PEMERINTAHAN DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 26 Januari 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
 Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang bersangkutan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-2423/Un.04/F.VII/PP.00.9/3/2023
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 24 Maret 2023 M
 2 Ramadhan 1444 H

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 Provinsi Riau
 Di Tempat

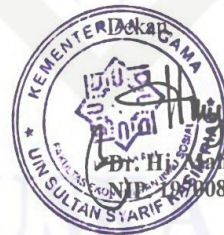
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Siti Ramadani
 NIM. : 11970524774
 Jurusan : Administrasi Negara
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer menjadi Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) i Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. H. Haryani, SE, MM
 NIP. 196708261999032001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. – FAX : (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : BL.04.00/Kesbangpol/934/2023



- a. Dasar : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Menimbang : Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISSET/55324 tanggal 31 Maret 2023, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : SITI RAMADANI
2. NIM : 11970524774
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
5. Jenjang : S1
6. Alamat : JL. SULTAN SYARIF QASIN NO. 81 KEL. RINTIS KEC. LIMA PULUH-PEKANBARU
7. Judul Penelitian : PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA HONORER MENJADI APARATUR SIPIL NEGARA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI PEMERINTAH DAERAH KOTA PEKANBARU
8. Lokasi Penelitian : BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 5 April 2023



Tembusan

- Yth : 1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang Bersangkutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH KOTA PEKANBARU
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA**

Jl. Abdul Rahman Hamid Kelurahan Tuah Negeri Kecamatan Tenayan Raya
PEKANBARU - 28289

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.4/BKSDM-SET/410 /2023

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : FABILLAH SANDY, SE., M.AP
NIP : 19740320 199403 1 002
Pangkat/ Gol : Pembina (IV/a)
Jabatan : Plt. Kepala Badan
Satuan Organisasi : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia Kota Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SITI RAMADANI
NIM : 11970524774
Jenjang/ Fakultas : S1 – EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU

Adalah benar telah melaksanakan Riset / Penelitian Skripsi dengan judul :
"PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA HONORER MENJADI APARATUR SIPIL
NEGARA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI
PEMERINTAH DAERAH KOTA PEKANBARU" pada Badan Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekanbaru.

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Pekanbaru, 12 Juni 2023

Pt.KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KOTA PEKANBARU

FABILLAH SANDY, SE., M.AP
 Pembina Tingkat I
 NIP. 19740320 199403 1 002



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Siti Ramadani, lahir di Pekanbaru pada tanggal 8 Desember 2001. Penulis lahir dari pasangan Ayahanda Zulkifli dan Ibunda Rodiah yang merupakan anak kedua (2) dari dua (2) bersaudara. Pendidikan formal yang ditempuh penulis yang pertama adalah Sekolah Dasar Negeri 031 Pekanbaru Kecamatan Kecamatan Lima Puluh Kota Pekanbaru, lulus pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 005 Kota Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016. Berikutnya penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMAN 6 Kota Pekanbaru) dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Tinggi Negeri dengan mengambil Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada tahun 2022, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekanbaru. Kemudian pada tahun yang sama penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Sekijang, Kecamatan Bandar Seikijang, Kabupaten Pelalawan. Sebagai tugas akhir perkuliahan penulis melaksanakan penelitian dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Tenaga Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru”** dibawah bimbingan Bapak Muammar Alkadafi, S.Sos., M.Si Pada tanggal 04 Juli 2023 penulis dinyatakan LULUS dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S.Sos) melalui Ujian Munaqasyah Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.