

# JURNAL KEBIJAKAN & PELAYANAN PUBLIK

Volume 12, Nomor 1, Februari 2024

P-ISSN: 2339-0999, E-ISSN: 2723-7575

Website: <https://ojs-untikaluwuk.ac.id/index.php/fisip>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGADAAN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI KECAMATAN MASAMA KABUPATEN BANGGAI 2024

**Anies Handayani**

Ilmu Pemerintahan, Universitas Tompotika Luwuk

Email : anieshandayani2101@gmail.com

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisa Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang didasari keingintahuan peneliti. Penelitian adalah penelitian deskripsi kualitatif dengan teknik sampling yang digunakan *snowball sampling*, jumlah informan 7 orang. Teknik pengumpulan data di ambil teknik wawancara dan observasi yang kemudian dijelaskan secara deskriptif untuk hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Hasil yang diperoleh ini menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kecamatan Masama Kabupaten Banggai Tahun 2024 sudah terlaksana. Namun kuota Pengadaan (PPPK) yang disediakan masih terbilang sedikit, kebijakan ini secara langsung dikatakan tidak tepat sasaran karena yang terjadi dilapangan banyak yang lolos PPPK, biasanya durasi waktu menjadi honorer masih relative singkat dibandingkan dengan honorer lain yang tidak lolos, dan banyak peserta PPPK yang ikut memiliki keluhan terutama para honorer sudah lanjut usia mereka mengatakan kesulitan pada proses melengkapi administrasi dan tes ujian yang dikarenakan faktor usia.

**Kata kunci:** Implementasi, Kebijakan, PPPK

### Abstract

*The study aims to describe and analyze the Implementation of the Government Employee Procurement Policy with Work Agreements (PPPK) based on the researcher's curiosity. The study is a qualitative descriptive study with a sampling technique used snowball sampling, the number of informants is 7 people. Data collection techniques are taken interview and observation techniques which are then explained descriptively for valid research results and can be accounted for their truth. The results obtained indicate that the Implementation of the Government Employee Procurement Policy with Work Agreements (PPPK) in Masama District, Banggai Regency in 2024 has been implemented. However, the Procurement quota (PPPK) provided is still relatively small, this policy is directly said to be not on target because what happens in the field is that many pass the PPPK, usually the duration of time as an honorary is still relatively short compared to other honorary employees who do not pass, and many PPPK participants who also have complaints, especially elderly*

*honorary employees who say they have difficulties in the process of completing administration and exam tests due to age factors.*

**Keywords:** Implementation, Policy, PPPK

## Pendahuluan

Proses rekrutmen pegawai menjadi unsur penting dalam pengadaan Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam konteks ini, penerapan sistem merit menjadi sangat relevan karena ditujukan untuk menghasilkan ASN yang profesional, kompeten, dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan serta bidang keahlian yang dimiliki. Mekanisme pengadaan ASN mencakup beberapa tahapan, yaitu: perencanaan dan persiapan, pengumuman atau publikasi, pelamaran, seleksi administrasi, seleksi kompetensi bidang (SKB), hingga pengangkatan menjadi PPPK. Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah tersebut, pengangkatan ASN tidak lagi dapat dilakukan melalui diskresi. Berbeda dengan sistem sebelumnya, di mana tenaga honorer dapat diangkat langsung menjadi PNS setelah jangka waktu tertentu, saat ini seluruh ASN, baik PNS maupun PPPK, wajib melalui proses seleksi. (Sudarmanto & Sudibyakto, 2011). PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi kualifikasi tertentu dan diangkat melalui perjanjian kerja untuk menjalankan tugas pemerintah selama jangka waktu tertentu (Toboli, 2020).

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK, proses seleksi harus melalui sejumlah tahapan yang meliputi: perencanaan, pengumuman, pelamaran, seleksi administrasi, seleksi kompetensi, dan pengangkatan. Meskipun secara normatif kebijakan ini dimaksudkan untuk menyelesaikan masalah pengangkatan tenaga non-PNS, implementasinya di daerah justru menimbulkan tantangan baru yang harus segera ditindaklanjuti. Pemerintah daerah diharuskan menyelesaikan pengangkatan tenaga honorer dalam kurun waktu lima tahun, sebagaimana mandat dari pemerintah pusat. (Adijenda Parkher & Radjab, 2021). Penerapannya dilakukan melalui seleksi nasional berbasis komputer yang transparan dan terstandarisasi, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas seleksi atau rekrutmen tenaga pendidikan (Khairunissabina & Kurniawan, 2023). Pentingnya pelaksanaan rekrutmen untuk meregenerasi SDM pada suatu organisasi agar lebih kapabel dibandingkan dengan SDM yang telah ada. PPPK dinilai sebagai salah satu solusi dari kompleksitas masalah kepegawaian seperti perencanaan yang belum berlandaskan data, kooptasi hingga adanya intervensi politik (Putri Pratama, 2022).

Pada seleksi tahap pertama, pemerintah Kabupaten Banggai membuka formasi PPPK untuk tenaga kesehatan, tenaga guru, dan tenaga teknis dengan total 1.375 formasi, yang terdiri dari 875 tenaga teknis, 250 tenaga kesehatan, dan 250 tenaga guru. Namun, dalam pelaksanaannya, menjadi perhatian khusus bagi tenaga honorer, yang ada di Kecamatan Masama Kabupaten Banggai mengalami berbagai kendala, terutama dalam implementasi kebijakan dari pemerintah pusat ke daerah. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 menyatakan bahwa tenaga non-PNS dapat diangkat melalui skema PPPK, tetapi harus melalui seleksi administratif dan kompetensi. Hal ini menyebabkan tenaga honorer yang telah lama mengabdi di Kecamatan Masama tidak dapat diangkat secara langsung, berbeda dengan kebijakan sebelumnya. Akibatnya, banyak tenaga honorer berbondong-bondong mengikuti seleksi tahap pertama, tetapi masih banyak

yang tidak lolos karena persyaratan yang dinilai berbelit-belit dan sulit dipenuhi. Mengalami kesulitan memenuhi syarat administratif dan teknis seleksi, sehingga banyak yang gagal menjadi PPPK meskipun telah lama mengabdi (Yustika & Mustafa, 2022). Berbeda dengan PNS yang diangkat dengan status permanen dan memperoleh hak pensiun, PPPK bekerja berdasarkan kontrak dengan jangka waktu tertentu dan dapat diperpanjang atau tidak diperpanjang sesuai kebutuhan instansi dan hasil evaluasi kinerja (Suryaningsum & Rachmani, 2023).

Permasalahan dalam pelaksanaan kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) seperti tahapan dan persyaratannya sangat sulit untuk dilengkapi dan tentunya membutuhkan persiapan yang matang untuk lulus dalam setiap tahapan seleksinya, ada Honorer yang tidak bisa ikut PPPK karena keterbatasan formasi hal ini disebabkan kurangnya anggaran dari pemerintah daerah, banyak yang lolos PPPK biasanya durasi waktunya menjadi honorer masih relative singkat dibandingkan dengan honorer lain yang tidak lolos dan banyak peserta atau calon PPPK yang ikut, memiliki keluhan terutama para Honorer yang sudah lanjut usia mereka mengatakan kesulitan pada proses melengkapi administrasi dan tes ujian yang dikarenakan faktor usia, sedangkan prosesnya administrasi dan tes harus menggunakan komputer.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kecamatan Masama Kabupaten Banggai ?

Permasalahan penelitian yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kecamatan Masama Kabupaten Banggai.

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan bahan kajian serta studi lebih lanjut terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu pemerintahan serta sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki arah permasalahan yang sama.

## **Metode Penelitian**

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif (Sugiyono, 2022). Penentuan informan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur Snowball Sampling, yaitu penentuan informan yang pada awalnya jumlahnya sedikit kemudian menjadi membesar, hal ini dikarenakan sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, maka mencari informan lain yang digunakan sebagai sumber data (Syarifah, 2019). Selanjutnya data dianalisis dan diinterpretasi dan selanjutnya diberikan kesimpulan dan saran.

## **Hasil dan Pembahasan**

Dalam penelitian kualitatif, proses pengumpulan data dan aktifitas analisis data dilakukan secara bersamaan. Seperti yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, bahwa dalam proses analisis data menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles & Huberman. Validitas data menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu.

Kegiatan wawancara dengan informan penelitian, peneliti menggunakan lembar wawancara, menggunakan implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Charles O.Jones yang bersesuaian dengan karakteristik obyek penelitian sebagai panduan dalam menggali informasi dari informan penelitian berkenaan dengan Implementasi Kebijakan

Pengadaan Pegawai Pemerintah. Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)di Kecamatan Masama Kabupaten Banggai, merumuskan kebijakan yang dikemukakan oleh Charles O.Jones yang meliputi: 1. Organisasi 2. Interpretasi 3. Penerapan.

#### a.Organisasi

Organisasi adalah kegiatan yang bertalian dengan pembentukan atau penataan kembali,sejauh ini Kecamatan Masama secara organisasi sudah berjalan dengan maksimal dengan pencapaian menyelenggaraan PPPK, ada beberapa indicator yang dibahas dalam subvariabel. Organisasi sumber daya,unit-unit organisasi serta metode untuk menjadikan program berjalan.

Dalam pelaksanaan suatu kebijakan atau program tentu membutuhkan organisasi yang serta dengan baik ketika organisasi memiliki kemampuan yang memadai baik dari segi kualitas sumber daya dan sarana prasarana maka akan menjamin tercapainya tujuan. Apalagi berbicara implementasi PPPK ini pasti harus memiliki pelaksana yang memiliki kemampuan memadai. Sejauh ini Kecamatan Masama dalam organisasi pelaksanaan PPPK sudah baik hal ini dibuktikan dengan berhasilnya pelaksanaan PPPK selama beberapa Tahun sebelumnya

##### 1. Sumber daya

Pelaksana kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja(PPPK) diKecamatan Masama Kabupaten Banggai, telah mempunyai sumber daya manusia yang cukup, telah memahami apa yang harus dilakukan, memiliki kewenangan untuk melaksanakan program, tetapi tanpa dana yang mencukupi,implementasi kebijakan ini tidak akan berhasil. Sumber daya manusia sudah cukup,meskipun para pegawai PNS maupun PPPK mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, belum berarti dapat dikatakan baik. Akan ada saja kendala yang dihadapi. Kadang mereka masih terkendala dalam keterlambatan menyelesaikan kegiatan yang intensif seperti kegiatan yang dilakukan setiap bulan,trimester ataupun catur wulan, disebabkan karena jumlah pegawai yang belum memadai dan juga keterbatasan yang dimiliki oleh pegawai.

##### 2. Unit-unit/struktur organisasi

Pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kecamatan Masama memang ditentukan dari posisi setiap pegawai yang ditempatkan dalam posisi atau struktur kerja yang ada terutama panitia pelaksanaan dari daerah dan kecamatan sejaui ini semua berjalan dan sesuai harapan tetapi memang ada yang ditempatkan dalam struktur organisasi dan kepanitian yang tidak sesuai dengan besiki lmunya hal ini juga mempengaruhi efisiensi pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja(PPPK)di Kecamatan Masama. Perorganisasian dalam suatu Lembaga memang adalah hal utama dalam mewujudkan Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja(PPPK) agar semua di jalankan sesuai bidang masing-masing dan menghindari.Penyalagunaan wewenang sehingga segala bentuk tujuan bisa terlaksana sesuai dengan peraturan yang berlaku.

##### 3. Metode

Bentuk metode sosialisasi yang diterapkan yaitu Pengumuman lowongan dilakukan melalui media elektronik maupun media cetak melalui surat kabar atau Koran serta surat edaran disetiap instansi, ini wajib dilakukan oleh pemerintah daerah untuk menginformasikan kepada seluruh masyarakat atau honorer mengenai penerimaan PPPK. Dalam kebijakan PPPK memiliki dua jenis PPPK yaitu PPPK paruh waktu dan Penuh waktu, Honorer yang memenuhi persyaratan administrasi dan lolos seleksi maka akan diangkat menjadi PPPK penuh waktu, bagi yang tidak lolos seleksi PPPK penuh

waktu atau tidak memenuhi syarat tertentu mereka bisa dipertimbangkan untuk diangkat menjadi PPPK paruh waktu.

**b. Interpretasi**

Aktivitas interpretasi dalam implementasi kebijakan merupakan aktivitas menerjemahkan makna program ke dalam peraturan yang lebih dapat diterima dan dilaksanakan. Kebijakan akan lebih ideal dan realistik jika diinterpretasikan atau dijabarkan sampai padahal yang lebih teknis dan implementatif, agar setiap implementator dapat lebih memahami apa yang harus dilakukan sesuai dengan sasaran dan target yang ingin dicapai oleh setiap kebijakan. Interpretasi adalah konsep administrasi umum yang lebih tradisional serta ilmu manajemen yang menekankan pada terciptanya tujuan kebijakan yang efektif dan efisien serta dilaksanakan oleh suatu pelayanan yang objektif. Dalam sub variabel interpretasi ada tiga indicator yang dibahas yaitu Kejelasan isi kebijakan dan Ketepatan dari sasaran kebijakan.

1. Kejelasan isi kebijakan

Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Banggai khususnya di Kecamatan Masama ini sangat membantu para tenaga Honorer untuk memiliki peluang menjadi Aparat Sipil Negara dan tentunya harapan para Honorer bisa memiliki tambahan upah atau gaji sehingga kebutuhan serta perekonomian bisa tercukupi. Ada sekitar 2.613 PPPK di Kabupaten Banggai dan sekitar 71 PPPK di Kecamatan Masama ini menujukan keberhasilan pelaksanaaan kebijakan ini, Pengertian PPPK sebagai bagian dari ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK memiliki hak dan kewajiban yang hampir setara dengan PNS, termasuk gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. PPPK di atur dalam PPN o49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Perka BKN No 1 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan PPPK.

2. Ketepatan dari sasaran kebijakan

Ketepatan sasaran sebenarnya sudah cukup tepat tetapi memang letak permasalahannya adalah jumlah Honorer yang terlalu banyak sehingga menyebabkan banyak yang tidak lolos seleksi. Tentunya keterbatasan anggaran sehingga pemerintah hanya mencari sesuai kebutuhan. Peneliti memperoleh temuan bahwa yang terjadi dilapangan banyak yang lolos PPPK, biasanya durasi waktunya menjadi honorer masih relative singkat dibandingkan dengan honorer lain yang tidak lolos, hal menujukan kebijakan ini secara langsung bisa dikatakan tidak tepatsasaran.

**c. Penerapan**

Penerapan mengacu pada pelaksanaan tujuan-tujuan yang bersifat pragmatis. Sesuai dengan prosedur tersebut, maka yang terpenting dalam implementasi adalah berdasarkan urutan pentingnya maupun prioritas menurut waktunya. Bertolak dari pemikiran tentang aplikasi atau penerapan program, maka aplikasi tersebut sangat erat kaitannya dengan prosedur dan tata kerja kebijakan yang biasanya berupa petunjuk pelaksana kebijakan.

Pada tahapan Persiapan dalam pengadaan PPPK ini dimulai dari usulan formasi yang diusulkan pemerintah daerah ke Kemenpan RB, kemudian dari Kemenpan RB akan menjawab atau membalas usulan tersebut dengan jumlah yang ditetapkan oleh Kemenpan RB, setelah itu Pembentukan Panitia daerah atau disebut Pansela yang di dalamnya bertugas untuk mengawasi dan mengatur jalannya kegiatan pengadaan PPPK bekerjasama dengan instansi vertikal yang ada di lingkungan pemerintah, kemudian

Pengumuman lowongan dilakukan melalui media elektronik maupun media cetak, ini wajib dilakukan oleh pemerintah daerah untuk menginformasikan kepada seluruh masyarakat mengenai penerimaan PPPK. Pelamaran ini hal yang dilakukan, Panselta melakukan tugasnya dengan menerima pelamar sesuai dengan persyaratan, dan hal ini biasa di atur kembali sesuai instansi daerah yang dilamarnya, SKB dalam hal ini seleksi pengumuman ini di lakukan ketika Panselta sudah melakukan proses seleksi administrasi dan seleksi kompetensi bidang. Pengangkatan PPPK merupakan tahapan terakhir yang didalamnya memuat pemberkasan peserta tes yang mengikuti seleksi penerimaan PPPK, yang dan kemudian akan diusul akan Nomor Induk Pegawai (NIP) ke BKN pusat, kemudian BKN akan menetapkan NIP peserta tersebut.

### 1. Tingkat kepatuhan

Pelaksanaan kebijakan PPPK di Kabupaten Banggai ini memiliki beberapa persyaratan dasar yang harus dimiliki para pelamar, kalau persyaratan berupa dokumen seperti KTP, KK, Ijazah, Transkip nilai dan pas Foto. Kalau persyaratan umum ada beberapa yang menjadi acuan, tentunya harus WNI, usia minimal 20 Tahun Maksimal 59 Tahun, berkelakuan baik dan sehat secara jasmani dan rohani. Dalam Kebijakan PPPK khusus itu di tujuhkan untuk para Honorer yang terdaftar dalam data base BKN atau Dapodik kalau PPPK umum itu semua masyarakat bisa mengikutinya dengan catatan harus memiliki pengalaman kerja 2 tahun di suatu instansi pemerintah daerah Kabupaten Banggai tetapi ada juga formasi yang di peruntukan pelamar tanpa pengalaman kerja sebelumnya artinya setiap masyarakat Banggai terlebih Khusus memiliki kesempatan untuk mendaftarkan diri.

### 2. Kinerja dan dampak

Dampak positif dari kebijakan ini adalah memberikan kesejahteraan bagi para tenaga honorer dan meningkatkan tingkat pelayanan di setiap instansi yang ada, namun juga memberikan dampak negative meningkatkan beban anggaran di daerah karena ada gaji dan tunjangan yang harus daerah tanggung.

### Kesimpulan

Kesimpulan pada sub Variabel organisasi menujukan Kecamatan Masama dalam organisasi pelaksanaan PPPK sudah baik hal ini di buktikan dengan berhasilnya pelaksanaan PPPK selama beberapa Tahun sebelumnya, setiap tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam setiap bidang dalam organisasi semua bisa terlaksana, Kecamatan Masama mempunyai sumber daya manusia yang cukup memadai, selaku panitia pelaksanaan di kecamatan sejauh ini semua berjalan dan sesuai harapan hal ini sangat mempengaruhi efisiensi pelaksanaan Implementasi Kebijakan Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kecamatan Masama. Pada sub Variabel interpretasi menujukan kebijakan PPPK memiliki dua jenis PPPK yaitu PPPK paruh waktu dan Penuh waktu, Honorer yang memenuhi persyaratan administrasi dan lolos seleksi maka akan di angkat menjadi PPPK penuh waktu, bagi yang tidak lolos seleksi PPPK penuh waktu atau tidak memenuhi syarat tertentu mereka bisa di pertimbangkan untuk diangkat menjadi PPPK paruh waktu, Peneliti memperoleh temuan bahwa yang terjadi dilapangan banyak yang lolos PPPK, biasanya durasi waktunya menjadi honorer masih relative singkat di bandingkan dengan honorer lain yang tidak lolos, hal menujukan kebijakan ini secara langsung bisa dikatakan tidak tepat sasaran. Pada sub Variabel Penerapan, menujukan penerapan kebijakan PPPK ada beberapa tahapan mulai dari perencanaan, publikasi, pelamaran, SKB dan pengangkatan. Penerapan kebijakan PPPK sudah baik tetapi masih terdapat beberapa kekurangan dilapangan, banyak peserta atau calon PPPK yang ikut, memiliki keluhan

terutama para Honorer yang sudah lanjut usia mereka mengatakan kesulitan pada proses melengkapi administrasi dan tes ujian yang di karenakan faktor usia, sedangkan prosesnya administrasi dan tes harus menggunakan computer dan Dampak positif dari kebijakan ini adalah memberikan kesejahteraan bagi para tenaga honorer dan meningkatkan tingkat pelayanan di setiap instansi yang ada, namun juga memberikan dampak negatif meningkatkan beban anggaran di daerah karena ada gaji dan tunjangan yang harus daerah tanggung.

### Bibliografi

- Adijenda Parkher, J. A., & Radjab, D. (2021). Pengaturan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Dalam Sistem Kepegawaian Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan. Limbago: Journal of Constitutional Law, 1(3), 481–501. <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.14346>
- Khairunissabina, K., & Kurniawan, R. (2023). Analisis Sentimen Mengenai Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2023 Menggunakan Support Vector Machine. Progresif: Jurnal Ilmiah Komputer, 21(1).
- Pratama, P, dkk. (2022). Analisis Rekrutmen ASN PPPK Fungsional Guru pada Instansi Daerah, Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi. 5(2). 62-72.
- Sudarmanto, A., & Sudibyakto, H. (2011). Implementasi Kebijakan Pengadaan. Jurnal Ketahanan Nasional, 3(3), 143–154.
- Suryaningsum, S., & Rachmani, D. A. (2023). Analisis tren belanja Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Utara. Qualitative Research of Business and Social Sciences, 2(2), 78–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.31316/qrobss.v2i2.7223>
- Tobroni, F. (2020). Tinjauan HAM Dalam Regulasi PPPK Dengan Intertekstualitas Teks Hukum (Human Rights Review in Regulations on PPPK with Intertextuality Legal Text). J. HAM, 11(2), 4-8
- Yustika, Y., & Mustafa, A. (2022). Efektivitas Perjanjian Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (P3k) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Di Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kab. Wajo. Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Syar'iyyah, 6(1), 31–40.