

SKRIPSI



**PENGARUH SELEKSI KOMPETENSI TEKNIS DAN NILAI AMBANG
BATAS TEKNIS TERHADAP PENERIMAAN FORMASI UMUM
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI
BADAN KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA**

Disusun oleh:

Nama : Sajida Agustine Azzahra

NPM : 2020011410

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

PROGRAM SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2024

SKRIPSI



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis
Terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah Dengan
Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia**

Diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan

Oleh:

Nama : Sajida Agustine Azzahra
NPM : 2020011410
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

PROGRAM SARJANA TERAPAN

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

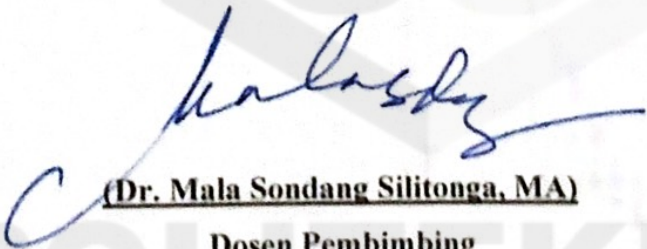
JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sajida Agustine Azzahra
NPM : 2020011410
JURUSAN : Administrasi Publik
PROGRAM STUDI : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
JUDUL : Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis Dan Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut RI.

DITERIMA DAN DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN

Jakarta, 24 Juni 2024



(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

Dosen Pembimbing

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 28 Agustus 2024

Ketua Merangkap Anggota



(Bambang Suhartono, S.Sos., M.E)

Sekretaris Merangkap Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Hamka", is written over a large, faint watermark of the Politeknik STIA LAN Jakarta logo.

(Dr. Hamka, M.A)

Anggota

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Mala Sondang Silitonga", is written over a large, faint watermark of the Politeknik STIA LAN Jakarta logo.

(Dr. Mala Sondang Silitonga, MA)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sajida Agustine Azzahra

NPM : 2020011410

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang saya buat dengan judul Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 24 Juni 2024

Penulis



Sajida Agustine Azzahra

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia”** terselesaikan dengan baik. Penulisan tugas akhir ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini, Penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, Penulis mengucapkan terima kasih khususnya kepada Ibu Dr. Mala Sondang Silitonga, MA selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan ilmu, mendampingi selama penyusunan tugas akhir dan membantu menyelesaikan penyusunan tugas akhir. Penulis juga ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Dr. Rochmad Nur Afsdy Saksono, M.Sc, selaku Dosen Pendamping Akademik yang selalu memberikan doa dan dukungannya untuk Penulis selama masa perkuliahan,
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA selaku Kepala Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur,
4. Brigjen TNI (Mar) Baedhowi Oktafidia, selaku Kepala Biro Umum Badan Keamanan Laut Republik Indonesia;
5. Lettu Bakamla Nanang Saehu, S.A.P. selaku Pembimbing Penelitian di Biro Umum Badan Keamanan Laut Republik Indonesia yang telah mendampingi selama penelitian, memberikan informasi dan sumber penelitian, serta membantu dalam menyelesaikan rekapitulasi dokumen selama penelitian,

6. Lettu Bakamla Wahyu Pratomo A.Md, selaku staf Biro Kepegawaian yang membantu peneliti dalam memberikan informasi relevan, membantu menemukan judul penelitian dan mendampingi observasi selama penelitian;
7. Bagian Administrasi, Akademik dan Kerjasama, yang telah melayani dan membimbing prosedur administrasi pengajuan dan pelaksanaan kegiatan penelitian serta penyelesaian tugas akhir,
8. Seluruh pegawai, terutama pegawai PPPK di Badan Keamanan Laut yang telah bersedia mengisi kuesioner sebagai kebutuhan penelitian sehingga proses penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar,
9. Sri Wulandari selaku teman seperjuangan yang kebersamai dan selalu memberikan *support* dari awal perkuliahan hingga berada dapat menyelesaikan tugas akhir ini,
10. Teman-teman “Sindikat Mulut Jahat” yang terdiri dari Devi Permatasari, Dhea Salsabila, Nabiilah Huwaida, Nadia Fitriani, Zatiraa, Karmelia Nur Izza Khalfani, Salmannul Faris, Nur Hafidz Al – Kautsar, Devi Rizkiani Larasati, dan Riyanwahyu yang menemani masa – masa perkuliahan Penulis sejak semester 5, terima kasih sudah selalu mendukung Penulis dalam penulisan tugas akhir ini,
11. Seluruh teman dan adik tingkat yang tidak bisa Penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya untuk Penulis hingga Penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini,
12. Keluarga khususnya Ayah, Bunda dan kedua adik saya atas doa dan dukungannya selama proses penelitian, pelaksanaan dan mendampingi dalam menyelesaikan seminar proposal hingga akhirnya bisa sampai tahap penyelesaian tugas akhir,
13. Seseorang yang spesial yang telah mendampingi penulis selama penyusunan tugas akhir, pelaksanaan penelitian dan menemani penulis hingga akhirnya menyelesaikan tugas akhir, dan

14. Diri sendiri, terima kasih telah berjuang dan tidak berhenti menyerah, meskipun dalam proses penulisan tugas akhir ini terdapat banyak rintangan, hambatan, dan air mata, namun Kita bisa berjuang dan sampai di titik ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang Penulis miliki. Besar harapan Penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 24 Juni 2024

Sajida Agustine Azzahra



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

**PENGARUH SELEKSI KOMPETENSI TEKNIS DAN NILAI AMBANG
BATAS TEKNIS TERHADAP PENERIMAAN FORMASI UMUM PPPK
DI BADAN KEAMANAN LAUT REPUBLIK INDONESIA**

Sajida Agustine Azzahra (2020011410)

Skripsi., LXII., 87 Halaman.

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari seleksi kompetensi dan nilai ambang batas teknis terhadap penerimaan formasi umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut dan pengaruh nilai ambang batas teknis terhadap penerimaan formasi umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diterima dalam Formasi Umum pada Pengadaan PPPK tahun 2023 di Badan Keamanan Laut sebanyak 110 orang dengan menggunakan *Simple Random Sampling* karena jumlah populasi pada formasi umum PPPK di Bakamla lalu dikaji menggunakan metode Slovin yang menghasilkan 86 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS.

Hasil penelitian dengan regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seleksi kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan formasi umum PPPK dilihat dari hasil uji T. Sementara nilai ambang batas teknis dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan formasi umum PPPK dilihat dari hasil uji T. Berdasarkan hasil uji hipotesis T tersebut, diperoleh bahwa variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Penerimaan Formasi Umum PPPK.

Kata Kunci: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Seleksi Kompetensi Teknis, Nilai Ambang Batas Teknis, Penerimaan Formasi Umum.

**THE INFLUENCE OF TECHNICAL COMPETENCY SELECTION AND
TECHNICAL THRESHOLD VALUES ON THE ACCEPTANCE OF PPPK
GENERAL FORMATIONS AT THE MARITIME SECURITY AGENCY
OF THE REPUBLIC OF INDONESIA**

Sajida Agustine Azzahra (2020011410)

Skripsi, LXII., 87 Pages.

ABSTRACT

This research was conducted to find out the influence of competency selection and technical threshold values on the acceptance of general formations for Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Maritime Security Agency and the influence of technical threshold values on acceptance of general formations for Government Employees with Work Agreements (PPPK) in Maritime Security Agency.

The type of research carried out is quantitative research. The population in this study were all Government Employees with Work Agreements (PPPK) who were accepted into the General Formation for the 2023 PPPK Procurement at the Maritime Security Agency, totaling 110 people using Simple Random Sampling because the population size in the general PPPK formation at Bakamla was then studied using the Slovin method. Which resulted in 86 respondents. Data analysis uses multiple linear regression processed using SPSS.

The research results using multiple linear regression that has been carried out show that technical competency selection has a positive and significant effect on the acceptance of PPPK general formations seen from the results of the T-test. Meanwhile, the technical threshold value is stated to have a positive and significant effect on the acceptance of PPPK general formations seen from the results of the T-test. Based on the results of the T hypothesis test, it was found that the Technical Competency Selection variables and Technical Threshold Values had a positive and significant effect on PPPK General Formation Acceptance.

Keywords: Government Employees with a Work Agreement (PPPK), Technical Competency Selection, Technical Threshold Value, Acceptance of General Formation.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	13
C. TUJUAN PENELITIAN.....	13
D. MANFAAT.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. TINJAUAN TEORI.....	15
B. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATORNYA	24
C. PENELITIAN TERDAHULU.....	27
D. KERANGKA BERPIKIR.....	28
E. HIPOTESIS PENELITIAN	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. METODE PENELITIAN.....	32

B.	POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING.....	32
C.	TEKNIK PENGUMPULAN DATA	36
D.	INSTRUMEN PENELITIAN	37
E.	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN	38
F.	TEKNIK PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS DATA	40
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		44
A.	PENYAJIAN DATA	44
B.	PEMBAHASAN	57
C.	SISTESIS PEMECAHAN MASALAH	77
BAB V PENUTUP.....		81
A.	KESIMPULAN.....	81
B.	SARAN	82
DAFTAR PUSTAKA.....		84
LAMPIRAN.....		88

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Sekretariat Utama.....	49
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplots Uji Heteroskedastisitas.....	62



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perbandingan LPNK Isi Pengumuman Pengadaan PPPK	6
Tabel 1. 2 Jumlah Formasi PPPK	10
Tabel 1. 3 Perbedaan Formasi Umum dan Khusus	11
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert.....	38
Tabel 3. 2 Kriteria Rentang Skala	38
Tabel 3. 3 Tabel Distribusi R.....	39
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Posisi Jabatan dan Golongan	56
Tabel 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Nilai Ambang Batas Teknis.....	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4. 10 Tabel Distribusi T	63
Tabel 4. 11 Hasil Uji-T	64
Tabel 4. 12 Tabel Distribusi Tabel F	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4. 14 Hasil Koefisiensi Determinasi (R ²)	67
Tabel 4. 15 Dimensi Seleksi Kompetensi Teknis	69
Tabel 4. 16 Dimensi Nilai Ambang Batas Teknis.....	70
Tabel 4. 17 Dimensi Penerimaan Formasi Umum PPPK	72
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	74

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Dalam merencanakan, menyelenggarakan serta mengevaluasi suatu kegiatan dengan baik yang bersifat fungsional serta administratif, instansi pemerintah membutuhkan dukungan serta kontribusi besar sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja dengan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia sendiri dianggap sebagai aset bagi instansi pemerintah karena keberadaannya merupakan bentuk kontribusi secara memadai bagi instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatan – baik kegiatan tersebut melibatkan kegiatan pelayanan publik maupun kegiatan administrasi pemerintah itu sendiri.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang berperan dalam kegiatan administrasi dan pelayanan publik di instansi pemerintah. Aparatur Sipil Negara mempunyai peran penting dalam mewujudkan pelayanan yang baik kepada masyarakat serta menciptakan lingkungan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, serta bermoral tinggi. Dengan demikian, pengelolaan ASN sendiri diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Pasal 1 Ayat 1, Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai ASN sendiri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan makna, tugas dan fungsi yang berbeda. Pegawai PNS merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh pemerintah untuk menduduki jabatan pemerintahan, sementara PPPK merupakan pegawai yang diangkat sebagai pegawai pemerintah setelah memenuhi syarat tertentu yang kemudian diangkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Berbeda dengan PNS yang

diangkat sebagai pegawai tetap, PPPK merupakan pegawai pemerintah dengan perjanjian atau kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu dan berpotensi untuk diperpanjang atau diputus kontrak sebagai pegawai pemerintah berdasarkan pada kinerja dan kontribusi yang diberikan kepada instansi pemerintah maupun pada pelayannya publik.

Karena sistem pengangkatan pegawai yang berbeda, maka sistem pengadaan pegawai masing-masing kategori memiliki perbedaan terutama dalam pengadaan PPPK. Pengadaan terhadap PPPK merupakan bentuk antisipasi yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah jika terjadi kekurangan dalam kebutuhan pegawai, namun instansi pemerintah memiliki keterbatasan dana yang disediakan oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Hal ini dikarenakan sistem penggajian yang diberikan untuk PPPK berdasarkan pada dana yang tersedia pada APBN/APBD yang diterima. Sistem penggajian tersebut mendorong adanya pengadaan PPPK yang diharapkan mampu mendorong atau mengakselerasi penciptaan profesionalisme serta peningkatan kompetensi PNS melalui kontrak kerja yang berbeda dan sistem rekrutmen yang berbeda.

Adanya perbedaan status kepegawaian yang dimiliki antara PNS dengan PPPK memiliki hak dan tugas masing-masing yang berbeda, sehingga diperlukan perlindungan hukum yang berlaku bagi kedua golongan tersebut terutama bagi PPPK karena sistem kerja dan penetapan perjanjian kerja yang berbeda dengan PNS. Pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh instansi pemerintah terdapat dua jenis, yaitu rekrutmen PNS dan PPPK dengan regulasi yang berbeda. Perekrutan PPPK berdasarkan pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2023 tentang PPPK untuk Jabatan Fungsional, sementara PNS diatur pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan PNS.

Pengadaan PPPK diadakan baik di Instansi Pusat, Instansi Daerah, maupun Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) berdasarkan pada kebutuhan pegawai dari masing-masing instansi yang kemudian mengajukan kebutuhan

pegawai tersebut kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Menteri. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Menpan RB merupakan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan dalam melakukan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional bersama dengan Badan Kepegawaian Negara atau BKN. Instansi Pusat, Instansi Daerah dan LPNK berhak untuk mengajukan kebutuhan pegawai PPPK yang kemudian diresmikan oleh BKN dan melanjutkan untuk pengadaan PPPK tersebut.

Sebagai pegawai ASN yang diterima dalam suatu instansi, terdapat beberapa hak yang akan didapatkan berdasarkan pada Undang-undang No 23 Tahun 2023 tentang ASN Pasal 21. Sebagai pegawai ASN maka pegawai berhak untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan berupa materiil dan/atau materiil yang terdiri atas penghasilan, penghargaan yang bersifat memotivasi, tunjangan dan fasilitas, jaminan sosial, lingkungan kerja, pengembangan diri serta bantuan hukum. Selain itu, bentuk penghasilan yang didapat berupa gaji atau upah. Sementara untuk penghargaan yang didapatkan adalah penghargaan yang bersifat motivasi secara finansial maupun nonfinansial.

Disebutkan bahwa pegawai ASN tersebut akan mendapatkan tunjangan dan fasilitas yang terdiri dari tunjangan dan fasilitas jabatan dan/atau tunjangan dan fasilitas individu. Penting bagi pegawai ASN untuk mendapatkan tunjangan tersebut sesuai anjuran peraturan perundang-undangan yang ditetapkan. Sama halnya dengan jaminan sosial yang didapatkan dalam bentuk jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun maupun jaminan hari tua. Karena pegawai ASN sendiri merupakan pegawai yang diangkat langsung oleh pemerintah, maka pegawai ASN berhak untuk mendapatkan fasilitas dalam pengembangan diri serta bantuan hukum.

Dalam peraturan perundang-undangan yang sama, disebutkan bahwa pengembangan diri yang diberikan adalah pengembangan talenta dan karir serta

pengembangan kompetensi. Sementara untuk bantuan hukum yang diberikan adalah bantuan hukum berupa litigasi dan/atau nonlitigasi.

Menurut Rahmat (2017), litigasi sendiri adalah proses penanganan perkara hukum yang dilakukan melalui jalur pengadilan dalam penyelesaiannya dan nonlitigasi sendiri adalah penanganan perkara hukum yang dilakukan melalui jalur diluar pengadilan dalam penyelesaiannya. Karena hak tersebut diberikan oleh pemerintah kepada pegawai ASN, maka presiden sendiri dapat melakukan penyesuaian komponen pemberian hak kepada ASN – terutama mengenai penghargaan dan pengakuan dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara. Pemberian hak kepada pegawai ASN sendiri dilampirkan pada Lampiran 1.

Berdasarkan penjelasan mengenai pemberian hak kepada pegawai ASN, seluruh pelamar yang diangkat sebagai pegawai ASN mendapatkan hak yang sama. Hal ini dikarenakan pada undang-undang terkait dilarang bagi instansi pemerintah untuk melakukan pengangkatan pegawai non-ASN dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja dan penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai ASN. Setiap instansi pemerintah diperintahkan untuk mengumumkan secara terbuka sebagai halnya diumumkan terkait dengan pengadaan PPPK berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan PPPK Pasal 37 Ayat 1 dan 2.

Pengadaan PPPK dapat diselenggarakan secara nasional atau tingkat instansi yang berdasarkan pada perencanaan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK. Instansi pemerintah yang menyelenggarakan pengadaan tersebut berlaku bagi instansi pusat, instansi daerah maupun lembaga pemerintah lainnya. Berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional, pada Pasal 1 Ayat 6 dijelaskan bahwa Lembaga Pusat terdiri atas kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, sekretariat lembaga negara, dan sekretariat lembaga nonstruktural. Sementara itu, Badan Daerah meliputi perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas

daerah, dan lembaga teknis daerah. Berbeda dengan Lembaga Pusat dan Lembaga Daerah yang berada di bawah Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) adalah lembaga yang tidak berada atau tidak berada di bawah tanggung jawab Kementerian.

Dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen disebutkan bahwa Lembaga Pemerintah Non Departemen/Kementerian merupakan pusat lembaga negara yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu berdasarkan perintah langsung dari Presiden. Secara keseluruhan tanggung jawab LPNK berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, sehingga LPNK melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada beberapa institusi yang tergabung dalam LPNK, salah satunya adalah Badan Keamanan Laut.

Peraturan Presiden Nomor 178 Tahun 2014 di Indonesia tentang Badan Keamanan Kelautan, pada Pasal 1 Ayat 1 digambarkan badan tersebut berada di bawah koordinasi Menteri Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan (Polhukam), dengan tanggung jawab mengawasi operasi keamanan dan keselamatan di perairan dan yurisdiksi Indonesia. Bakamla ditugaskan dengan fungsi-fungsi berikut:

- 1) Merumuskan kebijakan nasional yang berpusat pada keselamatan dan keamanan di perairan dan yurisdiksi Indonesia;
- 2) Melayani sebagai fasilitator dalam membangun sistem peringatan dini dan langkah-langkah keselamatan di perairan dan zona yurisdiksi Indonesia;
- 3) Melakukan tugas yang berkaitan dengan penegakan hukum, pengawasan, pencegahan, dan pencegahan pelanggaran hukum;
- 4) Mengkoordinasikan dan melakukan kegiatan pengawasan bekerja sama dengan entitas terkait patroli air;
- 5) Memberikan bantuan teknis dan operasional kepada organisasi terkait;

- 6) Melakukan operasi pencarian dan penyelamatan di perairan dan yurisdiksi Indonesia; dan
- 7) Mengelola tugas terkait lainnya yang terkait dengan kerangka pertahanan nasional.

Sebagai LPNK yang berfungsi sebagai garda perlindungan kelautan Indonesia, pengadaan PPPK yang dilakukan oleh Bakamla sesuai dengan PermenPANRB yang disahkan bersama dengan LPNK lainnya. Peneliti melakukan analisis terkait dengan informasi pengadaan PPPK yang dipublikasikan oleh Bakamla dan beberapa LPNK lainnya lalu menemukan beberapa perbedaan dalam informasi yang dicantumkan.

Tabel 1. 1
Perbandingan LPNK Isi Pengumuman Pengadaan PPPK

No.	Lembaga			
	Badan Keamanan Laut	Lembaga Administrasi Negara	Arsip Nasional	Lembaga Ketahanan Nasional
1.	-	Dasar Hukum	Dasar Hukum	-
2.	-	Deskripsi Tugas Jabatan	Deskripsi Tugas Jabatan	Deskripsi Tugas Jabatan
3.	-	-	Kriteria Pelamar (Umum, Khusus, Umum Disabilitas)	-
4.	-	Rentang Penghasilan	Rentang Penghasilan	Rentang Penghasilan
5.	Formasi Kebutuhan (Umum/Khusus)	Formasi Kebutuhan (Umum/Khusus)	Formasi Kebutuhan (Umum/Khusus)	Formasi Kebutuhan (Umum/Khusus)

6.	Ketentuan dan persyaratan pelamar	Persyaratan Umum dan Khusus	Persyaratan Umum dan Khusus	Persyaratan Umum dan Khusus
7.	Tata cara pendaftaran	Tata cara pendaftaran	Tata cara pendaftaran	Tata cara pendaftaran
8.	Tahapan seleksi	Tahapan seleksi	Tahapan seleksi	Tahapan seleksi
9.	Jadwal seleksi	Jadwal seleksi	Jadwal seleksi	Jadwal dan Lokasi Seleksi
10.	Lain-lain	Lain-lain	Lain-lain	Lain-lain
11.	Rincian penetapan kebutuhan pegawai (Jenis Jabatan, Kualifikasi Pendidikan, Alokasi Jumlah, Unit Penempatan)	Rincian penetapan kebutuhan pegawai (Jenis Jabatan, Kualifikasi Pendidikan, Alokasi Jumlah, Unit Penempatan)	Rincian penetapan kebutuhan pegawai (Jenis Jabatan, Kualifikasi Pendidikan, Alokasi Jumlah, Unit Penempatan)	Rincian penetapan kebutuhan pegawai (Jenis Jabatan, Kualifikasi Pendidikan, Alokasi Jumlah, Unit Penempatan)
12.	-	-	Sistem Kelulusan	-

Sumber: Keputusan Menteri PANRB No 544 Tahun 2023 Bakamla, LAN, ANRI dan Lemhannas.

Berdasarkan tabel 1.1, disebutkan bahwa Bakamla memiliki informasi yang minim dibandingkan dengan LPNK lainnya terkait dengan ketentuan pengadaan PPPK serta prosedur seleksi calon PPPK. Ada beberapa informasi penting yang tercantum pada pengumuman seleksi calon PPPK tiga LPNK lainnya, namun tidak tercantum dalam pengumuman seleksi calon PPPK dari Bakamla yakni dasar hukum yang relevan dengan pelaksanaan seleksi calon PPPK, deskripsi tugas jabatan yang membuka lowongan, rentang penghasilan jabatan dan persyaratan

umum dan khusus. Karena tidak tercantumnya informasi tersebut pada pengumuman Bakamla, maka pelamar yang akan mengikuti seleksi calon PPPK berpotensi kebingungan dan bertanya-tanya terkait dengan tugas pada jabatan tertentu.

Pada Peraturan Menteri PANRB No 14 Tahun 2023 tentang Pengadaann PPPK Pasal 19, disebutkan bahwa pada pengumuman lowongan pengadaan PPPK dicantumkan terkait dengan deskripsi umum pekerjaan, rentang penghasilan per jabatan dan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar. Karena tidak tercantumnya informasi tersebut pada pengumuman seleksi calon PPPK oleh Bakamla, maka pengumuman yang dipublikasi oleh instansi belum sesuai dengan kriteria yang ditetapkan pada peraturan menteri terkait. Meski demikian, terdapat beberapa persyaratan secara umum dalam seleksi administrasi dan seleksi kompetensi untuk melamar sebagai PPPK untuk Jabatan Fungsional yang tercantum pada peraturan menteri yang sama, yaitu:

1. Usia kandidat harus minimal 20 tahun dan maksimal satu tahun sebelum batas usia yang ditentukan untuk posisi yang relevan, sebagaimana dalam Peraturan Perundang-undangan.
2. Pelamar tidak dikenakan hukuman dua tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang mengikat secara hukum.
3. Pelamar tidak diberhentikan dengan cara yang tidak sopan, baik secara sukarela maupun sebagai pegawai pemerintah, PPPK, personil militer, polisi, atau pekerja sektor swasta.
4. Pelamar tidak berafiliasi, mengelola, atau terlibat dalam parpol atau kegiatan politik praktis.
5. Pelamar memenuhi kriteria pendidikan sesuai prasyarat posisi yang dicari.
6. Pelamar memiliki keterampilan yang diperlukan seperti yang ditunjukkan oleh sertifikasi keterampilan yang valid sesuai dengan tanggal kedaluwarsa
7. Pelamar memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik sesuai dengan persyaratan posisi yang diajukan.

8. Kriteria tambahan mematuhi prasyarat pekerjaan spesifik yang ditetapkan oleh PPPK.

Meskipun terdapat peraturan secara umum terkait dengan persyaratan umum untuk pelamar PPPK, beberapa peraturan lainnya dicantumkan dalam lowongan dengan tujuan memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan pelamar serta mengetahui perbedaan dari peraturan umum dengan khusus.

Karena pengadaan PPPK mengkhususkan pada beberapa lowongan jabatan dengan kompetensi teknis, maka dengan tidak adanya peraturan umum dan khusus dari Bakamla dapat menjadi salah satu bentuk kekurangan informasi yang membuat Bakamla berbeda dengan instansi LPNK lainnya yang mencantumkan informasi tersebut berdasarkan peraturan yang ada.

Pelaksanaan rekrutmen PPPK pertama kali diselenggarakan pada April tahun 2019 dengan posisi Jabatan Fungsional dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yang memprioritaskan pada formasi jabatan Guru, Tenaga Kesehatan dan Penyuluh Pertanian (Kominfo, 2018). Pada Bakamla sendiri, pelaksanaan pengadaan PPPK mulai dilaksanakan pada tahun 2022, sehingga beberapa peraturan yang diumumkan oleh Bakamla harus dikembangkan dan mengikuti beberapa LPNK lainnya untuk mencegah terjadinya mininformasi atau kesalahan dalam menyampaikan informasi tertentu.

Pengumuman lowongan PPPK sendiri dipublikasikan berdasarkan dengan Keputusan Menteri PANRB No 544 tentang Penetapan Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Pusat. Dalam pengumuman tersebut lowongan yang dicantumkan berdasarkan pada kebutuhan dari instansi tersebut, sehingga Bakamla dapat mengajukan kebutuhan pegawai kepada Menteri PANRB. Namun, berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada staff Biro Kepegawaian Bakamla mengatakan bahwa pengajuan kebutuhan PPPK ke Menteri PANRB masih berpeluang untuk ditolak atau dipangkas. Hal ini membuat Bakamla untuk mendapatkan persetujuan kebutuhan PPPK tidak sesuai perencanaan dan

menyesuaikan dengan lowongan kebutuhan PPPK yang sesuai dengan persetujuan Menteri PANRB.

Berikut merupakan tabel jumlah formasi serta jumlah formasi yang tersedia berdasarkan jenis formasi Umum dan Khusus PPPK di Bakamla RI, antara lain:

Tabel 1. 2
Jumlah Formasi PPPK

No.	Jenis Formasi	Tersedia	Terisi
1.	Umum	291	110
2.	Khusus	28	26
Total		319	136

Sumber: Bakamla, 2023

Pada tabel 1.3 tersebut, disebutkan bahwa jumlah formasi yang disediakan untuk formasi umum cenderung lebih besar dibandingkan dengan khusus. Faktor tersedianya formasi umum yang lebih banyak dikarenakan formasi umum mengutamakan pelamar yang belum berpengalaman sebagai pegawai ASN atau masyarakat Warga Negara Indonesia (WNI) secara keseluruhan. Observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai staff Biro Kepegawaian Bakamla, mengatakan bahwa kebutuhan pegawai yang sebenarnya dibutuhkan adalah 500 pegawai PPPK. Namun, karena pengajuan yang tidak disetujui oleh Menteri PANRB membuat Bakamla menetapkan jumlah kebutuhan sebanyak 319 pegawai.

Meski sebelumnya permohonan kebutuhan pegawai terutama di formasi umum PPPK tergolong banyak, namun nyatanya pegawai PPPK yang diterima Bakamla tidak mencapai 50% dari jumlah yang dibutuhkan. Tabel tersebut menunjukkan bahwa secara umum formasi yang diterima berjumlah kurang dari 50% dari formasi yang tersedia, sehingga formasi yang lowong dan tidak terisi oleh pelamar berjumlah lebih banyak dari yang sudah dikalkulasikan. Berbeda dengan formasi khusus yang secara keseluruhan sudah hampir terpenuhi kuotanya, formasi umum

tidak mencapai sasaran bahkan tergolong kurang dibandingkan dengan jumlah pegawai kebutuhan di Bakamla.

Dalam hal ini, terdapat kesenjangan yang diterima dalam memenuhi kuota kebutuhan jenis formasi umum. Karena kuota jumlah formasi umum yang tidak terpenuhi – bahkan tidak mencapai 50% dari kuota yang tersedia, maka Bakamla mengalami kesenjangan dalam memenuhi kebutuhan pegawai yang sebenarnya. Faktor yang menyebabkan banyaknya pelamar yang cenderung untuk melamar posisi formasi khusus dibandingkan dengan formasi umum adalah syarat penerimaan formasi umum yang diberikan untuk memenuhi formasi tersebut. Adapun beberapa perbedaan syarat penerimaan umum dan khusus yang disahkan sebagai peraturan baru bagi pelamar sebelum mengisi formasi umum dan khusus.

Tabel 1. 3
Perbedaan Formasi Umum dan Khusus

No.	Umum	Khusus
1.	Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, calon PPPK, PPPK, prajurit TNI atau anggota Kapolri.	Eks tenaga honorer kategori II (eks THK-II).
2.	Tidak pernah melakukan dan/atau terlibat tindakan pelanggaran seleksi dalam 3 periode seleksi calon ASN sebelumnya.	Tenaga non Aparatur Sipil Negara (tenaga non ASN).
3.	Memiliki pengalaman terkait dengan bidang tugas jabatan yang dilamar.	Memiliki pengalaman kerja paling sedikit 2 tahun secara terus menerus pada instansi pemerintah yang dilamar.
4.	Kebutuhan umum paling sedikit 20%.	Kebutuhan khusus paling besar sebesar 80%.
5.	Dinyatakan lulus jika memenuhi nilai ambang batas dan berperingkat terbaik.	Dinyatakan lulus seleksi jika berperingkat terbaik.

Sumber: Permenpan RB No 14 Tahun 2023 dan Kepmenpan RB No 648 Tahun 2023

Dari tabel diatas, peneliti mencantumkan dan membandingkan perbedaan ketentuan pelamar PPPK jenis formasi umum dan khusus berdasarkan Peraturan Menteri PANRB No 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan PPPK Untuk Jabatan Fungsional pada Pasal 20 Ayat 2 serta Surat Keputusan Menteri PANRB No 648 Tahun 2023 tentang Mekanisme Seleksi PPPK Untuk Jabatan Fungsional. Dalam peraturan yang diresmikan tersebut, terdapat perbedaan dari ketentuan bagi pelamar yang akan melamar posisi PPPK untuk jenis umum dan khusus.

Hal ini dikarenakan formasi khusus dikhususkan untuk eks tenaga honorer yang ingin melamar posisi sebagai PPPK dan dengan memiliki pengalaman dapat menguntungkan eks tenaga honorer dalam lolos dalam posisi tersebut. Selain itu, untuk kebutuhan akan PPPK jenis formasi khusus memiliki peluang lebih besar dalam lolos karena persyaratan lolos yang hanya membutuhkan peringkat baik namun nilai ambang batas tidak menjadi perhatian utama dibandingkan dengan formasi umum PPPK.

Dengan adanya perbedaan dalam syarat penerimaan formasi umum dengan khusus tersebut, peneliti menemukan masalah yaitu dalam pemenuhan kebutuhan pegawai PPPK terdapat perbedaan yang signifikan yang disebabkan oleh perubahan regulasi terkait ketentuan pelamar yang dapat memenuhi posisi PPPK yang memperkecil kesempatan bagi pelamar untuk lolos seleksi. Selain itu, pemberlakuan nilai ambang batas sebagai persyaratan khusus untuk jenis formasi umum mempersulit kesempatan bagi pegawai untuk lolos karena nilai ambang batas yang berbeda-beda untuk masing-masing formasi serta kuota formasi umum yang terbatas pada jabatan tertentu semakin mempersempit kesempatan lolos dalam formasi tersebut.

Peneliti juga menggunakan topik terkait seleksi kompetensi teknis dan nilai ambang batas teknis di Bakamla karena belum adanya penelitian di instansi yang berhubungan dengan prosedur rekrutmen dan seleksi yang biasa dilakukan. Peneliti memfokuskan pada formasi umum karena formasi tersebut yang mendapatkan *gap* besar dibandingkan dengan formasi khusus. Selain itu, karena formasi umum yang

memiliki beberapa persamaan dengan syarat umum PNS membuat peneliti tertarik untuk meneliti formasi umum yang diterima di Bakamla.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Biro Kepegawaian Bakamla, peneliti menemukan bahwa pelaksanaan Pengadaan PPPK di Bakamla masih terdapat beberapa masalah dan kuota kebutuhan dari Bakamla itu sendiri yang tidak terpenuhi. Transparansi data dan kepercayaan yang diberikan oleh Bakamla RI mempermudah peneliti dalam menggunakan topik tersebut untuk melakukan penelitian di instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dari itu peneliti tertarik meneliti dengan judul, **“Pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis Dan Nilai Ambang Batas Teknis Terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Seleksi Kompetensi Teknis berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia?
2. Apakah Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia?
3. Apakah Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh secara simultan terhadap Penerimaan Formasi Umum Penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi Kompetensi Teknis terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Ambang Batas Teknis terhadap Penerimaan Formasi Umum Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah variabel Seleksi Kompetensi Teknis dan Nilai Ambang Batas Teknis berpengaruh secara simultan terhadap Penerimaan Formasi Umum Penerimaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Badan Keamanan Laut Republik Indonesia.

D. MANFAAT

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi yang dapat membantu dalam mengembangkan hasil penelitian untuk penelitian selanjutnya khususnya pembahasan mengenai prosedur pelaksanaan seleksi dalam pengadaan PPPK di instansi pemerintah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam ilmu manajemen dan sumber daya manusia mengenai proses rekrutmen dan seleksi dalam instansi pemerintah. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi manajemen instansi yang menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang serupa sebagai alat pengambil keputusan ataupun referensi dalam menyusun kebijakan oleh pembuat kebijakan yang dapat membenahi fungsi ataupun sistem dalam sebuah instansi khususnya hal yang berhubungan mengenai prosedur pelaksanaan seleksi pegawai.