

SKRIPSI

**EFEKTIVITAS REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA PADA JABATAN FUNGSIONAL GURU
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**



Program Studi Administrasi Publik

Kajian Manajemen Publik

Oleh:

EZRRA PITTERSON
NIM. E1012211051

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025**

SKRIPSI
EFEKTIVITAS REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA PADA JABATAN FUNGSIONAL GURU
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT



Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Program Studi Administrasi Publik
Kajian Manajemen Publik

Oleh:

EZRRA PITERSON

NIM. E1012211051

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
EFEKTIVITAS REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA PADA JABATAN FUNGSIONAL GURU
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Tanggung Jawab Yuridis Pada:

EZRRA PITTERSON

NIM. E1012211051

Disetujui Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dr. Erdi, M.Si
NIP. 196707272005011001

Tanggal :

Dosen Pembimbing Pendamping

Mutmainnah, S.IP., M.PA
NIP. 199307122022032010

Tanggal :

HALAMAN PENGESAHAN
EFEKTIVITAS REKRUTMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN
PERJANJIAN KERJA PADA JABATAN FUNSIONAL GURU
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh :

EZRRA PITTERSON

NIM. E1012211051

Dipertahankan di : Pontianak
Pada Hari/Tanggal : Selasa / 29 Juli 2025
Waktu : 13.00 WIB – Selesai
Tempat : Ruang Kelas A2

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Dr. Erdi, M.Si
NIP. 196707272005011001

Mutmainnah, S.IP., M.PA
NIP. 199307122022032010

Penguji Utama

Penguji Pendamping

Prof. Dr. H. Martoyo, MA
NIP. 196010031986031004

Martinus, S.Sos, M.Si
NIP. 19721272006041002

Disahkan Oleh :
Dekan FISIP Untan

Dr. Herlan, Sos, M.Si
NIP. 197205212006041001

ABSTRAK

EZRRA PITTERSON, E1012211051: Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. **Skripsi Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Pontianak 2025.**

Penulisan skripsi ini membahas efektivitas rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada jabatan fungsional guru di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, Pontianak Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana proses rekrutmen PPPK dilakukan secara efektif, baik dari segi perencanaan kebutuhan formasi, rekrutmen, hingga penempatan tenaga guru, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat keberhasilan rekrutmen tersebut. Penelitian ini didasarkan pada teori efektivitas yang memuat tiga indikator yaitu, pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan tiga indikator efektivitas pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi pelaksanaan rekrutmen PPPK guru di Provinsi Kalimantan Barat sudah dapat dikatakan efektif karena mampu mencapai sasaran utama meskipun masih terdapat sejumlah kendala yang harus diatasi. Namun, untuk menjaga dan meningkatkan efektivitas tersebut, diperlukan perbaikan berkelanjutan dalam hal perencanaan formasi, peningkatan sinergi antarinstansi, pemanfaatan teknologi informasi secara maksimal, serta pembekalan dan pendampingan calon PPPK sejak tahap awal hingga adaptasi kerja. Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana mengatasi keterbatasan sumber daya, memperbaiki koordinasi antarinstansi yang masih belum optimal, serta meningkatkan kualitas sosialisasi dan pelatihan bagi calon PPPK agar proses rekrutmen dan penempatan guru dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan demi mendukung pemerataan pendidikan yang berkualitas di seluruh wilayah Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai upaya perbaikan, penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan koordinasi lintas instansi, dan peningkatan kualitas sosialisasi dan pelatihan sebagai upaya mendukung proses rekrutmen dan penempatan guru yang lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan. Hal ini diharapkan dapat mendukung pemerataan pendidikan berkualitas di seluruh wilayah Provinsi Kalimantan Barat.

Kata Kunci: Efektivitas Rekrutmen, Rekrutmen PPPK, Jabatan Fungsional Guru, Badan Kepegawaian Daerah, Kalimantan Barat.

ABSTRACT

EZRRA PITTERSON, E1012211051: *Effectiveness of Government Employee Recruitment with Work Agreements for Teacher Functional Positions at the Regional Personnel Agency of West Kalimantan Province. Thesis, Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University, Pontianak 2025.*

This thesis discusses the effectiveness of government employee recruitment with work agreements for teacher functional positions at the Regional Personnel Agency of West Kalimantan Province located on Jalan Ahmad Yani, Pontianak City. This study aims to evaluate the extent to which the PPPK recruitment process is carried out effectively, both in terms of formation needs planning, recruitment, and teacher placement, as well as to identify factors that support and hinder the success of the recruitment. This study is based on the theory of effectiveness which contains three indicators: goal achievement, integration, and adaptation. The methodology used is a descriptive research approach with a qualitative approach with data collection methods through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that based on the three indicators of effectiveness in achieving goals, integration, and adaptation, the implementation of PPPK teacher recruitment in West Kalimantan Province can be said to be effective because it is able to achieve the main target although there are still a number of obstacles that must be overcome. However, to maintain and increase this effectiveness, continuous improvements are needed in terms of formation planning, increasing synergy between agencies, maximizing the use of information technology, as well as providing and mentoring PPPK candidates from the initial stage to work adaptation. The main challenges faced are how to overcome resource limitations, improve coordination between agencies that is still suboptimal, and improve the quality of outreach and training for prospective PPPK so that the teacher recruitment and placement process can run more effectively, efficiently, and sustainably to support the equitable distribution of quality education throughout West Kalimantan Province. As an improvement effort, this study suggests the need to increase human resource capacity, strengthen cross-agency coordination, and improve the quality of outreach and training to support a more effective, efficient, and sustainable teacher recruitment and placement process. This is expected to support the equitable distribution of quality education throughout West Kalimantan Province.

Keywords: *Recruitment Effectiveness, PPPK Recruitment, Teacher Functional Positions, Regional Personnel Agency, West Kalimantan.*



RINGKASAN SKRIPSI

Penelitian ini berjudul “*Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat*”. Latar belakang dari penelitian ini berangkat dari adanya permasalahan nyata di lapangan, yaitu ketidaksesuaian penempatan guru PPPK dengan kebutuhan formasi yang dibutuhkan menyebabkan sejumlah calon PPPK mengundurkan diri setelah lulus menjadi seorang pegawai PPPK. Kondisi ini menimbulkan dampak negatif terhadap efektivitas rekrutmen dan pemerataan tenaga guru di daerah, padahal kebutuhan guru di Provinsi Kalimantan Barat sangat tinggi, mencapai ribuan formasi yang diperlukan untuk menjawab kekurangan tenaga pendidik akibat dari adanya penerimaan ASN

Adanya tantangan-tantangan tersebut mendorong pentingnya dilakukan sebuah penelitian untuk mengkaji lebih dalam mengenai efektivitas rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada jabatan fungsional guru di Badan Kepegawaian Daerah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana proses rekrutmen PPPK dapat dilaksanakan secara efektif mulai dari tahap perencanaan kebutuhan formasi, pelaksanaan rekrutmen, hingga penempatan tenaga guru, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis guna meningkatkan kualitas dan keberlanjutan pelaksanaan rekrutmen PPPK guru demi mendukung pemerataan pendidikan yang berkualitas di Provinsi Kalimantan Barat.

Berdasarkan hasil analisis data yang dikumpulkan melalui berbagai metode, ditemukan dua pokok masalah utama yang menjadi fokus penelitian ini. Pertama, ketidaksesuaian penempatan guru PPPK dengan kebutuhan dan preferensi formasi di lapangan yang menyebabkan sejumlah calon PPPK mengundurkan diri setelah dinyatakan lulus, sehingga menghambat pemerataan tenaga guru terutama di daerah-daerah yang sangat membutuhkan. Kedua, terdapat kendala koordinasi antar instansi dan keterbatasan sumber daya dalam proses perencanaan, rekrutmen, serta pendampingan calon PPPK, yang berdampak pada efektivitas keseluruhan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan guru PPPK di Provinsi Kalimantan Barat.

Untuk dapat memahami secara menyeluruh tentang kondisi di lapangan, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling tepat untuk menggali informasi mendalam mengenai proses rekrutmen PPPK dari berbagai perspektif, termasuk pengalaman dan pandangan para calon PPPK, pihak Badan Kepegawaian Daerah, serta organisasi perangkat daerah terkait lainnya. Dengan metode pengumpulan data yang meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini dapat memberikan gambaran terkait dengan pelaksanaan rekrutmen, kendala yang dihadapi, serta faktor pendukung keberhasilan rekrutmen tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan Kepala bidang pengadaan dan mutasi ASN, penelaah teknis kebijakan bidang pengadaan dan mutasi ASN, pegawai ahli muda bidang pengadaan dan mutasi ASN, dan pegawai ahli madya bidang pengadaan dan mutasi ASN yang terlibat langsung di lapangan penelitian. Selain itu, dilakukan pula observasi langsung terhadap aktivitas di lokasi Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Selain itu untuk memperkuat data, peneliti juga melakukan analisis dokumentasi, seperti laporan kegiatan, notulensi rapat, dan dokumen lain yang relevan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja pada jabatan fungsional guru di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat mengalami beberapa kendala besar. Salah satunya adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan formasi guru dengan penempatan yang dilakukan, sehingga menyebabkan sejumlah calon PPPK mengundurkan diri setelah dinyatakan lulus, yang berdampak pada terganggunya pemerataan tenaga pendidik di daerah-daerah yang sangat membutuhkan. Selain itu, terdapat juga hambatan dalam koordinasi antar instansi yang terlibat, serta keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi proses perencanaan kebutuhan formasi, pelaksanaan rekrutmen, dan pendampingan calon PPPK.

Tidak hanya itu, peneliti juga menemukan bahwa proses rekrutmen PPPK di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat masih menghadapi tantangan dalam hal transparansi dan komunikasi kepada calon guru, sehingga menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran yang berkontribusi pada keputusan beberapa calon PPPK untuk mengundurkan diri.

Berdasarkan hasil analisis mendalam terhadap berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa walaupun pelaksanaan rekrutmen PPPK guru di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat telah mencapai beberapa keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan guru secara administratif, namun efektivitas rekrutmen tersebut masih menghadapi berbagai kendala yang signifikan.

Kendala utama meliputi ketidaksesuaian penempatan guru dengan kebutuhan formasi di lapangan serta kurang optimalnya koordinasi antar instansi terkait. Hal ini menyebabkan sebagian calon PPPK mundur dan menghambat pemerataan tenaga pendidik di daerah-daerah yang paling memerlukan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan berkelanjutan melalui peningkatan perencanaan formasi yang lebih akurat, penajaman koordinasi lintas instansi, optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, serta peningkatan sosialisasi dan pendampingan bagi calon PPPK.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan efektivitas rekrutmen dan penempatan guru PPPK dapat semakin meningkat dan mendukung tercapainya pemerataan pendidikan yang berkualitas di Provinsi Kalimantan Barat.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa : EZRRA PITTERSON

Nim : E1012211051

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan bahwa penulisan skripsi ini sepenuhnya merupakan hasil karya saya sendiri, tidak dibuat oleh pihak lain, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di program studi, fakultas, atau perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat bagian dalam karya ini yang diambil dari tulisan atau pemikiran orang lain, kecuali apabila telah dicantumkan secara eksplisit sebagai kutipan dan dirujuk dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sadar, tanpa adanya paksaan maupun tekanan dari pihak manapun.

Pontianak, 29 Juli 2025
Yang membuat pernyataan

EZRRA PITTERSON
NIM. E1012211051

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tindakan berbicara lebih nyaring daripada kata-kata”

(Abraham Lincoln)

“Tidak Perlu Kata-Kata Yang Perlu Bukti Nyata”

(EZRA PITTERSON)

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Puji dan Syukur Untuk Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini. Dengan izin dan kasih-Nya, Sehingga Penulis dapat menjalani perjalanan akademik ini hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas ini dan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Yohanes Giling dan Ibu Maria Magdalena Lindan, kedua manusia yang sangat berharga dalam kehidupan penulis. Terima kasih karena selalu memberikan dukungan dan didikan yang sangat baik. Cinta kasih sayang yang diberikan yang abadi dalam kehidupan, dan dukungan moril maupun materi yang tak terhingga sampai kapanpun. Yang selalu berjuang dalam kehidupan penulis, sehingga penulis mencapai titik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi sehingga merasakan keberhasilan untuk semua.
2. Kakak penulis, Juliana Yayuk. Terima kasih telah menjadi saudara yang baik dan memberikan dampak baik untuk mengajari dan penyemangat bagi penulis.

3. Keluarga Besar (Lombok), Terima Kasih untuk Bibik, Om, Kakak, Abang telah memberikan motivasi serta penyemangat dari awal proses hingga tahap akhir perkuliahan penulis.
4. Keluarga Besar (Aman), Terima Kasih untuk Bibik, Om, Kakak, Abang telah memberikan motivasi serta penyemangat dari awal proses hingga tahap akhir perkuliahan penulis.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat dengan lancar menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat”**. Dengan baik dan sungguh-sungguh.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih memiliki berbagai keterbatasan, karena apa yang telah dicapai dalam skripsi ini hanyalah permulaan dari proses panjang dalam menggali dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan. Segala pencapaian dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari peran serta berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang mendalam kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis menyampikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Dr. Herlan, S.Sos., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dr. Erdi, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan kemudahan dan arahan, serta motivasi dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini.

3. Mutmainnah, S.IP., M.PA selaku Dosen Pembimbing Kedua, yang telah memberikan kemudahan dan arahan, serta motivasi dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini.
4. Prof. Dr. H. Martoyo, MA selaku Penguji Utama dan Martinus, S.Sos, M.Si selaku Penguji Pendamping yang telah memberikan kemudahan dan masukan serta arahan, baik secara metodologi penelitian serta literatur- literatur lain yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini.
5. Dr. Ira Patriani, S.I.P.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Administrasi.
6. Dr. Yulius Yohanes. M.Si. selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik.
7. Drs. Abdul Rahim, M.Si. selaku Ketua PPAPK
8. Dr. Ira Patriani, S.I.P.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) selama penelitian menjalani proses perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
9. Staff dan Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
10. Kepala Badan Beserta Jajaranya Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, yang telah bersedia dalam memberikan data dan informasi.

Penulis menyadari bahwa hasil dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena pencapaian ini hanyalah awal dari perjalanan panjang dalam memperluas wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama proses perkuliahan. terselesaikannya skripsi ini tentu tidak lepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, baik dalam bentuk

motivasi, bantuan, maupun arahan. Untuk itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.

Pontianak, 29 Juli 2025

EZRRA PITTERSON
NIM. E1012211051

DAFTAR ISI

halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Penelitian	1
1.2.Identifikasi Masalah Penelitian	6
1.3. Fokus Penelitian	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian.....	7
1.6. Manfaat penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Definisi Konsep	9
2.1.1. Teori Efektivitas	9
2.1.2. Ukuran Efektivitas	10
2.2. Pengertian Rekrutmen	15
2.2.1. Tujuan Rekrutmen.....	16
2.2.2.Tata Cara Rekrutmen.....	17
2.3. Pengertian Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	24
2.4. Pengertian Guru dan Jabatan Fungsional Guru.....	25
2.5. Hasil Penelitian Yang Relevan	28

2.6. Kerangka Teori Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Jenis Penelitian	33
3.2. Langkah-Langkah Penelitian	33
3.3. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
3.3.1. Lokasi Penelitian	34
3.3.2. Waktu Penelitian.....	35
3.4. Subjek dan Objek Penelitian	36
3.4.1. Subjek Penelitian	36
3.5. Analisis Data	39
3.5.1. Keabsahan Data	39
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	42
4.1. Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalbar	42
4.1.1. Landasan Hukum Pembentukan BKD Prov. Kalbar	43
4.1.2. Maksud dan Tujuan Pembentukan BKD Prov. Kalbar	44
4.1.3. Visi, Misi dan Motto BKD Prov. Kalbar	45
4.1.4. Struktur Organisasi	46
4.1.5. Tugas dan Fungsi	47
4.1.6. Jam Kerja Pegawai dan Jumlah Pegawai	65
4.2. Kondisi Geografis BKD Prov. Kalbar	65
4.3. Panitia Penyelenggara Rekrutmen PPPK Formasi 2023 Prov. Kalbar	67
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	69
5.1. Hasil Penelitian	69
5.1.1. Pencapaian Tujuan.....	70
5.1.1.1. Proses dan Pencapaian Tujuan Rekrutmen PPPK Guru	70
5.1.1.2. Kendala dan Strategi BKD Prov. Kalbar	76
5.1.2. Integrasi.....	82
5.1.2.1. Bentuk Integrasi BKD dalam Pengadaan Rekrutmen PPPK Guru	82
5.1.2.2. Kualitas Integrasi dalam Rekrutmen PPPK Guru	88
5.1.3. Adaptasi	92
5.1.3.1. Adaptasi terhadap Perubahan Kebijakan Rekrutmen PPPK Guru	92

5.1.3.2. Strategi dan Kemampuan BKD Prov. Kalbar dalam Efektivitas Rekrutmen PPPK Guru	96
5.2. Analisis	100
5.2.1. Pencapaian Tujuan Pasca Rekrutmen PPPK Guru oleh BKD Prov.	101
5.2.2. Integrasi BKD Prov. Kalbar dalam Pencapaian Tujuan Rekrutmen.....	105
5.2.3. Adaptasi BKD Prov. Kalbar dalam Pencapaian Tujuan Rekrutmen.....	107
BAB VI PENUTUP.....	110
6.1. Kesimpulan	110
6.2. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel	<i>Halaman</i>
2.1 Kelompok Jabatan Fungsional Guru	28
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan.....	29
3.1 Waktu Penelitian	35
4.1 Jumlah Pegawai BKD Prov. Kalbar	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
1. Kerangka Pikir Penelitian	31
2. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalbar	46
3. Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalbar	47
4. Susunan Panitia Penyelenggara Rekrutmen PPPK Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalbar	68
5. Bentuk Pencapaian Tujuan	102
6. Kantor Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalbar.....	103
7. Calon PPPK Guru Berkonsultasi dengan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Prov. Kalbar	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	<i>halaman</i>
1. Pendoman Wawancara	118
2. Daftar Nama Informan	120
3. Panduan Observasi	121
4. Dokumentasi Penelitian.....	122
5. Surat Tugas Penelitian.....	125
6. Daftar Riwayat Hidup	127

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini pemerintah Indonesia terus melakukan perencanaan strategis dalam menciptakan sistem pemerintahan demokratis, bersih, dan karismatis agar mampu menciptakan pelayanan publik yang bermutu dengan menjamin kesejahteraan rakyatnya. Untuk itu, pemerintah perlu komitmen dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan demokratis melalui penataan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mencari SDM yang berkualitas, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan satu aturan hukum yang jelas. Pembukaan UUD 1945, menjelaskan bahwa perlu membangun Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki nilai yang profesional, netral, intergritas, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN) guna mencapai tujuan nasional (UU Nomor 5 Tahun 2014).

Pemerintah Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN mengatur tentang kebijakan rekrutmen sebagai bagian dari reformasi birokrasi dalam rangka memenuhi kebutuhan para pegawai yang berkompeten dan berkualitas di berbagai sektor pelayanan publik. Kebijakan ini diterapkan sebagai solusi untuk mengatasi kekurangan Pegawai Negeri Sipil

(PNS) yang terjadi di berbagai instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah. PPPK mempunyai ciri yang berbeda dengan PNS, mereka bekerja berdasarkan kontrak kerja waktu tertentu yang dapat diperpanjang maupun tidak tergantung pada PPPK tersebut, namun mereka tetap berfungsi untuk dapat memberikan pelayanan publik dan birokrasi yang lebih maksimal (UU Nomor 5 Tahun 2014).

Sejalan dengan upaya pemerintah dalam merekrut SDM aparatur negara yang berkualitas kebijakan rekrutmen PPPK, Provinsi Kalimantan Barat menghadapi tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja, terutama di sektor-sektor publik. Kalimantan Barat merupakan salah satu provinsi di Indonesia, yang memiliki tantangan tersendiri dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara. Keberagaman geografis, sosial, dan budaya di wilayah Kalimantan Barat menuntut pendekatan yang lebih adaptif dalam pengelolaan pegawai (Wibowo 2021). Selain itu, wilayah ini juga dihadapkan pada kebutuhan SDM yang semakin meningkat, terutama dalam sektor-sektor kritis seperti pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Oleh karena itu, rekrutmen pegawai PPPK Guru di Provinsi Kalimantan Barat menjadi bagian yang sangat penting untuk Memenuhi kebutuhan Guru, Meningkatkan kualitas pendidikan, serta Mengoptimalkan SDM. Untuk memastikan proses rekrutmen PPPK Guru berjalan dengan baik, diperlukan peran aktif dari instansi yang berwenang dalam pengelolaan SDM aparatur negara di tingkat daerah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat memiliki peran penting untuk melaksanakan rekrutmen pegawai PPPK Guru.

Rekrutmen menurut Sinuhaji (2019) harus dilakukan dengan prinsip transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas agar dapat menghasilkan pegawai yang berkompeten dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan pemerintah. Dalam hal ini, BKD Provinsi Kalimantan Barat tidak hanya dihadapkan pada tantangan teknis dalam melaksanakan rekrutmen, tetapi juga pada tantangan administrasi dan sosial yang memerlukan ketelitian dalam menghadapi persoalan pegawai di berbagai wilayah yang memiliki kondisi yang berbeda-beda, keberhasilan guru PPPK tidak hanya bergantung pada hasil rekrutmen, tetapi juga perlu pemahaman mendalam mengenai kebutuhan setiap daerah dan kemampuan SDM yang ada (Sutrisno 2020).

Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki status kepegawaian sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki hak dan kewajiban sepadan dengan PNS. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, WNI yang memenuhi persyaratan dan direkrut berdasarkan perjanjian kerja dengan jangka waktu tertentu untuk menjalankan tugas pemerintahan. Guru PPPK sebagai solusi program yang dapat membantu meningkatkan kesejahteraan para guru yang semula honorer menjadi ASN dengan perjanjian kerja. Para tenaga guru honorer yang menjadi PPPK harus memenuhi persyaratan yakni memiliki status sebagai Warga Negara Indonesia (WNI), usia minimal 20 tahun dan maksimal 59 tahun ketika mendaftar, belum pernah terkena pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dan tidak pernah diberhentikan secara tidak

hormat. Bagi para pelamar PPPK harus sudah memiliki pengalaman mengajar di sekolah negeri, swasta atau lulus Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Rekrutmen PPPK Guru dilakukan melalui beberapa tahapan, termasuk Pengumuman dan Penerimaan, Pendaftaran, Seleksi Administrasi, Ujian Seleksi Kompetensi, Pengumuman Hasil Seleksi, Pemberkasan dan Penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP) PPPK, Hingga Pengangkatan dan Penempatan. Agar rekrutmen PPPK Guru dapat berjalan secara optimal, diperlukan pemahaman yang jelas mengenai status dan ketentuan kepegawaian yang berlaku bagi mereka. PPPK menjawab persoalan perbedaan antara guru honorer dan PNS, pendapatan gaji honorer begitu kecil tidak menjamin kesejahteraan para guru dalam mengajar. Rekrutmen ini juga selain memilih para pelamar yang baik dan berkompetensi dalam penempatannya, menjadi faktor penting untuk para PPPK Guru dalam kinerja pegawai serta pada SDM pegawai.

Rekrutmen Guru PPPK adalah proses seleksi yang dilakukan oleh pemerintah untuk menemukan pelamar yang sesuai untuk menjadi Guru PPPK. Guru PPPK mendapatkan pelatihan dan pembinaan secara teratur untuk memastikan mereka tetap terbiasa dengan metode pengajaran yang efektif. Dengan demikian, guru PPPK mampu menginspirasi melalui pengetahuan dan keterampilan, serta membuka jalan bagi kemajuan pendidikan Indonesia. Dalam pelaksanaan rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Indonesia, khususnya PPPK Guru juga terdapat beberapa tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan bahwa tujuan reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik dapat tercapai.

Salah satu tantangan utama para calon pegawai PPPK Guru adalah belum adanya regulasi (aturan) terkait dengan mutasi (pindah tugas) para calon pegawai PPPK Guru (Sumardi, 2023). Tantangan yang kedua adalah penempatan PPPK Guru (Nurmayuli, 2024). Dalam hal ini setelah para calon pelamar dinyatakan lulus sebagai seorang pegawai PPPK dan melalui beberapa tahapan rekrutmen *test* administrasi hingga dikeluarkannya NIP dari PPPK Guru, setelah NIP dari PPPK Guru dikeluarkan para pegawai langsung masuk ke tahapan pengangkatan dan penempatan. Yang menjadi permasalahan para pegawai PPPK Guru di tahapan pengangkatan dan penempatan ini adalah ketidaksesuaian antara lokasi penempatan mereka dengan domisili atau tempat tinggal mereka yang sebenarnya. Sebagai contoh, seorang guru PPPK yang berasal dari Pontianak, Kalimantan Barat, yang memiliki keluarga dan tempat tinggal di kota tersebut, bisa saja ditempatkan di daerah yang jauh seperti pedalaman, misalnya di daerah Kapuas Hulu atau Kabupaten Sintang. Dapat dipastikan, bahwa guru tersebut harus tinggal jauh dari keluarganya dan menghadapi tantangan ekonomi, seperti transportasi yang sulit dan biaya hidup yang lebih tinggi di daerah tersebut. Selain itu, guru tersebut juga akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan yang sangat berbeda, baik dari segi budaya, sosial, maupun infrastruktur. Salah satu alasan tersebut membuat kebanyakan PPPK Guru harus mengundurkan diri menjadi seorang pegawai ASN PPPK Guru (<https://jurnal.mediaakademik.com>).

Melanjutkan pembahasan tentang tantangan dalam rekrutmen PPPK Guru yang berkaitan dengan penempatan, Seperti yang telah dijelaskan dalam penelitian Nurmayuli (2024), ketidaksesuaian antara lokasi penempatan dan domisili guru

dapat berdampak langsung terhadap kesejahteraan serta kinerja guru. Masalah ini semakin jelas ketika mengacu pada data yang menunjukkan bahwa banyak guru yang mengundurkan diri setelah penempatan mereka tidak sesuai dengan harapan atau kondisi pribadi mereka. Laporan dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat pada formasi tahun 2023, ditemukan 2.376 calon formasi guru yang tidak terisi di pemerintah Provinsi Kalimantan barat pada formasi PPPK tahun 2023. Laporan ini menunjukkan besarnya akibat penempatan yang tidak sesuai dengan tingkat perputaran guru atau *turnover rate* dan kekosongan guru yang terjadi. Para guru yang ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggal mereka, seperti dari perkotaan ke daerah terpencil, sering kali menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dan menanggung biaya hidup yang lebih tinggi, Sehingga mereka memilih untuk mundur dari PPPK. Alasan ini menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat”**

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian penempatan PPPK Guru sehingga menjadi salah satu alasan utama bagi para pengunduran diri mengacu pada aturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) No. 20 Tahun 2022 pasal 41 ayat (1) berkaitan dengan pengunduran diri PPPK Guru.

2. Belum adanya jaminan terkait dengan status PPPK Guru sehingga perlu adanya usulan kebijakan (tindak lanjut pemerintah pusat dan daerah).

1.3. Fokus Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini akan berfokus pada "Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Pada Formasi 2023.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fokus penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat?”

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang diajukan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

1.6. Manfaat penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Memberikan sumbangan pemikiran mengenai Efektivitas Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Pada Jabatan Fungsional Guru di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
2. Memberikan pengetahuan bagi bidang ilmu kajian manajemen publik terutama bagi Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis penelitian ini merupakan media untuk mengimplementasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi dalam menjalankan tugas serta dapat menambah pengetahuan dan pengalaman terutama dalam bidang kajian manajemen publik.
2. Bagi organisasi perangkat daerah (OPD), penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam meningkatkan Efektivitas Rekrutmen PPPK Guru di Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, khususnya di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sebagai OPD pelaksana perekrutan ASN PPPK.