

**PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI
LINGKUNGAN PEMDA DIY TAHUN 2021 (Studi Kasus Pada Badan
Kepegawaian Daerah D. I. Yogyakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana**

Disusun Oleh:

Artyo Rizqi Syabhantara

19102040003

Dosen Pembimbing :

Dr. Andy Dermawan, M.Ag.

NIP: 19700908 200003 1 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-661/Un.02/DD/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI LINGKUNGAN PEMDA DIY TAHUN
2021 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ARTYO RIZQI SYABHANTARA
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040003
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 643d1b8858215



Penguji I

Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 643606cb178b



Penguji II

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM
SIGNED

Valid ID: 642b9bba20936



Yogyakarta, 29 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64364b136b2c5

STAFISIA UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 515856, Fax (0274)
552230

E-mail: fdk@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Artyo Rizqi Syabhantara
NIM : 19102040003
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera di munaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

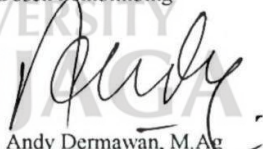
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 13 Maret 2023

Ketua Jurusan

Dosen Pembimbing


H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001


Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 19700908 200003 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Artyo Rizqi Syabhantara

Nim : 19102040003

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi peneliti berjudul **Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta)** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi mater yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tida benar, maka peneliti siap untuk mempertanggung jawabkannya sesuai dengan hukum yang berlaku

Yogyakarta, 10 Maret 2023

Yang menyatakan



Artyo Rizqi Syabhantara
Nim 19102040003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

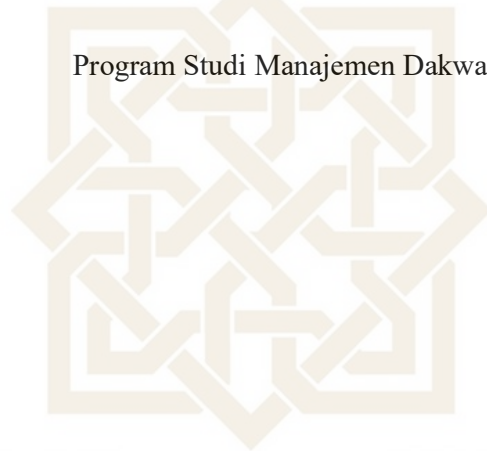
HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk Almamater tercinta:

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Program Studi Manajemen Dakwah



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ أَلْفَوْهُ الْآمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.¹

“Potensi adalah pedang yang bisa menjadi senjata ketika diasah, dan hanya jadi pajangan ketika tidak dipergunakan”²



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ <https://quran.kemenag.go.id/surah/28/26>, diakses pada 02 September 2021.

² Sabrina Ara, *Rahasia Bersikap Tenang Dalam Kondisi Apa Pun*, ed. Feresya Ray (Semarang: Syalmahat Publishing, 2022)., Hlm. 25

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan seru sekalian alam yang memberikan rahmad karunia-Nya,serta taufiq dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta)” yang merupakan tugas akhir Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Salawat dan salam tak lupa pula kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga beliau, para sahabat dan pengikut Nabi Muhammad SAW, dengan memperbanyak salawat kepada beliau semoga kita mendapatkan syafa’atnya dihari akhir kelak. Aamiin.

Proses penyelesaian pada penelitian dan penyusunan skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan dan arahan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Hj. Marhumah, M.Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih peneliti berikan atas arahan dan bimbingannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal.
5. Drs. H. Noor Hamid, M.Pd.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan di Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Papa dan Mama yang peneliti cintai dan sayangi, terima kasih telah berjuang untuk menyekolahkan peneliti sampai dibangku perkuliahan ini dan untuk kedua adikku Artika dan Artitah yang sangat comel serta keluarga-keluarga terima kasih semuanya telah menyemangati terus-menerus untuk menyelesaikan perkuliahan sampai titik akhir serta mendoakan untuk kesuksesan dan kebaikan buat peneliti.
8. Ibu Amin Purwani S.H., M.Ec.Dev. selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah DIY, Bapak Drs. Harry S.P., MA. MAP.. selaku Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, dan SIMPEG Badan Kepegawaian Daerah DIY, Bapak Wahyu Widayat S.STP. selaku Kelompok Substansi Perencanaan dan Pengadaan Pegawai, Bapak Bahcqrn Nurhutomo S.T.P Selaku PPPK Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY, dan Bapak Anugrah Tri Waluyo S.Pd. selaku PPPK Guru SMKN 6 Yogyakarta. Terima kasih telah bersedia menjadi narasumber dan memberikan data yang dibutuhkan oleh

peneliti di Badan Kepegawaian Daerah DIY dan Instansi terkait di lingkungan Pemerintah Daerah DIY.

9. Teman-teman Manajemen Dakwah dan khususnya teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan semangat dan berjuang bersama di dalam kelas maupun secara daring.
10. Teman-teman Sekolah Pasar Angkatan 2 yang telah memberikan semangat dan doa untuk kebaikan dan kesuksesan dalam perkuliahan.
11. Teman-teman Alumni SMPN 1 Waru, Sidoarjo dan SMA Wachid Hasyim 2 Taman, Sidoarjo yang selalu memberikan semangat walaupun secara daring.
12. Teman-teman PPM Aswaja Nusantara khususnya kompleks Baciro yang telah memberikan masukan dan selalu menyemangati dalam menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
13. Teman-teman Ranting IPNU IPPNU Bungurasih yang selalu memberikan motivasi dan mendoakan kebaikan dan kesuksesan kepada peneliti.
14. Teman-teman UKM Kalimasada yang memberikan semangat dan kebaikan untuk peneliti.
15. Teman-teman SUKA TV yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti dalam perkuliahan meskipun hubungannya *love-hate relationship*.
16. Kakak tingkat sekaligus sahabat peneliti, mas ikhsan yang selalu memberikan saran dan motivasi dalam perkuliahan dan tugas akhir ini.
17. Teman-teman yang ada di rumah yang telah menyemangati dan dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik

18. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karenanya saran dan kritik yang peneliti harapkan supaya penelitian selanjutnya dapat tersusun menjadi lebih baik. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 11 Februari 2023
Peneliti



Artyo Rizqi Syabhantara
Nim 19102040003

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
ABSTRAK	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Kajian Pustaka.....	5
E. Kerangka Teori.....	8
F. Metode Penelitian.....	21
7. Sistematika Pembahasan	27

BAB II GAMBARAN UMUM BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.....	29
A. Sejarah singkat Badan Kepegawaian Daerah DIY.....	29
B. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran BKD DIY	34
C. Motto	36
D. Tugas dan Fungsi	36
E. Struktur Organisasi BKD DIY	38
F. Ruang Lingkup Kegiatan	40
G. Gambaran Umum Unit Kerja	41
H. Letak Geografis.....	51
I. Nilai dan Budaya Kerja BKD DIY	52
BAB III PEMBAHASAN	55
A. Perbedaan Pelaksanaan Rekrutmen Honorer, PPPK, dan PNS.....	62
B. Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi PPPK di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021.....	69
1. Pelaksanaan Rekrutmen PPPK di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021	69
2. Pelaksanaan Seleksi PPPK di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021.....	74
3. Implementasi Sistem Merit dalam rekrutmen dan seleksi PPPK di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021	85

C. Kendala Dalam Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi PPPK DIY Tahun 2021	98
BAB IV PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



ABSTRAK

Artyo Rizqi Syabhantara (19102040003), Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta), Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pemerintah pusat melalui MenpanRB membuat kebijakan modernisasi birokrasi dengan lebih gencar merekrut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang kemudian disebut PPPK. Rekrutmen PPPK bertujuan mendapatkan ASN yang berkualitas untuk jabatan fungsional. PPPK hadir untuk menjawab persoalan honorer yang telah lama mengabdikan namun telah melewati batas usia pendaftaran PNS namun tetap dapat menjadi ASN. Rekrutmen PPPK di lingkungan Pemda DIY masih tergolong baru karena baru dilakukan kali kedua sejak tahun 2019 sehingga memerlukan kajian mendalam mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksinya, serta perlu diketahui pula perbedaan rekrutmen honorer dan PPPK yang secara tugas masih berkaitan namun dari segi status honorer bukan sebagai ASN.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis miles dan Huberman dengan mengumpulkan data, mereduksi data, penyajian data, dan kesimpulan pada Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi PPPK di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021.

Hasil penelitian ini tentang Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi PPPK di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 yaitu telah sesuai dan sejalan dengan *merit system*. Pada proses seleksi dan pengangkatan pegawai masih ditemui beberapa kendala, seperti, proses rekrutmen bagian persyaratan terdapat kebijakan baru dari pemerintah pusat yang mensyaratkan kompetisi, sedangkan kebijakan pemerintah daerah bertekad agar persoalan honorer diselesaikan dengan mengangkatnya menjadi PPPK.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Rekrutmen, Seleksi, PPPK, Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Implication of a “Best Person” definition</i>	9
Tabel 3.1 Perbedaan PNS dan PPPK	66
Tabel 3.2 Mekanisme Tahapan Seleksi dan Tingkat Akuntabilitas	95



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data	26
Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	27
Gambar 2.1 Struktur Organisasi BKD DIY 2020-Sekarang	40
Gambar 3.1 <i>Live Score</i> Seleksi Kompetensi PPPK 2021 BKN Pusat	84



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), ASN terbagi menjadi dua jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat sebagai pegawai tetap ASN untuk menempati jabatan pemerintahan.³ Sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang diangkat oleh atasan pegawai negeri sipil sebagai pegawai dengan perjanjian kerja, yang memenuhi persyaratan tertentu dan diberi tugas oleh pemerintah untuk jangka waktu sesuai kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan Undang-Undang, serta dapat diperpanjang jika diperlukan.⁴

Pemerintah daerah D. I. Yogyakarta pada tahun 2021 membuka rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan kuota sebanyak 184 formasi untuk guru dan 26 formasi untuk tenaga teknis dan kesehatan. Proses rekrutmen diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) D.I. Yogyakarta mulai dari rekrutmen, seleksi, hingga pada

³ E Fatimah dan E Irawati, "Kedudukan Dan Peran ASN Dalam NKRI", Jurnal, *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS* Vol 2, No. 1 (2017): 20, hlm. 8.

⁴ Karina Darojatun Agnia, *Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*, Skripsi, (Yogyakarta: Jurusan Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019), hlm. 7.

pengumuman penetapan pegawai. Hal tersebut mengacu pada kebijakan Pemerintah pusat yang akan fokus merekrut PPPK untuk mendukung modernisasi birokrasi.⁵

Sesuai dengan peran birokrasi yakni unsur terpenting dari suatu administrasi pemerintahan birokrasi, yang mana seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran dalam keberhasilan pembangunan daerah akan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) atau ASN-nya.⁶ Maka organisasi publik harus melakukan perencanaan SDM yang matang agar apabila terdapat hambatan pada saat proses rekrutmen dapat dikendalikan.

Rekrutmen berpengaruh pada fungsi dan aktivitas manajemen SDM. Maka rekrutmen haruslah dilaksanakan dengan serius dan penuh pertimbangan. Rekrutmen yang efektif adalah rekrutmen yang bersifat merit sistem. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah fungsi penempatan, pengembangan kontrol dan adaptasi.⁷ Kemudian kegiatan lain yang mencakup rekrutmen antara lain yaitu seleksi, orientasi, dan promosi.

⁵ Humas MenpanRB, *Mentri Tjahjo: Pemerintah Fokus Merekrut PPPK di Tahun 2022*, (<https://www.menpan.go.id/>, diakses pada 23 Agustus 2022).

⁶ Pit Pasiak, Ronny A. Maramis, dan Dani R. Pinasang, "Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung", *Jurnal, Lex Administratum*, Vol 8 (2020), 31–42, hlm. 33.

⁷ Ambar Sulistyani Teguh and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi Ke-2 (Yogyakarta: Graha ilmu, 2009), hlm. 168.

Kehadiran PPPK dalam lingkup ketenaga kerjaan di Indonesia kontras dengan menghilangkan keberadaan pegawai honorer yang sebelumnya dikenal dalam peraturan perundang-undangan tentang aparatur negara.⁸ Ada keistimewaan dan prioritas yang menunjukkan bahwa PPPK bukan hanya posisi yang otomatis diisi oleh pegawai honorer atau mantan pegawai honorer, tetapi juga harus memenuhi persyaratan dan mengikuti serangkaian proses rekrutmen dan seleksi yang ditentukan dalam UU ASN dan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK sebagai penerjemahan dari pada merit sistem.⁹

Dengan adanya PPPK maka status tenaga honorer sudah tidak ada lagi. Hal ini menjadi permasalahan bahwasannya dimanakah letak perbedaan pada rekrutmen dari tenaga honorer dan PPPK. Peneliti juga menemukan kekurangan bahwa perekrutan PPPK di lingkungan Pemda DIY baru diselenggarakan tahun 2021 sehingga belum diterapkan merit sistem secara utuh dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka akan dilakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta)”.

⁸ Legina Nadhila Qomarani, "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia", Jurnal , *Cepalo*, Vol. 4 No.2 (2020): 81, hlm. 97.

⁹ *Ibid.*, hlm. 98.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemaparan yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Daerah D. I. Yogyakarta tahun 2021?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Daerah D. I. Yogyakarta tahun 2021?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Daerah D. I. Yogyakarta tahun 2021.
 - b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menghambat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemerintah Daerah D. I. Yogyakarta tahun 2021.
2. Manfaat dari penelitian ini adalah :
 - a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sarana latihan penerapan ilmu yang telah didapat saat perkuliahan, sehingga bisa diimplementasikan di dunia kerja. Serta diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan secara umum mengenai

pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Pemda DIY tahun 2021 khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan evaluasi dan pengambilan keputusan serta kontribusi pemikiran bagi Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi PPPK.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu.¹⁰ Kajian Pustaka digunakan untuk memperkaya data penelitian serta perbandingan agar memiliki referensi yang kuat dan mengkaji hasil penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan.

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020” oleh Sanoptri Arrido, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau. Penelitian ini menjelaskan bahwa BKPSDM Kabupaten Kampar belum melakukan seleksi PPPK pada tahun 2017 dikarenakan belum adanya Peraturan Pemerintah yang mengatur tata cara rekrutmen

¹⁰ Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 5.

Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.¹¹ Penelitian ini lebih memaparkan tentang perbedaan tenaga honorer dengan PPPK.

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara” oleh Karina Darojatun Agnia, Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Garut saat ini masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang mana setiap tahunnya, permasalahannya adalah dengan adanya PP No 48 Tahun 2015, seharusnya sudah tidak ada lagi istilah TKK namun nyatanya sampai saat ini di Kabupaten Garut masih ada.¹² Sehingga Pemerintahan Kabupaten Garut belum menerapkan PPPK dan akan segera melakukan rekrutmen PPPK di tahun 2019.

Skripsi yang 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, Jurusan Hukum Tata Negara, Fakultas Syariah, UIN Raden Intan Lampung. Hasil dari

¹¹ Sanoptri Arrido, *Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020*, Skripsi (Riau: Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau, 2022), hlm. 130.

¹² Karina Darojatun Agnia, “Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.”, hlm. 45.

penelitian ini yaitu pelaksanaan rekrutmen kebutuhan ASN telah melalui tahapan yang baik untuk menghasilkan Pegawai ASN yang berkualitas.¹³ Hanya saja masih belum memprioritaskan honorer golongan 2 yang diangkat menjadi PPPK. Sehingga pemerintah perlu mengambil langkah konkrit untuk berpihak pada mereka yang telah mengabdikan kepada negara selama beberapa dekade.

Penelitian yang berjudul “Rekrutmen Pegawai Kontrak Non PNS Menuju Sistem Merit” oleh Galih Wibowo dalam Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Hasil penelitiannya adalah Pegawai Non PNS adalah representasi dari PPPK dan belum ada regulasi yang secara tegas mengaturnya Proses perencanaan kebutuhan, posting lowongan, seleksi dan publikasi hasil pengadaan non-PNS tidak objektif dan tidak mendukung lingkungan persaingan yang luas serta tidak terintegrasi dengan baik, sehingga masing-masing instansi menggunakan cara kontrak yang berbeda. sehingga dapat dilihat bahwa Rekrutmen Pegawai Non PNS sebagai bagian dari aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tidak sesuai dengan sistem merit sebagaimana yang diharapkan dalam amanat UU ASN.¹⁴

¹³ M. Rosyid Hasan, *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)*, Skripsi, (Lampung: Jurusan Hukum Tata Negara, Fakultas Syari'ah, UIN Raden Intan Lampung, 2021), hlm. 56.

¹⁴ Galih Wibowo, "Rekrutmen Pegawai Kontrak Non PNS Menuju Sistem Recruitment of Non Civil Service Employees Towards", Jurnal, *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol 12, (2018): 105–114, hlm. 112.

E. Kerangka Teori

Rekrutmen dan seleksi merupakan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam kategori *staffing*. Sejalan dengan itu Menurut Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip oleh Ambar dan Rosidah dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik* bahwa MSDM meliputi rancangan organisasi, manajemen kinerja, *staffing*, pengembangan pegawai dan *reward/tunjangan*, dan komunikasi publik.¹⁵

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori merit sistem yang dapat digunakan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pada organisasi publik. Menurut hasil studi *world bank* sebagaimana dikutip oleh Andhika dan Eko bahwa sistem merit dalam pengembangan pegawai seperti dalam rekrutmen pegawai, prosedur seleksi, dan manajemen SDM hasilnya menunjukkan dampak terbesar untuk meningkatkan kinerja administrasi.¹⁶

Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.¹⁷

¹⁵ Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, hlm. 36.

¹⁶ Andhika Wiratama dan Eko Prasajo, "Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri," *Jurnal Ilmu Kepolisian* Vol 13, No. 2 (2019): 106–117, hlm. 107.

¹⁷ Republik Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara" (2014): 1–104., Bab 1 Pasal 1 Nomor 22, hlm. 5.

Menurut McCourt sistem merit adalah “*the appointment of the best person for any given job*” artinya pengangkatan orang terbaik untuk segala pekerjaan.¹⁸ Kemudian Herman dalam disertasinya sebagaimana dikutip oleh Andhika dan Eko menambahkan bahwasannya sebuah jabatan atau pekerjaan harus ditempati oleh orang-orang terbaik dilihat dari kualitas dan kemampuannya. Kemudian dalam seleksi pegawai menurut Berman sebagaimana dikutip oleh Andhika dan Eko menjelaskan proses seleksi berdasarkan sistem merit, menekankan pada kualifikasi teknis, proses penggunaan kompetensi kerja dan diperlukan proses aplikasi terbuka.¹⁹

Adapun indikator sistem merit menurut McCourt agar mendapatkan “*The Best Person*” diantaranya adalah:

Tabel 1.1 *Implication of a “Best Person” definition*

No	IMPLICATION	CURRENT PRACTICE
1.	Applies to jobs at every level	A focus on the point of entry
2.	The appointee is the best candidate	The appointee is merely able to do the job
3.	Post are open to all eligible candidates	Post are restricted to certain candidates
4.	The appointment process is systematic, transparent, and challengeable	The appointment process may be arbitrary and unchallengeable

Sumber : Willy McCourt, 2007

¹⁸ Willy Mccourt, “The Merit System and Integrity in The Public Service,” *Conference on Public Integrity and Anticorruption in the Public Service*, no. December (2007): 29-30 May 2007, Bucharest., hlm. 5.

¹⁹ Andhika Wiratama and Eko Prasoj, “Merit System Dalam Mekanisme Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri,” *Jurnal Ilmu Kepolisian* 13, no. 2 (2019): 106–117., hlm. 108.

Pertama yaitu *jobs at every level* maksudnya prinsip merit berlaku pada setiap tingkat termasuk juga perekrutan awal bagi pegawai baru. Kedua, *best candidates* maksudnya calon terbaik terbukti yang paling mampu di antara sejumlah kandidat dalam menyelesaikan tugas jabatannya dengan baik. Ketiga, *Open to All* maksudnya adalah penentuan kandidat tidak hanya mengandalkan pada sumber-sumber calon internal atau berdasarkan kepada sejumlah kandidat yang terbatas. Terakhir yaitu *systematic, transparent, and challengeable*, maksudnya setiap keputusan pengangkatan dapat dipertanggung jawabkan atau bersifat akuntabel.

Sistem merit sejalan dengan pandangan islam sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Qashash Ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ اسْتَجِرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.²⁰

M. Quraish Shihab dalam kitab tafsirnya Al-Misbah memahami makna kata al-qowiyyul kekuatan dalam berbagai bidang. Karena itu, terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Apalagi di era globalisasi ini yang menuntut setiap insan mempunyai *skill* atau kemampuan sesuai bidangnya masing-masing.²¹

²⁰ <https://quran.kemenag.go.id/surah/28/26>, diakses pada 02 September 2021.

²¹ Maulana, “Reinterpretasi Makna Al-Qowiyyul Amin Dalam Al- Qur ’ an Surah Al - Qashash Ayat 26”, Jurnal, *Jurnal Semiotika Al-Qur'an: Kajian Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, (2021): 11–23, hlm.. 13.

Selanjutnya makna kata al-amin yaitu kepercayaan yang maksudnya integritas pribadi, yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat, yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.²²

Sejalan dengan teori Mccourt dan Berman tentang sistem merit dimana dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi harus mengedepankan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh seorang pelamar agar menjadi orang terbaik untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Kemudian dalam proses seleksi harus menjunjung tinggi kejujuran. Bagi kandidat harus memiliki integritas karena akan mengisi dan bekerja pada posisi tertentu dimana itu merupakan suatu amanah. Kemudian bagi penyelenggara seleksi atau BKD DIY harus melakukan seleksi dengan transparan atau akuntabel sesuai dengan indikator Mccourt dan diperkuat dengan firman Allah yang ditafsirkan oleh M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah.

1. Tinjauan Mengenai Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Castetter Schullers sebagaimana yang dikutip oleh handoko dan lainnya mengatakan bahwa perekrutan adalah serangkaian kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan orang yang tepat dengan cara yang benar, dalam

²² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 10*, Lentera, 2012, hlm 334.

jumlah yang cukup, di tempat dan waktu yang tepat, sehingga orang atau organisasi dapat memilih satu atau lebih jangka pendek. dan kebutuhan jangka panjang.²³ Yuniarsih dan Suwatno berpendapat bahwa rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.²⁴

Menurut Ambar dan Rosidah rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu. Selanjutnya rekrutmen juga dapat juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.²⁵

b. Tujuan Rekrutmen

Tujuan perekrutan yang kerap disebutkan yaitu menarik sekumpulan besar pelamar kerja, tetapi kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sebegitu besarnya sehingga sangat mahal untuk anggaran pemrosesan. Oleh karena itu kegiatan rekrutmen haruslah

²³ R. Handoko et al., "Jurnal Humaniora Volume 13," *Humaniora* 13, no. 2 (2016): 96–101, [https://www.kopertis7.go.id/uploadjurnal/Humaniora Vol 13 No 2 Des 2016.compressed.pdf](https://www.kopertis7.go.id/uploadjurnal/Humaniora%20Vol%2013%20No%20Des%202016.compressed.pdf).

²⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, ed. Suryani dn Restu Damayanti (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017)., hlm. 120.

²⁵ Teguh and Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.*, hlm. 168.

memastikan tujuan-tujuannya. Berikut tujuan rekrutmen khususnya pada organisasi publik:²⁶

- 1) Rekrutmen yang bertujuan pencapaian keadilan sosial lebih berpihak pada kepentingan publik secara umum, bukan berpihak pada kepentingan spesifik yang harus dicapai oleh organisasi.
- 2) Rekrutmen yang bertujuan memaksimalkan efisiensi dengan maksud dapat menjaring calon pegawai yang berkualitas, sehingga jika diterima kelak dapat memenuhi tuntutan organisasi.
- 3) Rekrutmen yang bertujuan untuk responsivitas politik, hal ini disesuaikan dengan gejolak di satu negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat.

Namun tak hanya itu tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutmen hendaknya memiliki dampak luberan, artinya dapat memberikan efek positif dan membangun citra umum organisasi yang semakin baik, bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produk-produknya.²⁷

c. Sumber Rekrutmen

1) Rekrutmen Internal

²⁶ Ibid., hlm. 171-172.

²⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*, hlm. 121.

Menurut Priansa sumber internal meliputi pegawai yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau di rotasi tugasnya, serta mantan pegawai yang bisa dikaryakan dan dipanggil kembali.²⁸ Dan untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang biasanya digunakan diantaranya adalah:²⁹

a) Rencana suksesi

Suatu kegiatan yang difokuskan dalam mempersiapkan karyawan untuk mengisi posisi eksekutif. Karenanya perlu dilakukan identifikasi tenaga kerja guna mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi tinggi. Seorang karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh kesempatan setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung yang berdampak pada pengembangan karir, serta untuk menguji kemampuannya sebelum mengambil posisi penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

b) Penawaran terbuka untuk suatu posisi (posting pekerjaan)

Posting pekerjaan yaitu sistem untuk mengisi lowongan dengan menawarkan semua pekerja yang tertarik untuk menemukan pekerja yang sangat terampil. Semua karyawan yang tertarik untuk mengisi posisi mengajukan

²⁸ *Ibid.*, hlm. 134.

²⁹ Handoko et al., "Jurnal Humaniora Volume 13.", hlm. 97-98.

aplikasi untuk seleksi internal. Ini adalah cara yang bagus untuk mengisi lowongan di posisi administratif tingkat bawah untuk menghindari penempatan subjektif.

c) Pendampingan pegawai

Rekrutmen internal dapat dilakukan melalui posisi pegawai pembantu di unit kerja lain (pegawai yang sudah ada). Kemudian setelah jangka waktu tertentu, jika *seconded* adalah orang yang tepat atau cocok dan berhasil, maka ia dapat diangkat untuk mengisi posisi yang lowong tersebut. Jenis bantuan pekerja ini merupakan sumber tenaga kerja yang penting untuk kantor di semua tingkatan, karena mereka adalah pekerja yang akrab dengan organisasi atau perusahaan mereka. Untuk melakukan ini, upah harus dibayar berdasarkan pekerjaan baru dan insentif lain sehingga motivasi dan produktivitas cukup tinggi.

d) Kelompok pekerja sementara

Kelompok pekerja sementara adalah sekelompok tenaga kerja yang dipekerjakan dan diupah berdasarkan kebutuhan, dengan cara mengestimasi jumlah jam atau hari kerja. Salah satu diantaranya yaitu dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri apabila masa kontrak selesai.

e) Promosi dan pemindahan

Rekrutmen yang sering dilakukan adalah promosi untuk mengisi bersifat horizontal. Kekosongan pada

jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Di samping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan.

2) Rekrutmen Eksternal

Menurut Priansa sumber eksternal adalah sumber untuk mendapatkan pegawai dari luar organisasi yang memiliki bobot suatu kualifikasi tertentu.³⁰ Manfaat dari rekrutmen eksternal adalah lebih banyak kandidat dapat direkrut. Pelamar dari luar pasti akan membawa ide-ide baru, teknik kerja, metode produksi atau pelatihan ke organisasi, yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru tentang profitabilitas. Saluran rekrutmen eksternal bentuknya adalah.³¹

a) Hubungan dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat di masyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan

³⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*, hlm. 136.

³¹ Handoko et al., "Jurnal Humaniora Volume 13.", hlm. 98.

oleh organisasi atau perusahaan, untuk mengisi jabatan di bidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.

b) Eksekutif mencari perusahaan

Biasanya, perusahaan membutuhkan eksekutif senior untuk mengisi posisi kunci dengan menawarkan gaji atau gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Jika rekrutmen sulit dilakukan, setidaknya lembaga atau organisasi tersebut dapat menunjuk *expert advisor* dari berbagai lembaga. Rekrutmen ini relatif mahal dibandingkan dengan metode lain. Dengan menunjuk penasehat, pembiayaan bisa lebih terkontrol karena jangka waktu untuk menentukan kesepakatan bisa dibatasi.

c) Agen tenaga kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi/perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Organisasi/ perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui dan diangkat sebagai eksekutif.

d) Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadventasikan tenaga kerja yang diperlukan. Untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal,

termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung pada calon.

2. Tinjauan Mengenai Seleksi

a. Pengertian Seleksi

Yani berpendapat bahwa Seleksi adalah suatu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan.³² Sementara Gatewood dan Field sebagaimana dikutip oleh Ellyta Yullyanti menyatakan bahwa seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi terkini dan akurat tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan.³³

b. Tujuan Seleksi

Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara benar jikalau individu atau karena beberapa sebab tidak sesuai dengan pekerjaan maupun organisasi, dia kemungkinan akan angkat kaki dari perusahaan.³⁴

c. Proses Seleksi

Proses seleksi merupakan proses seleksi yang perlu ditentukan secara cermat berdasarkan prinsip efisiensi untuk

³² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*, hlm. 140.

³³ Ellyta Yullyanti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai," *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16, no. 3 (2011): 10. hlm. 132.

³⁴ Handoko et al., "Jurnal Humaniora Volume 13.," hlm. 99.

mendapatkan karyawan yang berkualitas dan posisi yang sesuai.³⁵ Setelah kumpulan pelamar yang memenuhi syarat diperoleh melalui rekrutmen, proses seleksi dimulai. Proses seleksi adalah serangkaian langkah aktif yang digunakan untuk memutuskan diterima atau tidaknya seorang pelamar. Langkah ini melibatkan pengintegrasian persyaratan pekerjaan pelamar dan organisasi. Sebagai pusat manajemen personalia, proses seleksi jika dijalankan dengan baik akan melatih karyawan sesuai dengan kualifikasi perusahaan.³⁶

d. Tahapan Seleksi

Menurut Berman dan lainnya sebagaimana dikutip oleh Andhika dan Eko memaparkan tahapan seleksi berdasarkan sistem merit menekankan kualifikasi teknis menggunakan proses yang menganalisis kompetensi pekerjaan dan membutuhkan prosedur aplikasi terbuka. Dalam sistem merit ini selalu memerlukan tes yang terkait dengan pendidikan dan pengalaman, evaluasi kinerja, dan lisensi serta tes pengetahuan tertulis.³⁷

³⁵ H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm 56.

³⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2013), hlm 85.

³⁷ Wiratama and Prasjojo, "Merit System dalam Mekanisme Rekrutmen dan Seleksi Bintara Polri.", hlm 109.

Kekuatan dari seleksi dengan sistem merit adalah prosesnya yang adil bagi para kandidat, ketersediaannya untuk adanya pengawasan, dan jaminannya atas kompetensi dan kualifikasi minimum, serta demokratis dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, dan diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.³⁸ Pasal 33 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menyatakan bahwa perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (4) paling kurang memuat: (a) tugas; (b) target kinerja; (c) masa perjanjian kerja; (d) hak dan kewajiban; (e) larangan; (f) sanksi.³⁹

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, gaji dan tunjangan, pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan.⁴⁰

³⁸ Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.”, hlm. 3.

³⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 33.

⁴⁰ M. Rosyid Hasan, “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).”, hlm. 33.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif ini yakni untuk merumuskan gambaran, deskripsi, atau lukisan dengan, faktual, akurat dan sistematis tentang sifat-sifat, fakta-fakta, serta keterkaitan antar permasalahan yang diteliti. Pendekatan lapangan yaitu peneliti langsung terjun ke lapangan untuk melakukan observasi dan wawancara tentang rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Pemda DIY. Dalam model ini akan dilakukan eksplorasi terhadap objek penelitian agar mendapatkan hasil penelitian dengan mengumpulkan data-data dari Badan Kepegawaian Daerah DIY yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu yang menjadi sasaran masalah yang akan diteliti sebagai informan. Dalam penelitian ini subjek yang akan diteliti adalah Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, dan SIMPEG BKD DIY, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada Badan Kepegawaian Daerah D.I.Yogyakarta.

3. Sumber Data

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴¹ Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, dan SIMPEG BKD DIY, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Sumber utama data ini hasil dari wawancara yang dilaksanakan. Termasuk didalamnya yaitu hasil observasi dan hasil wawancara mengenai rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

b. Sumber data sekunder

Sumber sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek yang ditelitinya.⁴² Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, ed. Sutopo (Bandung: Alfabeta, 2019)., hlm. 296.

⁴² Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)., hlm. 91.

dokumentasi, bacaan yang relevan dengan rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Pemda DIY tahun 2021.

4. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Observasi adalah sebuah aktivitas yang dilakukan dengan pengamatan suatu objek yang diteliti.⁴³ Peneliti menggunakan teknik ini untuk mengamati secara langsung objek penelitian dan kejadian yang ada di lapangan serta mengetahui tentang rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Pemda DIY.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses transfer informasi dengan mengajukan pertanyaan ke informan atau subjek penelitian agar memperoleh data yang lebih mendalam. Wawancara akan dilaksanakan dengan menggunakan teknik wawancara terstruktur, dimana peneliti mempersiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber melingkupi Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, dan SIMPEG BKD DIY, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan, dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009)., hlm. 384.

c. Dokumentasi

Dokumentasi pada penelitian ini dapat berupa data banyaknya pelamar, arsip rekrutmen dan seleksi, dokumen yang menunjukkan keterkaitan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh informasi pendukung melalui dokumentasi, foto, laporan, buku, kearsipan, dan dokumen pendukung lain terkait dengan rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di lingkungan Pemda DIY tahun 2021.

5. Teknik analisis data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, dengan cara mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan ke orang lain.⁴⁴

Teknik analisis model Milles dan Huberman adalah analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas.

Langkah teknik analisis data sebagai berikut:⁴⁵

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.*, hlm. 319.

⁴⁵ *Ibid.*, hlm .322-329

a. Pengumpulan Data

Mengumpulkan data yang telah di peroleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan melakukan seleksi kepada data penelitian agar data sesuai dengan pembahasan yang peneliti membutuhkan.

c. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat teks naratif atau bagan, melalui penyajian data maka akan diketahui gambaran dalam dan perencanaan pekerjaan selanjutnya sesuai kesimpulan sementara yang telah didapatkan.

d. Kesimpulan

Kesimpulan dilakukan dengan melaporkan hasil penelitian secara lengkap dan jelas sesuai data-data yang dianalisis dan diverifikasi.

6. Uji keabsahan data

Dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas triangulasi. Triangulasi yaitu menggabungkan dari berbagai Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.⁴⁶ Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai cara,

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, ed. Sutopo (Bandung: Alfabeta, 2019)., hlm. 315.

dan berbagai waktu.⁴⁷ Peneliti menggunakan triangulasi sebagai berikut:

a. Triangulasi sumber data

Peneliti membandingkan sumber dari Kepala Bidang Perencanaan, Pengadaan, dan SIMPEG, Kepala Sub Bidang Perencanaan dan Pengadaan dan Pegawai pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Triangulasi sumber dilakukan untuk mengetahui data valid atau tidak. Hal ini dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:



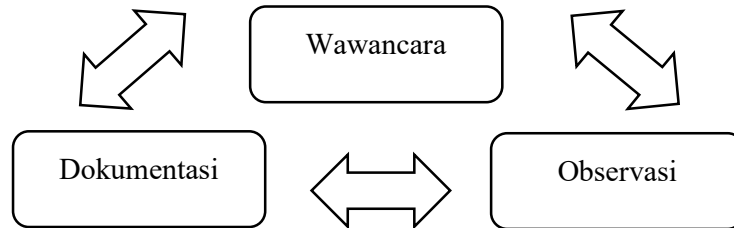
Gambar 1.1 Triangulasi Sumber Data

b. Triangulasi teknik pengumpulan data

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁴⁸ Disini peneliti menggunakan data triangulasi berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi yang sesuai dengan kebenarannya. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar berikut:

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 368.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 369.



Gambar 1.2 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan bertujuan untuk memudahkan penulisan dan pemahaman penelitian, maka pada proposal skripsi ini dibagi menjadi empat bab, yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan yang menjadi landasan dalam penulisan skripsi yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian Pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan hasil penelitian yang mencakup tentang gambaran umum objek penelitian yaitu Badan Kepegawaian Daerah D. I. Yogyakarta yang mencakup sejarah, profil, visi, misi, nilai, tugas, fungsi, struktur organisasi, letak geografis, dan jenis pelayanan yang dimiliki.

Bab III merupakan hasil penelitian yang sifatnya menjawab permasalahan pada bab satu yakni membahas tentang prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja atau PPPK di lingkungan pemda DIY Tahun 2021. Kemudian juga membahas tentang faktor apa saja yang menjadi

hambatan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PPPK DIY Tahun 2021.

Bab IV merupakan bagian penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah, saran yang membangun dan diperlukan untuk perbaikan lembaga/instansi serta mencantumkan pula daftar Pustaka dan lampiran-lampiran pendukung.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 studi pada Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta ditinjau menggunakan teori *merit system* oleh McCourt sebagai pisau bedah penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pada setiap proses rekrutmen dan seleksi telah menerapkan *merit system* secara menyeluruh. Rekrutmen dan Seleksi PPPK tahun 2021 ini juga diperkuat dengan firman Allah pada surah AL-Qashas ayat 26 yang mana pada penerapannya dilakukan secara rinci, penuh kehati-hatian, dan transparan guna mendapatkan ASN yang berkualitas sesuai tujuan yang termuat dalam PermenpanRB Nomor 29 Tahun 2021.
2. Kendala pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi PPPK di lingkungan pemda DIY tahun 2021 yang pertama adalah jadwal pelaksanaan rangkaian rekrutmen dan seleksi yang berubah. Hal ini menyebabkan persiapan panselda dalam pelaksanaan seleksi dengan bekerja sama dengan pihak luar menjadi terganggu. Kedua yaitu persoalan portal sscasn yang *maintenance* hal ini menjadikan pelamar kesulitan mengakses portal untuk mencari informasi atau mengunggah berkas dokumen guna melakukan pelamaran. Ketiga persoalan pandemi covid-19 yang masih terjadi tahun 2021 dimana ruang gerak terbatas. Terakhir kendala pada keterlambatan penerbitan SK.

Merit system menciptakan suasana kompetisi dimana terdapat empat implikasi diantaranya yaitu berlaku pada semua level rekrutmen, terbuka untuk semua kandidat yang memenuhi syarat, governansi yang akuntabel, dan penunjukkan kandidat terbaik. Implikasi tersebut menjadikan adanya kompetisi pada rekrutmen dan seleksi PPPK di lingkungan Pemda DIY Tahun 2021. Hal ini sangat bijak diterapkan untuk mendapatkan ASN yang berkualitas sesuai PermenpanRB Nomor 29 Tahun 2021.

Proses rekrutmen dan seleksi PPPK di lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 memiliki tingkat akuntabilitas yang kuat terbukti dengan sanggahan yang tidak diterima pada seleksi administrasi, keketatan pengecekan seleksi kompetensi, dan transparansi nilai seleksi kompetensi yang ditampilkan pada live scoring di kanal *youtube* BKN pusat. Panitia seleksi nasional berkoordinasi dengan panitia seleksi daerah untuk mensukseskan rangkaian seleksi PPPK khususnya pada pemerintah daerah DIY.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengemukakan beberapa saran yang bertujuan agar dapat memberikan saran yang solutif dan perbaikan kinerja instansi agar bijaksana dalam mengambil keputusan pada kegiatan Rekrutmen dan Seleksi PPPK di lingkungan Pemda DIY Tahun 2021 antara lain:

1. Untuk BKD DIY

Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta disini sebagai panitia seleksi daerah harus selalu berkoordinasi dengan panitia seleksi nasional agar mengetahui tahapan rekrutmen PPPK khususnya Guru. Meskipun bukan tugas secara substansi menyelenggarakan seleksi PPPK Guru namun harus tetap mengetahui agar menjadi penghubung peserta yang ada di daerah dengan kebijakan pusat. Tahapan pengangkatan merupakan rangkaian yang ada pada rekrutmen PPPK, maka BKD selaku panitia seleksi daerah hendaknya melakukan *follow up* kepada panitia seleksi nasional agar segera diselesaikan SK Pengangkatannya.

2. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi kepada peneliti selanjutnya dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dan dengan pembahasan yang lebih mendalam lagi terkait rekrutmen dan seleksi yang merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya untuk dapat membahas tentang kebijakan rekrutmen dan seleksi PPPK dihubungkan dengan produktivitas sumber daya aparatur yang usianya telah melewati batas maksimal pendaftaran PNS.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrido, Sanoptri. "Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar Tahun 2020." Universitas Isam Riau, 2022.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitin*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Daerah Istimewa Yogyakarta. "Peraturan Daerah Istimewa Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan" (2018): 1–27.
- . "Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 19 Tahun 2022 Tentang Budaya Pemerintahan" (2022).
- . "Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 96 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah" (2021).
- E Fatimah, and E Irawati. "Kedudukan Dan Peran ASN Dalam NKRI." *Modul Pelatihan Dasar Calon PNS 2*, no. 1 (2017): 20.
- Faiz, Ahmad, Retno Sunu Astuti, and Teuku Afrizal. "Sistem Merit Pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian Dan Penempatan Jabatan Pelaksana Di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah." *Perspektif 9*, no. 2 (2020): 406–417.
- Handoko, R., S. Suhartono, I. Harjanto, P. Bkti, Supardono, Budi Hasan, Suyono, and Thohari. "Jurnal Humaniora Volume 13." *Humaniora* 13, no. 2 (2016): 96–101. [https://www.kopertis7.go.id/uploadjurnal/Humaniora Vol 13 No 2 Des 2016.compressed.pdf](https://www.kopertis7.go.id/uploadjurnal/Humaniora%20Vol%2013%20No%20Des%202016.compressed.pdf).
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Persnoalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- <https://quran.kemenag.go.id>.
- Karina Darajatun Agnia. "Pelaksanaan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Kabupaten Garut Setelah Berlakunya Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara." Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2019.
- Kepala Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. "Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja" (2019).
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. "Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja" (2020).

- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Edited by Suryani dan Restu Damayanti. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.
- Lohida, Leni. “Analisis Komparasi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Dalam Paradigma Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.” *Jurnal Civil Service* 9, no. 2 (2015): 45–53.
- M. Rosyid Hasan. “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).” UIN Raden Intan Lampung, 2021.
- Maulana. “Reinterpretasi Makna Al-Qowiyul Amin Dalam Al- Qur ’ an Surah Al-Qashash Ayat 26” 1 (2021): 11–23.
- Mccourt, Willy. “The Merit System and Integrity in The Public Service.” *Conference on Public Integrity and Anticorruption in the Public Service*, no. December (2007): 29-30 May 2007, Bucharest.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Nilai Ambang Batas Seleksi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan, Dan Penyuluh Pertanian” (2019).
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2019 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Guru, Dosen, Tenaga Kesehatan, Dan Penyuluh Pertanian” (2019).
- . “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Untuk Jabatan Fungsional” (2021).
- Nurprojo, Indaru Setyo. “Merit System Dan Politik Birokrasi Di Era Otonomi Daerah.” *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 8, no. 1 (2014): 45–52.
- Pasiak, Pit, Ronny A. Maramis, and Dani R. Pinasang. “Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara (ASN) Berdasarkan Sistem Merit Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Kota Bitung.” *Lex Administratum* VIII (2020): 31–42.
- Pemerintah Republik Indonesia. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.” *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia* (2018).
- Presiden RI. “Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2020 Tentang Jenis Jabatan Yang Dapat Diisi Oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja” (2020).

- Qomarani, Legina Nadhila. "Anomali Kehadiran Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Pppk) Dalam Cakrawala Kepegawaian Di Indonesia." *Cepalo* 4, no. 2 (2020): 81.
- Republik Indonesia. "Undang-Undang Republik Indonesia No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara" (2014): 1–104.
- . "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta," no. 1 (2012): 1–94.
- Sabrina, Ara. *Rahasia Bersikap Tenang Dalam Kondisi Apa Pun*, Semarang: Syalmahat Publishing, 2022.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an Jilid 10*. Lentera, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta, 2009.
- Sunaryo, Bambang. "Nilai Penting Konsep Affirmative Action Policy Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Aparatur Berbasis Merit the Important Value of Affirmative Action Policy Concept in the Development of Human Resources (Hr) Apparatus on a Merit Basis." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 8, no. 1 (2014): 1–12.
- Teguh, Ambar Sulistyani, and Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. 2nd ed. graha ilmu, 2009.
- Wibowo, Galih. "Rekrutmen Pegawai Kontrak Non Pns Menuju Sistem Recruitment of Non Civil Service Employees Towards." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* Vol 12 No, no. November 2018 (2018): 105–114.
- Widaningsih, Fadloli, and Rokiyah. "Analisis Pelaksanaan Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada PP No. 49 Tahun 2018." *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* (2022): 68–75.
- Wiratama, Andhika, and Eko Prasajo. "Merit System Dalam Mekanisme Rekrutmen Dan Seleksi Bintara Polri." *Jurnal Ilmu Kepolisian* 13, no. 2 (2019): 106–117.
- Yogyakarta, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2014.
- Yullyanti, Ellyta. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16, no. 3(2011):10.