

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISA PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK PEGAWAI
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP)
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
Bidang Ilmu Administrasi Publik Pada
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

**Agung Prasetya
NPM :147110741**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Agung Prasetya
NPM : 147110741
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Analisa pelaksanaan pemberian hak pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di badan kepegawain daerah kota pekanbaru

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan dinilai relative telah memenuhi ketentuan-ketentuan normative dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak untuk diuji dalam sidang ujian konprehensif.

Pembimbing I,

Pekanbaru, 03 Januari 2022

Pembimbing II,

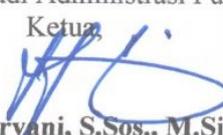


Drs. Zulkifli, M.Si



Lilis Suryani, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui,
Program Studi Administrasi Publik
Ketua



Lilis Suryani, S.Sos., M.Si

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Agung Prasetya
NPM : 147110741
Program Studi : Adminitrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai
Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Badan
Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**

Naskah skripsi ini secara keseluruhan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah oleh karena itu Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana.

Pekanbaru, 03 Januari 2021

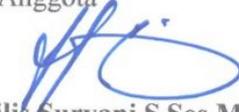
Ketua

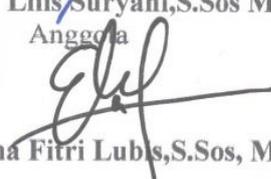

Nurmasari,S.Sos, M.Si

Sekretaris

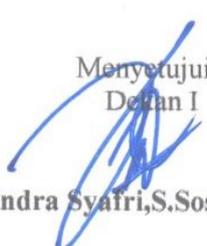

Eko Hendrian,S.Sos, M.Si
Anggota


Drs. Zulkifli, M.Si
Anggota


Lilis Suryani,S.Sos M.Si
Anggota


Ema Fitri Lubis,S.Sos, M.Si

Menyetujui
Dekan I


Indra Syafri,S.Sos., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 1695/UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 391/UIR/KPTS/2020, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :
- Nama : Agung Prasetya
N P M : 147110741
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru
- Struktur Tim :
- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Nurmasari, S.Sos., M.Si | Sebagai Ketua merangkap Penguji |
| 2. Eko Handrian, S.Sos., M.Si | Sebagai Sekretaris merangkap Penguji |
| 3. Drs. Zulkifli, M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 4. Lilis Suriani, S.Sos., M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 5. Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si | Sebagai Anggota merangkap Penguji |
| 6. Andri Kurniawan, B.PM., M.Si | Sebagai Notulen |
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 22 Desember 2021
Dekan,

Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si
NPK 080102337

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi
4. A r s i p -----sk.penguji-----

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

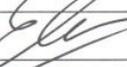
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 1695/UIR-Fs/Kpts/2021 tanggal 22 Desember 2021 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 23 Desember 2021 jam 14.30 – 15.30 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Agung Prasetya
NPM : 147110741
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Nilai Ujian : Angka : " 75,32 " ; Huruf : " B "

Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda

Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Nurmasari, S.Sos., M.Si	Ketua	1. 
2.	Eko Handrian, S.Sos., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Drs. Zulkifli, M.Si	Anggota	3. 
4.	Lilis Suriani, S.Sos., M.Si	Anggota	4. 
5.	Ema Fitri Lubis, S.Sos., M.Si	Anggota	5. 
6.	Andri Kumiawan, B.PM., M.Si	Notulen	6. 

Pekanbaru, 23 Desember 2021
An. Dekan


Indra Safri, S.Sos., M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Agung Prasetya
NPM : 147110741
Program Studi : Adminitrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah karya ilmiah..

Pekanbaru, 03 Januari 2022

Ketua

Sekretaris


Nurmasari, S.Sos, M.Si


Eko Hendrian, S.Sos, M.Si
Anggota

Turut Menyetujui

Wakil/ Dekan I

Program studi Administrasi Publik


Indra Syafri, S.Sos., M.Si


Lilis Suryani, S.Sos., M.Si

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan Segala puji penulis ucapkan kehadiran Allah Swt karena dengan kebesarannya penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian ini yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau Pekanbaru, adapun judul dari usulan penelitian ini adalah : **Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan masukan dari berbagai pihak yang membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu di sini, namun sebagai ucapan terimakasih penulis maka disini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih pada :

1. Bapak Prof. Dr.H Syafrinaldi,S.H.,M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Dr.H Morris Adidi.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau,
3. Bapak Hendry Andry ,S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang memberikan bantuan moril dan kemudahan administrasi pada penulis.
4. Bapak Drs. Zulkifli, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan masukan pada penulis sehingga selesainya usulan penelitian ini.
5. Ibu Lilis Suriani,S.Sos.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan pada penulis sehingga selesainya usulan penelitian ini.
6. Ayahanda dan ibunda serta tidak lupa adinda yang banyak memebrikan dorongan moril pada penulis

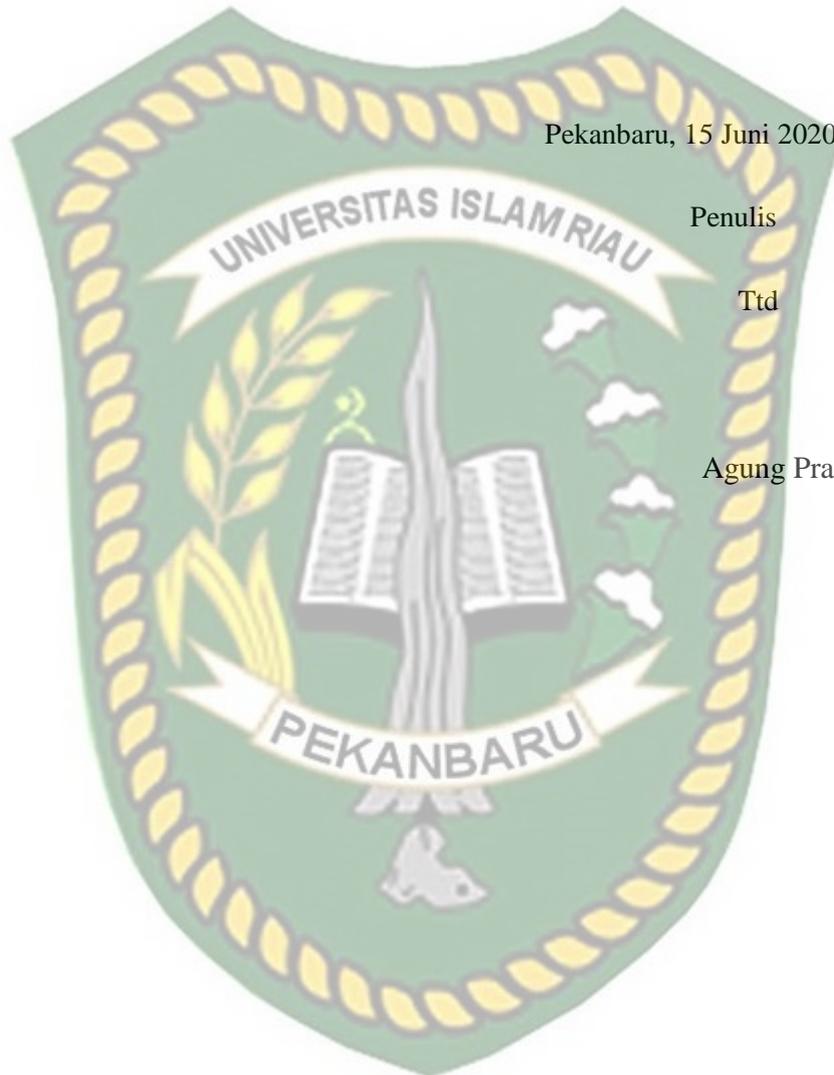
Dan akhirnya sekali lagi penulis mengucapkan ribuan terimakasih pada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini semoga amal ibadahnya dapat di balas oleh Allah SWT Amin

Pekanbaru, 15 Juni 2020

Penulis

Ttd

Agung Praseia



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	viii
BAB. I. PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. PerumusanMasalah.....	6
C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitin	7
BAB .II. STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan	8
1. Ilmu Administrasi	8
2. Organisasi	9
3. Manajemen	12
4. Pengembanganb Organisasi	12
B. Kerangka Pikir	17
C. Hipotesis	17
D..Konsep Operasional	17
E. Operasional Variabel	19
F. Teknik Pengukuran	19
BAB.III. METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	20
B. Lokasi Penelitian	20
C. Key Informan	20
D. Teknik Penarikan Sampel	20

E. Jenis Dan Sumber Data	21
F. Teknik Pengumpulan Data	21
G. Analisis Data	21
H. Rencana Sistematis Usulan Penelitian	22

DAFTAR KEPUSTAKAAN



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DATAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1	Jumlah pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menjadi pegawai selama lima tahun terakhir.....	5
I.2	Jumlah pengembangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) BKD Kota Pekanbaru.....	5
I.3	Daftar Gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).....	5
III.1	Rancangan waktu penelitian tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.....	22



Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AgungPrasetia
NPM : 147110741
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Atas naskah yang di daftarkan pada ujian Komprehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah
 2. Bahwa keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan oleh Fakultas dan Universitas
 3. Bahwa apabila di kemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI
- Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga

Pek 20
SEPULUH RIBU RUPIAH
10000
TEL. 20
METERAI
TEMPEL
49F24AJX403818214
Agung Prasetia

**ANALISA PELAKSANAAN PEMBERIAN HAK PEGAWAI
PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PEKANBARU**

ABSTRAK

Agung Prasetia

Kata Kunci : Pelaksanaan, Pemberian Hak dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui hambatan dari Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru untuk mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian analisa deskriptif. Lokasi penelitian ini tepatnya di Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru adapun hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dikategorikan cukup baik, sesuai dengan pengukuran ada di interval antara 33% - 66% dan hambatannya adalah bahwa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dilihat disini beberapa hambatan tersebut yaitu ;Kurangnya anggaran dari pemerintah terhadap PPPK Kurangnya sarana pendukung bagi pengembangan PPPK seperti lokasi pengembangan dan kegiatan pelaksanaannya

ANALYSIS OF IMPLEMENTATION OF GOVERNMENT EMPLOYEE RIGHTS WITH A WORK AGREEMENT (PPPK) IN THE REGIONAL SERVICE AGENCY OF PEKANBARU CITY

ABSTRACT

Agung Prasetya

Keywords: Implementation, Granting Rights and Government Employees with Employment Agreement

The purpose of this study was to find out and understand the implementation of the granting of rights to government employees with a work agreement (PPPK) at the Pekanbaru City Civil Service Agency. To find out the obstacles to the implementation of the granting of government employee rights with an employment agreement (PPPK) at the Pekanbaru City Civil Service Agency to facilitate the authors in collecting the data needed in this study, the type of research that will be used is descriptive analysis research. The location of this research is precisely in the Implementation of the Granting of Rights for Government Employees with Employment Agreements (PPPK) at the Regional Personnel Agency of Pekanbaru City while the results of this study are the Implementation of the Granting of Rights for Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Regional Personnel Agency of Pekanbaru City categorized quite well, in accordance with the measurement is in the interval between 33% - 66% and the obstacle is that the implementation of the granting of government employee rights with a work agreement (PPPK) at the Pekanbaru City Civil Service Agency can be seen here are some of the obstacles, namely; Lack of budget from the government for PPPK Lack of supporting facilities for the development of PPPK such as the location of development and implementation activities

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Pengertian administrasi juga dibedakan menjadi dua yaitu pengertian administrasi dalam arti sempit dan pengertian administrasi dalam arti luas. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi dari catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang memiliki sifat teknis ketatausahaan. Sedangkan pengertian administrasi bersifat luas adalah seluruh proses kerja sama dari dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Tujuan organisasi itu adalah sebagai berikut : Manulang (2010 : 94)

- a. Sebagai pedoman dengan memiliki tujuan maka segala kegiatan dalam organisasi memiliki kejelasan arah, memiliki kejelasan standar. Dengan adanya tujuan organisasi tidak perlu melakukan tindakan yang tidak perlu karena semua mengacu tujuan yang ada.
- b. Sebagai sumber keabsahan tindakan manajemen, segala tindakan manajemen memiliki dasar, yaitu undang-undang dan peraturan perusahaan dibuat dengan mengacu pada tujuan akhir organisasi yang ingin dicapai. Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan menjadi sumber keabsahan tindakan manajemen selama tindakan manajemen sesuai dengan undang-undang dan peraturan perusahaan.
- c. Konsep administrasi yang diartikan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis dalam struktur administrasi di konsepskan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) pengolahan keterangan tertulis lainnya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan formasi dan pengadaan yang ada. Adapun alasan penulis mengambil penelitian tentang PPPK dikarenakan pengangkatannya yang belum transparan sehingga banyak yang tidak mengetahui, sedangkan mengenai PPPK di sebabkan PPPK ini sangat langka atau jarang untuk bisa diangkat menjadi PNS.

Sedangkan struktur organisasi dari BKD Kota Pekanbaru terdiri dari :

1. Kepala BKD
2. Sekretaris
3. Kasubag Umum dan kepegawaian
4. Kasubag Keuangan
5. Kasubag Program
6. Kabid Diklatka Mutasi
7. Kabid Bina Pegawai
8. Kabid Data dan Informasi
9. Kasubid Diklat
10. Kasubid Kepangkatan
11. Kasubid Pengembangan
12. Kasubid Informasi kepegawaian
13. UPT

Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, BKD berfungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD.
- b. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin, serta pemberhentian pegawai.
- c. Penyusunan formasi pegawai.
- d. Penyelenggaraan pengadaan dan seleksi calon pegawai.
- e. Penyelenggaraan Penempatan dan mutasi pegawai.
- f. Penyusunan kebijakan pengembangan pegawai termasuk dalam rangka pendidikan dan pelatihan pegawai.
- g. Penyelenggaraan penilaian/pengujian dalam rangka deskripsi kompetensi pegawai.

- h. Penyelenggaraan konseling kepegawaian.
- i. Pembinaan kinerja, disiplin, dan mental spiritual pegawai.
- j. Pelayanan, pembinaan dan pengembangan kesejahteraan pegawai.
- k. Penyusunan petunjuk teknis administrasi kepegawaian.
- l. Penyusunan dan evaluasi peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian.
- m. Penyelenggaraan administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai.

BKD mempunyai tugas melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi

Dari hal tersebut maka kenapa dilakukan di BKD karena Badan ini merupakan yang mengelola kepegawaian baik PNS maupun PPPK yang ada di Kota Pekanbaru sehingga Badan ini lebih mengetahui prosesnya.

Pengangkatan PPPK dilakukan berdasarkan pada SK Walikota Kota Pekanbaru, yang mana insentif yang di berikan sebesar Rp. 1.800.000/ bulan, selain itu diketahui bahwa pengangkatan pegawai honor berdasarkan ketentuan SK Walikota yang ada.

PPPK atau kepanjangan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Berdasarkan Rancangan Peraturan Pemerintah, kriteria jabatan yang dapat diisi oleh PPPK adalah merupakan jabatan yang tidak berkaitan dengan perumusan dan penetapan kebijakan, tidak berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam pertahanan dan keamanan negara, rahasia negara dan keuangan negara.

Selain itu jabatan yang dapat diisi PPPK merupakan jabatan yang bersifat teknis operasional, pelayanan dan pendidik profesional. Sebagai tambahan, PPPK tidak berwenang mengambil keputusan dalam pengelolaan asset, personil dan keuangan

Diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara dikatakan Pegawai ASN terdiri atas berdasar UU No 5 Tahun 2014:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

PPPK sebagaimana dimaksud merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa PPPK berhak memperoleh berdasarkan UU No 5 Tahun 2014:

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi.

Sedangkan kewajibannya antara lain :

- a. Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggungjawab;
- f. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Peraturan Walikota Kota Pekanbaru nomor: 24 tahun 2010 tentang Perencanaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam pasal 4 dikatakan Perencanaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terdiri dari :

- a. Perencanaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diajukan oleh setiap bagian dari Dinas atau Badan dan Kantor yang membutuhkan;
- b. Perencanaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di buat dengan memperhatikan ketersediaan anggaran;
- c. Perencanaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di lakukan secara terbuka dan transparansi;

Perencanaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) bertujuan untuk memperlancar kinerja instansi terkait, berikut dapat dilihat jumlah pengangkatan pegawai BKD selama lima tahun terakhir yaitu :

Tabel I.1. Jumlah pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menjadi pegawai selama lima tahun terakhir

No	Tahun	Jumlah PPPK	Jumlah (PPPK) yang diangkat
1	2013	125	21
2	2014	173	22
3	2015	253	44
4	2016	255	51
5	2017	358	82
			220

Sumber: BKD Kota Pekanbaru 2018

Dengan melihat data tabel diatas maka diketahui pengangkatan terhadap PPPK belum banyak setiap tahunnya hal ini dapat dilihat seperti untuk tahun 2013 sebanyak 21 orang tahun 2014 sebanyak 22 orang dan 2015 sebanyak 44 orang selanjutnya untuk tahun 2016 sebanyak 51 dari jumlah keseluruhan PPPK yang ada yaitu untuk tahun 2017 sebanyak 82 orang, terjadi peningkatan jumlah PPPK selama lima tahun terakhir, hal ini menunjukkan adanya pengangkatan PPPK lebih banyak setiap tahunnya diketahui bahwa jumlah PPPK yang belum terangkat cukup banyak.

Tabel I.2. Jumlah pengembangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di BKD Kota Pekanbaru

No	Tahun	Kegiatan	Jumlah (PPPK) yang ikut pelatihan/ orang
1	2015	Pelatihan Komputer	2
2	2016	Pelatihan Penyusunan Absen	1
3	2017	Pelatihan Dasar Office	1

Sumber: BKD Kota Pekanbaru 2018

Dengan melihat data tabel diatas maka diketahui PPPK yang mengikuti pengembangan kompetensi sedikit terutama tahun 2015- 2017 hanya sebanyak 4 orang hal ini disebabkan lebih banyak PNS yang mengikuti kegiatan tersebut daripada PPPK.

Tabel I.3. Daftar Gaji Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

No	Tahun	Gaji PPPK (Rp)
1	2016	1.550.000,-
2	2017	1.800.000,-

Sumber: BKD Kota Pekanbaru 2018

Bahwa gaji untuk PPPK yang diketahui sebesar 1.800.000 cukup kurang karena dengan gaji sebesar itu PPPK tidak bisa mencukupi kebutuhannya baik untuk kegiatannya apalagi untuk kebutuhan yang lainnya

Namun dari uraian diatas terlihat beberapa fenomena antara lain :

- a. Masih ada pegawai PPPK yang belum memperoleh gaji yang sesuai seperti UMK Kota Pekanbaru yang sebesar Rp.1.800.000/bulan namun PPPK ada yang menerima sebesar Rp.1.200.000/bulan dapat dilihat pada tabel I.3 hal ini juga diketahui dari hasil wawancara dengan salah seorang PPPK dengan inisial AW bahwa gaji mereka hanya sebesar Rp.1.200.000/bulan
- b. Cuti yang di terima oleh PPPK belum ada, sehingga yang di terima oleh PPPK hanya izin dari atasannya saja hal ini tentu saja melanggar hak dari PPPK yang semestinya bisa memperoleh cuti.hal ini juga diketahui dari hasil wawancara dengan salah seorang PPPK dengan inisial RPS bahwa cuti belum ada di berikan pada PPPK yang ada harus minta izin terlebih dahulu.

Dari fenomena yang ada tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Analisa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**

B Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas,maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “**Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**”.

C Tujuan dan kegunaan penelitian

1. Untuk mengetahui dan memahami Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui hambatan dari Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk dapat memberikan beberapa manfaat antara lain :

1. Guna teoritis, yakni penelitian diharapkan dapat mengacu perkembangan ilmu administrasi, minimal sebagai bahan informasi untuk memahami berbagai kecendrungan dinamika yang terjadi tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru..
2. Guna akademis, yakni penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akedemis yang ingin meneliti yang sama.
3. Guna praktis, yaitu penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

1. Ilmu Administrasi

Ilmu administrasi adalah salah satu spesialisasi ilmu sosial yang mempelajari tentang kerja sama manusia dalam mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan ketatausahaan atau pekerjaan tulis menulis, sedangkan pengertian administrasi secara luas menurut Zulkifli (2010;17) mengatakan bahwa keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi yang mencapai satu atau sejumlah tujuan yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Syafei 2010; 3) mengatakan bahwa administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang atau lebih, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam sebuah organisasi. Satu hal yang penting untuk dianalisis yaitu bagaimana menjalankan suatu strategi dan pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Menurut The Liang Gie (2010:25) administrasi adalah segenap tujuan rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerjasama mencapai tujuan. Setelah mengetahui beberapa definisi administrasi maka ciri-ciri administrasi tersebut dapat digolongkan ;

- a. Adanya kelompok manusia terdiri dari dua orang atau lebih
- b. Adanya kerjasama
- c. Adanya kegiatan
- d. Adanya bimbingan
- e. Adanya tujuan

Rentangan manajemen dan koordinasi saling berhubungan erat, dan anggapan bahwa semakin jumlah rentangan semakin sulit untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan bawahan yang melaporkan setiap-setiap pimpinan lebih banyak, organisasi hanya membutuhkan sedikit atasan, dengan demikian pandangan kepemimpinan yang terlihat para pimpinan mungkin akan lebih mudah mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan.

2. Organisasi

Sedangkan organisasi menurut Siagian (2010;9) sebagai wadah yang relative statis, antara lain mempunyai makna sebagai berikut ;

- a. Organisasi dipandang merupakan pengembangan jaringan hubungan kerja yang sifatnya formal serta tergambar pada kotak-kotak kedudukan dan jabatan yang diduduki oleh orang-orang.
- b. Organisasi dipandang sebagai rangkaian hirarkis kedudukan dan jabatan yang menggambarkan secara jelas wewenang dan tanggung jawab.
- c. Organisasi dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Manulang (2010; 23) setiap organisasi menggunakan pencapaian tujuan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan memiliki

suatu administrasi yang mengacu kepada jasa sebagai produk lembaga sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah keterangan tertulis yang dibutuhkan oleh suatu atau sekelompok organisasi tertentu.

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Adapun tujuan organisasi itu adalah sebagai berikut ;Manulang (2010; 94)

1. Sebagai pedoman dengan memiliki tujuan maka segala kegiatan dalam organisasi memiliki kejelasan arah, memiliki kejelasan standar. Dengan adanya tujuan organisasi tidak perlu melakukan tindakan yang tidak perlu karena semua mengacu tujuan yang ada.
2. Sebagai sumber keabsahan tindakan manajemen, segala tindakan manajemen memiliki dasar, yaitu undang-undang dan peraturan perusahaan dibuat dengan mengacu pada tujuan akhir organisasi yang ingin dicapai. Jadi dapat dikatakan bahwa tujuan menjadi sumber keabsahan tindakan manajemen selama tindakan manajemen sesuai dengan undang-undang dan peraturan perusahaan.
3. Konsep administrasi yang diartikan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis dalam struktur administrasi di konsepkan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) pengolahan keterangan tertulis lainnya.

Dengan demikian manajemen merupakan seni dan ilmu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan orang lain. Sebagaimana

dikemukakan oleh Manulang (2010; 94) bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon pegawai yang diperlukan oleh suatu organisasi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan/pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan, sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum (Siagian,2016;17)

Sebelum pendidikan dan pelatihan dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administratif antara lain (Siagian,2016;22)

- a. Menyusun silabus dan jadwal diklat
- b. Pemanggilan dan seleksi peserta
- c. Menghubungi para pengajar/pelatih
- d. Menyusun materi pelatihan

Leonard Nadler (dalam Siagian,2016;72) menyatakan kegiatan pengembangan dirinci dalam empat bagian yaitu ;

- a. Pelatihan pegawai
- b. Pendidikan pegawai
- c. Pengembangan pegawai

d. Pengembangan non pegawai

3. Manajemen

Manajemen merupakan seni dan ilmu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan orang lain. Sebagaimana dikemukakan oleh Manulang (2016:94) bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu

Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan Barat, utamanya Eropa. Konsep pemberdayaan mulai tampak kepermukaan sekitar dekade 1970-an, dan terus berkembang sepanjang dekade 1980-an hingga 1990-an (akhir abad 20) (Pranarka & Moeljarto, 2006, : 44). Pemberdayaan masyarakat sebagai strategi pembangunan digunakan dalam paradigma pembangunan yang berpusat pada manusia. Perspektif pembangunan ini menyadari betapa pentingnya kapasitas manusia dalam rangka meningkatkan kemandirian dan kekuatan internal atas sumber daya materi dan nonmaterial melalui redistribusi modal atau kepemilikan.

4. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi berarti mengembangkan nilai-nilai kemanusiaan yang memiliki tujuan spesifik tertentu. OD bertujuan memberikan kesempatan bagi orang untuk bekerja sebagai manusia bukan sumber daya organisasi. Nilai-nilai yang mendasari OD memberikan para pekerja dan anggota lain dari

organisasi rasa kesejahteraan yang termotivasi untuk berusaha keras untuk kesejahteraan perusahaan.

Tujuan OD adalah untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hasil produktivitas meningkat dalam produksi biaya rendah dan perusahaan mampu untuk menikmati produksi ekonomi skala besar. Ini membawa menurunkan biaya per unit produk. Oleh karena itu, bisnis adalah dalam posisi untuk memasarkan produknya dengan harga yang kompetitif dibandingkan dengan pesaingnya di pasar

Proses pengembangan organisasi mengidentifikasi area operasi perusahaan di mana perubahan dibutuhkan. Setiap kebutuhan dianalisis, dan efek potensial diproyeksikan menjadi rencana manajemen perubahan. Rencananya menguraikan cara-cara tertentu di mana perubahan akan meningkatkan operasi perusahaan, yang akan terpengaruh oleh perubahan dan bagaimana hal itu dapat diluncurkan secara efisien kepada karyawan. Tanpa pengembangan organisasi sebagai bagian dari manajemen perubahan, perusahaan akan memiliki waktu yang sulit mengembangkan program manajemen perubahan yang efektif.

Pengembangan organisasi adalah alat penting dalam mengelola dan merencanakan pertumbuhan perusahaan. Ketika sebuah perusahaan yang terlibat dalam pengembangan organisasi, itu menganalisis proses kerja untuk efisiensi dan akurasi. Inovasi produk memerlukan analisis beberapa jenis informasi untuk menjadi sukses. Pengembangan organisasi sangat penting untuk inovasi produk karena dapat membantu menganalisis setiap elemen pengembangan produk dan membuat metode untuk menggunakannya secara efektif.

Tujuan utama dari pengembangan organisasi adalah:

- a. Manajemen perubahan yang terencana
- b. Meningkatkan motivasi staf dan partisipasi
- c. Menghapus hambatan yang menghalangi pertumbuhan organisasi
- d. Membangun budaya kerja di mana perbaikan terus-menerus dan perubahan adalah “bisnis seperti biasa”

Alat-alat dan teknik yang digunakan dalam pengembangan organisasi banyak dan terserah kepada organisasi untuk mengidentifikasi dan menggunakan mereka yang akan sesuai dengan kebutuhan organisasi yang terbaik. Beberapa alat-alat dan teknik yang tercantum di bawah ini (Sutarto;2014;23)

1. Terus belajar dan pelatihan,
2. Mengakui,
3. Penghargaan dan
4. Mempertahankan bakat.

Selain itu menurut Siagian (2012:34) menyatakan bahwa Pengembangan Organisasi menjolkan nilai-nilai tertentu dalam seluruh upayanya antarlain :

1. Mengakui dan menghargai harkat dan martabat manusia, yaitu manusia merupakan makhluk yang memiliki rasa tanggung jawab, melakukan berbagai hal dalam kehidupannya.
2. Saling mempercayai dan saling mendukung, adalah bahwa dapat dikatakan organisasi yang efektif adalah yang saling mempercayai mendukung dan terbuka.

3. Pemerataan kekuasaan yaitu pengawasan, kekuasaan harus menimbuka iklim yang demokratis bagi anggotanya
4. Kesiapan menghadapi masalah secara terbuka yaitu kesiapan anggota organisasi menghadapi berbagai masalah secara terbuka dan tidak menutup-nutupinya
5. Partisipasi yaitu keikutsertaan anggota organisasi dalam mengembangkan organisasi yang ada.

Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diatur dalam UU tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan merupakan tenaga honorer yang versi baru, karena sebenarnya sejak tahun 2005 pemerintah sudah melarang pengangkatan tenaga honorer.

Demikian halnya dengan tenaga honorer kategori 2 (K2) yang tidak lulus tes, maka status mereka tidak bisa serta merta menjadi PPPK. Dalam UU ASN, PPPK merupakan pegawai profesional. “PPPK berbeda sama sekali dengan tenaga honorer. Jadi tenaga honorer kategori 2 yang tidak lulus tes CPNS tidak bisa serta merta ditetapkan menjadi PPPK,”

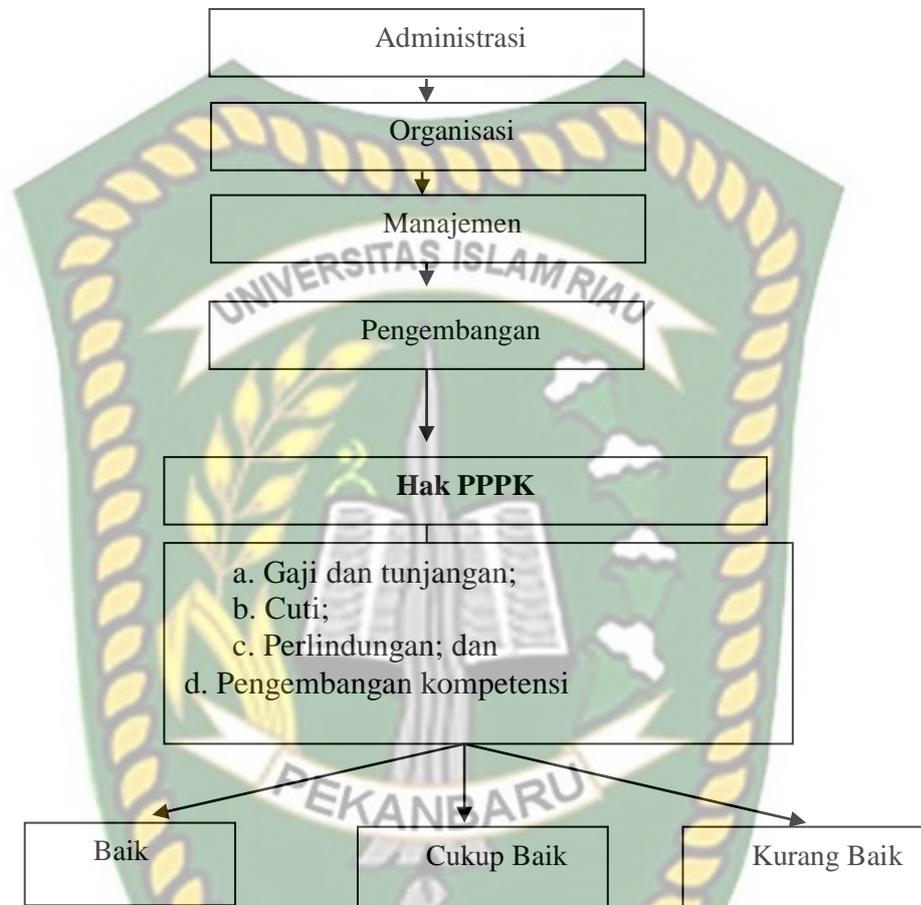
Dikatakan, untuk menjadi PPPK, pintu masuknya jelas, seperti halnya untuk CPNS. Harus melalui pengusulan dan penetapan formasi, kinerjanya juga terukur. PPPK juga mendapatkan remunerasi, tunjangan sosial, dan kesejahteraan mirip sama dengan PNS. Karena itu, setiap instansi yang mengangkat harus mengusulkan kebutuhan dan formasinya, kualifikasinya seperti apa, serta harus melalui tes.

PPPK, seperti diatur dalam UU ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. “PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi,” tambah Setiawan.

Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Eko Soetrisno mengatakan, tenaga honorer kategori 2 yang tidak lulus tes, nantinya tergantung instansi atau pemerintah daerah masing-masing. Yang pasti, instansi yang punya K2 harus punya *database*. Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Kota Pekanbaru dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 22 dijelaskan antara lain :

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi.

B. Kerangka Pikiran Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.



Sumber : *Modifikasi Penelitian, 2018*

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena di atas maka dapat ditemukan hipotesisnya yaitu: Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru akan baik yang ditentukan oleh ketepatan pelaksanaan/operasionalisasi indikator sebagai berikut :

- a. Gaji dan tunjangan;
- b. Cuti;
- c. Perlindungan; dan
- d. Pengembangan kompetensi

D. Konsep Operasional

Untuk memudahkan analisa data dan untuk menghindari kesalahan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka penulis perlu membuat konsep operasional agar pembaca mudah memahami maksud dan tujuan penulisan ini, diantaranya :

- a. Hak adalah setiap keharusan yang diperoleh oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam menjalankan tugasnya
- b. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah setiap pegawai honorer yang telah mempunyai kontrak kerja dengan instansi terkait
- c. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak
- d. Gaji dan tunjangan adalah hak pegawai yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan
- e. Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Cuti diberikan dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani, maka kepada PNS setelah bekerja selama jangka waktu tertentu perlu diberikan cuti
- f. Perlindungan adalah Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan

kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan

- g. Pengembangan kompetensi adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja.

D. Operasional variabel tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Konsep	Variabel Penelitian	Indikator	Item	Penilaian
1	2	3	4	5
Hak adalah setiap keharusan yang diperoleh oleh Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam menjalankan tugasnya	Hak PPPK	1. Gaji.	a. sesuai dengan aturan b. diberikan setiap awal bulan	Baik Cukup baik Kurang baik
		2. Cuti.	a) Diberikan setiap akhir tahun b) Diberikan pada pegawai yang membutuhkan	Baik Cukup baik Kurang baik
		3. Perlindungan	a) Asuransi b) Tunjangan	Baik Cukup baik Kurang baik
		4. Pengembangan Kompetensi	a) Pelatihan b) Pendidikan	Baik Cukup baik Kurang baik

Sumber : *Modifikasi Penelitian 2020*

E. Teknik Pengukuran

Untuk mengumpulkan data tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. Dari 4 indikator tersebut diajukan 15 pertanyaan dan diberikan 3 alternatif jawaban dengan bobot skor seperti yang sudah dijelaskan di atas, untuk masing-masing pertanyaan.

Baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru diterima dengan skor 67%-100%

Cukup baik: Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru diterima dengan skor 34%-67%

Kurang baik: Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru diterima dengan skor 0%-33%

Selanjutnya untuk pengukuran masing – masing indikator adalah sebagai berikut :

1. Indikator Gaji

Baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden gaji dapat diterima dengan skor 67%-100%

Cukup baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang gaji diterima dengan skor 34%-67%

Kurang baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang gaji diterima dengan skor 0%-33%.

2. Indikator Cuti

Baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang cuti dapat diterima dengan skor 67%-100%

Cukup baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang cuti dapat diterima dengan skor 34%-67%

Kurang baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang cuti dapat diterima dengan skor 0%-33%

3. Indikator Perlindungan

Baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang perlindungan dapat diterima dengan skor 67%-100%

Cukup baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang perlindungan dapat diterima dengan skor 34%-67%.

Kurang baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang perlindungan dapat diterima dengan skor 0%-33%.

4. Indikator pengembangan kompetensi

Baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang pengembangan kompetensi dapat diterima dengan skor 67%-100%.

Cukup baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang pengembangan kompetensi dengan skor 34%-67%

Kurang baik : Apabila rata – rata persentase dari jawaban yang diberikan oleh responden tentang pengembangan kompetensi dengan skor 0%-33%

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka tipe penelitian yang akan digunakan adalah penelitian analisa deskriptif. Penelitian deskriptif dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk meneliti seluruh populasi, dengan demikian penelitian survey secara komplit adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok, dan penelitian survey ini akan menuntun peneliti dalam membuat daftar pertanyaan berupa kuisioner yang dimaksud di atas untuk disebarkan kepada populasi atau sampel yang sudah ditentukan, oleh karena itu penelitian ini dengan menggunakan tipe Kuantitatif

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya di Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. yang disebabkan masih kurangnya kegiatan pengembangan dan pelatihan terhadap anggota organisasi khususnya PPPK

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sebagai

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintahan yang bekerja di BKD Pekanbaru .

2. Sampel

Sampel yaitu sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian dan merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintahan, yang seperti tercantum didalam BKD Pekanbaru terdiri dari untuk lebih jelas lihat tabel dibawah ini

Tabel III. 1 **Jumlah Populasi dan Sampel pegawai tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**

No	Nama Responden	Populasi	Sampel	%
1.	Kepala BKD Pekanbaru	1	1	100%
2.	Kepala Seksi Kepegawai	1	1	100%
3.	Kepala Seksi Umum	1	1	100%
Jumlah		3	3	100%

Sumber :BKD Pekanbaru, 2018

Tabel III. 2 **Jumlah Populasi dan Sampel PPPK tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**

No	Nama Responden	Populasi	Sampel	%
1.	PPPK	358	35	10%
Jumlah		358	35	10%

Sumber :BKD Pekanbaru, 2018

D. Teknik Penarikan Sampel

Adapun cara penarikan sampel yang digunakan dalam pemilihan sampel untuk adalah *teknik sensus* yaitu seluruh informan yang ada dijadikan sampel penelitian dengan alasan jumlah sampel yang relatif sedikit dan berada dalam satu

tempat sedangkan untuk PPPK digunakan teknik random sampling yang disebabkan jumlahnya banyak.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data dasar untuk memperoleh langsung dari sumber pertama yang didapat dari responden sehubungan dengan Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

2. Data Skunder

Data skunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari bahan-bahan bacaan maupun pedoman berupa;

- a. Sejarah Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.
- b. Fungsi dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.
- c. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu melakukan dialog/percakapan (tanya jawab) untuk memperoleh data secara langsung dari responden.
2. Observasi, yaitu untuk melengkapi data yang diperlukan, maka dibutuhkan pengamatan yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian.

G. Teknik Analisa Data

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka data tersebut dikelompokkan menurut masing-masing variabel beserta indikatornya. Kemudian data dianalisa secara kualitatif untuk menganalisis

keadaan Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

H. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2020 dan berakhir pada bulan Maret 2021. Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dipaparkan jadwal penelitian yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel III.1. Rancangan waktu penelitian tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

No	Keterangan	Bulan 2020-2021															
		Sep				Okt				Nov				Des			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan Penyusunan UP																
2	Seminar UP																
3	Revisi UP																
4	Revisi Kuisioner																
5	Rekomendasi Survey																
6	Survey Lapangan																
7	Analisa Data																
8	Penyusunan laporan hasil penelitian (UP)																
9	Konsultasi Revisi Skripsi																
10	Ujian Konfrehensif Skripsi																
11	Revisi Skripsi																
12	Penggandaan Skripsi																

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perkembangan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Sebelum menjadi Kantor Badan Kepegawaian Daerah, perkembangan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru ini mengalami kurun waktu atau periode sejarah yaitu : Pada awalnya Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru Bagian Kepegawaian Setda Kota Pekanbaru. Dimana bagian Kepegawaian Setda Kota Pekanbaru memiliki tiga kasubbag yaitu : Umum, Mutasi, dan Diklat. Dengan berlakunya Peraturan Daerah Kota Pekanbaru No. 9 Tahun 2008 tanggal 31 Juli 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru maka dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

B. Uraian tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan unsur pendukung tugas Pemerintah Daerah di bidang kepegawaian daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Pekanbaru melalui Sekretaris Daerah, yang tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten pemerintah.

Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah, BKD berfungsi sebagai berikut :

- a. Penyusunan dan pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) BKD.

- b. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, disiplin, serta pemberhentian pegawai.
- c. Penyusunan formasi pegawai.
- d. Penyelenggaraan pengadaan dan seleksi calon pegawai.
- e. Penyelenggaraan Penempatan dan mutasi pegawai.
- f. Penyusunan kebijakan pengembangan pegawai termasuk dalam rangka pendidikan dan pelatihan pegawai.
- g. Penyelenggaraan penilaian/pengujian dalam rangka deskripsi kompetensi pegawai.
- h. Penyelenggaraan konseling kepegawaian.
- i. Pembinaan kinerja, disiplin, dan mental spiritual pegawai.
- j. Pelayanan, pembinaan dan pengembangan kesejahteraan pegawai.
- k. Penyusunan petunjuk teknis administrasi kepegawaian.
- l. Penyusunan dan evaluasi peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian.
- m. Penyelenggaraan administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai.

Tugas BKD Kota Pekanbaru

BKD mempunyai tugas melaksanakan penyusunan & pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Sekretaris :

- a. Memimpin, menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian, umum, perlengkapan, keuangan dan penyusunan program
- b. Menyusun rencana kerja dan membuat laporan tahunan;
- c. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan program kerja tahunan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru;
- d. Mewakili Kepala Badan apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada di tempat;
- e. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan sub bagian-sub bagian;
- f. Mengkoordinasikan, mengarahkan, membina, dan merumuskan pedoman dan petunjuk Administrasi keuangan, kepegawaian, tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga di lingkungan Badan;
- g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan dan pengaturan Rapat Dinas, Upacara serta keprotokolan;
- h. Mengkoordinasikan, membina, merumuskan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban Badan;
- i. Mengkoordinasikan, membina pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan Dinas perlengkapan gedung kantor;
- j. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- k. Mengevaluasi tugas Sekretariat berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;

- l. Melaporkan pelaksanaan tugas Sekretariat kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- m. Memfasilitasi dan asistensi tugas Sekretariat dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- n. Mengevaluasi tugas Sekretariat berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- o. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Sub Bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan

- a) Merumuskan dan melaksanakan pengelolaan dan pembinaan Kepegawaian, tata usaha, Umum, Rumah Tangga dan Perlengkapan serta kearsipan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku;
- b) Menyusun program kerja dan membuat laporan tahunan;
- c) Merumuskan dan melaksanakan kegiatan penghimpunan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, petunjuk teknis serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan bidang kepegawaian,Umum/Tata Usaha, dan perlengkapan;
- d) Merumuskan dan melaksanakan kegiatan dokumentasi serta pengolahan data dan informasi yang berhubungan dengan Bidang Kepegawaian, umum, dan perlengkapan ;
- e) Merumuskan dan melaksanakan inventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan Bidang Kepegawaian, pembinaan Aparatur (BINAP) serta peningkatan kualitas pegawai;

- f) Merumuskan dan melaksanakan pelayanan Administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor;
- g) Melaksanakan urusan keprotokolan, koordinasi dengan instansi terkait sesuai bidang tugasnya serta pelayanan hubungan masyarakat;
- h) Melaksanakan kegiatan pelayanan ruang pimpinan, tamu pimpinan, upacara-upacara dan rapat-rapat dinas;
- i) Merumuskan dan melaksanakan urusan rumah tangga dinas, urusan dalam, akomodasi dan perjalanan dinas;
- j) Merumuskan dan melaksanakan kegiatan penyusunan kebutuhan dan materiil bagi unit kerja di lingkungan badan;
- k) Menyusun tindak lanjut laporan masyarakat, temuan, Pemeriksa fungsional dan pengawasan lainnya;
- l) Merumuskan dan mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan, dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan di lingkungan badan;
- m) Melaksanakan penyusunan perencanaan dan data pegawai serta formasi pegawai, mutasi pegawai, menyusun DUK, dan registrasi PNS di lingkungan badan;
- n) Merumuskan dan melakukan pengelolaan data pegawai serta pengarsipan DP3 PNS;
- o) Merumuskan dan menyusun petunjuk teknis bidang pembinaan, peningkatan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai;

- p) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sub Bagian Keuangan

- a) Merumuskan dan mengkoordinasikan pembinaan keuangan Badan;
- b) Merencanakan program kerja sub Bagian keuangan Badan meliputi koordinasi dan pembinaan bidang keuangan Badan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturanperundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c) Melakukan verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);
- d) Menyiapkan Surat Perintah Membayar (SPM)
- e) Melakukan Verifikasi harian atas Penerimaan;
- f) Melakukan Verifikasi Laporan Pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;
- g) Melaksanakan Akutansi Badan;
- h) Menyiapkan laporan Keuangan Badan;
- i) Merencanakan program kerja pengelolaan dan perjalanan Dinas Badan
- j) Merencanakan program kerjapengelolaan biaya operasional rumah tangga Badan;
- k) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- l) Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;

- m) Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaan;
- n) Membuat konsep dan pedoman petunjuk teknis
- o) Mengevaluasi tugas pembinaan bidang keuangan Badan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- p) Melaporkan pelaksanaan tugas pembinaan bidang keuangan Badan kepada atasan secara lisan maupun tulisan berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- q) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

3. Sub Bagian Penyusunan Program

- a) Mengkoordinasikan usulan setiap bidang dan pengelolaan data serta informasi tentang Badan Kepegawaian Daerah;
- b) Menyusun Program kerja dan membuat laporan tahunan;
- c) Mengumpulkan data dan informasi untuk pengembangan dan kebutuhan sarana dan prasarana Badan;
- d) Merumuskan dan melaksanakan pengndelaian laporan;
- e) Merumuskan, melaksanakan dan menghimpun petunjuk teknis yang berhubungan dengan penyusunan program
- f) Merumuskan Renstra, Renja Program pembangunan tiuap tahunnya di lingkungan Badan;

- g) Menyusun tindak lanjut laporan masyarakat, temuan Pemeriksa fungsional dan Pengawasan lainnya;
- h) Memfasilitasi pelaksanaan pengadaan barang dan jasa dilingkungan
- i) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- j) Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
- k) Memeriksa pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- l) Membuat konsep pedoman dan petunjuk teknis;
- m) Melaporkan pelaksanaan pelaksanaan tugas pembinaan Sub Bagian penyusunan Penyusunan Program kepada atasan secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- n) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Bidang Perencanaan Informasi Pegawai

- a. Menghimpun, menyusun dan merencanakan Bazetting/ kekuatan pegawai di satuan kerja perangkat daerah lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru;
- b. Menelaah dan menganalisa kebutuhan Pegawai di satuan kerja perangkat daerah lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru;
- c. Menyusun dan mengolah informasi kebutuhan pegawai di satuan kerja perangkat daerah lingkup Pemerintah Kota Pekanbaru;

- d. Merencanakan dan melaksanakan proses pengadaan Pegawai/ calon Pegawai Negeri Sipil, yang meliputi: Penjadwalan kegiatan, inventarisasi lowongan jabatan, pengumuman, penyiapan materi ujian, penyiapan sarana dan prasarana, pelamaran, pelaksanaan penyaringan, pengangkatan dan penempatan pegawai/ calon pegawai negeri sipil;
- e. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- f. Mengevaluasi tugas bidang Perencanaan dan informasi Pegawai berdasarkan Informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- g. Melaporkan pelaksanaan tugas bidang perencanaan dan informasi pegawai kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- h. Memfasilitasi dan asistensi tugas bidang perencanaan dan informasi pegawai dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- i. Mengevaluasi tugas Bidang Perencanaan dan informasi Pegawai berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai

- a) Merumuskan rencana kegiatan bidang mutasi dan kepangkatan Kepegawai;

- b) Mengkoordinasikan penyiapan petunjuk pelaksanaan Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai;
- c) Menerima, meneliti dan memproses usul mutasi kepangkatan pegawai struktural dan fungsional;
- d) Menkoordinasikan pelaksanaan pengusulan kenaikan gaji berkala;
- e) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- f) Mengevaluasi tugas Bidang Mutasi dan kepangkatan Pegawai Kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- g) Melaporkan pelaksanaan tugas Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- h) Memfasilitasi dan asistensi tugas Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai dengan cara Konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- i) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- j) Mengevaluasi tugas bidang mutasi dan Kepangkatan Pegawai berdasarkan informasi, data, laporan, yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- k) Melaporkan pelaksanaan tugas Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- l) Memfasilitasi dan asistensi tugas Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai dengan cara Konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;

- m) Mengevaluasi tugas Bidang Mutasi dan Kepangkatan Pegawai berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- n) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan deduai dengan tugas dan fungsinya.

6. Uraian Tugas Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai :

- a) Melaksanakan pengumpulan bahan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis program pendidikan dan kepegawaian daerah, menyelenggarakan pelatihan kepegawaian daerah yang meliputi pelatihan prajabatan struktural dan teknis fungsional;
- b) Menyiapkan bahan untuk menyusun kebijakan, petunjuk dan pedoman serta teknis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- c) Mengumpulkan dan mengolah data dan informasi dibidang pendidikan dan latihan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- d) Mengumpulkan dan menganalisa data kebutuhan Diklat dalam rangka pengembangan Karir PNS Daerah;
- e) Menyiapkan bahan penyusunan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- f) Melaksanakan persiapan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan diklat;
- g) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;

- h) Melaporkan pelaksanaan tugas Bidang Pendidikan dan Pelatihan kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- i) Memfasilitasi dan asistensi tugas Bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- j) Mengevaluasi tugas bidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan Informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- k) Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

7. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktual

- a) Melaksanakan penyiapan bahan, penyusunan pedoman dan petunjuk teknis program pendidikan, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan prajabatan dan diklat struktual;
- b) Menyiapkan kurikulum dan silabus untuk pelaksanaan diklat Prajabatan Struktual;
- c) Melaksanakan pengelolaan Administrasi dan pendataan CPNS yang akan mengikuti diklat Struktual; e. Menyiapkan surat keputusan pembentukan panitia dan surat Keputusan penetapan peserta Diklat Struktual;
- d) Menyiapkan surat-menyurat dan naskah dinas yang berkaitan dengan pelaksanaan Diklat Prajabatan;
- e) Menyiapkan sarana dan prasarana yang berkaitan dengan pelaksanaan Diklat Struktual dan Prajabatan;

- f) Melakukan inventarisasi data pegawai yang telah dan yang belum mengikuti Diklat Struktual dan Prajabatan;
- g) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab dan tanggung jawab masing-masing;
- h) Mengevaluasi tugas Sub Bidang Pendidikan dan pelatihan Struktual berdsarakan informasi, data laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- i) Melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktual kepada atasan secara lisan amaupun tulisan; l. Memfasilitasi dan asistensi tugas Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktual dengan cara Konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- j) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

8. Sub Bidang Pendidkan dan Pelatihan Fungsional

- a) Merencanakan dan mengkoordinasikan program kerja penyiapan bahan, menyusun pedoman dan petunjuk teknis program pendidikan, melaksanakan pendidikan dan pelatihan teknis fungsional;
- b) Menyiapkan kurikulum dan silabus untuk pelaksanaan Diklat Teknis Fungsional;
- c) Menghimpun data PNS yang berkaitan dengan pelaksanaan diklat Fungsional;

- d) Melaksanakan administrasi dan pengolahan data dalam rangka proses diklat teknis yang sesuai dengan bidang tugas;
- e) Melaksanakan proses administrasi dan pendataan PNS yang akan mengikuti Tugas Belajar, Izin belajar dan Ikatan Dinas;
- f) Melaksanakan proses Administrasi terhadap penerimaan calon Praja IPDN;
- g) Menghimpun data untuk proses pelaksanaan ujian Dinas;
- h) Melaksanakan proses ujian kenaikan pangkat penyesuaian Ijazah;
- i) Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- j) Mengevaluasi tugas Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional berdasarkan Informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- k) Melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- l) Memfasilitasi dan asistensi tugas Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- m) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10. Bidang Pembinaan dan Pengurusan Pegawai

- a. Merumuskan dan mengkoordinasikan pembinaan pegawai berupa kinerja dan disiplin;

- b. Merumuskan dan merencanakan kesejahteraan pegawai;
- c. Merencanakan pemberian penghargaan terhadap pegawai;
- d. Melaksanakan pembinaan yang meliputi pembinaan pegawai, kesejahteraan pegawai dan pengurusan pensiun;
- e. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- f. Mengevaluasi tugas bidang Pembinaan Dan Pengurusan Pegawai berdsarakan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- g. Melaporkan pelaksanaan tugas Bidang Pembinaan dan Pengurusan Pegawai kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- h. Mefasilitasi dan asistensi tugas Bidang Pembinaan Dan Pengurusan Pegawai dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan binbingan teknis;
- i. Mengevaluasi tugas Bidang Pembinaan Dan Pengurusan Pegawai berdasarakan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

10. Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai

- a. Merumuskan dan melaksanakan pembinaan, disiplin dan kesejahteraan pegawai;

- b. Merumuskan, melaksanakan, mengumpulkan, penghimpun dan megolah data serta informasi yang berhubungan dengan bidang pembinaan, peningkatan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai;
- c. Merumuskan dan melaksanakan inventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang pembinaan, peningkatan kinerja, disiplin dan kesejahteraan pegawai serta menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- d. Merumuskan, melaksanakan, menyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis tentang pembinaan kedudukan kepegawaian;
- e. Merumuskan, melaksanakan, menyiapkan bahan dalam rangka menyelesaikan masalah kedudukan kepegawaian;
- f. Merumuskan, melaksanakan, menyiapkan bahan penyuluhan tentang peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian serta melayani dan mengurus pengaduan masyarakat;
- g. Merumuskan, melaksanakan, meyiapkan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknispembinaan dan peningkaan kesejahteraan serta kebutuhan materiil pegawai;
- h. Merumuskan dan melaksanakan penyiapan bahan telaahan dan konsep kepentingan dalam rangaka penyelesaian atas pelanggaran peraturan kepegawaian;
- i. Merumuskan dan melaksanakan serta meyelesaikan administrasi bagi Pegawai Negeri Sipil yang menyusulkan perkawinan / penceraian;

- j. Menyusun bahan pertimbangan dan pengelolaan Pemberiaan Penghargaan/ tanda jasa;
- k. Pengelolaan dan pelaksanaan pemberian cuti Pegawai Negeri Sipil;
- l. Memberi bimbingan, konsultasi dan penyuluhan pegawai tentang peraturan di bidang kepegawaian dan kebijakan pemerintah daerah;
- m. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- n. Mengevaluasi tugas sub bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- o. Melaporkan pelaksanaan tugas sub bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- p. Memfasilitasi dan asistensi tugas sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis;
- q. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

11. Sub Bidang Pengurusan Pensiun

- a. Merumuskan dan melaksanakan serta melakukan penyelesaian administrasi pemberhentian dan pensiun pegawai;
- b. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan bagi pegawai yang akan memasuki masa pensiun;

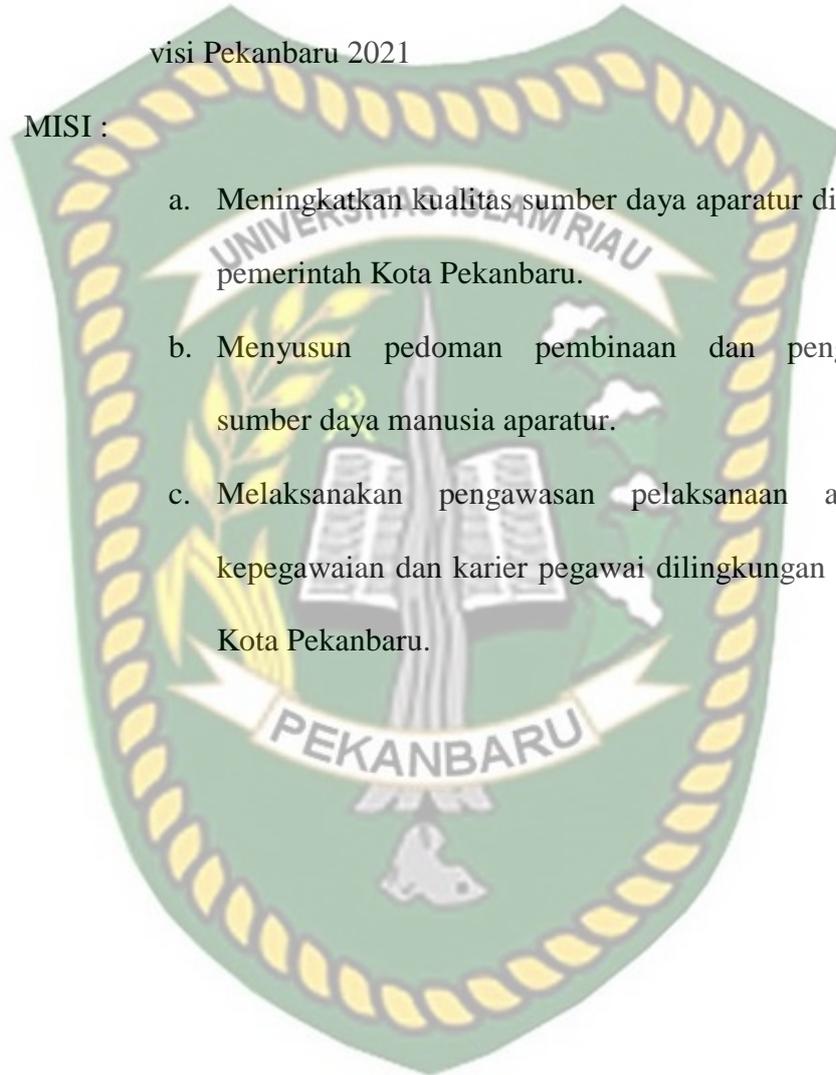
- c. Menyiapkan dan melaksanakan pelayanan perolehan surat keputusan pensiunan PNS daerah dan pensuinan;
- d. Memberikan pelayanan administrasi dan informasi kepegawaian bagi PNS daerah dan pensiunan daerah;
- e. Menyiapkan, menyelesaikan administrasi dan pemberian pelayanan terhadap klaim asuransi pensiun bagi PNS daerah yang mencapai batas usia pensiun, pensiun atas permintaan sendiri, pensiun janda/ duda dan yatim piatu;
- f. Proses administrasi penyelesaian uang duka, uang kisra;
- g. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing;
- h. Mengevaluasi tugas Sub bidang Pengurusan Pensiun berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
- i. Melaporkan pelaksanaan tugas Sub Bidang Pengurusan Pensiun kepada atasan secara lisan maupun tertulis;
- j. Memfasilitasi dan asistensi tugas Sub Bidang Pengurusan Pensiun dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis; Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

C. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

VISI : Terwujudnya pusat pembinaan aparatur pemerintah Kota Pekanbaru yang berkualitas dan profesional untuk mendukung visi Pekanbaru 2021

MISI :

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur dilingkungan pemerintah Kota Pekanbaru.
- b. Menyusun pedoman pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.
- c. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan administrasi kepegawaian dan karier pegawai dilingkungan pemerintah Kota Pekanbaru.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Pendidikan merupakan cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bertujuan akan terciptanya keserasian dalam melakukan pekerjaan untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat tingkat pendidikan daripada Aparat Pemerintah pada tabel berikut :

Tabel V.1. Tingkat Pendidikan Responden BKD Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	-	-
2	SMP	2	8
3	SLTA	15	60
4	D.III	5	20
5	S.1	3	12
	Jumlah	38	100

Sumber, BKD Pekanbaru 2021

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Aparat pemerintah bervariasi, yaitu yang memiliki pendidikan paling dominan adalah SLTA yang berjumlah 15 orang atau (60%) dan D.III 5 orang atau (20%) serta yang mempunyai pendidikan S.1 berjumlah 3 orang atau (12%). Dan SLTP sebanyak 2 orang atau (8%)

B. Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

a. Gaji

Manajemen dan penyelenggaraan pelayanan publik adalah suatu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk melakukan pengawasan/pengendalian terhadap setiap tugas yang dilakukan, seperti dalam pengurusan pembuatan pelayanan akta kelahiran, yang mana kegiatan ini harus diketahui oleh masyarakat.

Tabel V.2 Distribusi penilaian terhadap jawaban responden tentang Gaji terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

No	Sub Indikator (Item Pertanyaan)	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Sesuai aturan	12 (38%)	20 (43%)	3 (19%)	35(100%)
2	Diberikan awal bulan	10 (28%)	23 (44%)	2 (15%)	35(100%)
	Jumlah	22	43	5	70
	Rata-rata	11	22	2	35
	Persentase	34%	43%	15%	100%
	Skala Pengukuran	34% 67%			
	Kriteria	Cukup Baik			

Sumber, Data Lapangan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, pemberian hak yang sesuai aturan yang menyatakan baik ada sebanyak 12 orang atau (38%) yang mana mereka menyatakan bahwa hak PPPK telah sesuai dengan aturan yaitu adanya gaji yang sesuai dan adanya cuti dan yang menyatakan cukup baik ada sebanyak 20 orang (43%) dengan sebab masih ada hak PPPK yang kurang didapat seperti cuti yang hanya di dapat pada beberapa PPPK saja sedangkan yang menyatakan kurang baik 3(19%), karena BKD telah mempunyai tata cara yang baik dalam

memberikan pelayanan pada PPPK dan mengenai pemberian gaji di awal bulan yang menyatakan baik ada 10 (28%) disebabkan gaji di berikan diawal bulan serta yang menyatakan cukup baik adalah 23 orang atau (30%) dikarenakan masih terdapat pekerjaan yang tidak mudah dilaksanakan oleh BKD.

Sedangkan yang menyatakan hal itu kurang baik adalah 2 orang atau (36%), hal ini dikarenakan masih terlihat berbelit-belitnya urusan yang dilakukan oleh BKD, hal ini terlihat dari gaji yang diterima PPPK pada umumnya di awal bulan sehingga BKD sudah bekerja dengan cukup baik.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa jawaban responden tentang Gaji terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru berdasarkan hasil dari kuesioner dapat dikategorikan cukup baik karena sesuai dengan teknik pengukuran yang di buat maka terdapat sebesar 34% jawaban responden yang menyatakan cukup baik.

Berikut dapat dilihat hasil wawancara dengan informan dari kepala BKD Pekanbaru mengenai Gaji terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru yaitu :

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa telah ada Manajemen dan penyelenggaraan pelayanan terhadap PPPK yang baik di lakukan oleh pemerintah BKD Pekanbaru dan Diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

Pemberian gaji yang benar telah di berikan pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan gaji bagi setiap PPPK apabil telah jatuh tempo pembayarannya. Telah ada Manajemen dan penyelenggaraan pembayaran gaji terhadap PPPK yang di lakukan oleh pemerintah BKD Pekanbaru

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Pemberian gaji pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal sehingga tidak mendapat keuhan dari setiap PPPK dan Pemberian gaji pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan gaji bagi setiap PPPK.

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

Gaji yang diberikan pada setiap PPPK bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan dilarang untuk menahan gaji PPPK apabil telah jatuh tempo pembayarannya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa :

Manajemen dan penyelenggaraan pembayaran gaji terhadap PPPK yang di lakukan oleh BKD Pekanbaru telah di lakukan sesuai prosedur yang tepat dan dilakukan secara sistematis dan teratur

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Pemberian gaji pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal sehingga tidak mendapat keluhan dari setiap PPPK Pemberian gaji pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan gaji bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana gaji sudah diatur dengan baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK tidak pernah terambat untuk dibayarkan hal ini tentu bertentangan dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pemberian gaji pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 bahwa gaji PPPK tidak pernah terlambat untuk dibayarkan.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pemberian gaji PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana gaji sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK tidak pernah terambat untuk dibayarkan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pemberian gaji pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 bahwa gaji PPPK tidak pernah terlambat untuk dibayarkan. Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pemberian gaji PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana gaji sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK tidak pernah terambat untuk dibayarkan. Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pemberian gaji pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik. Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa gaji PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Dari hasil observasi yang penulis lakukan mengenai diketahui bahwa gaji yang di terima oleh PPPK elah cukup baik yaitu hingga mencapai Rp.1.800.000 perbulan hingga Rp. 2.200.000 perbulan dan juga telah sesuai aturan yang ada pemberiannya dan diberikan setiap bulan.

Maka dengan demikian dapat penulis katakan atau tarik suatu kesimpulan disini bahwa gaji yang di terima PPPK dalam hal ini haknya telah terpenuhi dengan cukup baik.

b. Cuti

Cuti yang di maksud disini yaitu pemberian istirahat sementara pada PPPK pada kondisi tertentu seperti hami, seteah meahirkan dan sakit sedangkan dari tanggapan responden, tentang cuti ini, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.3 Distribusi penilaian terhadap jawaban responden tentang cuti terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator (Item Pertanyaan)	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Diberikan setiap akhir tahun	12 (38%)	13 (43%)	10 (19%)	35(100%)
2	Diberikan pada pegawai yang membutuhkan	15 (28%)	15 (19%)	5 (29%)	35(100%)
	Jumlah	27	28	15	70
	Rata-rata	13	15	7	35
	Persentase	34%	37%	30%	100%
	Skala Pengukuran	34% 67%			
	Kriteria	Cukup Baik			

Sumber, Data Lapangan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, cuti yang di berikan setiap akhir tahun yang diterima PPPK, dapat dikatakan, baik adalah 12 orang atau (38%) karena BKD telah mempunyai tata cara yang baik dalam memberikan cuti pada PPPK dan yang menyatakan cukup baik adalah 13 orang atau (33%) dikarenakan masih terdapat PPPK yang kurang mendapat cuti.

Sedangkan yang menyatakan hal itu kurang baik adalah 10 orang atau (36%), hal ini dikarenakan masih terlihat berbelit-belitnya urusan yang dilakukan oleh BKD, hal ini terlihat dari proses pengurusan cuti PPPK sering berteete

Selanjutnya dari pertanyaan mengenai cuti yang di berikan pada pegawai yang membutuhkan diketahui bahwa yang menyatakan baik ada sebanyak 15 orang atau (28%) yang di sebabkan PPPK yang membutuhkan teah menerima cuti oleh BKD seperti PPPK hamil dan sakit selanjutnya yang menyatakan cukup baik ada sebanyak 15 responden atau (28%) yang disebabkan pemberian cuti ini terkesan lambat diberikan karena syaratnya yang banyak seain

itu yang menyatakan kurang baik ada sebanyak 5 orang atau (12%) yang disebabkan ada PPPK yang belum pernah menerima cuti.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa jawaban responden tentang cuti terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dapat dikategorikan cukup baik karena sesuai dengan teknik pengukuran yang di buat maka terdaat sebesar 34% jawaban responden yang menyatakan cukup baik.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa telah ada Manajemen terhadap PPPK daam pemberian cuti Diketahui bahwa pemberian cuti pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

Pemberian cuti yang benar telah di berikan pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena cuti hak PPPK dan Telah ada Manajemen terhadap PPPK yang berupa pemberian cuti

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Pemberian cuti pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal sehingga tidak mendapat keuhan dari setiap PPPK

Pelaksanaan pemerian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

Pemberian cuti pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan gaji bagi setiap PPPK.

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

Cuti yang diberikan pada setiap PPPK bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan diarang untuk menahan gaji PPPK apabil telah jatuh tempo pembayarannya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa :

Manajemen dan penyelenggaraan cuti terhadap PPPK yang di lakukan oleh BKD Pekanbaru telah di lakukan sesuai prosedur yang tepat dan dilakukan secara sistematis dan teratur

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Pemberian cuti pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal seshingga tidak mendapat keluhan dari setiap PPPK

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa

Pemberian cuti pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan cuti bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pemberian cuti pada PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana cuti sudah diatur dengan baik. Dan Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK diberikan sesuai dengan jadwal

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK tidak pernah terambat untuk diberikan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pemberian cuti pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK sesuai dengan jadwal dan tepat waktu dan dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 bahwa cuti PPPK tidak pernah terlambat untuk dibayarkan.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pemberian cuti PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana cuti sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK tidak pernah terlambat untuk dibayarkan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pemberian cuti pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pemberian cuti pada PPPK cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 bahwa cuti PPPK tidak pernah terlambat untuk dibayarkan.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi

Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pemberian cuti PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana gaji sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi

Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada

PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK tidak pernah terambat untuk dibayarkan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala

Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pemberian cuti pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan

kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seski umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pemberian cuti pada PPPK cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi

Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Dari hasil observasi yang penulis lakukan mengenai diketahui bahwa telah ada PPPK yang memperoleh cuti terutama bagi PPPK yang hamil dan yang sakit ttap mendapat cuti baik cuti tahunan maupun cuti izin kerja yang mendesak.

Maka dengan demikian dapat penulis katakan atau tarik suatu kesimpulan disini bahwa cuti yang di terima PPPK dalam hal in haknyatelahterpenuhi dengan cukup baik.

c. Perlindungan

Perlindungan disini adalah pemberian hak berupa asuransi dan peayanan kesehatan pada PPPK Sedangkan dari tanggapan responden, tentang kejelasan kepastian dalam pemberian pelayanan pada masyarakat, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.4 Distribusi penilaian terhadap jawaban responden tentang perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator (Item Pertanyaan)	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Asuransi	12 (38%)	13 (43%)	10 (19%)	35(100%)
2	Tunjangan	13 (28%)	16 (19%)	6 (29%)	35(100%)
	Jumlah	25	29	16	70
	Rata-rata	12	16	8	35
	Persentase	37%	52%	11%	100%
	Skal Pengukuran	34% 67%			
	Kriteria	Cukup Baik			

Sumber, Data Lapangan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, asuransi yang merupakan perlindungan bagi PPPK, dapat dikatakan, baik adalah 12 orang atau (34%) karena BKD telah mempunyai tata cara yang baik dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dan yang menyatakan cukup baik adalah 13 orang atau (30%) dikarenakan masih terdapat pekerjaan yang tidak mudah dilaksanakan oleh BKD dalam bekerja.

Sedangkan yang menyatakan hal itu kurang baik adalah 10 orang atau (36%), hal ini dikarenakan masih terlihat berbelit-belitnya urusan yang dilakukan oleh BKD, hal ini terlihat dari misalnya dalam mengurus pelayanan akta kelahiran harus melalui beberapa orang / meja baru dapat pelayanan akta kelahiran itu sendiri,

Sedangkan dari indikator tunjangan diketahui yang menyatakan baik ada sebanyak 13 orang (28%) dan yang menyatakan cukup baik ada sebanyak 16 orang (29%) dan yang menyatakan kurang baik ada sebanyak 6 orang (16%)

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa jawaban responden sesuai dengan penyebaran angket tentang perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dapat dikategorikan cukup baik karena sesuai dengan teknik pengukuran yang di buat maka terdaat sebesar 37% jawaban responden yang menyatakan cukup baik.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa telah ada Manajemen terhadap PPPK perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Diketahui bahwa pemberian perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang benar telah di berikan pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena cuti hak PPPK

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa :

Telah ada Manajemen terhadap PPPK yang berupa pemberian perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal sehingga tidak mendapat keuhan dari setiap PPPK

Pelaksanaan pemerian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa

perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan gaji bagi setiap PPPK.

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepaa BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa

perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diberikan pada setiap PPPK bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan diarang untuk menahan gaji PPPK apabil telah jatuh tempo pembayarannya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa :

Manajemen dan penyelenggaraan perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap PPPK yang di lakukan oleh BKD Pekanbaru telah di lakukan sesuai prosedur yang tepat dan dilakukan secara sistematis dan teratur

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal seshingga tidak mendapat keluhan dari setiap PPPK

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tangga 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa

perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan cuti bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana cuti sudah diatur dengan baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diberikan sesuai dengan jadwal

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terambat untuk diberikan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) PPPK sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terlambat untuk dibayarkan.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan aturan yang ada yang mana cuti sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terlambat untuk dibayarkan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terlambat untuk dibayarkan.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan aturan yang ada yang mana gaji sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa cuti PPPK dibayaram sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terambat untuk dibayarkan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pemberian perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Dari hasil observasi yang penulis lakukan mengenai diketahui bahwa telah ada PPPK yang memperoleh perlindungan terutama bagi PPPK yaitu berupa BPJS dan asuransi kesehatan.

Maka dengan demikian dapat penulis katakan atau tarik suatu kesimpulan disini bahwa perlindungan yang di terima PPPK dalam hal in haknya telah terpenuhi dengan cukup baik.

d. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi disini adalah pengembangan kemampuan PPPK melalui berbagai pendidikan yang di lakukan oleh BKD maupun oleh instnsi terkait lainnya yang bertujuan untuk peningkatan kinerja PPPK

Sedangkan dari tanggapan responden, tentang kejelasan kepastian dalam pemberian pelayanan pada masyarakat, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.5 Distribusi penilaian terhadap jawaban responden tentang pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

No	Sub Indikator (Item Pertanyaan)	Kategori penilaian			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pelatihan	15 (38%)	13 (43%)	7 (19%)	35(100%)
2	Pendidikan	15 (52%)	12 (37%)	8 (11%)	35(100%)
	Jumlah	30	25	15	70
	Rata-rata	15	12	8	35
	Persentase	52%	37%	11%	100%
	Skala Pengukuran	68% 100%			
	Kriteria	Baik			

Sumber, Data Lapangan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa, kesederhanaan dalam menjalankan birokrasi pelayanan perlindungan, dapat dikatakan, baik adalah 15 orang atau (52%) karena BKD telah mempunyai tata cara yang baik dalam

memberikan pengembangan kompetensi pada PPPK dan yang menyatakan cukup baik adalah 12 orang atau (37%) dikarenakan masih terdapat PPPK yang belum pernah mengikuti pelatihan dan pendidikan yang di lakukan.

Sedangkan yang menyatakan hal itu kurang baik adalah 8 orang atau (11%), hal ini dikarenakan masih terlihat pengembangan kompetensi PPPK beum merata pada semua PPPK

Berikutnya mengenai pendidikan yang di berikan pada PPPK yang menyatakan baik ada sebanyak 15 orang (52%) dan cukup baik ada 12 (37%) dan cukup baik ada sebanyak 8 orang (13 %)

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa jawaban responden dari penyebaran angket tentang pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dapat dikategorikan baik karena sesuai dengan teknik pengukuran yang di buat maka terdapat sebesar 52% jawaban responden yang menyatakan baik.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa telah ada Manajemen terhadap PPPK pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

Diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)ada di berikan pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)yang benar telah di berikan pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena cuti hak PPPK

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa :

Telah ada pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal sehingga tidak mendapat keluhan dari setiap PPPK

Pelaksanaan pemerian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan gaji bagi setiap PPPK.

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa :

pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diberikan pada setiap PPPK bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan di larang untuk menahan gaji PPPK apabila telah jatuh tempo pembayarannya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala BKD pada tanggal 15 Januari 2021 diketahui bahwa :

Manajemen dan pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhadap PPPK yang di lakukan oleh BKD Pekanbaru telah di lakukan sesuai prosedur yang tepat dan dilakukan secara sistematis dan teratur

Dengan wawancara tersebut diketahui bahwa telah ada pemberian hak pada PPPK berupa gaji yang sesuai aturan selain itu hasil wawancara yang dilakukan juga dengan kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 diketahui :

pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK telah sesuai aturan yang ada dan di berikan sesuai waktunya dan di berikan sesuai jadwal sehingga tidak mendapat keluhan dari setiap PPPK

Pelaksanaan pemberian gaji ini memang diperuntukkan bagi setiap pegawai dan PPPK sehingga wajib di berikan sesuai aturan yang ada seperti hasil wawancara dengan Kepala BKD tanggal 15 Januari 2021 yang menyatakan bahwa

pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada setiap PPPK hal ini bertujuan agar mereka bekerja dengan baik dan semangat karena dilarang untuk menahan cuti bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK sesuai dengan aturan yang ada yang mana cuti sudah diatur dengan baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diberikan sesuai dengan jadwal Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terambat untuk diberikan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada PPPK sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) PPPK sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tidak pernah terlambat untuk dibayarkan.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 perlindungan terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan aturan yang ada yang mana cuti sudah diatur dengan aturan yang ada.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Kepegawaian BKD Kota Pekanbaru tanggal 17 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Kepegawaian BKD pada tanggal 17 Januari 2021 pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan aturan yaitu seberapa besarnya bagi setiap PPPK.

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seski umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dibayaram sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya.

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan

Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terus di berikan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) wajib diberikan

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan jadwal yang tepat

Maka dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji pada PPPK wajib di berikan setiap bulannya sesuai dengan waktunya..

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) tepat sasaran

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di berikan sama rata adanya

Selanjutnya dapat dilihat disini tanggapan dari hasil wawancara dengan kepala seksi umum BKD yaitu sebagai berikut

Dari hasil wawancara dengan Kepala seski umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian

Kerja (PPPK) cukup baik karena ada aturan yang mengatur sehingga cukup baik.

Selanjutnya dapat juga dilihat disini hasil wawancara dengan Kepala Seksi Umum BKD Kota Pekanbaru tanggal 18 Januari 2021

Dari hasil wawancara dengan Kepala seksi Umum BKD pada tanggal 18 Januari 2021 diketahui bahwa pengembangan kompetensi terhadap Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sesuai dengan jadwal dan tepat waktu

Dari hasil observasi yang penulis lakukan mengenai diketahui bahwa telah ada PPPK yang memperoleh pengembangan kompetensi seperti pelaksanaan diklat dan pelatihan lainnya.

Maka dengan demikian dapat penulis katakan atau tarik suatu kesimpulan disini bahwa pengembangan kompetensi yang di terima PPPK dalam hal in haknya telah terpenuhi dengan cukup baik.

Dari empat (4) indikator tersebut maka kiranya dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden yaitu :

Selain itu dapat juga disini mengenai rekapitulasi dari tanggapan masyarakat.

Tabel V.6 Rekapitulasi Tanggapan responden tentang Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

No	Indikator	Kategori Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup baik	Kurang baik	
1	Gaji	14 (34%)	22(30%)	2(36%)	35 (100%)
2	Cuti	15(32%)	16(47%)	7(21%)	35 (100%)
3	Perlindungan	7(13%)	26(49%)	5(38%)	35 (100%)
4	Pengembangan Kompetensi	12(23%)	30(56%)	6(21%)	35 (100%)
	Jumlah	48	94	20	140
	Rata-rata	12	18	5	35
	Persentase	36%	49%	15%	100%
	Skala pengukuran	34% 67%			
	Kriteria	Cukup Baik			

Sumber, Data Lapangan 2021.

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru adalah dengan rata-rata baik 12 orang atau (36%), cukup baik 18 orang atau (49%) dan kurang baik 5 orang atau (15%) jadi dengan demikian kinerja pelayanan administrator BKD dapat dikategorikan cukup baik, sesuai dengan teknik pengukuran yang ada maka 36% berada pada interval antara 34% - 67% dengan kategori Cukup Baik

Pengangkatan pegawai di pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Yang dimaksud dengan Aparatur Sipil Negara menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya akan disebut sebagai UU ASN dalam penulisan ini) merupakan sebuah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 angka 4 yang disebut pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (selanjutnya akan disebut sebagai PPPK dalam penulisan ini) yaitu warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai berbagai hak dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri, misalnya

mengenai pengajian dan tunjangan, pemberian kesempatan untuk pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Selain itu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga mengatur mengenai penegakan disiplin bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan mengenai pemutusan hubungan kerja antara instansi pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) itu sendiri.

Pembentukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bertujuan guna memberikan perlindungan hukum bagi pegawai pemerintah, yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga untuk melaksanakan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pengaturan mengenai perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan perlindungan pekerja atas dasar perjanjian kerja dalam KUH Perdata. Namun didalam perjanjian kerja yang berdasar pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih banyak ketidak jelasan atas status hukum dari salah satu pihak yakni orang yang berstatus sebagai pegawai kontrak. Oleh karena itu, maka penulis dalam tulisan ini mencoba menganalisis status hukum dari pegawai pemerintah yang

mengadakan perjanjian kerja di tinjau dari perjanjian buku 3 KUH Perdata dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Untuk pembuatan perjanjian ini ada syarat-syarat sah dari perjanjian. Dengan terpenuhinya syarat-syarat ini maka suatu perjanjian berlaku sah. Syarat ini terdapat dalam Pasal 1320 KUH Perdata sebagai berikut:

- a. Kesepakatan mereka yang mengikat diri Perstujuan hendak yang diberikan sifatnya harus bebas dan murni artinya betul-betul atas kemauan sendiri tidak ada paksaan dari pihak manapun dalam persetujuan dan tidak ada kekhilafan dan penipuan.
 - b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian Pasal 1329 KUH Perdata menyebutkan bahwa setiap orang adalah cakap untuk membuat suatu perikatan, jika oleh Undang-Undang dikatakan tidak cakap.
 - c. Mengenai orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1330 KUH Perdata, yaitu: a. Orang-orang yang belum dewasa; b. Mereka yang ditaruh dibawah pengampunan; dan c. Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-Undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-Undang telah melarang membuat perjanjianperjanjian tertentu.
- Suatu hal tertentu Untuk mengetahui apa yang, perlu kita lihat ketentuan yang terdapat dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang mengatakan bahwa: ³Suatu perjanjian harus mempunyai pokok suatu barang yang paling Maksudnya adalah bahwa objek perjanjian harus

tentu sekalipun masing-masing objek tidak harus secara individual tertentu.

- d. Suatu sebab yang halal Perjanjian tanpa sebab yang halal akan berakibat bahwa perjanjian tersebut akan batal demi hukum. Sedangkan pengertian sebab (causa) disini adalah tujuan dari perjanjian, apa yang menjadi isi, kehendak dibuatnya suatu perjanjian. KUH Perdata menetapkan bahwa untuk sahnya perjanjian, selain ada causa yang halal (justa causa), Undang-Undang tidak memberikan perumusan yang jelas. Selanjutnya ada pula beberapa syarat perjanjian atau kontrak yang berlaku umum tetapi diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:
1. Harus dilakukan dengan itikad baik, artinya kedua belah pihak yang melakukan perjanjian harus melaksanakan isi perjanjian itu dengan suka rela dan tanpa ada paksaan, serta dengan itikad yang benar-benar mau melaksanakan isi perjanjian yang disepakati.
 2. Kontrak tidak boleh bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku, artinya isi perjanjian itu tidak dibenarkan bertentangan dengan kebiasaan yang berlaku ditengah-tengah masyarakat, tidak boleh bertentangan dengan kondisi yang ada dalam masyarakat.
 3. Kontrak harus dilakukan berdasarkan kepatutan, artinya perjanjian yang telah disepakati harus mengikuti asas yang tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dalam masyarakat, tidak boleh melanggar hak-hak masyarakat.

- f. Kontrak tidak boleh melanggar kepentingan umum, artinya kontrak yang dibuat tersebut tidak dibenarkan bertentangan dengan kepentingan yang ada dalam masyarakat, tidak boleh menimbulkan kerugian dalam masyarakat.
- g. Akibat Hukum dalam Perjanjian Akibat timbulnya perjanjian, maka para pihak terkait didalamnya dituntut untuk melaksanakannya dengan baik layaknya Undang-Undang bagi mereka. Hal ini dinyatakan Pasal 1338 KUH Perdata, yaitu:
1. Perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya.
 2. Perjanjian yang telah dibuat tidak dapat ditarik kembali kecuali adanya kesepakatan dari para pihak atau karena adanya alasan yang dibenarkan oleh Undang-Undang.
 3. Perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik. Ketentuan yang ada pada Pasal 1320 KUH Perdata memuat asas-asas dan prinsip kebebasan untuk memuat kontrak atau perjanjian. Dalam Hukum Perdata pada dasarnya setiap orang diberi kebebasan untuk membuat perjanjian baik dari segi bentuk maupun muatan, selama tidak melanggar ketentuan perundangundangan, kesusilaan, kepatutan dalam masyarakat (Pasal 1337 KUH Perdata). Setelah perjanjian timbul dan mengikat para pihak, hal yang menjadi perhatian selanjutnya adalah tentang pelaksanaan perjanjian itu sendiri.

Selama ini kerap timbul permasalahan, bagaimana jika salah satu pihak tidak melaksanakan ketentuan yang dinyatakan dalam perjanjian dan apa yang seharusnya dilakukan jika hal tersebut terjadi? Menurut KUH Perdata, bila salah satu pihak tidak menjalankan, tidak memenuhi kewajiban sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian ataupun telah memenuhi kewajibannya namun tidak sebagaimana yang ditentukan, maka perbuatannya tersebut dikategorikan sebagai wanprestasi. Perjanjian kerja itu sama halnya dengan kontrak, dimana ada hal-hal yang harus disepakati dan harus ditaati terkait dengan perjanjian tersebut, misalnya kedudukannya hanya sementara dan akan diperpanjang sesuai dengan peraturan, hanya saja sudah ada jaminan hukum yang mengaturnya. Misalnya perjanjian kerjanya ada jangka waktu yang telah ditentukan.

Tetapi bisa diperpanjang kembali tergantung poin-poin dalam perjanjian tersebut dan dalam SK tersebut ada aturan yang tidak boleh dilanggar, kalau dilanggar akan dikenakan sanksi: a. Teguran tertulis; atau b. Peringatan; atau c. Pernyataan tidak puas; atau d. Pemberhentian sebagai PPPK.

Berlakunya Perjanjian Menurut asas hukum perjanjian, berlakunya suatu perjanjian adalah bagi para pihak yang membuatnya. Hal tersebut dapat disimpulkan dari Pasal 1340 KUH Perdata. Sehingga pihak ketiga tidak bisa mendapatkan keuntungan atau manfaat dari adanya perjanjian tersebut dan sebaliknya. Maka, berlakunya perjanjian menurut KUH Perdata adalah bahwa (1) perjanjian berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian, (2) perjanjian berlaku bagi para ahli waris dan mereka yang memperoleh hak, dan (3) perjanjian berlaku bagi pihak ketiga.

4. Berakhirnya Perjanjian Berakhirnya suatu perjanjian terkait dengan hal-hal berlakunya perjanjian, antara lain berlaku bagi para pihak, para ahli waris dan mereka yang memperoleh hak, dan bagi pihak ketiga. Ada beberapa jenis perjanjian dimana dalam perjanjiannya melekat sedemikian eratnya pada sifat-sifat dan kecakapan yang bersifat sangat pribadi (melekat pada diri/persoon salah satu pihak) seperti pada perjanjian kerja (perjanjian perburuhan), maka perjanjian jenis ini berakhir dengan meninggalnya salah satu pihak. Perjanjian jenis lainnya yang tidak berakhir dengan kematian salah satu atau kedua belah pihak. Jadi perjanjian berakhir apabila segala janji-janji (prestasi) telah dipenuhi oleh para pihak maupun pihak lain yang berkepentingan. Artinya, saat itu juga perikatan hukum diantara mereka telah putus/berakhir. Perjanjian jenis ini tidak hanya dipengaruhi oleh para pihak saja tetapi juga dipengaruhi ada tidaknya ahli waris, mereka yang memperoleh hak, atau pihak ketiga.

Jadi Perjanjian kerja ini berakhir apabila: a. Selesai masa perjanjian kerja yang telah disepakati; b. Meninggal dunia; c. Diberhentikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara (Pasal 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Sebagai unsur aparatur sipil negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mesti melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mempunyai hak-hak sebagai berikut (Pasal 22): a. Gaji dan tunjangan Memberikan penggajian dan tunjangan dijelaskan bahwa pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak (Pasal 101 Ayat 1). Gaji yang diberikan pemerintah diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ini tidak dijelaskan secara rinci mengenai tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun pada Pasal 101 Ayat (4) dijelaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menerima tunjangan sesuai Peraturan Perundang-Undangan. b. Cuti c. Perlindungan Perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah (Pasal 92 Ayat 1 UU ASN): 1. Jaminan kesehatan; 2. Jaminan kecelakaan kerja; 3. Jaminan kematian; 4. Bantuan hukum. d. Pengembangan kompetensi Pengembangan kompetensi terhadap Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) diadakan setiap tahun oleh instansi pemerintah. Pengembangan kompetensi merupakan salah satu dasar unruk perjanjian kerja selanjutnya (Pasal 102 Ayat 1,2 dan3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Pemutusan hubungan perjanjian kerja dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang dikarenakan: 1. Jangka waktu perjanjian kerja berakhir 2. Meninggal dunia 3. Atas permintaan sendiri 4. Perampangan organisasi 5. Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sebagai PPPK 6. Melakukan tindak pidana 7. Pelanggaran disiplin berat PPPK. Ketentuan lebih lanjut mengenai Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja akan diatur dalam Peraturan Pemerintah seperti syarat menjadi PPPK, Metode Seleksi PPPK, Besaran Gaji dan Tunjangan PPPK, serta hal-hal terkait Pegawai PPPK. Dalam memberikan penggajian dan tunjangan dijelaskan bahwa pemerintah wajib memberikan gaji yang adil dan layak (Pasal 101 Ayat 1). Gaji yang diberikan pemerintah diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ini dijelaskan secara rinci mengenai tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), namun pada Pasal 101 Ayat (4) Undang-Undang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) menerima tunjangan sesuai peraturan perundang-undangan.

7. Proses Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintah. Adapun proses pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). (Pasal 96 Ayat 2). Apabila PPPK telah lulus seleksi, maka pengangkatan calon Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) ditetapkan dengan Keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Masa perjanjian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah paling singkat 1 (satu) tahun

dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja. Penilaian kerja dilakukan berdasarkan perjanjian kerja dan dilakukan secara obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK dan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kerja disampaikan kepada tim penilai kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan perlindungan hukum bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja melalui pemberian hak-hak bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Hak-hak tersebut yakni pemberian gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Perlindungan yang diterima oleh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mencakup pemberian jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum.

Namun dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terdapat kelemahan-kelemahan. Kelemahan yang pertama yakni dalam pemberian perlindungan yang berupa jaminan-jaminan masih bersifat represif belum bersifat pencegahan agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhindar dari kecelakaan kerja. Kelemahan kedua berkaitan dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari hubungan hukum antara Pemerintah dengan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama sekali tidak diatur dalam UU ASN.

Kedudukan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah sebagai unsur aparatur negara (Pasal 8 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara). Sebagai unsur aparatur negara maka Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) mesti melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah dan harus bebas dari pengaruh intervensi dari semua golongan dan partai politik. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) juga mempunyai hak-hak sebagai berikut yaitu: gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi.

Bentuk perlindungan hukum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara masih terdapat kelemahan-kelemahan. Kelemahan yang pertama yakni dalam pemberian perlindungan yang berupa jaminan-jaminan masih bersifat represif, belum bersifat pencegahan agar Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) terhindar dari kecelakaan kerja. Kelemahan yang kedua berkaitan dengan perjanjian kerja yang merupakan dasar dari hubungan hukum antara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sama sekali tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Dengan demikian diketahui bahwa dari hasil kedua rekapitulasi tanggapan responden tersebut diketahui Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru Pekanbaru. dikatakan baik sebanyak 34 orang atau 43 %, cukup baik sebanyak 28 orang atau 35% dan kurang baik sebanyak 13 orang atau 17%. sesuai dengan teknik pengukuran yang ada maka 43% berada pada interval antara 34% - 66% dengan kategori cukup Baik

C. Hambatan Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Dari analisa yang telah dilakukan diatas diketahui bahwa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru masih kurang baik hal ini disebabkan dengan berbagai penyebab atau hambatan maka dari itu dapat dilihat disini beberapa hambatan tersebut yaitu ;

- Gaji yang diterima PPPK belum memadai sehingga sering terdapat keluhandalam bekerja dari PPPK.
- Masih ada PPPK yang belum mendapat cuti
- Pengembangan kompetensi yang di berikan belum merata terhadap seluruh PPPK

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru adalah dengan rata-rata baik 12 orang atau (36%), cukup baik 18 orang atau (49%) dan kurang baik 5 orang atau (15%) jadi dengan demikian kinerja pelayanan administratur BKD dapat dikategorikan cukup baik, sesuai dengan teknik pengukuran yang ada maka 36% berada pada interval antara 34% - 67% dengan kategori Cukup Baik
2. Bahwa Pelaksanaan Pemberian Hak Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru dilihat disini beberapa hambatan tersebut yaitu ;
 1. Kurangnya anggaran dari pemerintah terhadap PPPK
 2. Kurangnya sarana pendukung bagi pengembangan PPPK seperti lokasi pengembangan dan kegiatan pelaksanaannya

B. Saran

1. Sebaiknya pihak BKD memberikan kejelasan pada PPPK mengenai aturan yang ada mengenai pemberian gaji serta cuti dan juga perlindungan dalam bekerja.
2. Sebaiknya BKD dapat menyamaratakan dalam pemberian dan pengembangan kompetensi bagi setiap PPPK sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial diantara PPPK

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Dharma Surya, *Manajemen Kinerja Filsafat Teori dan Penerapannya*, Penerbit Pustaka Pelajar, Jakarta, 2010.
- Hasibuan Malayu, P *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bandar Maju, Jakarta, 2010.
- Handoko Hani, *TManajemen (edisi 2)*. Yokyakarta. BPFE. 1997
- Kunarjo, *Manajemen Usaha Pariwisata Di Indonesia*, Jakarta PT. Gunung Agung. 1996
- Nitisasmito. Alex, *SManajemen Personalial, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta, 1988.
- Sufian, 1995, *Organisasi, Manajemen dan aplikasi*, UIR Press Pekanbaru
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Penelitian suatu pendekatan praktek* Jakarta Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Mandar Maju
- Siagian S.P. *Administrasi Pembangunan*, Gunung Agung, Jakarta, 2011.
- Siagian S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Sufian, *Administrasi Organisasi dan Manajemen*, UIR Press, Pekanbaru, 2010.
- Suhendra K, *Manajemen dan Organisasi*, Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Soekanto, soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Raja Grafindo. 2001
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Penelitian suatu pendekatan praktek* Jakarta Rineka Cipta,
- Syaukani Johan, 2005, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta
- Sarundajang, 2005, *Prospek Otonomidaerah di Negara RI*, Jakarta Rajagrafindo Persada.
- Soeharto, 1997, *Pemberdayaan dan pemerintahan*, Jakarta Ghalia Indonesia

Tohardi, *Organisasi dan Kepemimpinan*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2013

Permendagri Nomor 38 tahun 2010 tentang pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan dasar

Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta Lembaga Penerbit FEUI, 2005

Zulkifli. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Pekanbaru, UIR Press, 2005.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<http://www.asncpns.com/2014/06/prosedur-persyaratan-gaji-tunjangan-dan.html>

<http://www.menpan.go.id/berita-terkini/2158-pppk-bukan-honoror-baju-baru>

Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Siasat UIR Pekanbaru, 2010

