

**PROSEDUR PELAKSANAAN SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

(Skripsi)

Oleh:
Ratna Nur Fadhilah
2212011130



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PROSEDUR PELAKSANAAN SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN LAMPUNG UTARA

**Oleh
RATNA NUR FADHILAH**

Penyelenggaraan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian integral dari agenda reformasi birokrasi di bidang manajemen aparatur sipil negara. Landasan hukum pelaksanaan tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dan diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Kedua regulasi tersebut menegaskan bahwa pengadaan PPPK harus diselenggarakan dengan berpedoman pada penerapan sistem merit, prinsip keterbukaan, serta akuntabilitas kepada publik.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup dua pokok bahasan, yakni analisis terhadap prosedur pelaksanaan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara serta identifikasi faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam proses tersebut. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan normatif-empiris dan metode deskriptif kualitatif. Data primer diperoleh melalui teknik wawancara mendalam dengan pejabat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) serta peserta seleksi PPPK dari unsur pendidik dan tenaga kesehatan. Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan yang meliputi peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, dan dokumen resmi terkait pengelolaan aparatur sipil negara.

Hasil penelitian menunjukkan seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara sudah sesuai UU No. 20/2023, PP No.49/2018, dan Permenpan RB No. 6/2024. Prosesnya menerapkan asas legalitas, transparansi, dan akuntabilitas melalui CAT nasional. Meski begitu, masih ada kendala teknis dan administratif seperti jaringan internet yang terbatas, lokasi ujian yang jauh, serta keterlambatan pelantikan karena anggaran daerah. Secara hukum administrasi negara, seleksi sudah sah dari sisi kewenangan, namun efektivitas dan keadilan substantifnya masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci: Prosedur, Hukum Administrasi Negara, Aparatur Sipil Negara, Asas Legalitas.

ABSTRACT

PROCEDURE FOR THE IMPLEMENTATION OF THE SELECTION OF GOVERNMENT EMPLOYEES WITH WORK AGREEMENTS IN NORTH LAMPUNG REGENCY

**By
RATNA NUR FADHILAH**

The recruitment of Government Employees with Work Agreements (PPPK) is an integral part of The bureaucratic reform agenda in The field of civil service management. The legal basis for This implementation is stipulated in Law Number 20 of 2023 concerning The State Civil Apparatus and reinforced by Government Regulation Number 49 of 2018 concerning The Management of Government Employees with Work Agreements. Both regulations emphasize That PPPK recruitment must be conducted based on The application of a merit system, The principles of transparency, and public accountability.

The research problem formulation covers two main topics: an analysis of The selection procedures for Government Employees with Work Agreements (PPPK) in North Lampung Regency and The identification of factors That hinder The process. This research was conducted using a normative-empirical approach and qualitative descriptive methods. Primary data were obtained Through in-depth interviews with officials from The Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) and PPPK selection participants from educators and health workers. Secondary data were collected Through a literature review covering laws and regulations, scientific papers, and official documents related to The management of state civil servants.

Research results show That The PPPK selection process in North Lampung Regency complies with Law No. 20/2023, Government Regulation No. 49/2018, and Ministerial Regulation No. 6/2024. The process implements The principles of legality, transparency, and accountability Through The national CAT (Competency Test). However, technical and administrative obstacles remain, such as limited internet access, remote exam locations, and delays in inauguration due to regional budget constraints. Under state administrative law, The selection process is legitimate in terms of authority, but its effectiveness and substantive fairness still need to be improved.

Keywords: Procedure, Administrative Law, State Civil Apparatus, Principle of Legality.

**PROSEDUR PELAKSANAAN SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA
DI KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

**Oleh:
Ratna Nur Fadhilah**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

Judul Skripsi : **PROSEDUR PELAKSANAAN SELEKSI
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA DI KABUPATEN
LAMPUNG UTARA**

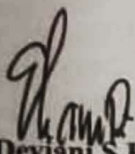
Nama Mahasiswa : ***Ratna Nur Fadhillah***

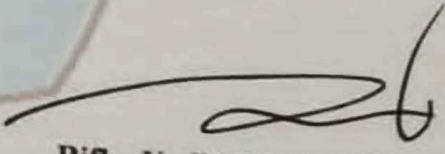
Nomor Pokok Mahasiswa : **2212011130**

Bagian : **Hukum Administrasi Negara**

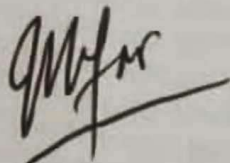
Fakultas : **Hukum**




Eka Deviani, S.H., M.H.
NIP 197310202005012002


Rifka Yudhi, S.H.I., M.H
NIP 198407022019031005

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H
NIP 198403212006042001

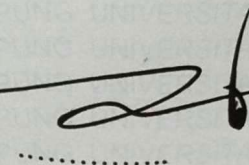
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

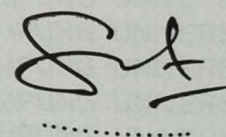
Ketua : Eka Deviani, S.H., M.H.



Sekretaris/Anggota : Rifka Yudhi, S.H.I., M.H.



Penguji Utama : Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S.
NIP 196412181988031002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 23 Januari 2026

LEMBAR PERNYATAAN

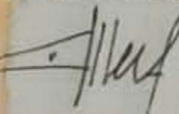
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ratna Nur Fadhilah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2212011130
Bagian : Hukum Administrasi Negara
Fakultas : Hukum

Dengan ini penulis menyampaikan pernyataan bahwa karya ilmiah berbentuk skripsi yang disusun dan diajukan dengan judul **"Prosedur Pelaksanaan Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Lampung Utara"** Karya ilmiah ini sepenuhnya merupakan hasil pemikiran dan penyusunan penulis sendiri serta tidak mengandung unsur penjiplakan atau pengutipan yang melanggar norma etika akademik. Pernyataan tersebut didasarkan pada ketentuan Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung sebagaimana diatur dalam Surat Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/DT/2010.

Bandar Lampung, Januari 2026




Ratna Nur Fadhilah

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Ratna Nur Fadhillah, lahir di Kot abumi pada 20 Juli 2004. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dan merupakan putri dari pasangan Sabar Riyadi dan Alfiah.

Riwayat pendidikan penulis diawali dengan menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 1 Desa Subik pada tahun 2016, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Abung Tengah dan lulus pada tahun 2019. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Negeri 3 Kot abumi hingga tahun 2022. Pada tahun yang sama, penulis resmi diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN)..

Selain kegiatan akademik, penulis turut berpartisipasi dalam program pengabdian kepada masyarakat melalui kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan di Desa Pisang, Kecamatan Penengahan, Kabupaten Lampung Selatan selama 31 (tiga puluh satu) hari.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah : 286)

“Kesuksesan dimulai dari tekad yang kuat untuk tidak menyerah”

“Napoleon Hill”

“Barang siapa keluar mencari ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali”

“HR Tirmidzi”

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.

Karya ilmiah ini penulis dedikasikan kepada :

Kepada kedua orang tua tercinta, Alm Bapak Sabar Riyadi dan Ibu Alfiah, serta kakak sulung saya Khazainul Khairiyah, S.Pd., yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan tujuan dalam perjalanan hidup penulis. Dengan ketulusan hati, mereka telah mencurahkan kasih sayang, doa, serta dukungan tanpa henti.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam atas segala pengorbanan, kesabaran, dan bimbingan yang telah diberikan dalam proses membesarkan dan mendidik penulis hingga saat ini.

Almamaterku Universitas Lampung

SANWACANA

Penulis mengucapkan rasa syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT atas segala karunia, petunjuk, dan bimbingan-Nya sehingga penelitian yang berjudul **“Prosedur Pelaksanaan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Lampung Utara”** dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi melalui dukungan, arahan, serta bantuan selama proses penyusunan penelitian ini, khususnya kepada:

1. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, serta berbagai masukan konstruktif sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Bapak Rifka Yudhi, S.H.I., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang telah membagikan ilmu pengetahuan, saran, serta pendampingan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Satria Prayoga, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas I atas kritik, saran, dan masukan yang sangat berharga dalam penyempurnaan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Ati Yuniati, S.H., M.H. selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan evaluasi, masukan, dan saran demi perbaikan kualitas skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Fakhri, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung beserta seluruh jajaran staf atas bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan.

6. Ibu Marlia Eka Putri AT, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara yang senantiasa membantu penulis dalam pelaksanaan seminar, penandatanganan administrasi, serta memberikan dorongan dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Bapak Agung Budi Prasetyo, S.H., M.H. selaku Sekretaris Bagian Hukum Administrasi Negara yang telah membantu kelancaran administrasi akademik serta memberikan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
8. Seluruh dosen serta staf administrasi Fakultas Hukum Universitas Lampung, khususnya pada Bagian Hukum Administrasi Negara, atas bimbingan, motivasi, serta ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa studi.
9. Pimpinan dan seluruh staf Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Utara yang telah memberikan izin, data, serta informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini.
10. Para guru dan tenaga kesehatan peserta seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi sebagai narasumber penelitian.
11. Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Alm Bapak dan Mama, atas doa, kasih sayang, dukungan, motivasi, serta pengorbanan yang tulus sejak kecil hingga saat ini.
12. Teristimewa kepada kakak sulung penulis, Khazainul Khairiyah, S.Pd., yang senantiasa mendampingi dalam berbagai keadaan, serta kepada Arif Susilo, S.Pd. yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
13. Keluarga besar Suwanto family yang selalu memberikan perhatian, doa, dan dukungan kepada penulis.

14. Sahabat-sahabat terdekat Addina, Amanda, Supri (Femi), Ina, dan Paramita yang senantiasa menemani, membantu, serta memberikan dukungan sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
15. Diki Mustiansyah, yang kehadirannya memiliki arti penting dalam perjalanan akademik penulis dan telah menjadi bagian dari proses penyelesaian pendidikan di Universitas Lampung.
16. Sahabat sekaligus teman seperjuangan Fika dan Alfi yang selalu kebersamai penulis sejak awal penyusunan skripsi serta saling memberikan dukungan dan semangat.
17. Sahabat dan rekan seperjuangan sejak awal masa perkuliahan hingga saat ini, yaitu MarTha, Karina, Kayla, Trisna, Indah, Julia, Ridho, dan Hani, yang telah berbagi kebersamaan serta saling memotivasi selama menjalani masa studi.
18. Almamater tercinta Universitas Lampung yang telah menjadi tempat penulis menimba ilmu, pengalaman, serta pembelajaran hidup yang berkesan.
19. Seluruh pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
20. Thank you for your hard work, your persistence despite the fatigue. Thank you for never giving up, even though the road wasn't always easy. I hope this journey proves that I can overcome any limitations and continue pursuing my dreams.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan dan belum mencapai kesempurnaan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan berupa kritik dan saran yang bersifat konstruktif guna penyempurnaan di masa yang akan datang. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada ranah hukum administrasi negara dan sistem kepegawaian di Indonesia.

Bandar Lampung, Januari 2026

Ratna Nur Fadhilah

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MENYETUJUI	v
MENGESAHKAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO.....	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA.....	xi
DAFTAR ISI	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Ruang Lingkup.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
2.1 Keterbukaan Informasu Publik	8
2.1.1 Pengertian keterbukaan Informasi Publik	8
2.1.2 Penerapan Keterbukaan Informasi Publik.....	9
2.1.3 Indikator Keterbukaan Informasi Publik.....	10
2.2 Prosedur Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	11

2.2.1	Pengertian Prosedur	11
2.2.2	Jenis-Jenis Prosedur	11
2.2.3	Tujuan Prosedur	12
2.3	Pelaksanaan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	12
2.3.1	Pengertian Pelaksanaan	12
2.3.2	Jenis-Jenis Pelaksanaan	13
2.3.3	Tujuan Pelaksanaan	13
2.4	Aparatur Sipil Negara (ASN)	14
2.5	Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	17
2.5.1	Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	17
2.5.2	Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	19
2.6	Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	26
2.7	Prosedur Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	27
2.8	Tata Cara Perpanjangan Kontrak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja	29
2.9	Disiplin Kerja Pegawai PPPK	30
2.10	Kewenangan Pemerintah	33
2.10.1	Pengertian Kewenangan	33
2.10.2	Ciri-Ciri Kewenangan	33
2.10.3	Tujuan Kewenangan	33
2.10.4	Kewenangan dalam Manajemen PPPK	34
2.11	Pengawasan	34
2.11.1	Pengertian Pengawasan	34
2.11.2	Jenis-Jenis Pengawasan	34
2.11.3	Tujuan Pengawasan	35
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Pendekatan Penelitian	36
3.2	Sumber Data dan Jenis Data	37

3.2.1	Data Primer	37
3.2.2	Data Sekunder	38
3.3	Metode Pengumpulan Data	39
3.4	Pengolahan Data	39
3.5	Analisis Data	40
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum Penelitian	41
4.1.1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Utara	41
4.2	Hasil Penelitian	46
4.2.1	Tata Cara Penyelenggaraan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara	46
4.2.2	Faktor-Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Pelaksanaan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara	52
BAB V	PENUTUP	59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara keempat paling ramai penduduk di dunia, dengan populasi lebih daripada 270 juta orang. Tingginya jumlah penduduk ini menjadi tantangan tersendiri dalam bidang ketenagakerjaan, terutama karena ketersediaan lapangan kerja belum sebanding dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja, khususnya di usia produktif. Situasi ini turut mendorong tingginya angka pengangguran terbuka dan ketatnya persaingan dalam dunia kerja, termasuk dalam seleksi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).¹ Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan profesionalitas aparatur negara, pemerintah Indonesia terus melakukan reformasi birokrasi, termasuk dalam aspek manajemen sumber daya manusia aparatur. Salah satu pilar penting dalam reformasi ini adalah manajemen sumber daya aparatur yang efektif, termasuk tata kelola terhadap ASN.²

Aparatur Sipil Negara diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang masing-masing memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Kedua unsur tersebut menjalankan fungsi strategis sebagai

¹ Nova Sri Kanti, Muhlis Madani, and Abdi, "Analisis Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Menjadi Calon Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kabupaten Bantaeng," *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 4, no. 3 (2023): Hal.661-672, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.

² Legina Nadhila Qomarani, "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia," *Cepalo* 4, no. 2 (2020): Hal. 95-110, <https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>.

pelaksana kebijakan publik, penyedia layanan kepada masyarakat, serta unsur pemersatu dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pegawai Negeri Sipil merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang status kepegawaianya bersifat tetap karena diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian serta diberikan Nomor Induk Pegawai (NIP), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaan tugasnya, PNS ditempatkan untuk mengisi jabatan-jabatan strategis dalam jangka waktu yang berkelanjutan serta memperoleh hak pensiun dan pola pengembangan karier yang bersifat permanen.³

Berbeda dengan PNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan Aparatur Sipil Negara yang pengangkatannya dilakukan melalui kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan kebutuhan organisasi perangkat pemerintah sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara. Keberadaan PPPK pada umumnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional, khususnya pada bidang pendidikan, kesehatan, serta sektor teknis lain yang memerlukan kompetensi khusus tanpa memberikan status kepegawaian yang bersifat tetap. Walaupun PPPK melaksanakan tugas dan fungsi yang setara dengan PNS, PPPK tidak memperoleh hak pensiun sebagaimana PNS, sehingga menimbulkan perbedaan mendasar dalam aspek perlindungan sosial.⁴ PPPK menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional di instansi pemerintahan yang selama ini mayoritas diisi oleh tenaga honorer tanpa status yang jelas. Keberadaan PPPK ini diharapkan dapat menjamin kepastian hukum, perlindungan sosial, serta memberikan penghargaan yang layak terhadap kinerja pegawai yang selama ini bekerja dalam kondisi yang kurang menguntungkan.⁵

³ Yusuf PaThuansyah, Rizky Mery Octavianna, and Abdelina, "Implementasi Human Capital Management Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen PPPK Di Pemerintah Daerah Kota Padangsidimpuan," *Jurnal Graha Nusantara* 1 (2024): Hal.1-6.

⁴ Dwi Aryanti Ramadhani and Iwan Erar Joesoef, "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi," *Jurnal Yuridis* 7, no. 1 (2020): Hal. 1-23.

⁵ Badan Pusat Statistik, "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023. BPS RI," 2024, <https://www.bps.go.id/publication/2024/02/05/>.

Di tingkat daerah, pelaksanaan seleksi PPPK telah menjadi perhatian yang lebih serius, termasuk di Kabupaten Lampung Utara, Provinsi Lampung. Pada Kabupaten Lampung Utara, terletak di Provinsi Lampung, membentang seluas sekitar 2.656 km² dengan jumlah penduduk sekitar 675.626 jiwa per pertengahan 2024. Luas wilayah yang besar dan populasi yang cukup padat menciptakan tekanan signifikan terhadap sistem pelayanan publik, yang menuntut tambahan sumber daya manusia profesional. Kabupaten ini merupakan salah satu wilayah dengan jumlah tenaga honorer yang cukup besar dan menjadi prioritas dalam pengangkatan PPPK. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), per tahun 2023 terdapat lebih dari 2 juta tenaga honorer yang masih aktif bekerja di berbagai instansi pemerintah pusat dan daerah di Indonesia.⁶

Sampai akhir 2023, PNS di Lampung Utara tercatat mencapai 7.237 orang.⁷ Angka ini berada di bawah standar ideal yang menggambarkan dari kebutuhan instansi pemerintahan yang luas dan kompleks. Menanggapi hal ini, Pada tahun 2024, Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara menetapkan alokasi kebutuhan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) sebanyak 130 formasi. Jumlah tersebut mencakup 27 formasi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) serta 103 formasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).⁸ Penambahan 103 formasi PPPK, termasuk 67 guru dan sisanya untuk tenaga teknis dan kesehatan, menunjukkan adanya kesadaran akan perlunya tenaga profesional dan ahli yang dapat langsung memperkuat kapasitas pelayanan daerah. Skema ini mampu mengisi kebutuhan jangka menengah sambil tetap menjaga fleksibilitas anggaran dan seleksi.⁹

⁶ Yemima Andria Hotmauli Simanjutak, "Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja," *Jurnal Syntax Transformation* 33, no. 1 (2022): Hal.1-12.

⁷ Lampungnesia.com, "(2023, September 26). Capai 9 Ribu Orang, Ternyata Jumlah PNS Terbanyak Di Lampung Ada Di Daerah Ini! Lampungnesia,," 2023.

⁸ Lampost.co., "(2024, March 21). Kuota ASN PPPK Lampung Utara 103 Orang Tahun Ini,," Lampung Post., 2024.

⁹ I Kadek Suryantara Bagus Wiranata, Ida Ayu Putu Widiati, and .PT.GD. Seputra, "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023," *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 2 (2020): 176–81, <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1917.176-181>.

Namun demikian, dalam pelaksanaan prosedur seleksi PPPK di daerah ini masih menghadapi sejumlah tantangan. Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan beberapa peserta seleksi serta pengamat kebijakan publik di daerah tersebut, diketahui bahwa proses seleksi belum sepenuhnya berjalan maksimal. Masih ditemukan kendala dalam tahapan-tahapan krusial, seperti perencanaan kebutuhan formasi, pengumuman yang kurang informatif, serta proses seleksi administrasi yang lambat dan kadang tidak transparan.¹⁰

Faktor-faktor yang menghambat optimalisasi pelaksanaan seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara antara lain adalah lemahnya koordinasi antar instansi yang terlibat, mulai dari BKPSDM, Dinas Pendidikan, hingga instansi pusat seperti Kemenpan-RB dan BKN.¹¹ keterbatasan anggaran daerah juga menjadi kendala dalam penyediaan sarana prasarana pelaksanaan seleksi, termasuk kurangnya fasilitas komputer yang memadai untuk pelaksanaan ujian berbasis CAT.¹² Ketiadaan infrastruktur digital juga menyebabkan lambatnya proses pengolahan data dan pengumuman hasil seleksi. Peran pengawasan eksternal dari lembaga pengawas juga belum maksimal dalam memastikan seleksi berjalan objektif, akuntabel, dan sesuai dengan ketentuan.¹³ Jika Peraturan Presiden belum tersedia atau belum memadai, maka penguatan dapat dilakukan melalui Peraturan Menteri PAN-RB yang lebih operasional.¹⁴

Keterangan penulis dalam mengangkat judul “Prosedur Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara”

¹⁰ Kementerian, “Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, Pedoman Teknis Pengelolaan PPPK Tahun 2023. Jakarta: Jakarta: Kemenpan-RB,” 2023, <https://www.menpan.go.id/>.

¹¹ Mastina Maksin and Fiqri Akbaruddin Hadi, “Implementasi Pelaksanaan Program PPPK Menurut UU No 20 Tahun 2023,” *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 3, no. 1 (2022): 1–15, <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v3.i1.p1-15>.

¹² Samsir Andi et al., “Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4(4) (2024): 11755–64.

¹³ Dio Aris Setiawan and Yudi Nur Supriadi, “Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Jabatan Fungsional Dosen ASN PPPK Di Perguruan Tinggi Negeri X,” *Ekonomi Dan Bisnis* 8, no. 8(1) (2021): 70–77, <https://doi.org/10.35590/jeb.v10i1>.

¹⁴ M Harry Mulya Zein, Ardyansyah Wijaya, and Sisca Septiani, “Analisis Efektivitas Rekrutmen PPPK Di Kota Banjarbaru : Tantangan Dan Strategi Peningkatan Kinerja BKPSDM,” *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora* 4(1), no. e-ISSN: 2828-7622; p-ISSN: 2828-7630 (2025): Hal 107-118.

didasarkan pada urgensi permasalahan tersebut di lapangan serta besarnya dampak kebijakan ini terhadap masa depan ASN di daerah. Penulis melihat bahwa program PPPK adalah wujud nyata dari upaya negara dalam memberikan keadilan dan kepastian bagi para tenaga honorer yang telah lama mengabdikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, Oleh karena itu, penulis terdorong untuk mengkaji permasalahan tersebut melalui sebuah penelitian yang berjudul “**Prosedur Pelaksanaan Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Kabupaten Lampung Utara**”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam kajian ini ialah:

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan pemilihan Pegawai Negeri Sipil dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara?

1.3 Ruang Lingkup

Batasan penelitian ini difokuskan pada pembahasan yang berada dalam ranah Ilmu Hukum Administrasi Negara, yang secara spesifik memfokuskan analisis pada Prosedur Pelaksanaan Seleksi PPPK Tahun 2024 di Kabupaten Lampung Utara. Penelitian ini membahas implementasi kebijakan kepegawaian aparatur sipil negara di lingkup pemerintahan daerah, dengan tujuan memahami bentuk pelaksanaan seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara Tahun 2024. Analisis dilakukan dari aspek legalitas, prosedur administratif, serta kesesuaiannya dengan prinsip-prinsip hukum administrasi publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri PAN-RB yang relevan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji serta menganalisis mekanisme penyelenggaraan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang mencakup manfaat secara teoretis maupun praktis, sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, melalui penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu Hukum Administrasi Negara, khususnya dalam hal pengaturan dan pelaksanaan seleksi aparatur sipil negara berbasis perjanjian kerja, yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman mengenai implementasi prinsip-prinsip hukum administrasi seperti legalitas, akuntabilitas, transparansi, efisiensi, dan keadilan administratif dalam proses perekrutan PPPK oleh pemerintah daerah.

b. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penulisan ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan kebijakan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Utara, khususnya instansi teknis seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dalam menyusun strategi Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Lampung Utara yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterbukaan Informasu Publik

2.1.1 Pengertian keterbukaan Informasi Publik

Ket erbukaan informasi publik memiliki peranan penting dalam mendukung terwujudnya t at a kelola pemerintahan yang demokratis dan berintegritas, sekaligus menjadi instrumen bagi masyarakat untuk melakukan kontrol terhadap kebijakan publik. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, akses terhadap informasi merupakan bagian dari hak asasi manusia yang bersifat mendasar. Henovanto mengemukakan bahwa informasi yang berada pada lembaga pemerintah maupun nonpemerintah pada praktiknya masih sering sulit diakses oleh masyarakat.¹⁵

Ket erbukaan informasi publik mencerminkan bentuk akuntabilitas negara kepada masyarakat sebagai pemegang kedaulatan. Penerapan prinsip ini berfungsi sebagai instrumen untuk memperkuat pengawasan masyarakat t erhadap penyelenggaraan pemerintahan sert a badan publik lainnya, termasuk setiap kebijakan dan tindakan yang berdampak pada kepentingan umum. Oleh karena it u, keterbukaan informasi menjadi salah satu pilar fundamental dalam penyelenggaraan t ata kelola pemerintahan di Indonesia.

Ket erbukaan Informasi Publik merupakan bagian integral dari konsep Open Government, yang pada hakikatnya menempatkan pemerintah sebagai pihak yang bertanggung jawab secara t ransparan kepada masyarakat. Konsep ini menekankan keterbukaan penyelenggaraan pemerintahan, mendorong partisipasi aktif masyarakat, serta membuka ruang kolaborasi antara negara dan warga dalam

¹⁵ Henovanto, K., Mansur, M., Ghina, S., & Putri, Z. K. (2020). Analisis Pencapaian PPID Provinsi DKI Jakarta Dalam Meraih Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2019. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1).

menyelesaikan berbagai persoalan publik demi terwujudnya kesejahteraan bersama. Melalui pendekatan tersebut, prinsip pemerintahan yang dijalankan dari, oleh, dan untuk rakyat diwujudkan secara nyata. Lebih lanjut, Pasal 28F Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk berkomunikasi serta memperoleh informasi guna mengembangkan potensi diri dan lingkungan sosialnya. Selain itu, warga negara juga dijamin haknya untuk mencari, memperoleh, menyimpan, mengolah, dan menyebarkan informasi melalui berbagai media yang tersedia. Ketentuan ini menegaskan bahwa akses terhadap informasi merupakan hak fundamental warga negara yang memperoleh perlindungan hukum.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik mengatur bahwa Informasi Publik mencakup seluruh data atau keterangan yang dihasilkan, disimpan, dikelola, disampaikan, maupun diterima oleh badan publik yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi pemerintahan dan penyelenggaraan badan publik lainnya. Selain itu, undang-undang tersebut juga mencakup setiap informasi lain yang memiliki keterkaitan dengan kepentingan masyarakat secara luas.¹⁶

2.1.2 Penerapan Keterbukaan Informasi Publik

Informasi publik merupakan segala bentuk keterangan atau data yang dibuat, disimpan, disampaikan, serta diterima oleh individu maupun badan publik yang berkaitan dengan pengaturan dan penyelenggaraan negara. Ketentuan mengenai klasifikasi informasi publik tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, khususnya Pasal 9 ayat (2), yang menyebutkan bahwa terdapat empat jenis informasi yang termasuk dalam kategori informasi publik, yaitu sebagai berikut:¹⁷

1. Informasi yang berhubungan dengan keberadaan, kedudukan, serta fungsi suatu Badan Publik.

¹⁶ Undang-undang tentang Keterbukaan Informasi Publik Nomor 14 Tahun 2008

¹⁷ Pasal 9 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik

2. Informasi yang berkaitan dengan aktivitas, pelaksanaan tugas, dan capaian kinerja Badan Publik yang bersangkutan.

Penerapan keterbukaan informasi publik menjadi aspek yang sangat penting seiring dengan semakin pesatnya arus globalisasi, khususnya dalam perkembangan dan distribusi informasi. Tujuan utama dari keterbukaan informasi publik adalah untuk menjamin agar lembaga-lembaga publik mampu menjalankan fungsinya secara lebih transparan, kredibel, dan akuntabel dalam memberikan akses terhadap informasi serta dokumen yang dibutuhkan oleh masyarakat.

2.1.3 Indikator Keterbukaan Informasi Publik

Penerapan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh seluruh badan publik. Sebagai implikasinya, setiap badan publik dituntut untuk secara aktif menyampaikan informasi yang berada dalam penguasaannya, memenuhi permintaan informasi dari masyarakat, menyelenggarakan pelayanan informasi secara optimal, serta mengelola dan mendokumentasikan informasi publik secara tertib dan sistematis.¹⁸

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, yang dimaksud dengan Informasi Publik adalah seluruh data atau keterangan yang dibuat, dikuasai, disimpan, dikelola, disampaikan, maupun diterima oleh badan publik yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi pemerintahan serta penyelenggaraan badan publik lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, informasi publik juga mencakup setiap informasi lain yang memiliki keterkaitan dengan kepentingan masyarakat. Adapun indikator keterbukaan informasi publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 adalah sebagai berikut:

- a. Informasi yang harus disediakan dan dipublikasikan kepada masyarakat secara rutin dalam periode tertentu.

¹⁸ Pasal 32 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP)

- b. Informasi yang wajib disampaikan kepada publik secara segera tanpa penundaan apabila terdapat keadaan yang memerlukan penyampaian cepat.
- c. Informasi yang harus selalu tersedia dan dapat diakses oleh masyarakat setiap waktu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2.2 Prosedur Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

2.2.1 Pengertian Prosedur

Prosedur ialah satu siri langkah atau urutan kerja yang mesti dijalankan secara sistematis untuk mencapai matlamat tertentu, terutama dalam pelaksanaan tugas pemerintahan atau organisasi. Menurut Nia dan Aldri (2023) mengungkapkan bahwa prosedur merupakan bagian penting dari sistem kerja organisasi yang berfungsi sebagai pedoman operasional untuk menjamin keteraturan, efisiensi, dan akuntabilitas pelayanan publik.¹⁹ Dalam administrasi negara, prosedur bukan hanya sebagai panduan teknis, tetapi juga sebagai bentuk pengawasan internal dan eksternal atas kegiatan birokrasi.

2.2.2 Jenis-Jenis Prosedur

Jenis-jenis prosedur dibedakan menjadi beberapa jenis antara lain:

- a. Prosedur Operasional Teknis, yakni petunjuk teknis pelaksanaan seleksi seperti registrasi online, verifikasi berkas, hingga pelaksanaan tes berbasis komputer (CAT) sebagaimana diatur dalam Peraturan Dirjen guru dan tenaga kependidikan tahun 2021 tentang seleksi PPPK jabatan fungsional guru.²⁰
- b. Prosedur Administratif, mencakup tahapan persyaratan peserta seperti kelengkapan SKCK, ijazah, dan surat keterangan aktif honorer yang divalidasi melalui sistem Dapodik dan SSCASN.

¹⁹ Nia Endri Wiranti and Aldri Frinaldi, "Meningkatkan Efisiensi Pelayanan Publik Dengan Teknologi Di Era Digital," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 2 (2023): 748–54, <http://jim.unsyiah.ac.id/sejarah/mm>.

²⁰ Tri Antika Pangestuti Tita et al., "PERMASALAHAN GURU HONORER TERKAIT KEBIJAKAN PENGHENTIAN REKRUTMEN GURU PNS MENJADI PPPK," *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 4 (2021): 1133–38.

2.2.3 Tujuan Prosedur

Tujuan dari adanya prosedur dalam organisasi pemerintahan adalah untuk menciptakan keseragaman, kejelasan, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat.²¹ Dalam konteks seleksi PPPK, prosedur berfungsi untuk menjamin bahwa setiap tahapan seleksi dilakukan secara transparan, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan utama prosedur seleksi PPPK mencakup:

- a. Menjamin kepastian hukum dan keteraturan manajemen ASN, dengan mekanisme seleksi yang berbasis merit dan regulasi yang berlaku secara nasional.
- b. Mewujudkan transparansi dan akuntabilitas proses seleksi, khususnya melalui sistem CAT dan kesempatan sanggah nilai ujian bagi peserta yang merasa dirugikan.
- c. Memastikan ketepatan formasi sesuai kebutuhan daerah, terutama pemenuhan guru PPPK di daerah-daerah berdasarkan data Dapodik serta pertimbangan teknis dari KemenPAN-RB dan BKN.²²

2.3 Pelaksanaan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

2.3.1 Pengertian Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan tahap operasional dari suatu kebijakan atau program yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam kebijakan publik, pelaksanaan dapat diartikan sebagai proses mengubah keputusan kebijakan menjadi tindakan operasional melalui program-program dan kegiatan tertentu. Dalam hal ini, pelaksanaan PPPK mencakup seluruh tahapan teknis, administratif, dan prosedural yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pengangkatan, hingga evaluasi kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sesuai regulasi yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan sangat bergantung pada koordinasi antarlembaga,

²¹ Lucy Afrilia and Nasha Shaira, "Tinjauan Penerapan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Guru PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja)," *Kultura: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 2, no. 6 (2024): 52–60.

²² Rudy Gunawan, Slamet Riadi, and Muzakit Tawil, "Selection of Prospective Government Employees with Employment Agreements (PPPK) in The Government Environment Central Sulawesi Province in 2023," *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 06, no. 2 (2025): 293–307.

efektivitas komunikasi kebijakan, serta kemampuan teknis dan sumber daya yang tersedia.²³

2.3.2 Jenis-Jenis Pelaksanaan

Jenis pelaksanaan dapat diklasifikasikan berdasarkan pendekatannya, yaitu:

a. Pelaksanaan Struktural

Merupakan pelaksanaan yang bersifat formal dan berdasarkan pada hirarki organisasi, seperti perintah atasan, peraturan perundang-undangan, dan SOP yang berlaku. Pelaksanaan jenis ini sangat umum dalam birokrasi pemerintahan seperti dalam seleksi PPPK.²⁴

b. Pelaksanaan Fungsional

Pelaksanaan yang bersifat teknis dan lebih fleksibel, umumnya berbasis fungsi dan kebutuhan di lapangan. Misalnya, saat tim seleksi PPPK melakukan penyesuaian teknis terkait lokasi ujian atau alokasi sumber daya.²⁵

c. Pelaksanaan Partisipatif

Jenis pelaksanaan ini melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, organisasi profesi, dan pemerintah daerah. Dalam konteks seleksi PPPK, partisipasi masyarakat dapat berupa pengawasan, saran, atau keterlibatan dalam tahapan sosialisasi.²⁶

2.3.3 Tujuan Pelaksanaan

Pelaksanaan PPPK bertujuan untuk mewujudkan kebijakan pengelolaan aparatur negara yang profesional, kompeten, dan berbasis merit. Tujuan-tujuan tersebut antara lain:²⁷

²³ Rike Anggun Artisa, "PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK): Review Terhadap UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik* 6, no. 1 (2025): 33–42, <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/download/214/pdf>.

²⁴ Isnaini Maratus Sholihah, Sumardi Sumardi, and Ahmad Muhibbin, "Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru," *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo* 4, no. 2 (2023): 223–34, <https://doi.org/10.21093/jtikborneo.v4i2.6670>.

²⁵ Juliana Mas Kinanti Saragih, Putri Indah Sari, and Irsyedha Alfara Reginant is, "Analisis Mekanisme Penempatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Guru Formasi 2024," *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 5 (2024), <https://doi.org/10.62281/v2i5.305>.

²⁶ Delta Ete, "Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemerintah Terhadap Seleksi Pppk Di Kota Ambon," *Jurnal Dinamika Pendidikan* 16, no. 2 (2023): 218–29, <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i2.207>.

²⁷ Ghina Hanamunika, Deasy Silvy Sari, and Ratna Meisa Dai, "Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Di Lingkungan Pemerintah

- a. Menjamin keterpenuhan kebutuhan tenaga fungsional di instansi pemerintah
Melalui pelaksanaan seleksi PPPK, pemerintah berupaya memenuhi kebutuhan tenaga profesional, seperti guru, tenaga kesehatan, dan penyuluh pertanian secara objektif dan terstruktur.
- b. Menegakkan prinsip merit dalam pengangkatan ASN
Sistem PPPK memungkinkan individu diangkat berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan karena hubungan kekerabatan atau tekanan politik.
- c. Meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas birokrasi
Dengan memperkuat pelaksanaan melalui mekanisme digital, sistem CAT (Computer Assisted Test), dan pengawasan terbuka, pelaksanaan PPPK menjadi sarana reformasi birokrasi secara menyeluruh (Yunita & Pramudyo, 2024).
- d. Meningkatkan kepercayaan publik terhadap sistem ASN
Pelaksanaan yang baik akan menciptakan transparansi, memberikan peluang yang setara bagi seluruh peserta, serta meminimalkan praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

2.4 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Aparatur Sipil Negara memegang peranan strategis dalam mewujudkan tatanan masyarakat madani yang menjunjung tinggi supremasi hukum, nilai-nilai demokrasi, keadilan, kesejahteraan, serta moralitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang merata dan berkeadilan. Selain itu, ASN juga berperan dalam memelihara persatuan dan kesatuan bangsa dengan berlandaskan kesetiaan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Seluruh peran tersebut dijalankan sebagai upaya untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia.²⁸

“Aparatur Sipil Negara mencakup Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang pengangkatannya dilakukan oleh Pejabat Pembina

Kabupaten Bandung,” *Responsive* 3, no. 3 (2021): 143, <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.31921>.

²⁸ Ronny A. Maramis and Dani R. Pinasang, “Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung,” *Lex Administratum* 8(2), no. 6 (2020): Hal. 41-60, <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2019-0-6-41-60>.

Kepegawaian untuk melaksanakan tugas pada jabatan pemerintahan maupun tugas negara lainnya, dengan pemberian penghasilan yang didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan.” Aparatur Sipil Negara berposisi sebagai bagian dari perangkat negara yang bertugas menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah serta dituntut untuk bersikap netral dengan bebas dari segala bentuk pengaruh maupun intervensi kelompok kepentingan dan partai politik.²⁹ Aparatur Sipil Negara tidak diperkenankan untuk menjadi anggota maupun pengurus partai politik. Ketentuan ini diberlakukan guna menjaga birokrasi agar tetap independen dari kepentingan politik praktis, sekaligus untuk menjamin soliditas, kesatuan, dan keharmonisan di lingkungan Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian, ASN diharapkan dapat memfokuskan seluruh perhatian, pemikiran, dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diamanatkan.

a. Pegawai Aparatur Sipil Negara berfungsi sebagai:

- 1) Pelaksana kebijakan publik;
- 2) Pelayan publik;
- 3) Perekat dan pemersatu bangsa.³⁰

b. Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas:

- 1) Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 2) Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- 3) Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan republik indonesia.

Aparatur Sipil Negara menjalankan fungsi strategis sebagai perumus, pelaksana, dan pengendali dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan umum serta pembangunan nasional. Pelaksanaan peran tersebut dilakukan melalui penerapan kebijakan dan pemberian pelayanan publik secara profesional, dengan menjunjung

²⁹ Jevon Adijenda Adijenda Parkher and Dasril Radjab, “Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan,” *Limbago: Journal of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): Hal. 481-501, <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>.

³⁰ Muklis, “Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara,” *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2, no. ISSN ONLINE: 2745-8369 (2021): Hal. 17-25, <https://doi.org/10.55357/is.v2i1.74>.

tinggi prinsip netralitas politik serta menjauhkan diri dari segala bentuk praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme..

Aparatur Sipil Negara memiliki sejumlah fungsi dalam pelaksanaan jabatannya, antara lain sebagai berikut:³¹

a. Jabatan Administrasi

Jabatan Administrasi merupakan rumpun jabatan yang memuat tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Penetapan setiap jabatan administrasi dilakukan berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan. Adapun jabatan administrasi terbagi atas:

- 1) Jabatan Administrator, yaitu jabatan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam memimpin serta mengoordinasikan seluruh kegiatan pelayanan publik dan administrasi pemerintahan serta pembangunan;
- 2) Jabatan Pengawas, yakni jabatan yang berperan dalam mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh pejabat pelaksana;
- 3) Jabatan Pelaksana, merupakan jabatan yang bertanggung jawab secara langsung dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan rumpun jabatan yang memuat tugas dan fungsi pelayanan tertentu yang pelaksanaannya didasarkan pada keahlian serta keterampilan khusus. Dalam sistem Aparatur Sipil Negara, jabatan fungsional diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, yaitu:

- 1) Jabatan fungsional keahlian, yang terbagi ke dalam empat jenjang, meliputi ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama;
- 2) Jabatan fungsional keterampilan, yang terdiri atas empat tingkat, yaitu penyelia, mahir, terampil, dan pemula..

c. Jabatan Pimpinan Tinggi

³¹ Didik Haryanto, "Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan," *Kindai* 17, no. 3 (2021): Hal. 325-346, <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>.

Jabatan Pimpinan Tinggi merupakan rumpun jabatan struktural tertinggi dalam lingkungan instansi pemerintah. Jabatan pimpinan tinggi terbagi ke dalam beberapa klasifikasi, yaitu:

- 1) Jabatan pimpinan tinggi utama;
- 2) Jabatan pimpinan tinggi madya, dan;
- 3) Jabatan pimpinan tinggi pratama.

Jabatan Pimpinan Tinggi memiliki peran utama dalam memimpin serta mendorong kinerja setiap Aparatur Sipil Negara di lingkungan instansi pemerintah melalui:³²

- 1) Kepeloporan dalam bidang:
 - a) Keahlian profesional;
 - b) Analisis dan rekomendasi kebijakan; dan
 - c) Kepemimpinan manajemen
- 2) Pengembangan kerjasama dalam instansi lain; dan
- 3) Keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar Aparatur Sipil Negara dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara.

Setiap Jabatan Pimpinan Tinggi ditetapkan dengan persyaratan tertentu yang meliputi kompetensi, kualifikasi, pangkat, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, integritas, serta ketentuan lain yang dipandang perlu.

2.5 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

2.5.1 Pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Indonesia merupakan salah satu negara yang berada dalam kategori negara berkembang. Kendati demikian, pemerintah menempatkan sumber daya manusia sebagai unsur yang memiliki peran sentral dalam pelaksanaan tugas negara, dengan memandang kerja sebagai bentuk kontribusi yang bernilai dan bermartabat. Manusia menjadi aktor utama dalam menjalankan kewenangan dan tanggung jawab berdasarkan kualitas serta kompetensi yang dimilikinya guna mewujudkan tujuan nasional. Tingkat kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, organisasi yang

³² Muhammad Rizal Buhori and Muhammad Eko Atmojo, "Pelaksanaan Lelang Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Sistem Merit Di Kabupaten Klaten Tahun 2018," *Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 7, no. 3 (2022), <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i3.2334>.

dimaksud adalah pemerintahan, sedangkan individu yang terlibat di dalamnya disebut sebagai pegawai.³³

Salah satu tanggung jawab fundamental pemerintah adalah menjalankan amanat untuk melindungi dan menyejahterakan rakyat. Dalam pelaksanaan tanggung jawab tersebut, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan kepada seluruh warga negara, baik dalam aspek fisik maupun nonfisik, terutama bagi para pekerja. Bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui pembentukan dan penerapan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mengatur berbagai aspek seperti jam kerja, hak cuti, penghasilan dan tunjangan, jaminan sosial, serta ketentuan lain yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai.³⁴

Pegawai merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang berhak memperoleh imbalan atas kontribusi kerja yang diberikan, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, yang bersumber dari pemerintah maupun badan usaha swasta. Pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi serta kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan kewenangan tersebut. Berdasarkan Kamus Umum Bahasa Indonesia, pegawai diartikan sebagai individu yang bekerja pada instansi pemerintahan, perusahaan, maupun lembaga lainnya.

Pandangan lain menyatakan bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan esensial sebagai modal utama, baik dari aspek fisik maupun mental, dalam menunjang pencapaian tujuan tertentu suatu organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah individu yang menjalankan pekerjaan dalam suatu organisasi atau institusi tertentu, baik yang berada di lingkungan pemerintahan maupun pada badan usaha lainnya.³⁵

Pegawai dalam sistem kepegawaian negara diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yakni Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

³³ Nurmalita Ayuningtyas Harahap, "Analisis Hubungan Dinas Publik Antara Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dan Pemerintah," *Widya Yuridika: Jurnal Hukum* 4, no. P-ISSN: 2615-7586, E-ISSN: 2620-5556 (2021): 335–50.

³⁴ M. Ikhwan Rays and Risno Mina, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya," *Jurnal Yustisiabel* 6, no. 5 (2022).

³⁵ Christofel Turang, "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara," *Lex Administratum* 9(2), no. 2 (2021): Hal.103-113.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil didefinisikan sebagai:

“Pegawai Negeri Sipil merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara permanen sebagai Aparatur Sipil Negara oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan tugas pada jabatan pemerintahan.”

Adapun pengertian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara adalah:

“Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat melalui mekanisme perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau mengisi jabatan pemerintahan.”

Pegawai yang memiliki kompetensi serta keterampilan kerja yang memadai mampu memberikan kontribusi yang bernilai dan bermanfaat. Oleh karena itu, diperlukan upaya pemberdayaan terhadap pegawai, khususnya Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, guna mendukung pelaksanaan tugas dan kewenangan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional.

2.5.2 Hak dan Kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Hak dan kewajiban merupakan dua konsep yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pemenuhan hak pada dasarnya baru dapat diperoleh setelah kewajiban yang melekat dilaksanakan sebagaimana mestinya. Secara umum, hak dapat dipahami sebagai kewenangan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu perbuatan yang dijamin dan diatur oleh peraturan perundang-undangan. Hak tersebut bersifat melekat pada individu dan tidak dapat dialihkan kepada pihak lain. Sementara itu, kewajiban merupakan suatu keharusan yang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berbeda dengan hak yang bersifat melekat, kewajiban dalam kondisi tertentu dapat dialihkan kepada pihak lain sepanjang didukung oleh alasan yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan.³⁶

Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kewenangan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Dalam pelaksanaan perannya, PPPK diberikan hak dan kewajiban yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil.

Ketentuan mengenai kewajiban Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyebutkan bahwa:³⁷

- a. Menunjukkan kesetiaan dan kepatuhan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta pemerintahan yang sah.;
- b. Menjunjung tinggi dan memelihara persatuan serta keutuhan bangsa;
- c. Menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Mematuhi seluruh ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sikap pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan rasa tanggung jawab.;
- f. Menampilkan sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan yang mencerminkan integritas serta keteladanan, baik dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun di luar kedinasan;
- g. Menjaga kerahasiaan jabatan dan hanya mengungkapkannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

³⁶ Ghina Hanamunika, Deasy Silvy Sari, and Ratna Meisa Dai, "Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung," *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik* 3(3), no. 3 (2021): Hal.143-154, <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.31921>.

³⁷ Tri Widhi Ayusari, Tedi Sudrajat, and Sri Hartini, "Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas)," *Soedirman Law Review* 2(1), no. 1 (2019): Hal 1-14, http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUS_AT_STRATEGI_MELESTARI.

- h. Bersedia ditempatkan dan melaksanakan tugas di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.”

Ketentuan mengenai hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 22 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa PPPK memiliki hak untuk memperoleh:

a. Gaji dan Tunjangan

Seseorang berhak menerima gaji atau upah setelah melaksanakan pekerjaan tertentu. Gaji merupakan imbalan berupa sejumlah uang yang diberikan secara tetap sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas yang bersifat berkelanjutan. Penetapan dan pemberian gaji dilakukan berdasarkan beberapa prinsip dasar, antara lain sebagai berikut.³⁸

- 1) Upah mengikuti kinerja yang dilakukan
- 2) Upah minimum boleh digunakan untuk memenuhi keperluan hidup harian pekerja..

Pemberian upah yang layak dan kompetitif menjadi salah satu faktor penting dalam menarik minat individu untuk bergabung serta mempertahankan keberadaannya dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sistem penggajian perlu dikembangkan dengan mempertimbangkan berbagai aspek, antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji berfungsi sebagai instrumen yang adil dalam menarik sumber daya manusia untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Gaji merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi atas kontribusi dan jasa yang telah diberikan seseorang kepada organisasi.
- 3) Gaji digunakan sebagai sarana untuk mendorong pegawai agar mampu meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja melebihi target yang ditetapkan.

³⁸ M. Aditya Mulana Rangkuti, Albert Tulus Lumban Gaol, and Restu Dhastein Syahdatu Kalamullah, “Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023,” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(11), no. p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364 (2023): Hal.775-800, <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4372%0Ahttp://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/4372/3532>.

- 4) Penetapan gaji perlu mempertimbangkan kondisi dan karakteristik wilayah geografis tempat pegawai bekerja.
- 5) Besaran gaji berkaitan erat dengan tingkat kebutuhan hidup pegawai
- 6) Sistem penggajian harus disesuaikan dengan perkembangan situasi dan kondisi ekonomi yang berlaku.
- 7) Gaji memiliki keterkaitan dengan pemberian tunjangan lainnya, seperti jaminan sosial, jaminan hari tua, serta fasilitas pendukung berupa sarana dan prasarana kerja.

Ketentuan mengenai gaji dan tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 101 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menetapkan bahwa:³⁹

- 1) Pemerintah berkewajiban memberikan penghasilan yang layak dan berkeadilan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.
- 2) Penetapan besaran gaji tersebut didasarkan pada beban kerja, tingkat tanggung jawab jabatan, serta risiko yang melekat pada pekerjaan yang dijalankan.
- 3) Pembayaran gaji PPPK bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara bagi PPPK yang bekerja pada instansi pusat, serta Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bagi PPPK yang bertugas pada instansi daerah..
- 4) Di samping gaji pokok, PPPK juga berhak memperoleh tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain gaji, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja juga berhak memperoleh tunjangan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Tunjangan dimaknai sebagai tambahan penghasilan yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pelaksanaan tugas pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Besaran tunjangan kerja yang diterima oleh PPPK tidak bersifat seragam, melainkan ditetapkan oleh masing-masing instansi yang melakukan pengangkatan sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang

³⁹ Mohamad Taufik, "Dampak Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terhadap Pemerintah Daerah Dengan Kapasitas Fiskal Rendah Mohamad," *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* 4(5), no. 5 (2025): Hal.1361-1377.

berlaku. Besaran tunjangan yang diterima oleh PPPK pada instansi pemerintah pusat umumnya lebih tinggi dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan di lingkungan pemerintah daerah, sementara tunjangan pada tingkat pemerintah provinsi cenderung lebih besar dibandingkan dengan yang diberikan oleh pemerintah kabupaten. Dengan demikian, perbedaan gaji dan tunjangan antar PPPK ditentukan oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan kualitas individu, tingkat risiko pekerjaan, serta jabatan yang diemban sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Cuti

Cuti dapat dipahami sebagai kondisi ketika pegawai diberikan izin untuk tidak melaksanakan kewajiban kerja dalam jangka waktu tertentu karena alasan yang dibenarkan oleh ketentuan yang berlaku. Hak untuk memperoleh cuti atau izin tidak masuk kerja melekat pada setiap pegawai. Ketentuan mengenai cuti tersebut diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2011 tentang Tenaga Honorer/Pegawai Non PNS, yang menyatakan bahwa:⁴⁰

- 1) Permit yang boleh diberikan termasuk:
 - a) Sakit;
 - b) Cuti Bersalin;
 - c) Alasan Penting Cuti.
- 2) Cuti bersalin diberikan paling lama 60 (enam puluh) hari;
- 3) Cuti Alasan Penting:
 - a) Melaksanakan perkawinan pertama dalam waktu paling lama 6 (enam) hari
 - b) Menunaikan ibadah haji paling lama 45 (empat puluh lima) hari dan umrah paling lama 10 (sepuluh) hari.
 - c) Keizinan atas sebab-sebab penting lain diberikan selewat-lewatnya 5 (lima) hari.
- 4) Tenaga Honorer atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang tidak hadir melaksanakan tugas wajib menyampaikan pemberitahuan

⁴⁰ Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara,” 2014, 1–104.

secara tertulis kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui atasan langsungnya;

- 5) Pelaksanaan izin tidak masuk kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh persetujuan dari Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah.”

c. Perlindungan

Perlindungan dalam bentuk pemberian jaminan merupakan upaya yang ditujukan untuk melindungi pegawai sekaligus meningkatkan kesejahteraannya. Ketentuan mengenai perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 106 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang mewajibkan pemerintah untuk memberikan perlindungan berupa:

- 1) Pemerintah berkewajiban untuk menyelenggarakan perlindungan dalam bentuk:

a) Jaminan masa tua

Jaminan hari tua diberikan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang telah memenuhi ketentuan yang ditetapkan. Melalui program jaminan hari tua tersebut, PPPK memperoleh kepastian penghasilan sebagai bentuk perlindungan ekonomi ketika tidak lagi melaksanakan aktivitas kerja.⁴¹

b) Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan diberikan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan bagi setiap pegawai. Pelaksanaan jaminan kesehatan tersebut diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan mencakup pemberian layanan medis serta pembiayaan pengobatan yang ditanggung sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c) Jaminan kecelakaan kerja

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko yang timbul akibat pelaksanaan pekerjaan. Program ini bertujuan

⁴¹ I Gede Ary Setiawan, I Gusti Suryawan, and Indah Permatasari, “Perlindungan Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Melalui Jaminan Hari Tua (JHT),” *Jurnal Konstruksi Hukum* 3, no. 3 (2022): Hal.498-502, <https://doi.org/10.55637/jkh.3.3.5358.498-502>.

untuk memberikan perlindungan bagi pegawai serta mengurangi kemungkinan terjadinya kematian atau cacat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.

d) Jaminan kematian

Jaminan kematian diberikan kepada ahli waris pegawai yang meninggal dunia sebagai bentuk perlindungan sosial dengan tujuan untuk meringankan beban keluarga yang ditinggalkan. Manfaat yang diberikan dapat berupa santunan uang maupun bantuan pembiayaan pemakaman sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 2) Pelaksanaan perlindungan yang meliputi jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, serta jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilakukan dengan mengacu pada ketentuan sistem jaminan sosial nasional.
- 3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e diberikan dalam bentuk pendampingan dan pemberian bantuan hukum terhadap perkara yang dihadapi di pengadilan sepanjang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kedinasan.”

d. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam konteks Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, pengembangan kompetensi diarahkan pada peningkatan pengetahuan, kemampuan profesional, sikap dan perilaku kerja, serta pola pikir dan kemampuan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan tugas.

Ketentuan mengenai pengembangan kompetensi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diatur dalam Pasal 102 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa:⁴²

- 1) PPPK diberi peluang untuk mengembangkan kompetensi

⁴² Ladiatno Samsara and Nurhuda Firmansyah, “Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk): Sebuah Alternatif Kepegawaian Baru Selain Pns,” *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* 3, no. 1 (2024): Hal.680-695, <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.160>.

- 2) Perencanaan kesempatan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun oleh Instansi Pemerintah dan dilaksanakan secara tahunan.
- 3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dilakukan evaluasi oleh Pejabat yang berwenang dan hasilnya dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam perpanjangan atau penetapan perjanjian kerja berikutnya.

2.6 Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen Aparatur Sipil Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta ditegaskan kembali dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Manajemen PPPK adalah keseluruhan proses pengelolaan PPPK yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, penggajian, hingga pemberhentian, yang diselenggarakan berdasarkan prinsip sistem merit.⁴³

Manajemen PPPK bertujuan untuk menjamin tersedianya pegawai pemerintah yang profesional, kompeten, serta mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif. Meskipun memiliki perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu, PPPK tetap merupakan bagian dari ASN dan memiliki hak serta kewajiban sebagaimana ditetapkan dalam regulasi yang berlaku.⁴⁴

Ruang lingkup manajemen PPPK sebagaimana diatur dalam Pasal 4 PP No. 49 Tahun 2018 meliputi:

- a. Penetapan kebutuhan, berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja;
- b. Pengadaan, melalui seleksi secara terbuka dan kompetitif;
- c. Penilaian kinerja, dilakukan secara periodik untuk menilai prestasi kerja;

⁴³ Agung Kurniawan and Suswanta, "Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik," *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan* 5, no. 01 (2021): Hal.134-148, <https://doi.org/10.31629/kemudi.v5i01.2305>.

⁴⁴ Syamsuddin, Mas'ud, and Abdul Kadir, "Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Studi Pada ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bima)," *YUME: Journal of Management* 5, no. 3 (2022): Hal.251-256, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.347>.

- d. Penggajian dan tunjangan, sesuai dengan tingkat jabatan dan ketentuan pemerintah;
- e. Pengembangan kompetensi, melalui pelatihan, bimbingan teknis, dan pembinaan;
- f. Pemberian penghargaan, sebagai bentuk apresiasi atas kinerja;
- g. Disiplin, untuk menjaga integritas dan kepatuhan pegawai terhadap aturan;
- h. Pemutusan hubungan perjanjian kerja, dilakukan sesuai dengan masa kerja atau pelanggaran yang telah ditentukan; dan
- i. Perlindungan, berupa jaminan terhadap perlakuan yang adil dalam pelaksanaan tugas.⁴⁵

Berbeda dengan PNS, PPPK tidak memiliki hak atas pensiun, dan masa kerjanya dibatasi oleh durasi kontrak sesuai dengan kebutuhan instansi. Meskipun demikian, PPPK tetap diberikan hak atas gaji, tunjangan, pengembangan karier, dan perlindungan hukum selama masa kerja. Pengelolaan manajemen PPPK diharapkan dapat mengatasi kekurangan tenaga ASN di bidang-bidang strategis, seperti pendidikan, kesehatan, dan teknis, terutama di daerah-daerah yang kekurangan pegawai tetap.⁴⁶ Manajemen PPPK merupakan bentuk reformasi birokrasi yang bertujuan untuk menciptakan ASN yang profesional, akuntabel, dan adaptif terhadap perubahan, dengan tetap memperhatikan efisiensi anggaran dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

2.7 Prosedur Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Seleksi PPPK merupakan salah satu mekanisme yang ditempuh pemerintah dalam upaya pemenuhan kebutuhan ASN yang bersifat profesional dan berbasis kompetensi. Seleksi ini diatur dalam berbagai regulasi, Ketentuan tersebut antara lain tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengenai

⁴⁵ Pat mawati et al., "Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara," *Journal of Government Insight* 4, no. 1 (2024): Hal. 1-8, <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>.

⁴⁶ Yusnidar Lase and Ayler Beniah Ndraha, "Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10, no. 3 (2023): Hal.1804-1814, <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Selain itu, pemerintah juga menetapkan kebijakan teknis yang bersifat tahunan melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi serta Badan Kepegawaian Negara.⁴⁷

Proses seleksi PPPK terdiri dari beberapa tahapan penting. Tahapan pertama adalah perencanaan formasi oleh instansi pemerintah daerah maupun pusat berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja. Selanjutnya, instansi menyampaikan usulan kebutuhan formasi kepada Kementerian PAN-RB. Setelah formasi disetujui, dilanjutkan dengan pengumuman resmi lowongan dan pembukaan pendaftaran melalui sistem daring (SSCASN).

Peserta seleksi harus memenuhi persyaratan administratif, seperti usia, tingkat pendidikan, serta kualifikasi sesuai jabatan. Berkas peserta diverifikasi dalam tahap seleksi administrasi. Peserta yang lolos kemudian mengikuti seleksi kompetensi berbasis komputer (CAT), yang mencakup ujian teknis, manajerial, dan sosial-kultural. Penilaian dilakukan berdasarkan sistem peringkat dan nilai ambang batas (passing grade) yang ditentukan pemerintah.⁴⁸

Hasil seleksi diumumkan secara terbuka dan peserta diberikan kesempatan masa sanggah jika terdapat keberatan. Peserta yang dinyatakan lulus kemudian diproses lebih lanjut untuk pengangkatan sebagai PPPK sesuai formasi dan kebutuhan instansi.

Walaupun prosedur ini sudah dirancang sedemikian rupa untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, seperti keterbatasan infrastruktur teknologi informasi di daerah, verifikasi berkas yang kurang akurat, serta tidak meratanya distribusi formasi antara pusat dan daerah.⁴⁹

Seleksi PPPK menjadi upaya strategis pemerintah untuk memperkuat pelayanan publik melalui perekrutan tenaga profesional secara fleksibel namun tetap

⁴⁷ Sholihah, Sumardi, and Muhibbin, "Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru."

⁴⁸ Afrilia and Shaira, "Tinjauan Penerapan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Guru PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja)."

⁴⁹ Rina Iswandri and Nur Faidati, "PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi," *JSPG: Journal of Social Politics and Governance* 3, no. 2 (2021): 6.

berintegritas. Evaluasi rutin dan pembaruan regulasi sangat dibutuhkan agar sistem ini semakin inklusif, adil, dan efisien.

2.8 Tata Cara Perpanjangan Kontrak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Masa kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dipengaruhi oleh tingkat kinerja dan kualitas pegawai serta kebutuhan masing-masing instansi dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya. Perpanjangan perjanjian kerja dapat dilakukan secara berkala setiap tahun sepanjang PPPK memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Keberadaan PPPK tidak dimaksudkan sebagai tahapan atau jaminan untuk diangkat secara otomatis menjadi Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian, PPPK merupakan aparatur yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas PNS, di mana masa kerjanya dapat diperpanjang atau diakhiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta tidak diberikan Nomor Induk Pegawai oleh pemerintah.

Perpanjangan masa perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja harus dilakukan melalui tahapan prosedural tertentu, yaitu:⁵⁰

- 1) Proses pengajuan, pemberian persetujuan, serta penandatanganan perpanjangan perjanjian kerja Tenaga Honorer/Pegawai Non PNS dilaksanakan oleh Sekretaris Daerah Kota Batu setelah terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan dan/atau verifikasi administratif oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- 2) Perpanjangan perjanjian kerja Tenaga Honorer/Pegawai Non PNS dilaksanakan untuk jangka waktu satu tahun dan dituangkan dalam dokumen perjanjian yang dibubuhi meterai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Dokumen perpanjangan perjanjian kerja disusun dalam dua rangkap, yaitu satu lembar asli diperuntukkan bagi yang bersangkutan dan satu lembar asli lainnya disimpan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah terkait.

⁵⁰ Absi Rajab Maliq and Selamat Lumban Gaol, "Ratio Legis Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menggantikan Keberadaan Pegawai Tidak Tetap DiLingkungan Instansi Pemerintah Dalam Hukum Kepegawaian Indonesia," *LEX OMNIBUS: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (2024): Hal.1-13.

2.9 Disiplin Kerja Pegawai PPPK

Disiplin dapat dipahami sebagai sikap patuh dan taat yang ditunjukkan oleh individu, kelompok, maupun masyarakat terhadap ketentuan pemerintah berupa norma dan kaidah yang berlaku, yang tercermin dalam perilaku dan tindakan sehari-hari. Disiplin juga dimaknai sebagai kesadaran personal setiap individu untuk menghormati dan menaati peraturan yang ditetapkan bagi suatu kelompok atau instansi tertentu. Dengan demikian, disiplin merupakan wujud kepatuhan yang bersifat objektif dan tidak didorong oleh kepentingan pribadi, melainkan dilaksanakan secara sukarela demi kepentingan individu itu sendiri.⁵¹

Disiplin pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu disiplin positif dan disiplin negatif. Disiplin positif tumbuh dari internalisasi nilai-nilai yang diperoleh melalui proses pendidikan, kebiasaan, serta tradisi yang berkembang di lingkungan sekitar. Sebaliknya, disiplin negatif muncul sebagai akibat adanya rasa tidak akut terhadap sanksi yang dikenakan apabila terjadi pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin adalah mendorong terbentuknya disiplin positif sekaligus mengurangi ketergantungan pada penerapan disiplin negatif.

Disiplin kerja dimaknai sebagai kepatuhan penuh pegawai terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan disiplin kerja akan dikenakan sanksi yang disesuaikan dengan tingkat dan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang aman, tertib, dan teratur, diperlukan pegawai yang memiliki kesadaran tinggi terhadap penerapan disiplin kerja. Ketentuan mengenai disiplin kerja tersebut berlaku secara setara bagi Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yaitu:

- 1) Dalam rangka menjaga ketertiban serta kelancaran pelaksanaan tugas, setiap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja diwajibkan untuk menaati ketentuan disiplin yang berlaku

⁵¹ Ramvita, Simon Sumanjoyo Hutagalung, and Apandi, "Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung," *Jurnal Administrativa* 5, no. 2 (2023): Hal.175-185.

- 2) Instansi pemerintah berkewajiban menegakkan ketertuntutan disiplin terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja serta melakukan berbagai langkah pembinaan guna meningkatkan tingkat kedisiplinan.
- 3) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang terbukti melanggar ketertuntutan disiplin dikenakan sanksi disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 4) Pengaturan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah.

Pelaksanaan disiplin kerja yang efektif menuntut adanya kesadaran dan rasa tanggung jawab dari pegawai, yang dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan. Pegawai diwajibkan untuk mematuhi ketertuntutan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian dan tanggung jawab. Perilaku disiplin perlu dibina dan diarahkan secara berkelanjutan agar terbentuk disiplin kerja yang bersifat positif. Tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain sebagai berikut:⁵²

1) Tujuan dan Kemampuan

Kejelasan tujuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Pencapaian tujuan tersebut perlu diselaraskan dengan kemampuan serta kualitas pegawai sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Dengan adanya tujuan yang dirumuskan secara jelas, pegawai terdorong untuk memikul tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan secara optimal dan bersungguh-sungguh..

⁵² Muhamad Mufid Al Fiqri, Siti Ngainnur Rohmah, and Munawir Sajali, "Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dan Fiqih Siyasah? Muhamad," *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 9, no. 4 (2022): Hal.1307-1318, <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i6.37144>.

2) Teladan pimpinan

Ket eladanan pemimpin memiliki peranan yang sangat menentukan dalam membentuk tingkat kedisiplinan pegawai. Sikap dan perilaku pemimpin yang konsisten akan menjadi rujukan dan panutan bagi pegawai. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk bertindak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, bersikap netral, adil, serta objektif dalam menjalankan kepemimpinannya.

3) Kesejahteraan

Pemenuhan hak-hak pegawai, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan seperti pemberian gaji dan tunjangan yang layak serta jaminan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dilaksanakan, memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja pegawai.⁵³

4) Ancaman

Penerapan sanksi berfungsi sebagai instrumen pengendalian yang menimbulkan efek jera bagi pegawai agar tidak melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Dengan adanya ancaman sanksi tersebut, pegawai terdorong untuk senantiasa mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Sikap tegas yang ditunjukkan dalam pengambilan tindakan akan menumbuhkan rasa hormat dan kewibawaan di kalangan pegawai. Oleh karena itu, pimpinan dituntut untuk berani mengambil keputusan serta menanggung konsekuensi apabila terdapat pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan peraturan yang berlaku.

⁵³ Indra Fatmawijaya and Indira Santi KerThabudi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri," *Jurnal Reformasi Administrasi* : 12, no. 1 (2025): Hal.173-186.

2.10 Kewenangan Pemerintah

2.10.1 Pengertian Kewenangan

Kewenangan dapat dimaknai sebagai hak sekaligus kekuasaan yang dimiliki oleh lembaga atau pejabat publik untuk melakukan perbuatan hukum tertentu dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan. Menurut Muchsan (2022), kewenangan mencerminkan legitimasi tindakan yang dilakukan oleh aparat pemerintahan, yang bersumber dari hukum, baik dalam bentuk peraturan perundang-undangan, maupun dari pelimpahan wewenang. Dalam konteks manajemen ASN termasuk PPPK, kewenangan menjadi dasar legal bagi penyusunan kebijakan, pelaksanaan seleksi, hingga penempatan pegawai berdasarkan kompetensi dan kebutuhan daerah.⁵⁴

2.10.2 Ciri-Ciri Kewenangan

Beberapa ciri utama dari kewenangan pemerintah meliputi:

- a. Legalitas: berasal dari aturan hukum yang berlaku.
 - b. Hierarkis: mengikuti struktur organisasi pemerintahan.
 - c. Terbatas dan Spesifik: hanya dalam ruang lingkup yang ditentukan hukum.
 - d. Dapat Dipertanggungjawabkan: setiap tindakan harus dapat dievaluasi dan diaudit secara hukum.
 - e. Dapat Dilimpahkan: melalui pendelegasian atau mandat tertentu.
- Menurut Haryanto & Saputra (2023), ciri-ciri ini penting untuk menghindari penyalahgunaan wewenang dan menjamin efisiensi pelayanan publik, termasuk dalam sistem manajemen PPPK.

2.10.3 Tujuan Kewenangan

Tujuan pemberian kewenangan kepada lembaga atau pejabat publik adalah untuk:

- a. Menjamin kepastian hukum dalam pengelolaan ASN dan PPPK.
- b. Menyelenggarakan kebijakan kepegawaian berbasis merit dan efisiensi.
- c. Menjamin transparansi dalam pengambilan keputusan administratif.

⁵⁴ Stendo BerThyno Sitania, Hendrik Salmon, and Andress Deny Bakarbesy, "Kedudukan Kepala Daerah Sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah," *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 3, no. 1 (2023): 50, <https://doi.org/10.47268/pamali.v3i1.1200>.

- d. Memfasilitasi hubungan kerja yang jelas antara pemerintah pusat dan daerah serta antar jenjang birokras

2.10.4 Kewenangan dalam Manajemen PPPK

Dalam manajemen PPPK, kewenangan terstruktur sebagai berikut:

- a. Pusat (KemenPAN-RB / BKN) memiliki kewenangan menetapkan formasi nasional, kebijakan seleksi, dan pengaturan teknis PPPK.
- b. Daerah (Governur, Bupati/Walikota sebagai PPK) memiliki kewenangan mengusulkan kebutuhan formasi, menetapkan SK pengangkatan, dan melakukan penilaian kinerja internal ASN/PPPK serta pembinaan kepegawaian

2.11 Pengawasan

2.11.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu mekanisme terencana yang dilaksanakan oleh pimpinan atau lembaga yang memiliki kewenangan guna memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana, kebijakan, serta ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan juga dapat dipahami sebagai fungsi manajerial yang bertujuan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan dan hasil yang dicapai selaras dengan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.⁵⁵ Dalam konteks manajemen pemerintahan, pengawasan berfungsi untuk menjamin akuntabilitas dan efektivitas kinerja ASN, termasuk PPPK.

2.11.2 Jenis-Jenis Pengawasan

Jenis pengawasan dalam manajemen publik dibagi menjadi beberapa kategori:

- a. Pengawasan Internal: dilakukan oleh instansi atau pejabat dari dalam organisasi, misalnya oleh Inspektorat Jenderal atau pengawas fungsional.
- b. Pengawasan Eksternal: dilakukan oleh pihak luar seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Ombudsman, atau Komisi ASN.

⁵⁵ Nourismi Hamada, "Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian The Position of Part-Time Government Employees under Work Agreements (PPPK) within The Civil Service System," *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 5 (2025): 2571–76, <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7626>.

- c. Pengawasan Melekat (Waskat): dilaksanakan oleh atasan langsung secara rutin dalam kegiatan sehari-hari.
- d. Pengawasan Fungsional: dilakukan oleh unit kerja tertentu yang memiliki fungsi pengawasan seperti Inspektorat Daerah.
- e. Pengawasan Masyarakat (sosial): dilakukan oleh publik melalui media, laporan masyarakat, atau sistem pengaduan online.

2.11.3 Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan dalam organisasi publik adalah:

- a. Menjamin Efektivitas dan Efisiensi: memastikan semua program dilaksanakan sesuai target dan tanpa pemborosan.
- b. Menegakkan Disiplin dan Etika Kerja: meminimalisasi pelanggaran dan penyimpangan dalam organisasi.⁵⁶
- c. Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi: pengawasan memastikan setiap tindakan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.
- d. Memberikan Umpan Balik untuk Perbaikan: hasil pengawasan digunakan untuk memperbaiki kelemahan dalam sistem atau prosedur.

⁵⁶ Hanamunika, Sari, and Dai, "Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung," 2021.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah strategi atau cara yang secara sadar dipilih untuk mengatasi persoalan dalam kajian ilmiah, sedangkan metodologi penelitian merupakan disiplin ilmu yang membahas tata cara pelaksanaan riset secara ilmiah. Metodologi juga dapat dipahami sebagai tahapan runtut yang dirancang peneliti untuk memperoleh jawaban valid atas permasalahan yang dikaji.⁵⁷

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan normatif-empiris, Penelitian hukum normatif diarahkan pada pengkajian berbagai aspek hukum, meliputi penelusuran dan penginventarisasian hukum positif, pengkajian asas serta doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara konkret (*in concreto*), analisis sistematika hukum, penilaian tingkat sinkronisasi peraturan perundang-undangan, kajian perbandingan hukum, serta telaah terhadap perkembangan sejarah hukum.⁵⁸ Sedangkan Pendekatan empiris adalah penelitian hukum yang melihat bagaimana hukum itu berjalan dalam praktik, melalui data lapangan, perilaku masyarakat, dan implementasi hukum di dunia nyata.

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan perspektif yang digunakan oleh peneliti dalam menelaah, menganalisis, serta menyelesaikan permasalahan penelitian, yang selanjutnya menjadi landasan dalam pemilihan metode, teknik pengumpulan data, dan prosedur analisis data. Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif yang menyajikan temuan penelitian dalam bentuk uraian naratif dengan menitikberatkan pada kedalaman dan kualitas informasi guna memperoleh

⁵⁷ Dini Silvia Purnia, *Metode Penelitian (Strategi menyusun tugas akhir)*, (Graha Ilmu: Yogyakarta, 2020), halaman 21

⁵⁸ Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 174

pemahaman yang komprehensif terhadap makna suatu fenomena.⁵⁹ Peneliti memadukan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan termasuk penelitian hukum normatif yang berfokus pada analisis aturan hukum terkait, dengan memahami hukum sebagai sistem terstruktur yang bersifat komprehensif, inklusif, dan sistematis. Melalui perpaduan pendekatan ini, penelitian berupaya menggali tahapan, kendala, dan strategi dalam proses seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara secara lebih kaya dan terstruktur.

3.2 Sumber Data dan Jenis Data

Data penelitian merujuk pada informasi yang diperoleh dari subjek penelitian sesuai dengan pengelompokan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara garis besar, data dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun secara langsung dari sumber utama melalui kegiatan wawancara lapangan dengan informan atau responden yang relevan. Adapun data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung, antara lain melalui studi kepustakaan yang mencakup dokumen tertulis serta bahan hukum dan referensi lain yang telah tersedia.⁶⁰

3.2.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung dengan pejabat BKPSDM Kabupaten Lampung Utara yang terlibat dalam pelaksanaan seleksi PPPK, termasuk Kepala Bidang Pengadaan Pegawai. Wawancara juga dilakukan kepada peserta seleksi yang lulus, guru, dan tenaga kesehatan yang telah diterima sebagai PPPK untuk menggali pengalaman, kendala, transparansi, dan efektivitas proses seleksi dari sudut pandang mereka. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan keterlibatan langsung dalam proses

⁵⁹ Moleong, L. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya (2018).

⁶⁰ Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017) h. 192

seleksi, sehingga data yang diperoleh relevan dan komprehensif terhadap implementasi kebijakan seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara.

3.2.2 Data Sekunder

Dalam hal ini, Data sekunder yang dimanfaatkan dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan sumber hukum yang memiliki sifat otoritatif karena mengandung kekuatan hukum yang sah dan mengikat. Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan meliputi:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas PP Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- 4) Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 11 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Peraturan Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 yang mengatur mengenai pengadaan Aparatur Sipil Negara;
- 6) Peraturan Menteri PANRB Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria dan Tata Cara Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II Menjadi CPNS.
- 7) Peraturan Menteri PANRB Pedoman Teknis Pengelolaan PPPK Tahun 2023.
- 8) Peraturan BKN No. 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan BKN No. 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK.
- 9) Keputusan Kepala BKN dan Surat Edaran terkait teknis pelaksanaan seleksi berbasis sistem SSCASN, yang berlaku nasional dan diterapkan di seluruh kabupaten/kota, termasuk Lampung Utara.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah publikasi yang berkaitan dengan hukum namun tidak memiliki status resmi. Bahan ini meliputi buku-buku hukum, jurnal hukum, disertasi, tesis, dan skripsi hukum, serta artikel-artikel di media elektronik. Selain itu, penelitian terdahulu, makalah hasil pertemuhan ilmiah, dan karya tulis lain yang relevan dengan penelitian juga termasuk ke dalam kategori bahan hukum sekunder.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier ialah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, terdiri dari :

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI);
- 2) Kamus Hukum;
- 3) Ensiklopedia Hukum;
- 4) Pedoman Ejaan Yang Disempurnakan.
- 5) Internet.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normatif-empiris, melalui wawancara semi-terstruktur dengan Guru SD dan Tenaga Kesehatan yang telah lulus seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara. Wawancara dilakukan secara langsung dengan menggunakan pedoman pertanyaan terbuka, sehingga responden dapat memberikan jawaban yang lebih luas dan mendalam sesuai pengalaman mereka. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan melalui studi lapangan dengan mengamati proses administratif yang berlangsung di instansi terkait, serta studi pustaka yang meliputi penelaahan peraturan perundang-undangan, literatur hukum, serta dokumen resmi seperti pengumuman seleksi, petunjuk teknis, dan surat keputusan dari instansi terkait sebagai data pendukung.

3.4 Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini meliputi tahapan reduksi, klasifikasi, dan interpretasi secara sistematis. Data hasil wawancara dan dokumentasi

ditranskripsikan, dibaca menyeluruh, lalu diidentifikasi informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian. Proses ini tidak hanya menyusun informasi secara terstruktur, tetapi juga menjadi dasar untuk memahami makna mendalam dari proses seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara.

3.5 Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan yang diteliti, data yang diperoleh perlu dianalisis. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan memaparkan data hasil wawancara dan dokumentasi ke dalam bentuk penjelasan yang runtut dan sistematis.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan terkait pelaksanaan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketentuan hukum serta peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penyelenggaraan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Lampung Utara telah memiliki dasar hukum yang kuat dan mutakhir. Pelaksanaan seleksi PPPK kini berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang mencabut dan menggantikan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, serta pada Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebagai peraturan pelaksanaannya. Kedua regulasi ini secara komprehensif mengatur sistem manajemen ASN, termasuk mekanisme pengadaan, pengangkatan, hak dan kewajiban, serta penataan tenaga non-ASN. UU Nomor 20 Tahun 2023 mempertegas kesetaraan antara PNS dan PPPK sebagai bagian dari ASN, memperkuat sistem merit dalam rekrutmen, serta mengatur digitalisasi manajemen ASN dan penataan tenaga non-ASN secara bertahap sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 131. Sementara itu, PP Nomor 49 Tahun 2018 menguraikan secara rinci tata cara pengadaan PPPK, mulai dari perencanaan kebutuhan, seleksi kompetensi, pengangkatan, hingga evaluasi kinerja pegawai. Dengan demikian, dari perspektif hukum administrasi negara, dasar hukum seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara telah memenuhi prinsip legalitas dan kepastian hukum (*rechtmatigheid en rechtszekerheid*), karena setiap tahapan seleksi

memiliki legitimasi normatif yang jelas berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Pelaksanaan seleksi PPPK di Kabupaten Lampung Utara dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, baik dari aspek teknis, administratif, maupun kebijakan. Faktor teknis meliputi kendala jaringan internet, jarak lokasi ujian ke Bandar Lampung, dan keterbatasan sarana prasarana. Faktor administratif berkaitan dengan keterlambatan pelantikan akibat keterbatasan anggaran daerah, sedangkan faktor kebijakan berkaitan dengan sistem kontrak PPPK yang masih menimbulkan ketidakpastian karier. Kendati demikian, keseluruhan tahapan seleksi telah diselenggarakan dengan berlandaskan asas-asas umum pemerintahan yang baik, meliputi asas legalitas, keterbukaan, akuntabilitas, serta keadilan. Namun demikian, apabila ditinjau dari aspek efektivitas dan keadilan secara administratif, pelaksanaannya masih memerlukan peningkatan agar tidak hanya memenuhi ketentuan normatif, tetapi juga mampu mewujudkan keadilan dan efisiensi dalam praktik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menyampaikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah Pusat, disarankan untuk melakukan peninjauan kembali terhadap sistem perjanjian kerja PPPK sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018, terutama terkait dengan jangka waktu kontrak dan kepastian karier pegawai. Sistem kontrak jangka pendek yang bersifat periodik menimbulkan ketidakpastian hukum bagi PPPK, sehingga perlu dirumuskan kebijakan yang lebih menjamin keberlanjutan status dan kesejahteraan pegawai tanpa menghilangkan prinsip meritokrasi.
2. Kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN), disarankan untuk terus meningkatkan profesionalitas dan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian melalui pelatihan teknis serta pemahaman terhadap asas-asas umum pemerintahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Agus Arif Rakhman, (2022). *Buku kerja pejabat pembuat komitmen: Kupas Tuntas Pengelolaan Kontrak Versi Perpres No. 12 Tahun 2021 Edisi Ketiga*. Prenada Media.
- DianTha, Made Pasek, (2017). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hidayati, Ulfa. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cendekia Publisher.
- Justicia, (2017). *Undang-Undang Aparatur Sipil Negara*. Penerbit Genesis Learning.
- Lianingsih, Fitri. (2024). *SICEPAT SIASAT Cerdas dan Tepat TAKLUKKAN Tes PPPK TENAGA TEKNIK*. Penerbit Andi.
- Moleong, Lexy J. (2018) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muchsan. (1982). *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Musa, Ishak. (2022). *Analisis Pelelangan dan Seleksi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah*. Penerbit NEM.
- Padmaningrum, (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru.
- Purnia, Dini Silvia. (2020). *Metode Penelitian (Strategi Menyusun Tugas Akhir)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ramadian, A., Mohamad Rizan, M. M., & Suhud, U. (2021). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Ahlimedia Book.
- Sri Hartini, Tedi Sudrajat. (2022). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia (Edisi Kedua)*. Sinar Grafika.
- Suteki, dan Galang Taufani. (2022). *Metodologi Penelitian Hukum*. Depok: Rajawali Pers.

Deviani, Eka and Yudhi, Rifka (2022) *Hukum Kepegawaian Historisitas dan aktualitas Aparatur Sipil Negara (PNS & PPPK)*. Pusaka Media, Bandar Lampung.

Yustisia. (2015). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah tentang Kepegawaian Terbaru*. VisiMedia.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang tentang Keterbukaan Informasi Publik Nomor 14 Tahun 2008

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik Informasi Publik

UndangUndang Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan InformasiPublik

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP)

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria dan Tata Cara Pengangkatan Tenaga Honorer Kategori II Menjadi CPNS.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jenis Jabatan yang dapat diisi oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Aparatur Sipil Negara.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 347 Tahun 2024 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Teknis.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

C. SUMBER LAIN

1. JURNAL

Adijenda Parkher, Jevon Adijenda, and Dasril Radjab. "Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan." *Limbago: Journal of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): Hal. 481-501. <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>.

Afrilia, Lucy, and Nasha Shaira. "Tinjauan Penerapan Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Guru PPPK (Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja)." *Kultura: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 2, no. 6 (2024): 52–60.

Andi, Samsir, L..M. Ricard Zeldi Putra, Wa Ode Novita Ayu MuThmainna MuThmainna, and Al Hiday Nur. "Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang- Undangan Di Indonesia." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4(4) (2024): 1175564.

- Artisa, Rike Anggun. "PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK): Review Terhadap UU No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik* 6, no. 1 (2025): 33–42. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/download/214/pdf>.
- Ayusari, Tri Widhi, Tedi Sudrajat, and Sri Hartini. "Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dan Implikasinya Terhadap Hak Dan Kewajiban Kepegawaian (Studi Di Kabupaten Banyumas)." *Soedirman Law Review* 2(1), no. 1 (2019): Hal 1-14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regs-ciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELES_TARI.
- Buhori, Muhammad Rizal, and Muhammad Eko Atmojo. "Pelaksanaan Lelang Jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Berbasis Sistem Merit Di Kabupaten Klaten Tahun 2018." *Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 7, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i3.2334>.
- Didik Haryanto. "Pengaruh Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan." *Kindai* 17, no. 3 (2021): Hal. 325-346. <https://doi.org/10.35972/kindai.v3i17.618>.
- Ete, Delta. "Evaluasi Penerapan Kebijakan Pemerintah Terhadap Seleksi Pppk Di Kot a Ambon." *Jurnal Dinamika Pendidikan* 16, no. 2 (2023): 218–29. <https://doi.org/10.51212/jdp.v16i2.207>.
- Fat mawijaya, Indra, and Indira Santi KerThabudi. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri." *Jurnal Reformasi Administrasi* : 12, no. 1 (2025): Hal.173-186.
- Fiqri, Muhamad Mufid Al, Sit t i Ngainnur Rohmah, and Munawir Sajali. "Penerapan Disiplin Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Dan Fiqih Siyasah? Muhamad." *Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I* 9, no. 4 (2022): Hal.1307-1318. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v10i6.37144>.
- Gunawan, Rudy, Slamet Riadi, and Muzakit Tawil. "Selection of Prospective Government Employees wiTh Employment Agreements (PPPK) in The Government Environment Central Sulawesi Province in 2023." *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 06, no. 2 (2025): 293–307.

- Hanamunika, Ghina, Deasy Silvya Sari, and Ratna Meisa Dai. "Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung." *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik* 3(3), no. 3 (2021): Hal.143-154. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.31921>.
- Harahap, Nurmalita Ayuningtyas. "Analisis Hubungan Dinas Publik Antara Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dan Pemerintah." *Widya Yuridika: Jurnal Hukum* 4, no. P-ISSN: 2615-7586, E-ISSN: 2620-5556 (2021): 335–50.
- Henovanto, K., Mansur, M., Ghina, S., & Put ri, Z. K. (2020). Analisis Pencapaian PPID Provinsi DKI Jakarta Dalam Meraih Penghargaan Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2019. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1).
- Indra Fatmawijaya and Indira Santi KerThabudi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Di Direktorat Jenderal Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri," *Jurnal Reformasi Administrasi* : 12, no. 1 (2025): Hal.173-186.
- Iswandri, Rina, and Nur Faidat i. "PPPK Sebagai Solusi Pemenuhan Kebutuhan SDM Profesional Dalam Birokrasi." *JSPG: Journal of Social Politics and Governance* 3, no. 2 (2021): 6.
- Juliana Mas Kinanti Saragih, Putri Indah Sari, and Irsyedha Alfara Reginantis. "Analisis Mekanisme Penempatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Guru Formasi 2024." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2, no. 5 (2024). <https://doi.org/10.62281/v2i5.305>.
- Kanti, Nova Sri, Muhlis Madani, and Abdi. "Analisis Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Menjadi Calon Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kabupaten Bantaeng." *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 4, no. 3 (2023): Hal.661-672. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.
- Kurniawan, Agung, and Suswanta. "Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik." *KEMUDI : Jurnal Ilmu Pemerintahan* 5, no. 01 (2021): Hal.134-148. <https://doi.org/10.31629/kemudi.v5i01.2305>.
- Kurniawan, Dwi, and Suswanta. "Penerapan Prinsip Good Governance dalam Reformasi Birokrasi Pemerintahan Daerah." *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik* 8, no. 1 (2021): Hal. 23–37. <https://doi.org/10.31315/jigkp.v8i1.2436>

- Lase, Yusnidar, and Ayler Beniah Ndraha. "Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10, no. 3 (2023): Hal.1804-1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>.
- Maksin, Mastina, and Fiqri Akbaruddin Hadi. "Implementasi Pelaksanaan Progam PPPK Menurut UU No 20 Tahun 2023." *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 3, no. 1 (2022): 1–15. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v3.i1.p1-15>.
- Maliq, Absi Rajab, and Selamat Lumban Gaol. "Ratio Legis Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menggantikan Keberadaan Pegawai Tidak Tetap DiLingkungan Instansi Pemerintah Dalam Hukum Kepegawaian Indonesia." *LEX OMNIBUS: Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 1, no. 2 (2024): Hal.1-13.
- Maramis, Ronny A., and Dani R. Pinasang. "Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung." *Lex Administratum* 8(2), no. 6 (2020): Hal. 41-60. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2019-0-6-41-60>.
- Muklis. "Tinjauan Yuridis Tentang Peran Dan Kedudukan Komisi Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* 2, no. ISSN ONLINE: 2745-8369 (2021): Hal. 17-25. <https://doi.org/10.55357/is.v2i1.74>.
- Nourismi Hamada, "Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu Dalam Sistem Kepegawaian The Position of Part-Time Government Employees under Work Agreements (PPPK) within The Civil Service System," *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 5 (2025): 2571–76, <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7626>.
- PaThuansyah, Yusuf, Rizky Mery Octavianna, and Abdelina. "Implementasi Human Capital Management Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen PPPK Di Pemerintah Daerah Kota Padangsidimpuan." *Jurnal Graha Nusantara* 1 (2024): Hal.1-6.
- Patmawati, Rahman, Ashariana, and Bachtiar. "Pelaksanaan Fungsi Manajemen Dalam Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Camat Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara." *Journal of Goverment Insight* 4, no. 1 (2024): Hal. 1-8. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.53>.

- Qomarani, Legina Nadhila. "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia." *Cepalo* 4, no. 2 (2020): Hal. 95-110.
<https://doi.org/10.25041/cepalo.v4no2.1979>
- Ramadhani, Dwi Aryanti, and Iwan Erar Joesoef. "Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Institusi Perguruan Tinggi." *Jurnal Yuridis* 7, no. 1 (2020): Hal. 1-23.
- Ramvita, Simon Sumanjoyo Hutagalung, and Apandi. "Analisis Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung." *Jurnal Administrativa* 5, no. 2 (2023): Hal. 175-185.
- Rangkuti, M. Aditya Mulana, Albert Tulus Lumban Gaol, and Restu Dhastein Syahdatu Kalamullah. "Tinjauan Yuridis Mengenai Perlindungan Hukum Pada Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(11), no. p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364 (2023): Hal. 775-800.
<http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/4372>
<http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/4372/3532>.
- Rays, M. Ikhwan, and Risno Mina. "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya." *Jurnal Yustisiabel* 6, no. 5 (2022).
- Saefullah, Asep. "Manajemen Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik." *Publica: Jurnal Ilmu Administrasi* 10, no. 2 (2022): Hal. 157-168.
<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/publica/article/view/7631>
- Samsara, Ladiatno, and Nurhuda Firmansyah. "Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk): Sebuah Alternatif Kepegawaian Baru Selain Pns." *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* 3, no. 1 (2024): Hal. 680-695.
<https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.160>.
- Setiawan, Dio Aris, and Yudi Nur Supriadi. "Analisis Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Jabatan Fungsional Dosen ASN PPPK Di Perguruan Tinggi Negeri X." *Ekonomi Dan Bisnis* 8, no. 8(1) (2021): 70-77.
<https://doi.org/10.35590/jeb.v10i1>.
- Setiawan, I Gede Ary, I Gusti Suryawan, and Indah Permatasari. "Perlindungan Terhadap Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Melalui Jaminan Hari Tua (JHT)." *Jurnal Konstruksi Hukum* 3, no. 3 (2022): Hal. 498-502. <https://doi.org/10.55637/jkh.3.3.5358.498-502>.

- Sholihah, Isnaini Maratus, Sumardi Sumardi, and Ahmad Muhibbin. "Evaluasi Rekrutmen ASN PPPK Jalur Formasi Guru." *Jurnal Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Borneo* 4, no. 2 (2023): 223–34. <https://doi.org/10.21093/jtikborneo.v4i2.6670>.
- Simanjutak, Yemima Andria Hotmauli. "Upaya Perlindungan Hukum Bagi Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja." *Jurnal Syntax Transformation* 33, no. 1 (2022): Hal.1-12.
- Stendo BerThyno Sitania, Hendrik Salmon, and Andress Deny Bakarbessy, "Kedudukan Kepala Daerah Sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah," *PAMALI: Pattimura Magister Law Review* 3, no. 1 (2023): 50, <https://doi.org/10.47268/pamali.v3i1.1200>.
- Syamsuddin, MAS'ud, and Abdul Kadir. "Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (Studi Pada ASN Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bima)." *YUME: Journal of Management* 5,no.3(2022):Hal.251-256. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.347>.
- Taufik, Mohamad. "Dampak Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Terhadap Pemerintah Daerah Dengan Kapasitas Fiskal Rendah Mohamad." *Jurnal Impresi Indonesia (JII)* 4(5), no. 5 (2025): Hal.1361-1377.
- Tita, Tri Antika Pangestuti, Wulandari Ratna, miftahul Jannah Enggal, and Setiawan Farid. "PERMASALAHAN GURU HONORER TERKAIT KEBIJAKAN PENGHENTIAN REKRUTMEN GURU PNS MENJADI PPPK." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 4 (2021): 1133–38
- Turang, Christ ofel. "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara." *Lex Administratum* 9(2), no. 2 (2021): Hal.103-113.
- Wiranata, I Kadek Suryantara Bagus, Ida Ayu Putu Widiati, and .PT.GD. Seputra. "Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023." *Jurnal Analogi Hukum* 2, no. 2 (2020): 176–81. <https://doi.org/10.22225/ah.2.2.1917.176-181>.
- Wiranti, Nia Endri, and Aldri Frinaldi. "Meningkatkan Efisiensi Pelayanan Publik Dengan Teknologi Di Era Digital." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 2 (2023): 748–54. <http://jim.unsyiah.ac.id/sejarah/mm>.
- Wiranti, Risa, and Aldri Frinaldi. "Tantangan Digitalisasi dalam Pelayanan Publik di Era Birokrasi Modern." *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan* 12, no. 2 (2023): Hal. 245–262. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2984753>

Yasin, Al, and Nurul Hikmah. "Implementasi Tantangan dan Upaya dalam Mewujudkan Good Governance di Indonesia." *Al-DYAS Journal* 4, no. 1 (2025): Hal. 112–130. <https://ejournal.yasin-sys.org/aldyas/article/view/4437>

Zein, M Harry Mulya, Ardyansyah Wijaya, and Sisca Septiani. "Analisis Efektivitas Rekrutmen PPPK Di Kota Banjarbaru : Tantangan Dan Strategi Peningkatan Kinerja BKPSDM." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora* 4(1), no. e-ISSN: 2828-7622; p-ISSN: 2828-7630 (2025): Hal 107-118.

2.WEBSITE

<https://www.suara.com/news/2021/01/06/170329/perbedaan-pppk-honorer-dan-pns?page=1> diakses pada 15 Agustus 2025

<https://money.kompas.com/read/2020/10/19/060300126/memahami-perbedaan-honorer-dan-pppk?page=all> diakses pada 15 Agustus 2025

Lampost.co. "(2024, March 21). Kuota ASN PPPK Lampung Utara 103 Orang Tahun Ini." *Lampung Post.*, 2024.

Lampungnesia.com. "(2023, September 26). Capai 9 Ribu Orang, Ternyata Jumlah PNS Terbanyak Di Lampung Ada Di Daerah Ini! Lampungnesia.," 2023.

Statistik, Badan Pusat. "Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2023. BPS RI," 2024. <https://www.bps.go.id/publication/2024/02/05/>.