

- 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA (PPP) PROVINSI RIAU OLEH BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH (BKD) BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 14 TAHUN 2023
TENTANG PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN
KERJA UNTUK JABATAN FUNSIONAL**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syariah dan Hukum**



UIN SUSKA RIAU

Oleh

ANTALYA WELLINGTON

NIM. 11920724114

PROGRAM S1

ILMU HUKUM

FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024 M/1445

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.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau** oleh **Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMEN PANRB Nomor 20 Tahun 2022**, yang ditulis oleh:

Nama : Antalya Wellington

NIM : 11920724114

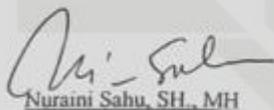
Jurusan : Ilmu Hukum

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

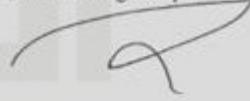
Pekanbaru, Februari 2024

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II



Nuraini Sahu, SH., MH



Dr. Hellen Last Fitriani, SH., MH

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

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPK) PROVINSI RIAU OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATYR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 14 TAHUN 2023 TENTANG PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA UNTUK JABATAN FUNGSIONAL**, yang ditulis oleh:

Nama : Antalya Wellington
NIM : 11920724114
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah di *munaqasyahkan* pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 14 Maret 2024
Waktu : 08:00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 Maret 2024
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Dr. Muhammad Darwis, SH.MH

Sekretaris
Irfan Ridha, SH., MH

Penguji 1
Muhammad Kastulani, SH, MH

Penguji 2
Basir, SHL., MH

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum



Dr. Zulkifli, M.Ag.
NIP. 197410061005011005

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANTALYA WELLINGTON
NIM : 11920724114
Tempat / Tgl. Lahir : PEKANBARU/ 1 FEBRUARI 2001
Fakultas : SYARIAH DAN HUKUM
Prodi : ILMU HUKUM

Judul Skripsi **Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMEN PANRB Nomor 20 Tahun 2022.**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 16 Februari 2024
Yang membuat pernyataan



ANTALYA WELLINGTON
NIM. 11920724114

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

ABSTRAK

Antalya Wellington, (2024): Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB NOMOR 14 tahun 2023

Penulisan Skripsi ini dilatarbelakangi bahwa Dalam Proses pergantian tenaga Honor menjadi ASN maka pemerintah melakukan proses Rekrutmen. Rekrutmen calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja melewati beberapa tahapan. Dalam proses Rekrutmen ini Pemerintah sangat berharap agar segala proses terjal dengan baik. Setelah proses perekrutan ini muncul beberapa masalah terkait dengan perekrutan Guru Pemerintah dengan Perjanjian Kerja tahun 2022 yang diantaranya Penempatan Guru yang lulus tidak sesuai.

Penelitian ini yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, dimana penulis secara langsung turun kelapangan untuk melakukan observasi mencari data yang diperlukan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data Primer yaitu merupakan data atau keterangan yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti. data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan objek penelitian, dan Data Tersier adalah data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap data Primer dan maupun sekunder, misalnya, kamus. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif

Hasil dari penelitian ini adalah Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja disini sudah terlaksana tetapi Penempatan guru yang sudah lulus tidak sesuai. Guru yang sudah lulus tetapi tidak sesuai dengan penempatan mereka masih tetap berupaya agar penempatan sekolah mereka bisa dirubah ke sekolah awal.

Faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja ada beberapa hal yaitu, Ketidaksesuaian data calon peserta, Kebutuhan Formasi tidak sesuai kondisi Lapangan, Kebijakan yang dinilai tidak Adil.

Kata kunci : Rekrutmen, Guru Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya. Tiada kata lain yang dapat diucapkan selain kata syukur atas semua nikmat yang telah Allah SWT berikan, terutama nikmat kesehatan, kemampuan dan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) PROVINSI RIAU OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH BERDASARKAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 14 TAHUN 2023 TENTANG PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA UNTUK JABATAN FUNGSIONAL”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan Studi Program S1 pada Fakultas Syari’ah dan Hukum Jurusan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Rasulullah SAW yang telah berjuang mengenalkan ilmu pengetahuan kepada kita semua sehingga kita bisa merasakannya sampai saat ini.

Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bagian berbagai bantuan pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. **TERUTAMA** buat Ibuku Suryani dan Ayahku Wellington, Sos tercinta yang telah bersusah payah untuk membiayai, yang selalu memberikan

kasih sayang serta selalu mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, terimakasih atas do'a dan ridha nya.

2. Adikku Zaqaziq Wellington terimakasih untuk kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di UIN Suska Riau.
4. Bapak Dr. H. Zulkifli, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum beserta jajarannya yang telah mempermudah proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Darwis S.H., M.H. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum dan Bapak Dr. M. Alpi Syahrin, S.H., M.H. Selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum serta staf Program Studi Ilmu Hukum yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hj. Nuraini Sahu, S.H., M.H. dan Ibu Dr. Hellen Last Fitriani, S.H., M.H. selaku pembimbing dalam penulisan skripsi ini yang telah bersusah payah memberikan masukan dan perbaikan skripsi ini agar lebih baik dan agar lebih banyak manfaatnya.
7. Ibu Dr. Hellen Last Fitriani, S.H., M.H. Selaku Penasehat Akademis yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dan memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepada Kepala Bidang Pengadaan, pemberhentian dan informasi Kepegawaian, beserta para staf yang telah meluangkan waktu dan memberikan data-data kepada penulis demi kelancaran menyelesaikan penelitian ini.
10. Teruntuk teman seperjuangan Wulandasari, Ais Ananta Alya, Ilmu Hukum D 2019, selaku sahabat-sahabat penulis yang telah memberikan masukan, bantuan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. M.Afdhol Arvansyah, selaku seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Terimakasih telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat kepada penulis hingga saat ini.
12. Terakhir, Terimakasih untuk diri sendiri , karena telah mampu berusaha dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dan tak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Semua masukan tersebut akan penulis jadikan sebagai motivator untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. *Aamiin ya Rabbal Alamin. Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, Februari 2024

Penulis

ANTALYA WELLINGTON
NIM. 11920724114

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Dan Manfaat Penulisan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Teori Pelaksanaan	10
B. Badan Kepegawaian Daerah	13
C. Teori Rekrutmen	19
D. Teori PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja)	22
E. Penelitian Terdahulu	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Dan Sifat Penelitian.	26
B. Lokasi Penelitian	26
C. Populasi Dan Sampel	27
D. Sumber Data	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Analisis Data.	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2023	30
B. Faktor Penghambat Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2023	58
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

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.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Rekrutmen PPPK Guru Provinsi Riau tahun 2022	5
--	---



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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Penempatan Prioritas I	49
Gambar 2. Alur Penempatan Prioritas THK-II	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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai Negara Merdeka dan berdaulat, Indonesia mempunyai cita-cita dan tujuan serta dasar penyelenggaraan negara yang tercantum dalam UUD 1945. Salah satunya tujuan nasional yang tercantum dalam alenia keempat Pembukaan UUD 1945 adalah untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mencapai cita-cita tersebut, maka dibentuklah pemerintahan dengan berbagai instrument agar tujuan dan cita-cita yang ada dalam Undang-Undang Dasar 1945 tercapai demi mewujudkan Indonesia yang adil dan makmur.¹

Tujuan Pemerintah dapat tercapai apabila adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diwujudkan dalam masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil. Pemerintah telah mengesahkan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Regulasi Tersebut menjelaskan Aparatur Sipil Negara adalah sebagai Profesi. Salah satu ketentuan dalam Undang Undang Aparatur Sipil Negara adalah jenis Pegawai Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Undang

¹ Sri Hartani, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika , 2014), h. 5

Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan instansi pemerintah dan ketentuan Undang Undang.²

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN terdiri dari dua kategori yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Walupun PNS dan PPPK sama-sama berstatus sebagai aparatur sipil negara tetapi terdapat perbedaan antara keduanya menurut pasal 1 angka (3) uu no 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Tenaga Honorer diganti dengan istilah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian

² Undang-Undang no 5 tahun 2014 tentang ASN pasal 1 ayat (1)



Kerja (PPPK). Guru honorer yang bertugas di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah juga sebagai ASN sebagaimana dalam pengertian ASN dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Proses Rekrutmen ini mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 tahun 2023.

Dalam proses pergantian tenaga Honorer menjadi ASN (PNS Dan PPPK) maka pemerintah melakukan proses Rekrutmen. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang strategis. Melalui rekrutmen yang obyektif, transparan, dan akuntabel diharapkan dapat diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas secara professional. Rekrutmen Calon Pegawai PPPK harus memiliki tujuan sebagai proses penjangkaran para calon penyelenggara negara yang memiliki integritas dan kualitas yang unggul, melalui proses rekrutmen transparan dan akuntabel.³

Sesuai dengan peran birokrasi yakni unsur terpenting dari suatu administrasi pemerintahan birokrasi, yang mana seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran dalam keberhasilan pembangunan daerah akan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) atau ASN-nya.⁴ Maka organisasi publik harus melakukan perencanaan SDM yang matang agar apabila terdapat hambatan pada saat proses rekrutmen dapat dikendalikan. Rekrutmen berpengaruh pada fungsi dan aktivitas manajemen SDM. Maka rekrutmen haruslah dilaksanakan dengan serius dan penuh pertimbangan.

³ Rieke Anggun Artisa, *Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)* Garut (team journal- Fakultas FISIP-Universitas Garut 2015)

⁴ Ni Luh PutuMarliani Dewi, *Kepastian Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Aparatur Sipil Negara* (team jurnal-Fakulta Hukum-Universitas Udayana 2013)



Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business proses) dan sumber daya manusia aparatur.

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Reformasi di sini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, sehingga tidak termasuk upaya dan/atau tindakan yang bersifat radikal dan revolusioner.

Menurut Prasojo, tujuan dari Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah untuk memperkuat basis profesionalisme dan kompetensi dalam penyelenggaraan birokrasi. Dengan kata lain maksudnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diharapkan dapat mendorong percepatan atau akselerasi dalam menciptakan profesionalisme dan peningkatan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Rekrutmen yang efektif adalah rekrutmen yang bersifat meritisistem. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi penempatan, pengembangan kontrol dan adaptasi. PPPK yang diatur dalam UU ASN bukan merupakan tenaga honorer dengan versi baru, karena untuk menjadi PPPK pintu masuknya jelas seperti halnya CPNS, yakni harus melalui pengusulan dan



penetapan formasi, kinerjanya yang terukur. Pegawai Pemerintah dengan Pengangkatan berdasarkan Perjanjian Kerja diketahui bahwa tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri karena Pegawai tersebut diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dan pekerjaannya.⁵

Rekrutmen terhadap PPPK merupakan salah satu bentuk antisipasi yang dilakukan oleh pemertintah terhadap tingginya jumlah kebutuhan pegawai tetapi harus tetap memperhatikan keterbatasan Dana yang disediakan oleh APBN/APBD karena system perjanjian PPPK diambil dari dana APBN/APBD.

Pada tahun 2022 Provinsi Riau membutuhkan Tenaga PPPK Untuk mengisi atau menggantikan Tenaga Honorer Sebesar 7297 Formasi yang dibutuhkan Tenaga Teknis.

Berikut Data Rekrutmen PPPK Guru Provinsi Riau tahun 2023:

Tabel I.1 Rekrutmen PPPK Guru Provinsi Riau tahun 2023

Jumlah pelamar	Kuota	Prioritas 1	Prioritas 2	Prioritas 3	Pelamar umum	lulus	Tidak lulus	Tidak sesuai penempatan
9001	7297	740	1850	2858	3553	7297	1704	3302

Sumber: BKD Provinsi Riau

Berdasarkan hasil Observasi penulis perihal hasil seleksi yang dinilai tidak transparan ditemukan beberapa yang tidak sesuai. Munculnya Permasalahan setelah Rekrutmen dilakukan Yaitu adanya penempatan penempatann terhadap Peserta PPPK yang telah lulus yang tidak sesuai dengan Penempatan yang ditunjukkan.

⁵ Debby Putri Pratama, *Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru Pada Instansi Daerah, Padang* (team jurnal- Universitas Andalas 2022)

Pada Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2023 ini banyak tenaga pendidik yang sudah mengajar belasan tahun dan memenuhi semua persyaratan tidak lulus dalam Perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kedua, mata pelajaran yang mereka dapatkan berbeda dengan pendidikan yang mereka miliki. Perbedaan ini tentu saja menyulitkan para guru sekaligus siswa untuk menerima pelajaran maksimal. Terakhir jumlah guru PPPK yang tidak sesuai penempatan seperti penempatan yang tidak sesuai dengan sekolah induk tempat mengajar.⁶

Berdasarkan uraian dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMEN PANRB Nomor 14 tahun 2023”**.

B. Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan untuk lebih memfokuskan kajian yang akan dilaksanakan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dalam waktu yang singkat dan terkontrol dengan baik. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Rekrutmen guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan data yang digunakan adalah data tahun

⁶ Wawancara penulis dengan perwakilan Forum Guru Prioritas Pertama Negeri dan swasta (FGPPNS) bapak Indra.

2023

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2023 ?
2. Apa faktor Penghambat Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2023?

D. Tujuan Dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2023
- b. Untuk mengetahui faktor Penghambat Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan Permenpan RB Nomor 14 Tahun 2023.

2. Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan permasalahan diatas, maka manfaat penulisan yang akan diharapkan secara teoritis dan praktis yaitu:

a. Secara teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu tata negara terutama yang berkaitan dengan masalah Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian sejenis, pada masa yang akan datang.

b. Secara Praktis

- 3) Untuk menambah wawasan penulis, serta diharapkan bermanfaat bagi perkembangan umum, ilmu hukum pada umumnya dan di bidang Hukum Tata Negara ;
- 4) Untuk menjadi informasi bagi masyarakat.



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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori Pelaksanaan

Pelaksanaan berasal dari kata laksana yang berarti buatan, sifat, dan tanda. Ditambah awalan pe- dan akhiran -an yang berfungsi membentuk kata benda menjadi pelaksana. Sedangkan, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh Poerwadarmita. Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap.⁷

Pelaksanaan adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci, implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap. Secara sederhana pelaksanaan bisa diartikan penerapan. Majone dan Wildavsky mengemukakan pelaksanaan sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky mengemukakan bahwa Pelaksanaan adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. pelaksanaan bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem.

Ungkapan mekanisme mengandung arti bahwa pelaksanaan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.⁸

⁷ W,J,S, Poerwaarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003),

⁸ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*(Jakarta: PT Raja Grasindo, 2002) h.70

Pengertian pelaksanaan Menurut Nurdin Usman adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna bukan sekedar aktifitas tapi suatu kegiatan yang yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Dan menurut Guntur setiawan pelaksanaan ialah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana birokrasi yang efektif.

Pengertian lain mengenai pelaksanaan menurut solichin abdul wahab, adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau pejabat pejabat kelompok kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Pelaksanaan merupakan tindakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik individu, pejabat pemerintah ataupun swasta.

Pengertian pelaksanaan menurut westra adalah sebagai usaha usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat alat yang dipelukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya.⁹

Pelaksanaan merupakan aktifitas atau usaha-usaha yang dilaksanakan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan

⁹ Solichin Abdul Wahab, *Implementasi Kebijakan Negara*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 65

dan ditetapkan dengan dilengkapi segala kebutuhan, alat- alat yang diperlukan, siapa yang melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya mulai dan bagaimana cara yang harus dilaksanakan, suatu proses rangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.¹⁰

Pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan dihubungkan oleh mekanisme untuk mencapai tujuan tertentu. Merujuk pada pengertian pelaksanaan, maka beberapa tujuan pelaksanaan adalah:

- a. Tujuan utama pelaksanaan adalah untuk mencapai suatu perencanaan yang matang baik secara individu maupun secara tim
- b. Memeriksa dan mendokumentasikan prosedur dalam pelaksanaan perencanaan dan kebijakan.
- c. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam rencana atau kebijakan yang dirancang.
- d. Untuk menentukan kapasitas masyarakat untuk melaksanakan kebijakan atau rencana sebagaimana dimaksud.
- e. Untuk menentukan seberapa sukses suatu kebijakan atau rencana telah dirancang untuk meningkatkan kualitas.

Faktor-faktor yang dapat menunjang program pelaksanaan adalah sebagai berikut:

¹⁰ Guntur Setiawan, *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014)



- f. Komunikasi, merupakan suatu program yang dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas bagi para pelaksana. Hal ini menyangkut proses penyampaian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang disampaikan;
- g. Resouces (sumber daya), dalam hal ini meliputi empat komponen yaitu terpenuhinya jumlah staf dan kualitas mutu, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan atau kewenangan yang cukup guna melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab dan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan.¹¹
- h. Disposisi, sikap dan komitmen dari pada pelaksanaan terhadap program khususnya dari mereka yang menjadi implementasi program khususnya dari mereka yang menjadi implementer program;
- i. Struktur Birokrasi, yaitu SOP (Standar Operating Procedures), yang mengatur tata aliran dalam pelaksanaan program. Jika hal ini tidak sulit dalam mencapai hasil yang memuaskan, karena penyelesaian khusus tanpa pola yang baku. Keempat faktor di atas, dipandang mempengaruhi keberhasilan suatu proses implementasi, namun juga adanya keterkaitan dan saling mempengaruhi antara suatu faktor yang satu dan faktor yang lain

B. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau adalah sebuah lembaga pemerintahan di provinsi Riau, Indonesia, yang bertanggung jawab atas manajemen dan pelayanan terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan

¹¹ Desrinelti, *Konsep Pelaksanaan* (Jurnal Riset Tindakan Indonesia Vol,6 No 1, 2021)

Pemerintah Provinsi Riau. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau berperan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintah terkait kepegawaian, termasuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pembinaan, dan pemberhentian Aparatur Sipil Negara (ASN).¹²

Tugas utama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau meliputi penyusunan perencanaan, kebijakan, regulasi, dan pedoman teknis terkait kepegawaian, serta melaksanakan pengelolaan dan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di wilayah Pemerintah Provinsi Riau. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah.

Lembaga ini juga mengelola sistem informasi Kepegawaian untuk memfasilitasi pengolahan data ASN, pelaporan, dan pelayanan administrasi kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau berkomitmen untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan kepegawaian dengan mengadopsi teknologi informasi, termasuk implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Tujuannya adalah mempercepat proses pelayanan, mengurangi birokrasi, dan meningkatkan transparansi dalam Pengelolaan Kepegawaian di Provinsi Riau

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau merupakan unsur penunjang pemerintah daerah di bidang kepegawaian. Sedangkan tugas pokoknya yaitu membantu Kepala Daerah melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah

¹² Triyana Ramadhani, *Fungsi Badan kepegawaian Daerah dalam pengembangan pegawai di Provinsi Riau* tahun 2016 (JOM FISIP Vol.4 No.2 2017)



yang menjadi kewenangan daerah pada bidang kepegawaian daerah. Kepala badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah pada bidang kepegawaian daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala daerah didukung oleh fungsi sebagai berikut :

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah daerah pada bidang Kepegawaian Daerah. Untuk melaksanakan tugas tersebut Kepala Daerah didukung oleh fungsi sebagai berikut :

2. Penyusunan kebijakan teknis;
3. Pelaksanaan tugas dukungan teknis;
4. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan tugas dukungan teknis;
5. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada badan kepegawaian daerah.¹³

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbagian perencanaan program, subbagian keuangan, perlengkapan dan pengelolaan barang milik daerah dan subbagian kepegawaian dan umum. Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretaris mempunyai fungsi sebagai berikut :

2. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada sekretariat;

¹³ Desi Devrika Devka, *Fungsi Badan Kepegawaian Deaerah Provinsi Riau dalam Pelaksanaan Analisis Jabatan*(Jurnal Al Iqtishad Vol 1 tahun 2020)

3. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;
4. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang Administrasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang Administrasi Kepegawaian yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada subbidang Pengadaan dan Tata Usaha Kepegawaian, subbidang Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian dan subbidang pensiun. Dalam melaksanakan tugas tersebut didukung oleh fungsi sebagai berikut :

2. Penyusunan program kerjadan rencana operasional pada bidang administrasi kepegawaian;
3. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Administrasi Kepegawaian;
4. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;



5. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.¹⁴

Bidang mutasi dipimpin oleh kepala bidang mutasi yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang kepegawaian, subbidang jabatan tinggi dan administrasi, dan subbidang jabatan fungsional. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala bidang didukung oleh fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada bidang mutasi;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan bidang mutasi;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.¹⁵

Bidang pengembangan dipimpin oleh kepala bidang pengembangan yang memiliki tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang pengembangan pendidikan formal pegawai, subbidang pengembangan kepemimpinan dan teknis, subbidang pengembangan pendidikan fungsional.

¹⁴ Suryadi S. Abdullah, *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil*(Jurnal Administrasi, Vol 1 tahun 2014)

¹⁵ Johanis Wilian Paraeng, *Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Sangihe studi BKD* (Jurnal Governance, Vol.1,No.2,tahun 2022)

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengembangan Pegawai;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengembangan Pegawai;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.¹⁶

Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh kepala bidang pembinaan dan kesejahteraan pegawai yang memiliki tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada subbidang kedudukan hukum, subbidang kesejahteraan pegawai, subbidang pembinaan pegawai. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud tersebut, kepala bidang mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;
2. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai;

¹⁶ Ria Sintha Devi, *Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara* (Jurnal Ilmiah Metadata Vol.4 No.1 tahun 2022)

3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Selain itu, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau berperan Penting dalam pengembangan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui Pelatihan dan pengembangan karir serta pembinaan disiplin pegawai. Lembaga ini juga mengolah system informasi kepegawaian untuk memfasilitasi pengolahan data Aparatur Sipil Negara (ASN), pelaporan dan Pelayanan Administrasi Kepegawaian.

C. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.¹⁷

¹⁷ Sekar Ayu Primadevi, *Rekrutmen sebagai upaya Peningkatan Kualitas Kompetensi Profesionalisme guru* (Team Jurnal- Fakultas Ilmu Pendidikan-Universitas Negeri Yogyakarta)



Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Setelah perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memikirkan beberapa alternative rekrutmen yang bias dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternative ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset interview, pemayaran fee agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru.

Rekrutmen pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam pengadaan pegawai di lingkungan Pemerintahan Daerah. Penarikan atau rekrutmen pegawai merupakan proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi perusahaan perlukan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang



akurat dan kesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.¹⁸

Semenjak Peraturan Perundang Undangan (PP) tersebut berlaku maka sistem pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pegawai tidak bisa dilakukan melalui diskresi lagi, dimana sebelumnya cukup melalui kewenangan pejabat tenaga honorer dapat bekerja dan dalam jangka waktu lama maka mereka akan diangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun ini tidak akan terjadi lagi karena baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) semuanya harus melalui seleksi.

Munculnya Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam dunia Kepegawaian di Indonesia bertujuan untuk mengatasi permasalahan penataan system manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang selama ini tidak ada kepastian hukum terutama tenaga honorer, dan diharapkan dengan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ini akan menghasilkan tenaga profesional, transparan, mempunyai kemampuan dan keahlian yang telah dimiliki oleh mereka dengan membuat kepastian hukum untuk setara dengan PNS¹⁹

¹⁸ Rike Anggun Artisa, *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja* (jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol.06 No.01)

¹⁹ Lolly Martina Martief, *Manajemen Kinerja ASN* (Jakarta, BPSDM, 2020)

D. Teori PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja)

Menurut kamus umum bahasan Indonesia “pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah dengan mendapat gaji. Menurut Wikipedia, buruh, pekerja, worker, atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha.

Tenaga honorer adalah individu yang bekerja untuk sebuah lembaga atau instansi, baik itu pemerintah maupun swasta, namun tidak memiliki status resmi sebagai pegawai tetap. Mereka umumnya dipekerjakan berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja harian, bulanan, atau tahunan, tergantung pada kebutuhan instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012

Dalam Undang Undang nomor 5 tahun 2014 tentang ASN Pasal 1 angka 4 disebutkan bahwa “ Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang disingkat PPPK adalah warga Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.” Lebih lanjut dijelaskan juga pengertian Pihak Pemberi Kerja adalah Instansi Pemerintah Sebagaimana disebutkan pada Pasal 1 angka (1) dan (2) UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN bahwa:



- (1) Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut dengan Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang Undangan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian penelitian atau kajian kajian yang telah dilakukan sebelumnya akan menjadi patokan untuk ditulis dalam Penelitian ini.

1. Sannoptri Arrido (Skripsi) *“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar tahun 2020”* tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pelaksanaan Rekrutmen PPPK pada Badan Kpegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Kampar sedangkan penulis membahas mengenai Pelaksanaan Reruitmen Guru PPPK Di Provinsi Riau berdasarkan PERMENPAN RB NO 14 TAHUN 2023 dan apa yang menjadi penghambat pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK tersebut.
2. Jevon Adijenda Parkher (Skripsi) *“Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdssarkan Peraturan Perundang Undangan”* tujuan penelitian ini adalah untuk



mengetahui efektivitas PPPK Dalam Sistem Kepegawian berdasarkan Peraturan Perundang Undangan sedangkan penulis membahas mengenai Pelaksanaan Rekrutmen guru PPPK Di Provinsi Riau berdasarkan PERMENPAN PB NO 14 TAHUN 2023 dan apa yang menjadi penghambat.

3. Karina Darojatun Agnia (Skripsi) *“Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Gaerut Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Thun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ”* tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan Pengadaan PPPK di Kabupaten Garut sedangkan Penulis membahas Pelaksanaan Rekrutmen PPPK Di Provinsi Riau Berdasarkan PERMENPAN RB NO 14 TAHUN 2023 dan apa yang menjadi Penghambat.



No	Nama Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Sannoptri Arrido (Skripsi) 2020	Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar tahun 2020	Sama sama membahas tentang Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	Tujuan penelitian tersebut mengenai pelaksanaan rekrutmen pegawai dengan Perjanjian Kerja pada BKPSDM Kabupaten Kampar sedangkan penulis mengenai Rekrutmen Guru PPPK Di Provinsi Riau
2.	Jevon Adijenda Parkher (Skripsi) 2021	Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang Undangan.	Sama sama membahas tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	Tujuan penelitian tersebut mengenai efektivitas Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja berdasarkan peraturan perundang undangan sedangkan penulis membahas mengenai rekrutmen guru PPPK di Provinsi Riau
3.	Karina Darojatun Agnia (Skripsi)	Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Gaerut Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Thun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	Sama sama membahas tentang Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja	Tujuan penelitian tersebut mengenai pelaksanaan pengadaan PPPK di Kabupaten Garut Sedangkan penulis membahas Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK Di Provinsi 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan ialah Penelitian Hukum Sosiologis, dimana penulis secara langsung turun kelapangan untuk melakukan obsevasi mencari data yang diperlukan.²⁰

Sifat penelitian ini ialah deskriptif, yaitu suatu metode dalam penelitian yang peneliti lakukan ini, dengan memberikan gambaran dan uraian pokok permasalahan secara jelas sehingga dapat dipahami, dengan cara menitik beratkan pada penelitian lapangan secara menyeluruh, sistematis, dan akurat, serta ditunjang dengan penelitian kepustakaan/ peraturan yang dimaksudkan untuk melengkapi data-data yang diperoleh. Metode penelitian ini dilakukan dengan cara menggambarkan tentang Pelaksanaan Rekrutmen guru PPPK di Provinsi Riau berdasarkan Fakta Fakta yang ada.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau di jln. Cut Nyak Dhien, jadirejo, Kec, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156. Adapun alasan penulis melakukan penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah ialah karena adanya masalah tentang Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Derah Provinsi Riau.²¹

²⁰Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukumn Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), Cet. ke-12, h. 14

²¹ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), Cet. ke-4, h. 77

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang-orang benda, kejadian kasus-kasus, waktu atau tempat dengan sifat atau ciri yang sama. Populasi dalam Penelitian ini adalah: Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian beserta Staf, dan Guru PPPK²²

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan subjek penelitian yang mempermudah penelitian ini. Metode sampe yang digunakan pada skripsi ini adalah *purposiv sampling*.

No	Nama Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	1	1	100%
2.	Staff Bidang Pengadaan	10	1	10%
3.	Guru PPPK dengan penempatan tidak sesuai	300	30	10%
	Jumlah	311	32	

Sumber : Data dari BKD

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer yaitu merupakan data atau keterangan yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, obsevasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen tidak resmi yang kemudian diolah oleh peneliti.²³ Pada penelitian ini data primer yang penulis dapat yaitu berasal dari responden secara langsung dengan menggunakan alat

²²Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2003), Cet. ke-5, h. 121

²³ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakata: Sinar Grafika, 2015), Cet. ke-6, h.175



pengumpul data berupa wawancara berkaitan dengan Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan Permen panrb No 14 Tahun 2023 .

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokeumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungandengan objek penelitian, hasil penelitian dalam bentuk laporan dan peraturan perundang-undangn.¹⁶ Adapun data sekunder dari penelitian kami ini yaitu diperoleh secara tidak langsung oleh penulis untuk mendukung data primer seperti buku-buku tentang hukum, jurnal hukum dan peraturan-peraturan tentang Tentang Perlindungan Anak.

3. Data Tersier.

Data tersier ialah data yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap data Primier dan maupun sekunder, misalnya, kamus Bahasa Indonesia, kamus hukum, kamus Bahasa Inggris, ensiklopedie dan lain- lain.¹

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah:

1. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung bagaimana Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan Permenpan RB No 14 Tahun 2023 .
2. Wawancara, adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka ketika seseorang, yakni pewawancara mengajukan pertanyaan yang dirancang



untuk memperoleh jawaban-jawaban relevan dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.²⁴

3. Studi Pustaka, yaitu mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan Lembaga Perasyarakatan, dan eksistensi payung hukum dalam hirierki peraturan perundang-undangan di negara Indonesia.
4. Dokumentasi, yaitu sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi serta mengumpulkan data yang ada dalam masalah penelitian.

F. Analisis Data.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, analisis kualitatif adalah dari suatu upaya pengumpulan data, mengorganisasikan data memilah data, mengelolanya sehingga mendapatkan kesimpulan dari data tersebut, metode pengumpulan data tersebut menggunakan wawancara dan observasi. Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh jawaban yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti dalam penelitiain ini.

Untuk melakukan penarikan kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan maka penulis menggunakan tehnik analisis dan deduktif. Tehnik ini melibatkan penarikan kesimpulan dimulai dari pernyataan yang bersifat umum kemudian dipersempit menjadi pernyataan yang lebih spesifik

²⁴ Amiruddin dan Zainal Asakin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 82

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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Tantangan Kompleksitas Implementasi Kebijakan. Keberhasilan implementasi kebijakan rekrutmen dan penempatan guru PPPK di lapangan menemui tantangan karena kompleksitasnya proses penentuan penempatan, prioritas pelamar, dan kurangnya kesesuaian antara peraturan dengan kondisi riil. Hal ini menyebabkan beberapa guru PPPK mengalami ketidaksesuaian dalam penempatan dengan jabatan yang diharapkan.
2. Perlunya Evaluasi Mendalam dan Penyesuaian. Kesulitan dalam penempatan guru PPPK menekankan pentingnya evaluasi terus-menerus terhadap mekanisme rekrutmen dan penempatan. Perlu adanya penyesuaian dalam peraturan, pembaruan kebijakan, dan penyempurnaan proses agar penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) lebih sesuai dan efektif sesuai dengan tujuan awal kebijakan.

B. Saran

1. Perlu dilakukan revisi terhadap mekanisme penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan mempertimbangkan kembali prioritas pelamar, formasi yang tersedia, dan nilai passing grade. Langkah ini penting untuk memastikan kesesuaian antara prosedur administratif dan kebutuhan lapangan dalam menempatkan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

2. Perlunya pelatihan dan peningkatan koordinasi antarinstansi terkait (BKD, Kemdikbudristek, dan instansi terkait lainnya) untuk meningkatkan pemahaman akan prosedur penempatan dan memastikan keterlibatan yang lebih baik dalam proses penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diharapkan.

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



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Amirrudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada)
- Agus, Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2008)
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, (Jakarta; Sinar Grafika) 2008
- Bambang, Radito Kharisma, *Aparatur Sipil Negara Pendukung Reformasi Birokrasi*, (Jakarta, Prenada Media)
- C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha, 1979)
- Dasril, Radjab. 2005, *Hukum Tata Negara Indonesia*, (Jakarta, Penerbit Rineka Cipta, 2005)
- Guntur Setiawan, *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2014)
- Hadi Setia, *Pokok Pokok kepegawaian*, (Harvarindo, Jakarta, 2005)
- Kadarisman, *Manajemen Aparatur Sipil Negara*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2018)
- Lolly Martina Martief, *Manajemen Kinerja ASN* (Jakarta, BPSDM, 2020)
- Miftah, Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, (Jakarta, Penerbit Prenamedia Group, 2005)
- Musaneff, Rosdakarya, *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*, (Jakarta, Penerbit Gunung Agung, 2007)
- Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Jakarta: PT Raja Grasindo, 2002)
- Solichin Abdul Wahab, *Implementasi Kebijakanaksanaan Negara*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)
- Sastra Djadmika, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Djambatan, Jakarta, 1979)
- Sri Hartani, Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta : Sinar Grafika , 2014)
- Sondang, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bumi aksara, Jakarta 2008)
- Wenny Desty Febrian, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (PT Global Eksekutif Teknologi 2022)

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

- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram university press, 2020)
- Moenir, *pendekatan manusiawi dan organisasi terhadap pembinaan pegawai negeri sipil* (gunung agung, Jakarta, 1983)

B. Jurnal

- Debby Putri Pratama, *Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional guru pada Instansi Daerah* (jurnal Ilmiah Vol 5 No 2, 2022)
- Dedy Suhendra, *Rekrutmen Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang Undang nomor 5 tahun 2014* (jurnal ilmiah Vol 1, NO 2, 2017)
- Dodi Faedulloh, “Kerja Dalam Kesetaraan Studi PPPK Dalam Proyeksi Konfigurasi Aparatur Sipil Negara Di Indonesia”, *Jurnal Service* 9, No. 2, 2015
- Gina Hanamunika, *Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Kabupaten Bandung* (Responsive, Vol 03 No. 03)
- Joko Tri Haryanto, 2015. Analisis Beban Fiskal Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol 9 No 2 November
- Legina Nadhila Qomarani, “Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia”, *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Lampung* Vol. 4, No. 2, 2020
- M.T. Haning, “Reformasi Birokrasi di Indonesia Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik”, *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik* Vol. 4, No.1, 2018\
- Nandaru Ramadhan, *Perlindungan Hukum Terhadap Dosen Dengan Status Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil Universitas Brawijaya*, Skripsi, Malang, 2015
- Ni Luh PutuMarliani Dewi, *Kepastian Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang Undang Aparatur Sipil Negara* (team jurnal-Fakulta Hukum-Universitas Udayana 2013)
- Suryadi S. Abdullah, *Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil* (Jurnal Administrasi, Vol 1 tahun 2014)
- Sekar Ayu Primadevi, *Rekrutmen sebagai upaya Peningkatan Kualitas Kompetensi Profesionalisme guru* (Team Jurnal- Fakultas Ilmu Pendidikan- Universitas Negeri Yogyakarta)

Johanis Wilian Paraeng, *Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Kabupaten Sangihe studi BKD* (Jurnal Governance, Vol.1,No.2,tahun 2022)

Ria Sintha Devi, *Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara* (Jurnal Ilmiah Metadata Vol.4 No.1 tahun 2022)

Rike Anggun, *Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja* (Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol 06 No 01 tahun 2015)

Wawanudin dan Rohidin Sudarno, “Pelaksanaan Sistem Merit Dalam Undang-Undang ASN, Wewenang KASN Dan Analisis Peraturan Perundang-Undangan Yang Berpengaruh Terhadap Wewenang KASN”, Jurnal Mozaik 10, No. 1, 2018

C. Peraturan

Keputusan Mendikbudristek 349/P/2022 tentang Juknis Seleksi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022

Permenpan RB No 20 Tahun 2022 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen



Lampiran



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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH & HUKUM

كآبة الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/10616/2023
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : Mohon Izin Riset

Pekanbaru, 22 November 2023

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : ANTALYA WELLINGTON
NIM : 11920724114
Jurusan : Ilmu Hukum S1
Semester : IX (Sembilan)
Lokasi : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :Pelaksanaan Rekrutmen Guru PPPK di Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah Berdasarkan Permenpan Rb No 20 Tahun 2022

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Dr. Zulkifli, M. Agf
NIP.197410062005011005

Tembusan :
Rektor 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 mengumunkan 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 PEKANBARU
 Email : dpmpstsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTSP/NON IZIN-RISET/60695
 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 Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/10616/2023 Tanggal 24 November 2023**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

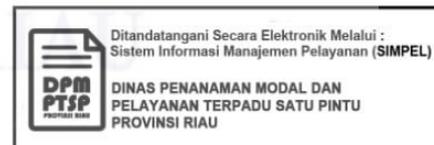
- | | | |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama | : | ANTALYA WELLINGTON |
| 2. NIM / KTP | : | 11920724114 |
| 3. Program Studi | : | ILMU HUKUM S1 |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PELAKSANAAN REKRUTMEN GURU PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) PROVINSI RIAU OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) BERDASARKAN PERMENPANRB NO 20 TAHUN 2022 |
| 7. Lokasi Penelitian | : | BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU |

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 : 24 November 2023



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH**

Jln. Cut Nyak Dien No. 01 - Pekanbaru, Kode Pos 28126
Telepon (0761) 33073 (Hunting), Fax. (0761) 21172, 28971
E-mail : bkd@riau.go.id Website : bkd.riau.go.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 420/SK/bkd/SEKRE/XII/2023/0050

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IKHWAN RIDWAN,SH.,M.Si
NIP : 19650904 199703 1 001

dengan ini menerangkan bahwa :

a. Nama : ANTALYA WELLINGTON
b. NIM : 11920724114
c. Program Studi : ILMU HUKUM S1
d. Jenjang : S1

Berdasarkan surat Rekomendasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/60695 tanggal 24 November 2023 perihal Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Skripsi, bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan riset di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dengan Judul Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPANRB No 20 Tahun 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 11 Desember 2023



Catatan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**.
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya di e-office.riau.go.id dengan scan QR-Code





PEDOMAN WAWANCARA

Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan Permen Panrb Nomor 14 Tahun 2023

Berikut ini adalah pedoman wawancara yang berkaitan dengan penelitian tentang Pelaksanaan Rekrutmen Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Provinsi Riau oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Berdasarkan PERMENPAN RB Nomor 14 Tahun 2023. Pertanyaan ini hanya digunakan untuk penelitian. Oleh karena itu besar harapan saya kepada Bapak/ibu bersedia menjawab pertanyaan dengan sejujurnya dan sesuai kenyataan yang terjadi.

Nama : Antalya Wellington

NIM : 11920724114

Fak/jur : Syariah dan Hukum/ Ilmu Hukum

A. PERTANYAAN

BKD Provinsi Riau

1. Bagaimana proses seleksi dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam rekrutmen guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)?
2. Apakah Anda merasa pengumuman hasil seleksi telah disampaikan secara transparan dan tepat waktu?
3. Bagaimana Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memastikan bahwa proses seleksi guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dilakukan secara adil dan setara bagi semua calon?
4. Bagaimana Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau mengatasi tantangan dalam penempatan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang tidak sesuai dengan harapan. Terutama terkait mekanisme penempatan?
5. Apa saja faktor penghambatnya?

Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

1. Bagaimana menurut anda mengenai Rekrutmen jabatan Fungsional guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2022?
2. Menurut anda apa yang menjadi kekurangan dalam pelaksanaan rekrutmen jabatan Fungsional guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tahun 2022?
3. Menurut anda apa penyebab terjadinya masalah pada pelaksanaan Rekrutmen guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau?
4. Apa harapan terhadap Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau mengenai kekurangan tersebut?

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

