

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan fondasi utama dalam sistem ketatanegaraan dan pembentukan peraturan perundang-undangan di Indonesia. Keduanya menjadi pedoman dalam mewujudkan cita-cita nasional, yaitu menciptakan masyarakat yang adil dan makmur secara merata dalam aspek materiil maupun spiritual. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan, keberadaan Aparatur Sipil Negara selanjutnya menggunakan (ASN) memegang peran sentral sebagai pelayan publik, pelaksana kebijakan, serta perekat persatuan bangsa.¹

Untuk mendukung profesionalisme dan netralitas ASN, pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang secara khusus membagi ASN menjadi dua jenis, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Aturan ini diperkuat dengan regulasi teknis turunan, salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 634 Tahun 2024, di mana Pasal 66 menjadi acuan penting dalam

¹ Rays, M. Ikhwan, and Risno Mina. "Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Tata Cara Pengangkatan Dan Kedudukannya." *Jurnal Yustisiabel* 6.2 (2022): h. 153-168.

seleksi PPPK dari tenaga non- aparatur sipil negara , selanjutnya menggunakan kata ASN.

Pasal 66 menyatakan:

*"Tenaga non-ASN yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan dapat mengikuti seleksi pengadaan PPPK secara prioritas sesuai dengan ketersediaan kebutuhan dan anggaran."*²

Pasal ini memberikan harapan besar bagi tenaga non-ASN yang telah lama mengabdikan tanpa status kepegawaian tetap untuk memperoleh pengakuan dan kepastian hukum. Namun, dalam praktiknya, pelaksanaan pasal ini di berbagai daerah termasuk Kabupaten Seluma masih menyisakan banyak persoalan, seperti ketidaksesuaian data, keterbatasan formasi, dan potensi ketidakadilan dalam seleksi.

Selain Pasal 66 dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024 yang memberikan afirmasi prioritas kepada tenaga non-ASN untuk mengikuti seleksi PPPK, terdapat juga pasal-pasal lain dalam regulasi turunan yang mengatur secara lebih teknis mengenai syarat pencalonan PPPK. Salah satunya diatur dalam:

Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai ASN, khususnya:

² Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Pasal 66.

1. Pasal 11 yang menyebutkan bahwa setiap WNI dapat mendaftar menjadi PPPK apabila.
2. Berusia minimal 20 tahun dan maksimal sesuai dengan ketentuan jabatan.
3. Tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan
4. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat dari pekerjaan sebelumnya
5. Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan jabatan yang dilamar
6. Sehat jasmani dan rohani
7. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI;
8. Memenuhi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural sesuai standar jabatan
9. Kemudian ditegaskan kembali dalam Keputusan Menteri PANRB Nomor 648 Tahun 2023, yang merinci tentang:
10. Kriteria prioritas seleksi PPPK, seperti masa kerja, jabatan fungsional, pengalaman di instansi, serta kelengkapan dokumen yang sah.³

Dengan demikian, Pasal 11 PermenPANRB Nomor 6 Tahun 2024 dapat dipahami sebagai salah satu pasal utama yang mengatur syarat administratif dan teknis untuk menjadi calon PPPK. Sementara Pasal 66 PermenPANRB Nomor 634 Tahun

³ Kementerian PANRB, *Keputusan Menteri PANRB Nomor 648 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*, 2023

2024 bersifat afirmatif, memberikan peluang prioritas bagi tenaga non-ASN yang telah memenuhi syarat tersebut.

Penambahan regulasi ini penting untuk menggambarkan bahwa afirmasi tidak berarti pengangkatan otomatis, melainkan tetap tunduk pada ketentuan peraturan yang berlaku, termasuk prinsip meritokrasi, kompetensi, dan akuntabilitas dalam seleksi ASN.

Salah satu latar belakang munculnya sistem PPPK ini adalah dari data tenaga honorer atau non-ASN yang selama bertahun-tahun telah mengabdikan diri di instansi pemerintah, tetapi tidak memiliki status kepegawaian yang jelas. Mereka bekerja seperti ASN pada umumnya, namun tanpa jaminan hak-hak yang setara, seperti gaji tetap, tunjangan, dan perlindungan hukum.

Namun ironisnya, dalam praktiknya justru muncul fenomena yang mengkhawatirkan, seperti yang terjadi di Kabupaten Seluma. Berdasarkan hasil verifikasi yang dilakukan langsung oleh Teddy Rahman, ditemukan sekitar 950 peserta seleksi PPPK Tahap II Tahun Anggaran 2024 diduga merupakan "*honorers siluman*", yaitu tenaga honorer yang tidak memenuhi syarat secara sah dan tidak tercatat dalam lima sumber data utama, yakni Dapodik, database tenaga honorer daerah, data pembayaran honorarium, data BKN, dan data seleksi PPPK Tahap I. Temuan tersebut bahkan belum mencakup seluruh

formasi karena proses verifikasi untuk formasi teknis masih berlangsung.⁴

Selain itu, dari total 1.785 peserta yang sempat dinyatakan lulus administrasi pada Seleksi PPPK Tahap II di Kabupaten Seluma, setelah dilakukan verifikasi mendalam oleh pemerintah daerah ditemukan sekitar 950 orang yang diduga merupakan *honoror siluman*. Dengan demikian, apabila dikurangi 950 dari total 1.785 peserta, maka tersisa sebanyak 835 peserta yang secara administratif tidak termasuk dalam kategori tersebut.

Namun demikian, persoalan ini tidak berhenti pada identifikasi 950 peserta yang bermasalah. Dampak administratif dan hukum dari temuan tersebut menyebabkan seluruh proses seleksi Tahap II harus ditunda bahkan dibatalkan sementara waktu untuk dilakukan evaluasi menyeluruh. Akibatnya, 835 peserta yang sebenarnya tidak terindikasi sebagai *honoror siluman* pun turut terdampak dan tidak dapat segera dilantik, meskipun mereka telah dinyatakan lulus administrasi.

⁴ Teddy Rahman, *Bupati Seluma Ungkap 950 Peserta PPPK Diduga Honoror Siluman dalam Seleksi Tahap II Tahun 2024*, diakses dari <https://share.google/5TTsm78QKm9ad8gtX> pada 17 Juli 2025.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Data Peserta Seleksi PPPK Tahap II Kabupaten
Seluma**

No	Uraian Data	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Total peserta yang dinyatakan lulus administrasi	1.785	Peserta Seleksi PPPK Tahap II
2	Peserta yang diduga honorer siluman	950	Hasil verifikasi mendalam pemerintah daerah
3	Peserta yang tidak terindikasi honorer siluman	835	1.785 - 950
4	Status proses seleksi	Ditunda/Dibatalkan sementara	Evaluasi administrasi dan hukum ⁵

Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian hukum serta kerugian moral dan psikologis bagi peserta yang memenuhi syarat. Mereka harus menunggu proses klarifikasi dan validasi ulang yang memakan waktu, sementara harapan untuk segera memperoleh kepastian status sebagai PPPK tertunda. Dari perspektif tata kelola

⁵ Teddy Rahman, *Bupati Seluma Ungkap 950 Peserta PPPK Diduga Honorer Siluman dalam Seleksi Tahap II Tahun 2024*

pemerintahan, situasi ini menunjukkan bahwa lemahnya sistem verifikasi awal dapat berdampak luas dan kolektif, sehingga bukan hanya pihak yang bermasalah yang terdampak, tetapi juga peserta yang sah dan memenuhi ketentuan.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan, dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai kebutuhan instansi. PPPK merupakan profesi bagi WNI yang memenuhi kualifikasi tertentu dan diangkat oleh instansi pemerintah guna menjalankan tugas-tugas yang tercantum dalam perjanjian kerja untuk masa tertentu. Berbeda dengan PNS, status PPPK tidak bersifat tetap, sehingga keberadaan mereka lebih fleksibel dalam merespons kebutuhan tenaga kerja di sektor publik.⁶

Rekrutmen PPPK merupakan langkah strategis pemerintah untuk mengatasi kebutuhan tenaga profesional di tengah keterbatasan fiskal negara, mengingat sistem penggajian PPPK bersumber dari dana APBN/APBD. Sebagaimana, tujuan utama dari rekrutmen PPPK adalah memperkuat basis profesionalisme

⁶ Agustinus Sulisty Tri Putranto, Ichwan Saputra, 2015, Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja: Pengertian dan Urgensinya, Civil Service VOL. 9, No.2, November 2015

dan kompetensi birokrasi, serta mendorong akselerasi transformasi kinerja ASN secara keseluruhan.⁷

Dalam perspektif fiqh siyasah yakni pelaksanaan kekuasaan eksekutif dalam Islam setiap kebijakan publik harus dilaksanakan dengan adil, amanah, dan maslahat. Negara memiliki tanggung jawab moral dan hukum untuk menempatkan hak pada tempatnya serta memastikan bahwa yang berhak mendapatkan pengakuan tidak dizalimi.

Nilai keadilan dalam implementasi kebijakan ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Inna allāha ya'murukum an tu'addul-amānāti ilā ahlihā, wa izā ḥakamtum baina an-nāsi an taḥkumu bil-'adli, inna allāha ni'imma ya'izukum bih, inna allāha kāna samī'am baṣīrā

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya

⁷ Faiq Tobroni, 2020, *Tinjauan HAM Dalam Regulasi PPPK Dengan Intertekstualitas Teks Hukum*, Jurnal HAM Volume 11, Nomor 2, Agustus 2020

*kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”(QS. An-Nisa: 58)*⁸

Ayat ini memberikan dasar normatif yang kuat bahwa pemberian jabatan, status, atau amanah, termasuk dalam konteks pengangkatan tenaga non-ASN menjadi PPPK, harus dilakukan dengan prinsip keadilan dan profesionalisme, bukan berdasarkan kedekatan, tekanan politik, atau subjektivitas. Dalam konteks inilah, implementasi Pasal 66 tidak semata menjadi urusan administratif, tetapi mencerminkan komitmen negara terhadap amanat konstitusi dan nilai-nilai spiritual Islam.

Permasalahan tenaga honorer merupakan salah satu persoalan klasik yang terus berulang dalam sistem kepegawaian di Indonesia. Mereka tersebar luas di berbagai instansi pemerintah, baik di pusat maupun daerah, dan telah mengabdikan diri selama bertahun-tahun dengan status yang belum tetap. Mereka bekerja dengan sistem kontrak tahunan, namun beban kerja dan tanggung jawab yang mereka tanggung hampir setara dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kondisi tersebut menjadi potret ketimpangan yang nyata, terutama ketika tenaga honorer tidak mendapatkan kepastian hukum, kesejahteraan yang layak, serta jaminan masa depan yang jelas. Hal ini mencerminkan bahwa sistem birokrasi di Indonesia masih belum sepenuhnya mampu memberikan

⁸ Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019. (QS. An-Nisa: 58)

keadilan dan perlindungan bagi seluruh unsur aparatur, khususnya bagi mereka yang statusnya masih non-ASN.

Fenomena ini bukan hanya terjadi di satu wilayah, tetapi juga terjadi secara nasional, seperti yang terlihat dalam aksi unjuk rasa oleh ratusan tenaga honorer kategori 2 (K2) di Kabupaten Bantaeng pada tahun 2018. Mereka menuntut diangkat sebagai CPNS tanpa syarat usia, karena mayoritas dari mereka sudah berusia di atas 35 tahun. Mereka merasa diabaikan oleh kebijakan pemerintah yang dinilai tidak berpihak kepada pengabdian lama yang tidak lolos seleksi CPNS karena faktor usia, padahal secara pengalaman dan dedikasi mereka sangat layak dipertimbangkan.

Melihat kenyataan ini, pemerintah mencoba mengambil kebijakan dengan mengeluarkan PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024, yang memberikan harapan baru melalui Pasal 66, yaitu memberi kesempatan prioritas bagi tenaga honorer yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Namun, pelaksanaan kebijakan ini tidak serta-merta menyelesaikan masalah. Di lapangan, masih banyak tenaga honorer yang belum bisa mengikuti seleksi karena terbentur syarat administrasi, keterbatasan formasi, atau kurangnya informasi dan pendampingan dari instansi terkait.⁹

⁹ Nova Sri Kanti, Muhlis Madani, dan Abdi, "Analisis Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng", dalam Jurnal Kimap, Vol. 4, No. 3, Juni 2023, h. 661-672

Di Kabupaten Seluma, fenomena ini juga terjadi. Banyak tenaga honorer yang berharap besar terhadap kebijakan ini, namun implementasinya belum berjalan optimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana implementasi Pasal 66 tersebut dilaksanakan di daerah ini, dan apakah benar-benar memberikan keadilan serta harapan bagi tenaga non-ASN yang telah lama mengabdikan.

Karena beberapa alasan yang sangat penting dan saya rasakan relevan. Di banyak daerah, termasuk Kabupaten Seluma, saya melihat dan mendengar langsung bagaimana banyak tenaga honorer yang sudah lama bekerja, tetapi belum mendapatkan kepastian status. Saya merasa hal ini perlu dikaji dan diangkat agar bisa menjadi bahan pertimbangan dalam perbaikan kebijakan.

Saya percaya bahwa keadilan adalah hak semua orang. Ketika seseorang sudah mengabdikan bertahun-tahun, seharusnya negara tidak menutup mata. Melalui penelitian ini, saya ingin menunjukkan bahwa kebijakan seleksi PPPK harus benar-benar adil, tidak diskriminatif, dan berpihak kepada mereka yang sudah terbukti loyal dan bekerja dengan baik.

Dalam kajian ini, saya tidak hanya melihat dari sisi hukum positif (undang-undang), tetapi juga dari perspektif Islam, khususnya siyasah tanfidziyah. Dalam Islam, pemimpin (dalam hal ini pemerintah) wajib berlaku adil, menjaga amanah, dan memastikan setiap kebijakan memberi kemaslahatan. Saya ingin

menunjukkan bahwa prinsip-prinsip Islam sangat cocok jika diterapkan dalam pengambilan kebijakan publik.

Melalui Proposal ini, saya berharap bisa memberikan masukan dan saran yang membangun bagi instansi pemerintah, agar ke depan proses seleksi PPPK bisa lebih manusiawi, adil, dan berpihak kepada mereka yang layak.

Maka dari itu saya memilih judul "**Seleksi Pegawai Pemerintahan Dan Perjanjian Kerja Non Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Seluma Perspektif Fiqh Siyash (Studi Kasus Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 634)**".

B. Rumusan Masalah

Berikut dua rumusan masalah yang disusun berdasarkan judul skripsi: "Implementasi Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 634 Tahun 2024 terhadap Seleksi PPPK Non-ASN di Kabupaten Seluma Perspektif Siyash Tanfidziyah (Studi Kasus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Seluma)" serta disesuaikan dengan latar belakang yang telah Anda uraikan:

1. Bagaimana implementasi PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024 terhadap proses seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Non-ASN di Kabupaten Seluma?
2. Bagaimana tinjauan fiqh siyash terhadap praktik seleksi PPPK Non-ASN oleh Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis secara mendalam bagaimana pelaksanaan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 634 Tahun 2024 dilaksanakan dalam proses seleksi PPPK Non-ASN di Kabupaten Seluma, serta meninjau kebijakan tersebut dalam perspektif siyasah tanfidziyah. Tujuan utama penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan secara faktual implementasi PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024 terhadap proses seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Non-ASN di Kabupaten Seluma.
2. Untuk menganalisis kebijakan seleksi PPPK Non-ASN yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma dalam perspektif siyasah tanfidziyah, terutama terkait prinsip keadilan, amanah, dan kemaslahatan publik dalam pengambilan kebijakan publik.

D. Manfaat Penelitian

Menurut apa yang penulis katakan sebelumnya, penelitian ini akan berguna untuk:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum administrasi negara dan pemikiran siyasah Islam, khususnya dalam konteks implementasi kebijakan publik yang berkaitan dengan pengangkatan tenaga non-ASN menjadi PPPK. Dengan mengkaji Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024 dalam perspektif siyasah tanfidziyah. Penelitian ini juga bisa menjadi referensi teoritis dalam membangun konsep kepegawaian yang tidak hanya legal secara administratif, tetapi juga bermuatan etika dan nilai moral keislaman.

2. Manfaat Praktis

Adapun itu, secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif kepada pemerintah daerah, khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma, dalam menyusun dan melaksanakan kebijakan seleksi PPPK secara lebih adil, transparan, dan akuntabel. Hasil kajian ini juga dapat menjadi sumber informasi yang berguna bagi tenaga honorer atau non-ASN agar mereka memahami hak dan peluang yang dimiliki dalam sistem

kepegawaian modern. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membuka ruang dialog antara pembuat kebijakan dan masyarakat sipil dalam rangka mendorong penyelenggaraan birokrasi yang berpihak kepada keadilan sosial dan penghargaan atas pengabdian yang tulus dari tenaga kerja honorer.

E. Penelitian Terdahulu

Penulis telah melakukan telaah pustaka terhadap beberapa penelitian terdahulu, diantaranya :

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Jenis penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Penelitian mengenai “Kedudukan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”.	kesamaan pokok bahasan dengan penelitian ini, yaitu sama-sama membahas tentang keberadaan PPPK sebagai bagian dari sistem kepegawaian di Indonesia. Keduanya menggunakan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 sebagai dasar	Terdapat beberapa perbedaan mendasar antara penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini. Penelitian Ida Ayu lebih bersifat normatif dan teoritis yang fokus pada analisis umum mengenai kedudukan hukum PPPK secara nasional, tanpa

	- <i>Ida Ayu Putri Wulandari</i> (Universitas Muhammadiyah Makassar.2018). ¹⁰	hukum utama untuk menjelaskan hak, kewajiban, dan posisi PPPK dalam struktur ASN. Selain itu, kedua penelitian ini juga memiliki kesamaan dalam hal memberikan kontribusi keilmuan pada kajian administrasi negara, khususnya mengenai tata kelola kepegawaian yang adil dan berintegritas.	menyoroti aspek implementasi kebijakan di daerah atau memasukkan perspektif keislaman. Sementara itu, penelitian ini mengambil pendekatan yang lebih aplikatif dan kontekstual, dengan menelaah langsung implementasi dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024 terhadap proses seleksi PPPK Non-ASN di Kabupaten Seluma.
2.	Penelitian mengenai "Diskresi Dalam	persamaan dengan penelitian Anda. Keduanya sama-	Penelitian Henny Juliani fokus pada diskresi pejabat

¹⁰ Nova Sri Kanti, Muhlis Madani, dan Abdi, "Analisis Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer Menjadi Calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Bantaeng", Jurnal KIMAP, Vol. 4, No. 3, Juni 2023, h. 661-672.

	<p>Rekrutmen Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil Setelah pemberlakuan pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja” -Henny Juliani (Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro, Semarang, 2018).¹¹</p>	<p>sama membahas tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta kebijakan pemerintah dalam pengangkatan atau rekrutmen pegawai non-ASN. Sama seperti Anda, Henny Juliani juga menyoroti aspek regulasi dan implikasi hukum dari kebijakan yang mengatur tentang manajemen PPPK, khususnya dalam konteks perekrutan pegawai non-PNS setelah berlakunya PP Nomor 49 Tahun</p>	<p>dalam rekrutmen non-PNS pasca PP 49 Tahun 2018, sedangkan penelitian Anda fokus pada implementasi PermenPANRB 634 Tahun 2024 dalam seleksi PPPK Non-ASN di Kabupaten Seluma. Selain itu, penelitian Anda menggunakan perspektif fiqh siyasah (nilai-nilai Islam), sementara Henny Juliani hanya menggunakan pendekatan yuridis normatif tanpa pendekatan keagamaan.</p>
--	--	--	--

¹¹ Henny Juliani, *“Diskresi dalam Rekrutmen Pegawai Non-Pegawai Negeri*

		2018. Keduanya juga menggunakan pendekatan yuridis normatif dan berfokus pada bagaimana pelaksanaan kebijakan berdampak pada hak-hak dan kedudukan hukum para tenaga honorer.	
3.	Penelitian mengenai "Rekrutmen Dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut	persamaan dengan penelitian Anda, yakni sama-sama menyoroti proses rekrutmen PPPK dan dasar hukumnya. Namun, penelitian Anda lebih terfokus pada	Perbedaannya terletak pada ruang lingkup dan sudut pandang. Penelitian terdahulu lebih bersifat normatif-deskriptif, menjelaskan dasar hukum dan alur

Sipil Setelah Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja", Administrative Law and Governance Journal, Vol. 2 No. 2 (Juni 2019): h.314-325,

	<p>Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014” -Dedy Suhendra (Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2014)¹²</p>	<p>implementasi Pasal 66 PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024, dengan lokus penelitian spesifik di Kabupaten Seluma, serta dilengkapi dengan pendekatan siyasah tanfidziyah, yakni meninjau dari perspektif nilai-nilai keadilan dan amanah dalam Islam. Ini menjadi perbedaan utama, karena penelitian Anda tidak hanya bersifat normatif-administratif, tetapi juga mempertimbangkan aspek etika Islam</p>	<p>administratif pengangkatan PPPK secara umum dan nasional. Sedangkan penelitian Anda lebih spesifik mengkaji implementasi PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024 di Kabupaten Seluma, serta menggunakan pendekatan siyasah tanfidziyah, yakni perspektif keadilan dan amanah dalam pelaksanaan kebijakan publik menurut Islam. Penelitian Anda juga lebih menekankan pada aspek empirik</p>
--	---	--	---

¹² Dedy Suhendra, “Rekrutmen dan Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014”, Jurnal Muqoddimah, Vol. 1, No. 2, Agustus 2017, h. 40–45.

		dalam pelaksanaan kebijakan publik.	dan evaluatif terhadap praktik di lapangan, bukan hanya sekadar menjelaskan regulasi yang berlaku.
4	<p>“Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Kontrak di Kantor Balai Kota Makassar” - Andi Juniarti D (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017).¹³</p>	<p>Keduanya sama-sama membahas tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menggunakan pendekatan kualitatif, serta menyoroti isu kebijakan pemerintah terhadap PPPK sebagai bagian dari sistem kepegawaian negara.</p>	<p>Penelitian Andi Juniarti D. fokus pada kinerja pegawai PPPK yang sudah diangkat, sementara penelitian Anda fokus pada proses seleksi PPPK Non-ASN berdasarkan PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024. Selain itu, skripsi Anda menggunakan perspektif fiqh siyasah (nilai-nilai</p>

¹³ ¹Andi Juniarti D., *Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)/Kontrak di Kantor Balai Kota Makassar*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2017

			Islam), sedangkan penelitian terdahulu bersifat administratif tanpa pendekatan keagamaan.
5	“Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada BKPSDM Kabupaten Kampar Tahun 2020” karya -Sanoptri Arrido (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, 2022) ¹⁴	Persamaan antara penelitian tersebut dengan skripsi Anda terletak pada fokus topik yang sama, yaitu mengenai rekrutmen dan implementasi kebijakan PPPK. Keduanya juga menelaah peran instansi kepegawaian daerah serta sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan	amun, perbedaannya sangat mencolok pada ruang lingkup dan pendekatannya. Penelitian Sanoptri bersifat normatif-administratif dan hanya menyoroti pelaksanaan regulasi secara teknis. Sedangkan penelitian Anda lebih spesifik mengkaji implementasi PermenPANRB Nomor 634 Tahun

¹⁴ Sanoptri Arrido, *Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada BKPSDM Kabupaten Kampar Tahun 2020*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, 2022, h. 1-35

		<p>teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.</p>	<p>2024, serta menggunakan pendekatan fiqh siyasah, yaitu pendekatan nilai-nilai Islam yang menekankan aspek keadilan, amanah, dan kemaslahatan dalam kebijakan publik.</p>
6	<p>“Analisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK Dalam Pengangkatan Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat .</p>	<p>Kedua penelitian membahas rekrutmen dan pengangkatan PPPK berdasarkan regulasi yang berlaku dan melihat bagaimana implementasinya di daerah. Keduanya juga menggunakan metode kualitatif dan studi kasus terhadap kebijakan</p>	<p>Perbedaan utama terletak pada ruang lingkup dan pendekatan teoritik. Penelitian terdahulu fokus pada PP Nomor 49 Tahun 2018 di Kabupaten Pesisir Barat, dengan sudut pandang administrasi publik dan kebijakan hukum. Sementara penelitian Anda</p>

	<p>-Nurul Hidayah (Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Bandar Lampung, 2021)¹⁵</p>	<p>seleksi PPPK yang berdampak pada tenaga honorer.</p>	<p>lebih fokus pada implementasi PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024 di Kabupaten Seluma dan menambahkan analisis nilai-nilai keadilan, amanah, dan maslahat dalam perspektif fiqh siyasah.</p>
--	---	---	--

F. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan studi kasus. Penelitian hukum empiris bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis bagaimana suatu peraturan perundang-undangan diterapkan dalam praktik nyata di lapangan.

¹⁵ Nurul Hidayah, "Analisis Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen PPPK Dalam Pengangkatan Honorer di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2021", Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021, h. 1-90.

Dalam konteks ini, fokus penelitian diarahkan pada implementasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024 mengenai seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Non-ASN di Kabupaten Seluma. Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini menelaah langsung kebijakan dan pelaksanaan seleksi PPPK oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma, dengan tujuan mengetahui sejauh mana regulasi tersebut dilaksanakan secara efektif, adil, dan sesuai dengan prinsip siyasah tanfidziyah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali data empiris melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai bahan analisis terhadap pelaksanaan kebijakan yang sedang berjalan.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum empiris (yuridis-sosiologis), yaitu pendekatan yang berfokus pada kajian terhadap implementasi ketentuan hukum dalam realitas sosial di masyarakat. Pendekatan ini dipilih karena penelitian tidak hanya mengkaji norma hukum secara tekstual, tetapi juga menelusuri bagaimana Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 634 Tahun 2024 diimplementasikan secara nyata di lingkungan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma.

Melalui pendekatan ini, peneliti menelusuri kasus konkret mengenai proses seleksi PPPK Non-ASN yang diduga menyimpan berbagai permasalahan teknis dan administratif, seperti ketidaksesuaian data tenaga honorer dan munculnya dugaan honorer "siluman". Hal ini menjadi penting untuk dikaji guna menilai sejauh mana regulasi, mampu diterapkan secara adil dan tepat sasaran sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perundang-undangan.

Selain menggali data dari dokumen hukum seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, serta regulasi teknis turunan lainnya, penelitian ini juga akan memperhatikan praktik seleksi yang berlangsung di lapangan. Data diperoleh melalui wawancara dengan pejabat BKPSDM, tenaga honorer, serta pengamatan terhadap dokumen dan proses administrasi seleksi.

Untuk memberikan sudut pandang yang lebih utuh dan berimbang, penelitian ini diperkaya dengan perspektif siyasah tanfidziyah dalam hukum Islam. Pandangan ini menekankan bahwa pelaksanaan kekuasaan negara, termasuk dalam pengangkatan ASN dan PPPK, harus mengedepankan prinsip keadilan, amanah, dan

kemaslahatan publik. Oleh karena itu, pendekatan ini relevan untuk menilai apakah implementasi Pasal 66 telah mencerminkan nilai-nilai etika dan tanggung jawab sosial sebagaimana diamanatkan dalam Islam dan sistem hukum nasional.¹⁶

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 12 November sampai tanggal 12 Desember, mencakup seluruh tahapan mulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan hasil penelitian. Dalam rentang waktu tersebut, peneliti melakukan studi awal, observasi lapangan, wawancara dengan pihak terkait, serta dokumentasi atas pelaksanaan kebijakan seleksi PPPK Non-ASN. Proses ini dilakukan secara bertahap dan sistematis agar hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi yang terjadi di lapangan.

Adapun lokasi penelitian dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BKPSDM merupakan lembaga yang memiliki kewenangan langsung dalam mengelola proses seleksi dan pengangkatan PPPK di tingkat daerah. Selain itu, instansi ini juga menjadi pelaksana

¹⁶ Depri Liber Sonata, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris: Karakteristik Khas dari Metode Meneliti Hukum", *Fiat Justitia: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8, No. 1 (2014), h. 15-35. Tersedia di <https://ejournal.unila.ac.id/index.php/fiat/article/view/1238>

teknis dari regulasi yang tertuang dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024, khususnya yang mengatur tentang prioritas seleksi bagi tenaga Non-ASN. Dengan demikian, lokasi ini dinilai sangat relevan untuk mengungkap bagaimana kebijakan tersebut diimplementasikan secara nyata, serta kendala atau permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Pemilihan lokasi ini juga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data primer yang akurat dan mendalam melalui wawancara langsung dengan aparatur pelaksana maupun tenaga honorer yang menjadi peserta seleksi PPPK.

3. Subjek/ Informan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah implementasi Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024 mengenai seleksi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Non-ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Seluma. Untuk mengkaji implementasi tersebut secara menyeluruh, penelitian ini melibatkan sejumlah informan kunci yang memiliki peran dan pengetahuan langsung terhadap proses pelaksanaan kebijakan.¹⁷ Informan dalam penelitian ini terdiri dari pejabat dan staf teknis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma, yang menjadi pelaksana utama seleksi PPPK Non-

¹⁷ Ika Lenaini, "Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling," *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, Vol. 6, No. 1 (Juni 2021): h. 33-39.

ASN, serta tenaga honorer/non-ASN yang mengikuti proses seleksi. Selain itu, peneliti juga melibatkan informan dari unsur pengawas atau pemangku kebijakan di bidang kepegawaian, seperti perwakilan Dinas Pendidikan (jika menyangkut guru), guna memperoleh sudut pandang yang lebih luas mengenai pelaksanaan regulasi tersebut. Pemilihan informan dilakukan secara purposive atau sengaja, berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam kebijakan yang diteliti.¹⁸

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang memiliki keterlibatan langsung dalam proses seleksi PPPK Non-ASN di Kabupaten Seluma. Informan utama berasal dari pejabat atau staf teknis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Seluma yang menjadi pelaksana teknis kebijakan, serta beberapa tenaga honorer yang menjadi peserta dalam seleksi PPPK. Data ini digunakan untuk mendapatkan informasi faktual mengenai pelaksanaan PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024,

¹⁸ Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, and Ahmad Gunawan. "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner." *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik* 3.1 (2025):h. 39-47.

termasuk kendala yang dihadapi dan persepsi para pelaku terhadap keadilan serta efektivitas kebijakan tersebut.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan dan dokumentasi terhadap berbagai peraturan perundang-undangan dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Sumber data sekunder meliputi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Menteri PANRB Nomor 634 Tahun 2024, arsip kebijakan dari BKPSDM Kabupaten Seluma, artikel jurnal ilmiah, dan dokumen resmi lainnya. Data sekunder ini digunakan sebagai bahan pembandingan dan pendukung terhadap hasil yang diperoleh dari data primer, guna memperkuat keakuratan analisis dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk menggali informasi secara mendalam dari para informan utama, baik menggunakan pertanyaan terbuka (semi-terstruktur) maupun pertanyaan yang telah disusun sebelumnya (terstruktur). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang bersifat kualitatif, seperti pandangan, pengalaman, hambatan, serta penilaian para informan terhadap pelaksanaan kebijakan seleksi PPPK Non-ASN berdasarkan PermenPANRB Nomor 634 Tahun 2024.

Informan wawancara terdiri dari pejabat atau staf teknis di BKPSDM Kabupaten Seluma, serta beberapa tenaga honorer yang mengikuti seleksi. Melalui wawancara, peneliti dapat mengetahui secara langsung realitas dan persepsi di lapangan.

b. Observasi

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objektif di lapangan, terutama terkait proses pelaksanaan seleksi PPPK, mekanisme verifikasi data, serta pola hubungan kerja antara instansi pelaksana dengan para tenaga honorer. Teknik ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pelaksanaan seleksi sesuai dengan ketentuan yang tertulis dalam peraturan, serta mengidentifikasi adanya permasalahan atau penyimpangan yang mungkin terjadi selama proses berjalan. Observasi dilakukan secara langsung di kantor BKPSDM dan lokasi lain yang relevan.¹⁹

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan berbagai data tertulis dan arsip resmi yang berhubungan dengan objek penelitian. Dokumen yang dikaji meliputi: peraturan perundang-undangan seperti UU No. 5 Tahun 2014 dan PermenPANRB No. 634 Tahun 2024,

¹⁹ Romdona, Siti, Silvia Senja Junista, and Ahmad Gunawan. "Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara dan Kuesioner." *Jisosepol: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik* 3.1 (2025): h.39-47.

surat edaran instansi, berita acara hasil seleksi, daftar nama peserta seleksi, dokumen administrasi kepegawaian, serta arsip berita atau laporan kegiatan terkait pelaksanaan seleksi PPPK di Kabupaten Seluma. Dokumentasi ini berguna untuk memperkuat data hasil wawancara dan observasi, serta sebagai bukti otentik dalam analisis.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini penulis akan menguraikan secara umum setiap bab yang meliputi beberapa sebab yaitu sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang. Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, dan Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, Landasan Teori, Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian.

Hal ini merupakan dasar untuk menyusun bab-bab berikutnya, agar yang satu dengan yang lain saling terkait dan sistematis.

BAB II. Kajian Teori, teori yang digunakan untuk penunjang penelitian ialah Teori Implementasi Teori Pemerintahan Daerah, dan Teori Fiqh Siyash Tanfidziyah dan Idariyah

BAB III. Membahas Gambaran Umum Objek Penelitian.

BAB IV. Pembahasan akan membahas tentang inti dari pembahasan dan hasil dari penelitian. Penulis akan menguraikan secara sistematis tentang Implementasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 634 Tahun 2024 Terhadap Seleksi PPPK NON-ASN Di Kabupaten Seluma Perspektif Siyasaah Tanfidziyah (Studi Kasus Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Seluma)

BAB V. Penutup membuat Kesimpulan dan Saran.

