

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Setiana (2019:37), menyatakan rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai pelamar yang mampu untuk melamar sebagai Pegawai. Sedangkan menurut Rahardjo (2022:86), Rekrutmen adalah proses menemukan individu potensial untuk pekerjaan. Orang-orang tersebut mungkin merupakan pelamar yang bersedia atau mereka mungkin perlu dibujuk untuk melamar posisi tertentu di perusahaan Anda.

Kasmir (2019:93), menyatakan rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamarn agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkannya. Sedangkan menurut Muhammad Hasan (2023:47), menyatakan rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi.

Dalam pandangan Thamrin (2019:104), rekrutmen adalah suatu proses penemuan dan penarikan calon pegawai (pelamar kerja) yang memiliki kualifikasi untuk mengajukan diri sebagai pegawai.

Dalam perspektif Supomo dan Nurhayati (2018:42), rekrutmen adalah suatu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah melakukan perencanaan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk mencari calon pegawai yang memiliki kualifikasi untuk mengisi jabatan tertentu di suatu organisasi, baik itu instansi pemerintah maupun swasta.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian kegiatan dalam mencari sumber daya manusia (Pegawai) untuk menutupi kekurangan posisi yang kosong dalam sebuah organisasi maupun instansi.

Perekrutan dan penerimaan pegawai melalui perjanjian kerja adalah inisiatif pemerintah dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga pelaksanaannya memerlukan regulasi hukum yang tegas.

Sebelum memulai proses perekrutan, formasi yang akan digunakan perlu dijelaskan. Formasi ini berperan dalam menentukan jumlah dan komposisi tenaga kerja yang dibutuhkan. Langkah awalnya adalah melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, yang sama pentingnya dengan proses rekrutmen itu sendiri. Tujuan dari analisis kebutuhan tenaga kerja adalah untuk menyusun setiap angkatan kerja dengan pekerja yang memiliki peran yang terdefinisi dengan jelas.

Penganalisan jabatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya untuk mengklarifikasi perbedaan di antara karyawan. Ini menunjukkan bahwa meskipun memiliki nama jabatan yang sama, pekerjaan tersebut tidak selalu memiliki konsekuensi yang identik, dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda dapat memiliki identifikasi yang memperluas cakupan tugasnya. Melalui analisis jabatan ini, setiap jabatan dapat diperjelas dengan lebih baik.

Menurut Marnish & Zamzam (2021: 31) Penganalisan jabatan merupakan tindakan yang membentuk dasar atau panduan untuk merekrut dan menempatkan pegawai. Oleh karena itu, kegiatan perencanaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari analisis jabatan. Analisis jabatan melibatkan penelitian terhadap setiap jabatan atau pekerjaan, memberikan gambaran mengenai spesifikasi jabatan tertentu. Penganalisan jabatan yang sistematis mencakup pengumpulan, evaluasi, dan pengorganisasian informasi mengenai pekerjaan atau jabatan. Data yang diperoleh melalui analisis jabatan memainkan peran penting dalam perencanaan sumber daya manusia karena memberikan informasi mengenai kondisi kerja dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Setiana (2019:41) Analisis jabatan, atau Job Analysis, merupakan instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan

informasi mengenai pekerjaan atau jabatan. Proses analisis jabatan ini menghasilkan dua set data, yaitu Deskripsi Jabatan (*Job Description*) dan Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*). Kedua set data ini menjadi penting bagi Manajer SDM dalam menentukan kandidat yang sesuai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menempatkan individu yang tepat pada posisi atau jabatan yang sesuai.

Penjelasan tugas dan persyaratan jabatan menjadi elemen krusial dalam analisis jabatan. Data yang tepat dan akurat akan memberikan dukungan bagi organisasi dan karyawan dalam menghadapi berbagai permasalahan ketika calon pekerja resmi menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

1. Deskripsi jabatan (*Job Description*)

Deskripsi jabatan, atau *Job Description*, merangkum pekerjaan dasar suatu jabatan dengan menyertakan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan informasi penting lainnya yang terkait dengan jabatan tersebut. Contoh dari informasi yang dicakup dalam deskripsi jabatan meliputi nama jabatan, lokasi dan lingkungan kerja, pelaporan informasi, ringkasan pekerjaan, sifat pekerjaan, tujuan, tugas-tugas yang harus diemban, kondisi kerja, peralatan yang digunakan, serta bahaya dan risiko yang mungkin terlibat.

2. Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*)

Spesifikasi Jabatan, atau *Job Specification*, yang juga dikenal sebagai spesifikasi karyawan, merujuk pada pernyataan tertulis mengenai persyaratan pendidikan, tingkat pengalaman, kualitas khusus, serta keterampilan fisik, emosional, teknis, dan kemampuan komunikasi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang terkait. Spesifikasi Jabatan ini mencakup aspek-aspek seperti kesehatan umum, kesehatan mental, kecerdasan, bakat, daya ingat, keterampilan kepemimpinan, adaptabilitas, keterampilan emosional, fleksibilitas, perilaku, kreativitas, etika, dan sebagainya.

2.1.2 Langkah-Langkah Rekrutmen

Menurut Samsudin (2019:90), tahapan-tahapan yang biasanya dijalankan dalam proses rekrutmen mencakup:

1. Mengidentifikasi jabatan yang kosong

Apabila perusahaan mendapatkan posisi pekerjaan baru, karyawan dapat dialihkan atau dinaikkan jabatannya, mengajukan permohonan pengunduran diri, mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), atau mengikuti rencana pensiun.

2. Menentukan calon yang tepat

Setelah mengatur persyaratan, langkah berikutnya adalah menentukan "posisi" yang sesuai untuk mencari kandidat. Ada dua metode untuk mencari kandidat, yaitu melibatkan karyawan internal atau mencari di luar perusahaan. Jika pilihan jatuh pada karyawan internal, ini menandakan bahwa kebutuhan masa depan tenaga kerja telah direncanakan, dan karyawan yang sudah ada dapat dipindahkan atau dipromosikan. Sebaliknya, jika calon berasal dari luar perusahaan, diperlukan pendekatan rekrutmen yang teliti untuk memastikan mendapatkan pelamar yang sesuai.

3. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Perusahaan memiliki berbagai opsi dalam melaksanakan rekrutmen, termasuk melalui iklan, lembaga pencari kerja, dan institusi pendidikan. Pilihan metode dapat bervariasi, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh perusahaan.

4. Memilih calon yang dianggap memenuhi persyaratan pekerjaan,

Menghimpun dokumen-dokumen mereka dan meminta mereka untuk mengisi formulir aplikasi yang telah disediakan sebagai langkah awal dalam proses seleksi.

5. Menyaring Kandidat

Prosedure pemilihan diperlukan dalam situasi berikut:

- a. Menjalankan tanggung jawab di posisi yang akan diisi dengan memerlukan karakteristik fisik dan fisiologis tertentu yang tidak dimiliki oleh semua individu.

- b. Jumlah kandidat yang tersedia lebih banyak daripada jumlah posisi yang tersedia. Beberapa metode seleksi yang umum digunakan melibatkan formulir lamaran, biodata, referensi, rekomendasi, wawancara, tes kemampuan dan kepribadian, tes fisik atau fisiologis, serta tes simulasi pekerjaan.

6. Membuat penawaran kerja

Setelah mengevaluasi hasil seleksi dan menentukan kandidat terbaik untuk posisi tertentu, langkah berikutnya adalah memberikan kesempatan kerja. Ini melibatkan persiapan perjanjian kerja, memberikan pemahaman yang mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja perusahaan, dan memastikan bahwa kandidat bersiap untuk memulai pekerjaan. Pada tahap ini, hal yang krusial adalah mempersiapkan kandidat cadangan sebagai langkah pencegahan jika kandidat pertama menolak tawaran pekerjaan.

7. Mulai bekerja

Setelah seseorang resmi menjadi pegawai, mereka tetap memerlukan dukungan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki keberlanjutan dalam karier. Penting juga untuk secara rutin melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan pelatihan dan pengembangan sesuai kebutuhan.

2.1.3 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2018: 41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Sumber Penarikan Pegawai

Rekrutmen merujuk pada serangkaian langkah pencarian dan pengikatan calon pegawai yang memiliki kualifikasi untuk mengajukan diri sebagai pegawai. Tahapan ini dimulai saat pelamar dicari dan berakhir ketika mereka mengajukan lamaran mereka.

2. Sumber Pegawai

Proses penerimaan ini dilaksanakan ketika suatu departemen membutuhkan penambahan personel baru, entah karena ada pegawai

yang mengundurkan diri atau adanya tugas baru yang memerlukan tenaga kerja tambahan. Penerimaan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong dapat dilakukan melalui dua jalur, yaitu melalui penerimaan internal atau eksternal.

3. Metode Penarikan Pegawai

a. Metode Tertutup

Saat ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya disampaikan kepada pegawai atau pihak-pihak tertentu saja. Dampaknya, jumlah pelamar menjadi cukup terbatas sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai berkualitas menjadi lebih sulit.

b. Metode terbuka

Saat ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan secara luas ke masyarakat melalui pemasangan iklan di media massa, baik dalam bentuk cetak maupun elektronik. Dengan pendekatan ini, diharapkan jumlah lamaran yang diterima menjadi lebih banyak, sehingga peluang untuk mendapatkan pegawai berkualitas meningkat.

2.1.4 Tujuan Rekrutmen

Menurut Samsudin (2019:89) tujuan utama dari proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di organisasi atau instansi dalam waktu yang lama.

Kasmir (2019:95), menyatakan dalam praktiknya rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, beberapa diantaranya adalah memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari rekrutmen ini ialah untuk menarik para pelamar sebanyak mungkin agar instansi bisa mendapatkan pegawai yang berkualifikasi dan loyal terhadap organisasi atau instansi.

Melalui proses rekrutmen, organisasi dapat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan mereka, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Pentingnya perencanaan kebutuhan pegawai tercermin dalam penyusunan deskripsi pekerjaan yang detail. Setelah deskripsi pekerjaan tergambar dengan jelas, spesifikasi dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong ditentukan. Berdasarkan kriteria ini, dilakukan pencarian karyawan yang sesuai, dan karyawan yang memenuhi persyaratan tersebut akan ditempatkan sesuai dengan perencanaan organisasi. Jika prinsip ini diabaikan, kemungkinan hasil optimal dari karyawan yang direkrut juga terabaikan. Manajer juga memperhatikan faktor waktu dengan cermat, karena keputusan yang tertunda bisa mengakibatkan organisasi kehilangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, yang kemungkinan besar akan direkrut oleh organisasi lain.

2.2 Konsep Perekrutan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

2.2.1 Pengertian PPPK

Pasal 1 ayat (4) dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang disingkat sebagai PPPK, merujuk pada warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan khusus, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk durasi tertentu dengan tujuan melaksanakan tugas pemerintahan.

Pasal 1 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang disingkat PPPK, merujuk pada warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan khusus, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk durasi tertentu dengan tujuan melaksanakan tugas pemerintahan.

Pasal 33 dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyebutkan bahwa perjanjian kerja, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 32 ayat (4), minimal mencakup: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; dan (f) sanksi.

Menurut peraturan perundang-undangan, ditegaskan dengan jelas bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan seorang pegawai pemerintah yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja. PPPK dikenali sebagai tenaga profesional, dan statusnya dapat disamakan dengan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) karena proses pendaftarannya melibatkan pengusulan dan penetapan formasi resmi dengan kemampuan dan kinerja yang dapat diukur. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga berhak mendapatkan tunjangan sosial, remunerasi, kesejahteraan, dan fasilitas lainnya yang setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Secara umum, sistem penggajian Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mirip dengan sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, perlu diperhatikan bahwa PPPK tidak memiliki jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, yang menetapkan hak-hak PPPK, seperti gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

2.2.2 Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi dua kelompok, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merujuk pada warga Negara Indonesia yang memenuhi kriteria khusus dan diangkat melalui perjanjian kerja

dengan durasi tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Agar dapat menjalankan tugas-tugas dalam pelayanan publik, pemerintahan, dan pembangunan tertentu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) harus memiliki profesi dan manajemen yang didasarkan pada sistem merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang diperlukan untuk jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki oleh calon selama proses rekrutmen, pengangkatan, dan penempatan, sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mencakup berbagai aspek, seperti menetapkan kebutuhan, proses pengadaan, penilaian kinerja, hak dan kewajiban, sistem penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan. Dalam pengaturan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), terdapat ketentuan mengenai kriteria dan jabatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penetapan kebutuhan, proses pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, hak dan kewajiban, pemutusan hubungan perjanjian kerja, serta perlindungan.

Pasal 1 ayat (1) dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah proses pengelolaan pegawai pemerintah yang dipekerjakan melalui perjanjian kerja, dengan tujuan menciptakan pegawai pemerintah yang memiliki profesionalisme, memegang nilai dasar, mematuhi etika profesi, terbebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 33 dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah

dengan Perjanjian Kerja menjelaskan bahwa manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mencakup:

- a. Penetapan kebutuhan;
- b. Pengadaan;
- c. Penilaian kinerja;
- d. Penggajian dan tunjangan;
- e. Pengembangan kompetensi;
- f. Pemberian penghargaan;
- g. disiplin;
- h. Pemutusan hubungan perjanjian kerja;
- i. Perlindungan.

Instansi pemerintah melaksanakan pengadaan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan melakukan penilaian yang objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang relevan dengan jabatan. Proses perencanaan dilakukan dengan menyusun dan menetapkan rencana pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), bertujuan untuk mempersiapkan mereka dalam melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Dalam konteks ini, tugas pelayanan publik mencakup penyediaan barang, jasa, dan/atau layanan administratif yang diberikan oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

2.2.3 Tahapan Perekrutan PPPK

PPPK adalah Warga Negara Indonesia yang telah berhasil melewati proses seleksi dan dinyatakan lulus, kemudian diangkat sebagai PPPK untuk mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan. Penerimaan PPPK merupakan suatu tindakan yang dilakukan guna memenuhi kebutuhan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pasal 7 ayat 2 proses

tahapan pengadaan PPPK terdiri dari tahapan perencanaan/persiapan, publikasi, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

a. Perencanaan/Persiapan

Proses perencanaan dan persiapan dalam penerimaan PPPK dimulai dengan pengajuan usulan formasi oleh pemerintah daerah kepada Komponen RB. Selanjutnya, Kementerian PAN-RB akan merespons usulan tersebut dengan menetapkan jumlah yang disetujui. Pembentukan Panitia Lokal atau Panselda menjadi tahapan berikutnya, di mana panitia ini bertanggung jawab atas pengawasan dan pengaturan pelaksanaan kegiatan pengadaan PPPK, bekerjasama dengan instansi vertikal yang ada di lingkungan pemerintah.

b. Pengumuman/Publikasi

Pengumuman lowongan dilakukan melalui media elektronik maupun media cetak, ini wajib dilakukan oleh pemerintah pusat maupun daerah untuk menginformasikan kepada seluruh masyarakat di Indonesia mengenai penerimaan PPPK.

c. Pelamaran

Penerimaan ini merupakan tugas yang dilaksanakan oleh Panselda, di mana mereka menerima pelamar yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Proses ini umumnya diatur kembali sesuai dengan ketentuan dari instansi daerah yang menjadi tujuan lamaran.

d. Seleksi

Proses seleksi dalam tahapan perekrutan PPPK terdiri dari dua bagian yakni seleksi administrasi dan seleksi kompetensi. Seleksi administrasi dilakukan untuk mencocokkan persyaratan administrasi dan kualifikasi dengan dokumen pelamaran, sedangkan seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial

kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi jabatan.

e. Pengumuman hasil seleksi

Pada tahapan ini PPK atau Pejabat Pembina Kepegawaian akan mengumumkan hasil seleksi yang dinyatakan lulus baik itu seleksi administrasi dan seleksi kompetensi secara terbuka kepada seluruh pelamar PPPK.

f. Pengangkatan PPPK

Penetapan sebagai PPPK adalah fase akhir yang melibatkan pengumpulan dokumen peserta uji seleksi penerimaan PPPK. Dokumen-dokumen ini nantinya akan diajukan untuk mendapatkan Nomor Induk Pegawai (NIP) kepada BKN pusat. Setelahnya, BKN akan menetapkan NIP untuk peserta yang bersangkutan.

2.2.4 Dasar Hukum Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Indonesia merupakan sebuah negara yang mendasarkan diri pada aturan hukum. secara sederhana, negara hukum adalah negara yang meletakkan hukum sebagai landasan kekuasaan dan pelaksanaan kekuasaan tersebut dijalankan dalam segala bentuknya sesuai dengan aturan hukum sebagai negara hukum. Dalam konteks ini, setiap pelaksanaan tugas pemerintahan harus mematuhi hukum yang berlaku (*wetmatigheid van bestuur*). Terkait dengan urusan kepegawaian, termasuk pengangkatan PPPK, pemerintah merujuk pada beberapa perundang-undangan, yaitu: Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang kemudian digantikan oleh Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (ASN), Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah No. 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 9 Tahun 2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai

Negeri Sipil. Pengelolaan kepegawaian yang terkonsentrasi secara filosofis bertujuan untuk melayani masyarakat dan memajukan pembangunan negara. Pemerintah, menyadari keterbatasan dalam memberikan pelayanan masyarakat secara menyeluruh, memberikan ruang kebijakan khusus dengan memberikan wewenang kepada pejabat yang berwenang untuk memperbantukan masyarakat yang memenuhi kualifikasi sebagai Pegawai Tidak Tetap, sebagai antisipasi terhadap keterbatasan jumlah Pegawai Negeri Sipil.

Sebagai dasar konstitusional, kebijakan tersebut berasal dari Pasal 27 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, yang menyatakan bahwa: (1) semua warga negara memiliki kedudukan yang sama di dalam hukum dan pemerintahan, serta wajib mematuhi hukum dan pemerintahan tanpa pengecualian; (2) setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak untuk kemanusiaan. Pelaksanaan hal tersebut didasarkan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat (3), yang menyatakan bahwa "Selain Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap." Sistem karir dan sistem prestasi kerja, seperti diatur dalam UU No. 8 Tahun 1974 dan UU No. 43 Tahun 1999, merupakan perubahan dari praktik masa lalu yang mencakup spoil system dan nepotisme, yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Soewarno Handayani, 1988; 148).

Dalam sistem pemerintahan yang relatif stabil, ekonomi nasional yang masih tertutup, dan kurangnya persaingan, pendekatan administrasi pegawai seperti yang diatur dalam UU Nomor 8 tahun 1974 dan UU Nomor 43 tahun 1999 masih dianggap memadai. Namun, pada sistem pemerintahan yang semakin demokratis, desentralisasi yang lebih tinggi, dan ekonomi yang semakin terbuka, pendekatan administrasi pegawai terasa tidak lagi dapat mendukung sistem politik, sosial, dan ekonomi yang telah mengalami perubahan.

Saat ini, peraturan baru yang sesuai dengan perkembangan tersebut belum ditetapkan, dan pemerintah masih merujuk pada peraturan pelaksana dari undang-undang sebelumnya, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 56 tahun 2012 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2013 yang merupakan perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu mencakup analisis terhadap riset dan karya ilmiah yang telah dilakukan sebelumnya. Informasi dari penelitian terdahulu dimanfaatkan untuk melengkapi data penelitian serta untuk membuat perbandingan, sehingga penelitian ini memiliki dasar referensi yang kokoh. Selain itu, juga dilakukan evaluasi terhadap hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini, yaitu:

1. Judul skripsi "Pelaksanaan Penerimaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020" yang ditulis oleh Sanoptri Arrido, mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, mengungkapkan bahwa BKPSDM Kabupaten Kampar tidak melaksanakan seleksi PPPK pada tahun 2017 karena belum ada Peraturan Pemerintah yang mengatur prosedur rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja. Fokus penelitian ini lebih mendalam pada perbandingan antara tenaga honorer dan PPPK.
2. Skripsi yang berjudul "Implementasi Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara" yang ditulis

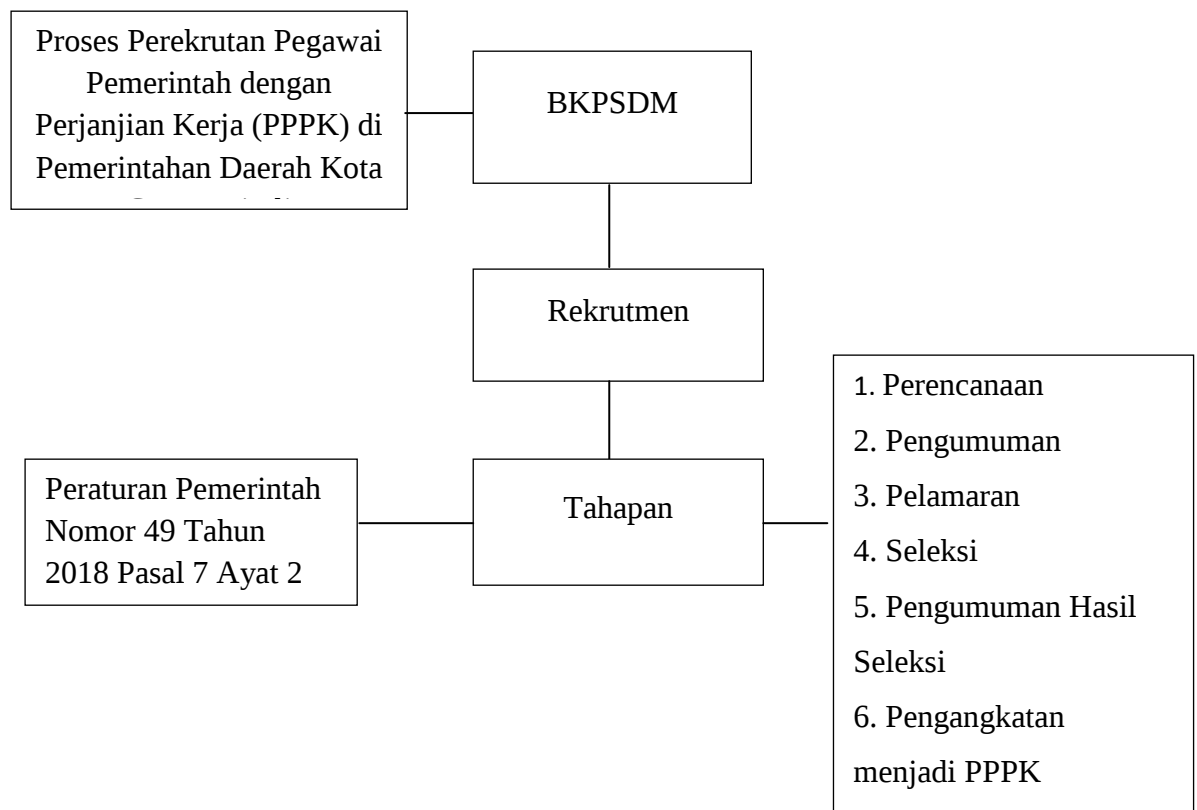
oleh Karina Darojatun Agnia dari Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, menyoroti situasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Garut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, meskipun Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara telah berlaku, Badan Kepegawaian Daerah masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Kontrak (TKK). Permasalahan ini terus berlanjut setiap tahunnya, bahkan setelah diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2015 yang seharusnya menghilangkan istilah TKK. Keadaan ini menunjukkan bahwa, meskipun sudah saatnya, Kabupaten Garut belum sepenuhnya menerapkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintahan Kabupaten Garut memiliki rencana untuk melakukan rekrutmen PPPK pada tahun 2019, sebagai langkah menuju implementasi yang lebih baik.

3. Skripsi berjudul "Analisis Yuridis Pemenuhan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara (ASN) Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)" oleh M. Rosyid Hasan, dari Jurusan Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, UIN Raden Intan Lampung, mengevaluasi pelaksanaan rekrutmen ASN sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen ASN telah dilaksanakan dengan tahapan yang baik, bertujuan untuk menghasilkan Pegawai ASN yang memiliki kualitas. Namun, ada kekurangan yang teridentifikasi, yaitu kurangnya prioritas terhadap honorer golongan 2 yang diangkat menjadi PPPK. Oleh karena itu, diperlukan langkah konkret dari pemerintah untuk memberikan perhatian khusus kepada mereka yang telah berdedikasi kepada Negara selama beberapa dekade.
4. Penelitian yang berjudul "Rekrutmen Pegawai Kontrak Non PNS Menuju Sistem Merit" yang dilakukan oleh Galih Wibowo dan dipublikasikan dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, menghasilkan temuan bahwa Pegawai Non PNS merupakan representasi dari PPPK, tetapi belum ada regulasi yang secara jelas mengatur proses perencanaan kebutuhan,

pengumuman lowongan, seleksi, dan publikasi hasil pengadaan non-PNS. Hal ini menyebabkan proses rekrutmen non-PNS menjadi tidak objektif dan tidak mendukung lingkungan persaingan yang sehat, serta tidak terintegrasi dengan baik. Akibatnya, setiap instansi cenderung menggunakan pendekatan kontrak yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen Pegawai Non PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tidak sesuai dengan prinsip sistem merit sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang ASN.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting. Oleh karena itu, maka kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Penulis, 2023

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang terletak di Kota Gunungsitoli. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) terlahir berdasarkan Perda Kota Gunungsitoli No.8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Gunungsitoli pada Pasal 3 huruf e yang berbunyi “Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Bertipe C, melaksanakan fungsi penunjang kepegawaian dan pendidikan pelatihan serta fungsi profesi ASN”.

Dalam kerangka berpikir ini pelaksanaan prosedur rekrutmen merupakan salah satu kegiatan dari sistem administrasi kepegawaian yang sangat menentukan tingkat kualitas sumber daya manusia yang akan melakukan kegiatan dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Dalam proses perekrutan PPPK daerah, tahapan perekrutan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Pasal 7 Ayat 2 yang terdiri dari Perencanaan, Pengumuman, Pelamaran, Seleksi, Pengumuman Hasil Seleksi, Pengangkatan Menjadi PPPK.