

PROSES REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Lucky Prasetyo
NPP 31.0655

Asdaf Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
email : luckyprast3@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Citra Firmadhani, S.IP, M.Tr.IP

ABSTRACT

Background (GAP): *The Indonesian government has made efforts to implement the policy of managing honorary workers through SE Mennpan RB Number: B/185/M.SM.02.03.2022 concerning Employment Status in Central and Regional Government Agencies. This policy mandates personnel management officials to organize honorary workers. The regulation is reinforced by Law Number 20 of 2023 concerning the State Civil Apparatus Article 66, which stipulates that government employees shall consist only of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK). Therefore, it is interesting to examine how the PPPK implementation process unfolds following the honorary worker restructuring policy in Indonesia, particularly in the Regional Personnel Agency (BKD) of East Kalimantan Province. **Objective:** This study aims to analyze and describe the PPPK recruitment process in the BKD of East Kalimantan Province, identify the inhibiting factors in the recruitment process, and illustrate the efforts made to overcome these obstacles. **Method:** This research employs a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data were collected through data triangulation techniques, namely interviews, observations, and documentation. The collected data were processed in three stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing and verification. **Results/Findings:** The findings show that the PPPK recruitment process in the BKD of East Kalimantan Province has been carried out well and is in line with the policy of eliminating honorary workers by the end of this year. However, the process has not yet fully accommodated all non-honorary employees in the BKD of East Kalimantan Province. The main inhibiting factors are that the existing policies have not been able to accommodate all non-ASN personnel, the potential for staff shortages, and the potential loss of experienced employees due to the restructuring policy of non-ASN employees. **Conclusion:** The efforts made by the BKD of East Kalimantan Province to overcome these obstacles include maximizing the PPPK recruitment formations for honorary employees and submitting formations according to Job Analysis and Employee Needs Analysis.*

Keywords: *Recruitment, Formation, Government Employees with Work Agreements (PPPK)*

ABSTRAK

Latar Belakang (GAP): Pemerintah Indonesia telah berupaya melaksanakan kebijakan penataan tenaga honorer melalui SE Mennpan RB Nomor: B/185/M.SM.02.03.2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan ini mengamanatkan pejabat pembina kepegawaian untuk menata tenaga honorer. Peraturan tersebut diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 66, yang mengatur bahwa pegawai pemerintah hanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Oleh karena itu, menarik untuk diteliti bagaimana proses pelaksanaan PPPK setelah diterapkannya kebijakan penataan pegawai honorer di

Indonesia, khususnya di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan proses rekrutmen PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur, mengidentifikasi faktor penghambat dalam proses rekrutmen, dan menggambarkan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Data dikumpulkan melalui teknik triangulasi data, yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul diolah melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur sudah dilaksanakan dengan baik dan selaras dengan kebijakan penghapusan tenaga honorer pada akhir tahun ini. Meskipun demikian, proses ini belum sepenuhnya dapat mengakomodasi seluruh pegawai non-honorer di BKD Provinsi Kalimantan Timur. Faktor penghambat utama adalah kebijakan yang ada belum mampu mengakomodasi seluruh tenaga non-ASN, potensi kekurangan pegawai, dan potensi kehilangan pegawai berpengalaman akibat kebijakan penataan pegawai non-ASN. **Kesimpulan:** Upaya yang dilakukan BKD Provinsi Kalimantan Timur untuk mengatasi hambatan tersebut adalah memaksimalkan formasi penerimaan PPPK untuk pegawai honorer dan melakukan pengajuan formasi sesuai Analisis Jabatan dan Analisis Kebutuhan Pegawai.

Kata Kunci: Rekrutmen, Formasi, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberi tugas pada suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara sesuai peraturan perundang-undangan. ASN sebagai sumber daya manusia yang terpilih berperan penting dalam melaksanakan fungsi pemerintahan dan pelayanan publik guna mencapai tujuan pemerintahan Indonesia.

Saat ini, pemerintah Indonesia sedang melaksanakan kebijakan untuk menata tenaga honorer di instansi pemerintah sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas ASN. Kebijakan ini diharapkan dapat memastikan bahwa pegawai pemerintah hanya terdiri dari PNS dan PPPK. Dalam rangka ini, Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) mengeluarkan surat edaran No. B/185/M.SM.02.03.2022 tentang Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah, yang mewajibkan penataan tenaga honorer paling lambat 31 Desember 2024.

Penataan tenaga honorer ini diperkuat dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa setelah penataan, instansi pemerintah tidak boleh lagi mengangkat pegawai non-ASN. Implementasi kebijakan ini menimbulkan tantangan dan perdebatan di berbagai daerah, termasuk di Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 2022, Provinsi Kalimantan Timur merupakan satuan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) yang berkomitmen pada peningkatan kualitas pemerintahan dan pembangunan.

Gubernur Kalimantan Timur, H. Isran Noor, menegaskan akan mempertahankan tenaga honorer meski pemerintah pusat berencana menghapus mereka mulai tahun 2023. Menurut data, ada 10.277 pegawai honor di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Keberadaan tenaga honorer ini masih dianggap penting oleh pemerintah daerah untuk mendukung berbagai fungsi administrasi dan operasional.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur, sebagai instansi pengelola kepegawaian, bertanggung jawab melaksanakan kebijakan dan menyusun strategi terkait penataan tenaga honorer. BKD memiliki tugas manajemen kepegawaian yang meliputi pengadaan, mutasi, pembinaan, pengembangan, pemberhentian, serta layanan informasi kepegawaian. Data terbaru menunjukkan bahwa BKD Provinsi Kalimantan Timur memiliki 102 pegawai, yang terdiri dari berbagai tingkatan jabatan, termasuk 33 tenaga honorer.

Berdasarkan kebijakan yang ada, BKD harus segera menyusun rencana strategis untuk mengantisipasi dampak dari penghapusan tenaga honorer. Salah satu strategi yang diambil adalah merekrut Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Rekrutmen PPPK merupakan langkah penting dalam mengisi kekosongan tenaga kerja dan memastikan kelanjutan pelayanan publik. Proses pengadaan PPPK meliputi perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan.

BKD Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan rekrutmen PPPK sejak beberapa tahun sebelumnya dan berencana melanjutkannya di tahun-tahun mendatang. Rekrutmen PPPK memberikan peluang bagi tenaga honorer untuk beralih status melalui proses seleksi yang transparan. Batas usia yang lebih panjang dibandingkan PNS memberikan fleksibilitas bagi tenaga honorer untuk berpartisipasi dalam seleksi PPPK.

Pada tahun 2023, BKD Provinsi Kalimantan Timur mengumumkan formasi penerimaan PPPK yang meliputi berbagai jabatan di bidang manajemen sumber daya manusia, arsiparis, dan pranata komputer. Total ada 21 formasi yang dibuka untuk seleksi PPPK. Penyusunan formasi ini dilakukan sebelum berlakunya Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 yang disahkan pada 31 Oktober 2023.

Proses rekrutmen PPPK menjadi topik menarik untuk diteliti, terutama dalam konteks penataan tenaga honorer di BKD Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini relevan dengan bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik yang diampu oleh peneliti. Analisis terhadap proses rekrutmen, faktor penghambat, dan upaya penyelesaian hambatan dalam rekrutmen PPPK akan memberikan wawasan penting bagi implementasi kebijakan kepegawaian di pemerintah daerah.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara komprehensif proses rekrutmen PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur, mengidentifikasi tantangan yang dihadapi, serta menggambarkan strategi yang diambil untuk mengatasi kendala tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kebijakan penataan tenaga honorer dan memperkuat sistem kepegawaian yang lebih efisien dan efektif.

Judul penelitian ini adalah “Proses Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan manajemen sumber daya manusia di sektor publik dan mendukung tercapainya tujuan pemerintahan yang lebih baik di Provinsi Kalimantan Timur.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Berdasarkan identifikasi penelitian terdahulu dan pengamatan pada data sekunder, terdapat beberapa kesenjangan yang dapat diidentifikasi dalam konteks rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pertama, penelitian cenderung terfokus pada aspek deskriptif kualitatif, dengan sedikit penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Meskipun penelitian deskriptif kualitatif memberikan pemahaman yang mendalam tentang proses rekrutmen PPPK, namun pendekatan kuantitatif dapat memberikan wawasan tambahan melalui analisis statistik yang lebih terperinci terhadap faktor-faktor yang memengaruhi rekrutmen dan pengangkatan pegawai.

Kedua, sebagian besar penelitian cenderung memfokuskan pada rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS) daripada PPPK, yang menunjukkan kurangnya penelitian yang khusus memeriksa aspek-aspek unik terkait rekrutmen PPPK. Meskipun PNS dan PPPK memiliki beberapa kesamaan dalam proses rekrutmen, PPPK memiliki karakteristik yang berbeda dan tantangan tersendiri, seperti status kerja yang berbeda dan kebutuhan akan kebijakan yang disesuaikan. Oleh karena itu, penelitian yang lebih khusus terkait dengan rekrutmen PPPK dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika dan tantangan yang terkait dengan jenis rekrutmen ini.

Ketiga, terdapat kesenjangan dalam penelitian yang mengevaluasi efektivitas dan dampak dari kebijakan rekrutmen PPPK. Meskipun beberapa penelitian menyentuh aspek ini secara sekilas, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengeksplorasi secara kritis bagaimana kebijakan rekrutmen PPPK berdampak pada pengisian kebutuhan tenaga kerja di sektor publik, stabilitas tenaga kerja, dan kualitas layanan publik. Evaluasi yang komprehensif terhadap kebijakan rekrutmen PPPK dapat memberikan masukan berharga bagi penyusunan kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa mendatang.

1.3 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai rekrutmen dan pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah dilakukan oleh berbagai peneliti dengan fokus yang beragam. Penelitian-penelitian ini memberikan wawasan yang komprehensif mengenai berbagai aspek rekrutmen PPPK, termasuk dasar hukum, perencanaan, implementasi, serta tantangan yang dihadapi.

Penelitian dilakukan oleh Dedy Suhendra pada tahun (2017) dengan judul "Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014." Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teori dari Sondang P. Siagian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen PPPK memiliki dasar hukum yang jelas dan melalui beberapa tahapan, yaitu perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Penelitian dilakukan oleh Deva Dalia Amadea pada tahun (2022) dengan fokus pada "Perencanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate." Metodologi yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teori dari James Stoner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan rekrutmen PNS di BKPSDM Kota Ternate sudah baik namun terdapat hambatan dalam koordinasi dengan OPD terkait jumlah kebutuhan pegawai.

Penelitian oleh Rahmawati dan Sakapurnama (2023) meneliti "Pemenuhan Tenaga Kesehatan di Indonesia Melalui Rekrutmen PPPK di Kementerian Kesehatan." Penelitian ini mengungkap bahwa sistem rekrutmen PPPK belum sepenuhnya mengatasi krisis tenaga kesehatan dan lebih banyak berfungsi sebagai konversi tenaga honorer.

Penelitian oleh Pratama, Putera, dan Koeswara (2022) berjudul "Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah." Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif

deskriptif dan menemukan bahwa mekanisme rekrutmen PPPK guru sering kali terhambat oleh kurangnya peminat untuk formasi di daerah terpencil serta adanya masalah terkait keseimbangan jumlah guru antar wilayah.

Penelitian oleh Juliani (2021) berjudul "Imbas Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 dalam Penataan Pegawai di Instansi Pemerintah." Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dan mengungkap bahwa PP Nomor 49 Tahun 2018 memberikan dampak signifikan dengan melarang pengangkatan tenaga honorer, mendorong rekrutmen PPPK untuk memastikan ASN yang profesional.

Penelitian oleh Rusdiyanto, Zulkarnaen, dan Ismawati (2023) berjudul "Analisis Lowongan Lulusan Pendidikan Administrasi Perkantoran dalam Rekrutmen PPPK Teknis 2022." Penelitian ini menggunakan metode analisis konten dan menemukan bahwa terdapat 2.376 formasi untuk lulusan S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran, dengan Kementerian Agama sebagai instansi dengan formasi terbanyak.

Setiap penelitian memberikan perspektif dan temuan yang berbeda, namun semuanya sepakat bahwa rekrutmen PPPK merupakan langkah penting dalam reformasi birokrasi dan pengelolaan SDM di sektor publik Indonesia. Meskipun banyak tantangan yang dihadapi, terutama dalam hal perencanaan, implementasi, dan pengembangan kompetensi, penelitian-penelitian ini memberikan dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan rekrutmen PPPK ke depan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian yang disajikan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kita tentang dinamika rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Salah satu kontribusi utama adalah penjelasan yang lebih rinci tentang proses rekrutmen PPPK di berbagai konteks, mulai dari sektor kesehatan hingga sektor pendidikan. Hal ini membantu mengisi kesenjangan pengetahuan tentang bagaimana implementasi rekrutmen PPPK dilaksanakan dalam praktiknya, serta menggambarkan tantangan dan keberhasilannya dalam mengatasi krisis tenaga kerja di sektor-sektor tertentu.

Selain itu, penelitian juga membuka diskusi tentang perbandingan antara rekrutmen PPPK dan rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS), menyoroti perbedaan dalam proses, kebijakan, dan dampak dari kedua jenis rekrutmen tersebut. Dengan memperdalam pemahaman kita tentang karakteristik unik dari rekrutmen PPPK, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana kebijakan rekrutmen ini memengaruhi struktur tenaga kerja di sektor publik dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini memberikan landasan yang kuat bagi penyusunan kebijakan yang lebih efektif dan inklusif dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik.

1.5 Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis berbagai aspek rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dalam konteks berbagai sektor, seperti kesehatan dan pendidikan, serta untuk mengeksplorasi perbedaan dan kesamaan antara rekrutmen PPPK dan rekrutmen pegawai negeri sipil (PNS). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang implementasi rekrutmen PPPK, menyoroti tantangan yang dihadapi, dan menyajikan potensi solusi untuk meningkatkan efektivitasnya dalam mengatasi masalah krisis tenaga kerja dan peningkatan kualitas layanan di sektor publik.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan karakteristik deskriptif dan induktif. Pendekatan ini dipilih karena cocok untuk mengeksplorasi

mekanisme analisis rekrutmen PPPK dalam konteks Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendalaminya secara sistematis dan ilmiah, dengan peneliti sebagai instrumen kunci dalam proses pengumpulan dan analisis data. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menekankan proses lebih dari pada hasil, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Menurut Simangunsong (2017:190) dalam bukunya metodologi penelitian menjelaskan bahwa penelitian kualitatif memiliki bentuk desain penelitian yang beragam karena menyesuaikan bentuk alami dari penelitian kualitatif yang memiliki sifat emergent, dimana fenomena tiba-tiba muncul sesuai dengan prinsip alami. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian merupakan cara ilmiah supaya memperoleh data dengan kegunaan dan tujuan tertentu. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi

Penulis menggunakan Teknik analisis data dengan tahapan: (1) Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi; (2) Reduksi data, yaitu data yang telah diperoleh selama proses penelitian dikumpulkan untuk kemudian dipilih dan difokuskan kepada hal-hal pokok dan penting yang sesuai dengan masalah yang diteliti, kemudian selanjutnya direduksi, dirangkum dan difokuskan pada satu hal sehingga dapat ditentukan pola atau temanya dalam susunan yang sistematis; (3) Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan. yaitu peninjauan ulang melalui pemikiran peneliti mengenai data dan catatan-catatan yang telah didapatkan di lapangan untuk kemudian dipersempit dan difokuskan pembahasannya sehingga kemudian dijadikan sebuah pemikiran sederhana.

Nazir (2011) mengungkapkan bahwa “wawancara adalah teknik mendapat bukti untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden melalui alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara). Dalam melakukan pengumpulan data, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap informan dari Dinas Komunikasi dan Informasi, Pengguna media sosial dan Masyarakat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perencanaan dan Proses Rekrutmen PPPK

Perencanaan rekrutmen yang baik memerlukan strategi yang matang dan terstruktur. Proses ini tidak bisa dilakukan sembarangan, karena hasil akhirnya adalah mendapatkan pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan yang matang juga menjamin bahwa proses rekrutmen berjalan efektif dan efisien, menghasilkan output yang optimal berupa pegawai terbaik yang tersedia. Langkah-langkah penting dalam perencanaan rekrutmen meliputi koordinasi, identifikasi lowongan, dan penentuan metode rekrutmen. Menurut Hasibuan (2010: 2012), proses ini harus dilandasi oleh teori yang kuat dan data yang valid.

Koordinasi

Koordinasi merupakan tahap penting dalam perencanaan rekrutmen. Menurut Brech dalam Hasibuan (2014:85), koordinasi adalah proses menyatukan berbagai data menjadi satu kesatuan yang terintegrasi dan harmonis. Dalam konteks ini, koordinasi dilakukan untuk memastikan semua bidang yang terkait dengan rekrutmen saling terhubung dan bekerja sama. Untuk memahami pelaksanaan koordinasi, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi ASN (PPI), Andry Prayugo, S.E, yang menjelaskan bahwa BKD

Provinsi Kalimantan Timur secara terus-menerus melakukan koordinasi dalam perumusan formasi PPPK.

Peneliti juga mengadakan wawancara dengan Dimas Prayogo, S.STP, seorang staff Bidang PPI. Dimas menyatakan bahwa koordinasi antara berbagai bidang dilakukan untuk merancang perencanaan rekrutmen PPPK secara detail. Dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa BKD Provinsi Kalimantan Timur telah melaksanakan koordinasi yang baik antar bidang dalam menetapkan formasi kebutuhan pegawai.

Observasi Koordinasi

Peneliti melakukan observasi langsung terhadap pelaksanaan koordinasi di BKD Provinsi Kalimantan Timur. Observasi menunjukkan adanya koordinasi yang efektif antara pimpinan dan staff dalam persiapan rekrutmen PPPK. Sebagai contoh, rapat persiapan penetapan NIP PPPK yang melibatkan seluruh unsur pimpinan dan staff termasuk tenaga non-ASN. Dokumentasi rapat ini menunjukkan integrasi yang baik dalam sistem kerja di BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Identifikasi Lowongan

Identifikasi lowongan adalah proses mencari, menemukan, meneliti, dan mencatat semua informasi terkait posisi yang dibutuhkan. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bidang PPI, Andry Prayogo, yang menjelaskan bahwa identifikasi lowongan dilakukan berdasarkan peta jabatan yang ada. Proses ini juga mempertimbangkan kebijakan penyelesaian tenaga honorer, dengan formasi khusus dan umum bagi calon pendaftar PPPK.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan staff Bidang PPI, Dimas Prayogo, yang menjelaskan bahwa formasi yang telah diidentifikasi diumumkan melalui website resmi BKD Provinsi Kalimantan Timur. Hal ini dikonfirmasi oleh calon pendaftar PPPK seperti Kania dan Muhammad Akbar yang menyatakan bahwa mereka dapat mengakses informasi formasi melalui laman resmi BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Peneliti melakukan observasi mandiri terhadap proses identifikasi lowongan PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur. Observasi menunjukkan bahwa formasi penerimaan PPPK sudah dipublikasikan di website resmi BKD Provinsi Kalimantan Timur. Informasi ini juga didukung oleh dokumen resmi formasi penerimaan PPPK yang diberikan oleh bagian umum BKD Provinsi Kalimantan Timur.

BKD Provinsi Kalimantan Timur menentukan metode rekrutmen berdasarkan arahan pemerintah pusat dan kebijakan penataan ulang tenaga non-ASN. Menurut wawancara dengan Kepala Bidang PPI, Andry Prayogo, metode rekrutmen mengikuti Kepmenpan-RB Nomor 648 Tahun 2023 yang mengatur penerimaan PPPK dengan dua sumber, yaitu formasi khusus dan formasi umum.

Peneliti juga mewawancarai Kasubbag Perencanaan Program dan Keuangan, Ari Susanti, S.Kom, yang menjelaskan bahwa metode rekrutmen direncanakan dengan baik untuk mengakomodasi pegawai non-ASN sesuai kebijakan penghapusan tenaga honorer. Formasi kebutuhan khusus dan umum ditentukan berdasarkan presentase yang ditetapkan, dengan formasi khusus untuk menyerap tenaga non-ASN sebanyak mungkin.

BKD Provinsi Kalimantan Timur menerapkan ketentuan dari Kepmenpan-RB dengan membagi kriteria kebutuhan khusus menjadi eks THK-II dan tenaga non-ASN. Proses seleksi dilakukan dengan transparan, dengan live score di kanal YouTube BKD. Pegawai yang dinyatakan lolos mengikuti tes administrasi dan kompetensi sesuai peringkat terbaik. Proses seleksi PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur dimulai dengan pengumuman seleksi dan berakhir dengan penetapan NIP PPPK. Proses seleksi ini melibatkan beberapa tahap penting seperti persyaratan, kompetensi pegawai, dan objektivitas seleksi.

Persyaratan

Untuk mengikuti seleksi PPPK, calon peserta harus memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Menurut wawancara dengan staff Bidang PPI, Dimas Prayogo, persyaratan ini disebarluaskan melalui website dan media sosial BKD Provinsi Kalimantan Timur. Calon peserta seperti Muhammad Akbar dan Kania mengonfirmasi bahwa mereka mendapatkan informasi persyaratan melalui media sosial dan laman resmi BKD.

Peneliti menemukan bahwa persyaratan pendaftaran PPPK dipublikasikan secara lengkap di website resmi dan akun Instagram BKD Provinsi Kalimantan Timur. BKD juga melakukan sosialisasi melalui live streaming untuk memberikan informasi yang lebih jelas kepada calon pendaftar.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh pegawai. Menurut wawancara dengan Kepala Bidang PPI, Andry Prayugo, kompetensi pegawai disesuaikan dengan kebutuhan jabatan. Seleksi kompetensi dilakukan dengan transparan, ditayangkan live score di YouTube BKD untuk memastikan objektivitas.

Kompetensi dalam Seleksi

Proses seleksi kompetensi di BKD Provinsi Kalimantan Timur melibatkan tes administrasi dan kompetensi untuk memastikan calon pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan. Pendidikan akhir calon pendaftar juga harus sesuai dengan formasi yang dibutuhkan.

Objektivitas Seleksi

Objektivitas adalah prinsip penting dalam seleksi pegawai. Menurut wawancara dengan Kepala Bidang PPI, Andry Prayugo, BKD Provinsi Kalimantan Timur berusaha menciptakan suasana seleksi yang transparan dan adil. Proses seleksi administrasi dan kompetensi dilakukan secara terbuka, dengan live score di YouTube untuk memastikan semua peserta dapat melihat hasilnya secara real-time.

Implementasi Objektivitas

BKD Provinsi Kalimantan Timur memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara objektif dan transparan. Hal ini dibuktikan dengan adanya live streaming dan live score selama proses seleksi, serta keterlibatan berbagai pihak dalam setiap tahap seleksi untuk menghindari konflik kepentingan.

Perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur dilakukan dengan baik, melibatkan koordinasi yang efektif, identifikasi lowongan yang transparan, dan metode rekrutmen yang mengikuti arahan pemerintah pusat. Proses seleksi juga dilakukan secara objektif, dengan persyaratan yang jelas, seleksi kompetensi yang transparan, dan penilaian yang adil. Upaya ini menunjukkan komitmen BKD Provinsi Kalimantan Timur dalam menciptakan rekrutmen yang profesional dan menghasilkan pegawai yang kompeten sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3.2 Faktor yang menghambat proses rekrutmen PPPK di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Dalam menjalankan program-program kegiatan, tidak jarang organisasi mengalami berbagai hambatan, terutama dalam menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi dan kebijakan baru. Salah satu contohnya adalah dalam konteks rekrutmen PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), yang harus diatur secara selaras dengan kebijakan penataulangan pegawai non-ASN (Aparatur Sipil Negara) atau honorer. Tema ini menjadi fokus penelitian karena masih menjadi dilema yang dihadapi oleh banyak organisasi pemerintahan. Berikut adalah uraian lebih lanjut tentang faktor-faktor penghambat dalam rekrutmen PPPK dan upaya-upaya untuk mengatasinya.

Faktor Penghambat dalam Rekrutmen PPPK:

1. **Kebijakan:** Kebijakan menjadi salah satu faktor utama yang menghambat rekrutmen PPPK. Meskipun rekrutmen PPPK telah diatur dalam regulasi baru, namun penyesuaian terhadap kebijakan penataulangan pegawai non-ASN masih menjadi tantangan. Kebijakan yang belum final dari pemerintah pusat membuat proses rekrutmen menjadi tidak pasti dan terbuka untuk berbagai kemungkinan perubahan.
2. **Kuantitas Sumber Daya Manusia yang Dimiliki:** Kesesuaian antara jumlah pegawai dengan beban kerja menjadi perhatian penting dalam setiap organisasi. Penghapusan pegawai non-ASN berpotensi menyebabkan kekurangan personil di banyak instansi pemerintahan, termasuk BKD Provinsi Kalimantan Timur. Dampaknya adalah terganggunya kelancaran pelaksanaan rekrutmen PPPK dan pencapaian sasaran organisasi.
3. **Potensi Kehilangan Pegawai Berpengalaman:** Pegawai dengan pengalaman tinggi merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Namun, kebijakan penghapusan pegawai non-ASN dapat mengakibatkan kehilangan pegawai berpengalaman. Meskipun pegawai baru membawa suasana segar, namun mereka memerlukan waktu untuk adaptasi dan pelatihan sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja.

Upaya dalam Mengatasi Hambatan:

Dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut, BKD Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan sejumlah langkah strategis, di antaranya:

1. **Maksimalisasi Kuota Khusus:** BKD Provinsi Kalimantan Timur memaksimalkan kriteria kuota khusus sebesar 80% dari kuota PPPK untuk eks THK II dan pegawai non-ASN. Meskipun demikian, langkah ini masih belum mencukupi untuk menjangkau seluruh pegawai honorer yang ada.
2. **Pendataan Pegawai Non-ASN:** BKD melakukan pendataan pegawai non-ASN untuk menyusun rencana tindak lanjut terhadap kebijakan baru yang dikeluarkan pemerintah pusat. Langkah ini diambil sebagai langkah antisipasi terhadap berbagai kemungkinan kebijakan yang akan diambil.
3. **Penambahan Tenaga Kerja dengan Memperhatikan Kompetensi:** BKD memperhatikan kebutuhan ASN berdasarkan hasil Anjab dan ABK dalam menambahkan tenaga kerja. Penyusunan Anjab ABK dilakukan untuk mengatasi potensi kekurangan pegawai setelah penerapan kebijakan penghapusan pegawai honorer.
4. **Pengembangan Tenaga Kerja:** BKD juga fokus pada pengembangan tenaga kerja, baik yang sudah ada maupun yang akan direkrut sebagai PPPK. Ini termasuk penyediaan pelatihan dan pengembangan karier agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan tuntutan pekerjaan yang baru.

Melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan BKD Provinsi Kalimantan Timur dapat mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses rekrutmen PPPK. Namun, masih ada beberapa tantangan yang perlu diatasi, terutama terkait dengan ketidakpastian kebijakan dan penyesuaian jumlah pegawai dengan beban kerja yang ada. Oleh karena itu, langkah-langkah strategis dan pendekatan yang terencana secara matang akan menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi dinamika yang terus berubah dalam lingkungan organisasi.

3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Diskusi temuan utama penelitian ini mengarah pada pemahaman mendalam tentang hambatan-hambatan yang dihadapi oleh BKD Provinsi Kalimantan Timur dalam proses rekrutmen PPPK. Salah satu hambatan utama adalah adanya ketidakpastian terkait kebijakan pemerintah pusat mengenai penataulangan pegawai non-ASN. Meskipun telah ada regulasi baru terkait rekrutmen PPPK, namun penyesuaian dengan kebijakan penghapusan pegawai non-ASN masih menjadi

masalah yang belum terselesaikan sepenuhnya. Temuan tersebut sama seperti temuan dari penelitian Rahmawati dan Sakapurnama (2023) terkait rekrutmen PPPK yang belum pasti.

IV. KESIMPULAN

Dalam kesimpulan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur telah berjalan dengan baik dalam hal perencanaan dan pelaksanaan seleksi. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keselarasan rekrutmen PPPK dengan kebijakan penghapusan tenaga honorer pada akhir tahun ini. Beberapa faktor yang memengaruhi proses rekrutmen PPPK meliputi kebijakan yang masih belum mampu mengakomodasi seluruh pegawai non-ASN, potensi kekurangan sumber daya manusia jika tidak seimbang dengan penghapusan tenaga honorer, dan potensi kehilangan pegawai berpengalaman akibat kebijakan penataan pegawai non-ASN.

Dalam upaya mengatasi hambatan tersebut, BKD Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan beberapa langkah strategis. Mereka memaksimalkan Kepmenpan RB Nomor 648 Tahun 2023 dalam rekrutmen PPPK untuk memanfaatkan sebanyak mungkin tenaga honorer menjadi PPPK. Selain itu, BKD juga melakukan pendataan terhadap pegawai non-ASN untuk mempercepat penyelesaian setelah adanya kebijakan penghapusan pegawai non-ASN. Selanjutnya, mereka juga mengajukan formasi rekrutmen dengan memperhatikan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Anjab-ABK) untuk mengantisipasi kekurangan pegawai berpengalaman.

Saran yang diberikan untuk penyelesaian hambatan-hambatan yang terjadi adalah melakukan pemetaan pegawai non-ASN untuk mempermudah pengelolaan kebijakan baru yang mungkin diimplementasikan di masa depan. Selain itu, segera dilakukan usulan kebutuhan pegawai dan mutasi pegawai bagi unit kerja atau organisasi lain yang memiliki kelebihan pegawai untuk mengatasi potensi kekurangan pegawai. Terakhir, BKD perlu melaksanakan peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan pada awal tahun 2025 untuk mengantisipasi potensi kehilangan pegawai berpengalaman akibat penataulangan tenaga non-ASN. Dengan demikian, langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses rekrutmen PPPK di BKD Provinsi Kalimantan Timur.

Keterbatasan Penelitian. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokus yang terbatas pada BKD Provinsi Kalimantan Timur, sehingga temuan dan analisis yang dihasilkan mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada konteks yang berbeda. Selain itu, pembahasan tentang proses rekrutmen PPPK dan penataan tenaga non-ASN dalam konteks kebijakan pemerintah pusat lebih terbatas, sehingga aspek kebijakan yang lebih luas dan perbedaan implementasi di berbagai daerah tidak sepenuhnya tercakup dalam penelitian ini. Selain itu, data yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada wawancara dengan pihak terkait di BKD Provinsi Kalimantan Timur, sehingga mungkin ada perspektif lain yang tidak terwakili.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Dalam arah masa depan penelitian, peneliti dapat memperluas cakupan penelitian untuk mencakup berbagai daerah atau provinsi di Indonesia guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang proses rekrutmen PPPK dan penataan tenaga non-ASN. Selain itu, penelitian masa depan dapat melibatkan analisis kebijakan yang lebih mendalam, termasuk tinjauan terhadap kebijakan pemerintah pusat yang memengaruhi implementasi rekrutmen PPPK di tingkat lokal. Mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti survei dan studi kasus di berbagai daerah, juga akan membantu dalam memperkaya pemahaman tentang tantangan dan solusi dalam proses rekrutmen PPPK di Indonesia.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas kesempatan yang diberikan untuk terlibat dalam penelitian ini. Saya ingin menyampaikan penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan wawasan selama proses penelitian. Tanpa kerjasama dan kontribusi dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan kebijakan dan penataan tenaga kerja di masa mendatang. Terima kasih atas waktu, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan. Semoga kita dapat terus berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Suhendra, D. (2017). Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Muqqodimah*, 1. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=733426&val=11504&title=REKRUTMEN%20DAN%20PENGANGKATAN%20PEGAWAI%20PEMERINTAH%20DENGAN%20PERJANJIAN%20KERJA%20PPPK%20MENURUT%20UNDANG-UNDANG%20NOMOR%205%20TAHUN%202014>
- AMADEA, D. (2022). *Perencanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate* (Doctoral dissertation, INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI). <http://eprints.ipdn.ac.id/10705/>
- Rahmawati, D., & Sakapurnama, E. (2023). Pemenuhan Tenaga Kesehatan di Indonesia Melalui Rekrutmen PPPK di Kementerian Kesehatan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 6(2), 969–980. <https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/213>
- Pratama, D. P., Putera, R. E., & Koeswara, H. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 62-72. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/transparansi/article/view/2351>
- Juliani, H. (2021). IMBAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 49 TAHUN 2018 DALAM PENATAAN PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH. *Masalah-Masalah Hukum*, 50(1), 36–48. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mmh/article/view/34832>
- Rusdiyanto, W., Zulkarnaern, & Ismawati, J. (2023). Analisis Lowongan Lulusan Pendidikan Administrasi Perkantoran Dalam Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Teknis 2022. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 15–23. <https://journal.uny.ac.id/index.php/sosia/article/view/60746>
- Amadea, D. D. (2022). *Perencanaan Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Ternate*. IPDN. <http://eprints.ipdn.ac.id/10705/>
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, Moïhammad. Meïtoideï Peïneilitian. Jakarta: Ghalia Indoïneisia, 2011. Noivianti, Eïvi, Aat Ruchiyat Nugraha, Lukiati Koïmalasari, Koïkoïm.