

Strategi Pengangkatan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Yang Transparan Dan Akuntabel Di Pemerintah Kabupaten Karawang

Transparent And Accountable Recruitment Strategy Of Government Employees With Work Agreements (PPPK) In The Karawang Regency Government

Wahyu Heriyanto^a, Nanda Suhandar^b

Program Studi Ekonomi Pembangunan STIE Budi Pertiwi Karawang^{a,b}

wahyuheriyantolecture@budipertiwikarawang.ac.id^a,

nanadasuhandarlecture@budipertiwikarawang.ac.id^b

Abstract

The recruitment of Government Employees with Work Agreements (PPPK) constitutes an essential component of bureaucratic reform in establishing professional, transparent, and accountable governance. This study aims to analyze the recruitment strategies implemented by the Karawang Regency Government in creating a transparent and corruption-free recruitment process. This research employed a descriptive qualitative approach using in-depth interviews, observation, and documentation studies as data collection techniques. Research informants included officials from the Regional Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM), recruitment committee members, PPPK participants, and internal government auditors. The findings indicate that the recruitment strategy was implemented through workforce planning based on job analysis, application of the Computer Assisted Test (CAT) system, public information transparency, multi-layered supervision, and administrative accountability mechanisms. These strategies have strengthened public trust in the PPPK recruitment process in Karawang Regency. This study concludes that transparent and accountable PPPK recruitment supports bureaucratic reform and reinforces the implementation of the merit system in regional governance.

Keywords: PPPK, transparency, accountability, merit system, bureaucratic reform.

Abstrak

Inspirasi penulis untuk melakukan penelitian ini terjadi saat hadir langsung sebagai undangan Pelantikan Pegawai P3K dilapangan Karangpawitan Karawang pada akhir tahun 2025. Berulangkali Bupati Karawang dalam sambutannya menyatakan proses dilakukan secara bersih dan transparan. Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi pengangkatan PPPK yang diterapkan Pemerintah Kabupaten Karawang dalam menciptakan proses rekrutmen yang transparan dan bebas dari praktik penyimpangan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas pejabat BKPSDM, panitia seleksi, peserta PPPK, dan aparat pengawas internal pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengangkatan PPPK dilakukan melalui perencanaan formasi berbasis analisis kebutuhan, penerapan sistem Computer Assisted Test (CAT), keterbukaan informasi publik, pengawasan berlapis, serta mekanisme akuntabilitas administratif dan hukum. Implementasi strategi tersebut mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses seleksi PPPK di Kabupaten Karawang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengangkatan PPPK yang transparan dan akuntabel tidak hanya mendukung reformasi birokrasi, tetapi juga memperkuat penerapan prinsip merit system dalam tata kelola pemerintahan daerah.

Kata Kunci: PPPK, transparansi, akuntabilitas, merit system, reformasi birokrasi.

1. Pendahuluan

Bapak Bupati Karawang dalam sambutannya menanyakan kepada peserta yang dilantik : “*bapak Ibu apakah selama proses pengangkatan ini ada yang membayar*” ?

serempak peserta menjawab *tidak*. Pada acara tersebut yang kebetulan penulis hadir kemudian tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang proses rekrutmen atau pengangkatan pegawai P3K yang jumlahnya sangat besar sebanyak 6000 lebih pegawai. Integritas beliau dalam memimpin menghadirkan birokrasi yang bersih patut diapresiasi Akhirnya penulis angkat suatu tema tentang Strategi Pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang Transparan dan Akuntabel di Kabupaten Karawang.

Reformasi birokrasi di Indonesia mendorong pemerintah untuk meningkatkan kualitas tata kelola aparatur sipil negara melalui sistem rekrutmen yang profesional, transparan, dan berbasis merit. Salah satu kebijakan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur adalah pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kebijakan ini menjadi instrumen penting dalam memenuhi kebutuhan aparatur pemerintah di sektor pelayanan publik seperti pendidikan, kesehatan, dan tenaga teknis. Reformasi birokrasi pada sektor kepegawaian pemerintah menuntut adanya sistem rekrutmen aparatur yang profesional, transparan, dan berbasis kompetensi guna menciptakan tata kelola pemerintahan yang efektif dan berintegritas (Prasojo & Kurniawan, 2019). Selain itu, penerapan merit system dalam pengangkatan ASN dinilai mampu meminimalkan praktik patronase dan meningkatkan kualitas pelayanan publik (Nurprojo, 2020).

Dalam implementasinya, proses pengangkatan PPPK masih menghadapi tantangan berupa rendahnya kepercayaan publik terhadap integritas sistem rekrutmen aparatur. Masyarakat masih memandang bahwa proses pengangkatan pegawai pemerintah rentan terhadap praktik kolusi, nepotisme, dan penyalahgunaan kewenangan. Persepsi tersebut menjadi tantangan serius dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan akuntabel.

Pemerintah Kabupaten Karawang menjadi salah satu daerah yang melaksanakan pengangkatan PPPK dalam jumlah besar sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan aparatur daerah. Pelaksanaan seleksi dilakukan melalui sistem berbasis teknologi informasi dengan pengawasan internal dan eksternal untuk menjamin objektivitas proses seleksi. Kondisi ini menarik untuk dikaji lebih lanjut guna memahami strategi pemerintah daerah dalam menciptakan proses pengangkatan PPPK yang transparan dan akuntabel.

Tabel 1. Perkembangan Rekrutmen PPPK Kabupaten Karawang Tahun 2020–2025

Tahun	Formasi PPPK	Jumlah Peserta Lulus	Bidang Formasi Dominan	Keterangan
2020	0	0	-	Belum terdapat pengangkatan PPPK secara masif di daerah
2021	1.235	1.102	Guru	Awal implementasi nasional PPPK guru
2022	1.850	1.674	Guru dan Tenaga Teknis	Peningkatan kebutuhan pelayanan publik
2023	2.430	2.201	Guru, Kesehatan, Teknis	Perluasan formasi berbasis kebutuhan daerah
2024	3.125	2.884	Pendidikan dan Kesehatan	Penguatan reformasi birokrasi daerah
2025	6.000+	5.700+	Guru, Teknis, Kesehatan	Rekrutmen terbesar sepanjang sejarah PPPK Karawang

Sumber: Diolah dari data BKPSDM Kabupaten Karawang, BKN, dan observasi penelitian tahun 2025

Berdasarkan data perkembangan rekrutmen PPPK di Kabupaten Karawang tahun 2020–2025, terlihat adanya peningkatan signifikan jumlah formasi dan

pengangkatan PPPK setiap tahunnya. Peningkatan terbesar terjadi pada tahun 2025 dengan jumlah pengangkatan mencapai lebih dari 6.000 pegawai PPPK. Kondisi tersebut menunjukkan komitmen Pemerintah Kabupaten Karawang dalam memperkuat kualitas pelayanan publik melalui pemenuhan kebutuhan aparatur daerah secara profesional dan berbasis merit system. Peningkatan jumlah formasi PPPK di berbagai daerah merupakan bagian dari kebijakan nasional pemerintah dalam mempercepat reformasi birokrasi dan pemenuhan kebutuhan aparatur pelayanan dasar, khususnya pada sektor pendidikan dan kesehatan (Kementerian PANRB, 2023). Kebijakan tersebut juga diarahkan untuk mengurangi ketimpangan kebutuhan sumber daya manusia aparatur di pemerintah daerah serta meningkatkan profesionalisme ASN berbasis merit system (BKN, 2024)

Dominasi formasi pada sektor pendidikan dan kesehatan menunjukkan bahwa kebijakan pengangkatan PPPK diarahkan untuk memperkuat pelayanan dasar masyarakat. Selain itu, peningkatan jumlah formasi tenaga teknis juga mencerminkan kebutuhan birokrasi modern terhadap aparatur yang memiliki kompetensi administratif dan digitalisasi pelayanan publik.

Secara administratif, peningkatan jumlah PPPK tersebut juga diikuti dengan penerapan sistem seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT), pengawasan internal dan eksternal, serta keterbukaan informasi publik yang semakin baik dari tahun ke tahun. Hal ini memperlihatkan bahwa reformasi birokrasi di Kabupaten Karawang tidak hanya berorientasi pada kuantitas pengangkatan pegawai, tetapi juga pada kualitas tata kelola rekrutmen yang transparan dan akuntabel

Penelitian sebelumnya umumnya membahas efektivitas rekrutmen PPPK, transparansi seleksi CPNS, dan reformasi birokrasi. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji strategi pengangkatan PPPK pada tingkat pemerintah daerah dengan pendekatan transparansi dan akuntabilitas masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan pada analisis strategi pengangkatan PPPK berbasis tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) di Pemerintah Kabupaten Karawang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengangkatan PPPK yang transparan dan akuntabel di Kabupaten Karawang serta faktor-faktor yang mendukung implementasinya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana strategi Pemerintah Kabupaten Karawang dalam pengangkatan PPPK yang transparan dan akuntabel?
2. Bagaimana implementasi prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses seleksi PPPK?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pengangkatan PPPK di Kabupaten Karawang?

Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis strategi pengangkatan PPPK di tingkat pemerintah daerah dengan pendekatan transparansi, akuntabilitas, dan merit system dalam konteks reformasi birokrasi daerah.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam strategi pemerintah daerah dalam pelaksanaan pengangkatan PPPK yang transparan dan akuntabel.

Lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Karawang, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang terdiri atas pejabat BKPSDM, panitia seleksi PPPK, peserta PPPK, dan aparat pengawas internal pemerintah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Validitas data menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Strategi Transparansi dan Akuntabilitas dalam Pengangkatan PPPK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Karawang menerapkan strategi transparansi melalui penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT), keterbukaan informasi publik, dan publikasi hasil seleksi secara daring. Penggunaan sistem CAT dinilai mampu meminimalkan intervensi manusia dalam proses penilaian sehingga meningkatkan objektivitas seleksi. Penggunaan sistem Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi ASN terbukti meningkatkan objektivitas dan mengurangi potensi intervensi dalam proses rekrutmen aparatur pemerintah (Suhartoyo & Rahman, 2021). Transparansi informasi publik dalam proses seleksi juga menjadi indikator penting keberhasilan implementasi good governance di sektor birokrasi daerah (Hidayat, 2022)

Salah satu informan menyatakan bahwa seluruh peserta dapat melihat nilai hasil ujian secara langsung setelah pelaksanaan tes. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penerapan prinsip keterbukaan informasi dalam proses rekrutmen aparatur. Transparansi dalam sistem rekrutmen ASN berbasis digital dinilai mampu meningkatkan legitimasi birokrasi publik dan memperkecil peluang terjadinya praktik maladministrasi dalam proses seleksi aparatur negara (Yuliani & Hartono, 2022).

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Dwiyanto (2018) yang menyatakan bahwa transparansi merupakan elemen penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Transparansi tidak hanya meningkatkan legitimasi kebijakan publik, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah.

Strategi akuntabilitas dalam pengangkatan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kabupaten Karawang dilaksanakan melalui penerapan sistem tata kelola kepegawaian yang mengedepankan prinsip pertanggungjawaban administratif, transparansi prosedural, serta pengawasan berlapis. Akuntabilitas dalam konteks pengangkatan PPPK dimaknai sebagai kemampuan pemerintah daerah untuk mempertanggungjawabkan seluruh tahapan rekrutmen secara hukum, administratif, dan moral kepada masyarakat serta pemerintah pusat. Menurut Firmansyah (2021), akuntabilitas birokrasi modern menuntut adanya keterbukaan proses pengambilan keputusan, pengawasan publik,

dan penggunaan teknologi informasi dalam sistem administrasi pemerintahan. Oleh karena itu, digitalisasi seleksi PPPK menjadi instrumen penting dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang bersih dan responsif

Oleh karena itu, setiap proses pengangkatan PPPK tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan aparatur, tetapi juga diarahkan untuk membangun legitimasi publik terhadap sistem birokrasi daerah. Menurut Wibowo (2021), akuntabilitas birokrasi tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga menyangkut kemampuan institusi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan proses dan hasil kebijakan kepada masyarakat secara terbuka. Penelitian lain menunjukkan bahwa pengawasan internal dan eksternal dalam rekrutmen ASN berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Sari & Nugroho, 2023).

Secara faktual, Pemerintah Kabupaten Karawang menerapkan mekanisme pengangkatan PPPK dengan mengacu pada regulasi nasional, antara lain Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, serta ketentuan teknis dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian PANRB. Kepatuhan terhadap regulasi tersebut menjadi dasar utama dalam menciptakan sistem pengangkatan yang akuntabel dan terhindar dari praktik penyimpangan administrasi maupun intervensi nonprosedural.

Implementasi akuntabilitas juga diwujudkan melalui penggunaan sistem seleksi berbasis Computer Assisted Test (CAT) yang terintegrasi secara nasional. Sistem ini memungkinkan proses penilaian dilakukan secara otomatis dan real time sehingga meminimalkan potensi manipulasi hasil seleksi. Peserta dapat langsung mengetahui nilai ujian setelah pelaksanaan tes, sehingga proses seleksi menjadi lebih terbuka dan dapat diverifikasi oleh publik. Penerapan sistem CAT tidak hanya meningkatkan objektivitas seleksi, tetapi juga memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap integritas pemerintah daerah dalam proses pengangkatan aparatur.

Selain penggunaan sistem berbasis teknologi, strategi akuntabilitas juga terlihat dari adanya pengawasan internal dan eksternal selama proses seleksi PPPK berlangsung. Pemerintah Kabupaten Karawang melibatkan Inspektorat Daerah sebagai pengawas internal untuk memastikan setiap tahapan seleksi berjalan sesuai prosedur dan standar operasional yang berlaku. Di sisi lain, pengawasan eksternal dilakukan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPANRB) sebagai bentuk kontrol vertikal terhadap pelaksanaan kebijakan pengangkatan PPPK di daerah.

Dalam perspektif administrasi publik, akuntabilitas pengangkatan PPPK juga tercermin dari keterbukaan informasi publik yang diberikan kepada masyarakat. Pemerintah daerah secara aktif menyampaikan informasi mengenai formasi, persyaratan, jadwal seleksi, hasil ujian, hingga pengumuman kelulusan melalui media resmi pemerintah daerah dan portal nasional SSCASN. Keterbukaan informasi tersebut menjadi instrumen penting dalam mencegah munculnya praktik kolusi, nepotisme, maupun penyalahgunaan kewenangan dalam proses pengangkatan aparatur.

Hasil wawancara penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar peserta seleksi PPPK menilai proses pengangkatan di Kabupaten Karawang telah berlangsung secara objektif dan sesuai prosedur. Informan menyampaikan bahwa tidak ditemukan adanya praktik intervensi ataupun pungutan dalam tahapan seleksi. Kondisi ini

menunjukkan bahwa strategi akuntabilitas yang diterapkan pemerintah daerah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepercayaan publik serta legitimasi birokrasi daerah.

Secara akademik, temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Mardiasmo (2018) yang menyatakan bahwa akuntabilitas sektor publik merupakan kewajiban institusi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan kepada masyarakat secara transparan dan terukur. Selain itu, Dwiyanto (2018) menegaskan bahwa birokrasi yang akuntabel hanya dapat diwujudkan melalui sistem rekrutmen aparatur yang terbuka, berbasis kompetensi, dan dapat diawasi publik. Dengan demikian, strategi akuntabilitas dalam pengangkatan PPPK di Kabupaten Karawang tidak hanya mencerminkan implementasi prinsip good governance, tetapi juga menjadi bagian dari penguatan reformasi birokrasi dan merit system dalam tata kelola pemerintahan daerah.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengangkatan PPPK di Kabupaten Karawang telah dilaksanakan melalui pendekatan perencanaan kebutuhan aparatur, penerapan sistem seleksi berbasis teknologi, keterbukaan informasi publik, pengawasan berlapis, dan mekanisme pertanggungjawaban administratif. Implementasi strategi tersebut mampu meningkatkan objektivitas proses seleksi serta memperkuat kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah. Reformasi sistem pengangkatan PPPK melalui pendekatan merit system dan digital governance merupakan langkah strategis pemerintah dalam menciptakan birokrasi adaptif yang profesional dan berorientasi pelayanan publik.

Penerapan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengangkatan PPPK juga menunjukkan adanya penguatan reformasi birokrasi berbasis merit system di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang. Meskipun demikian, peningkatan sosialisasi kebijakan dan penguatan literasi digital peserta masih diperlukan untuk mendukung efektivitas pelaksanaan seleksi PPPK di masa mendatang. Implementasi sistem rekrutmen berbasis merit dan teknologi digital dalam pengangkatan PPPK menjadi bagian penting dari penguatan reformasi birokrasi modern yang adaptif dan akuntabel.

5. Saran

1. Pemerintah Kabupaten Karawang perlu meningkatkan sosialisasi teknis seleksi PPPK kepada masyarakat secara lebih luas.
2. BKPSDM perlu memperkuat digitalisasi layanan kepegawaian untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi.
3. Pengawasan internal dan eksternal perlu terus diperkuat guna mencegah potensi penyimpangan dalam proses seleksi.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat efektivitas transparansi dan akuntabilitas pengangkatan PPPK.

6. Daftar Pustaka

- Badan Kepegawaian Negara. (2024). *Laporan implementasi manajemen ASN dan PPPK nasional tahun 2024*. Jakarta: BKN RI.
- Firmansyah, R. (2021). Digitalisasi birokrasi dan akuntabilitas pelayanan publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 101–114.

- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2018). Manajemen pelayanan publik. Gadjah Mada University Press.
- Indrawati, & Rachmawati. (2021). Tata kelola kepegawaian dalam mewujudkan birokrasi berintegritas. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 45–58.
- Mardiasmo. (2018). Akuntabilitas sektor publik. Andi Offset.
- Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2019). Reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 26(2), 123–138.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi. Refika Aditama.
- Hidayat, R. (2022). Transparansi pelayanan publik dalam reformasi birokrasi daerah. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 14(2), 88–97.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Kebijakan reformasi birokrasi dan penguatan merit system ASN*. Jakarta: KemenPANRB.
- Kurniasih, D. (2022). Merit system dalam pengelolaan aparatur sipil negara di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Publik*, 13(1), 55–66.
- Nurprojo, I. (2020). Implementasi merit system dalam reformasi birokrasi ASN. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 211–224.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2023). Pengawasan rekrutmen ASN dan peningkatan kepercayaan publik. *Jurnal Governance Indonesia*, 5(1), 41–53.
- Suhartoyo, & Rahman, F. (2021). Efektivitas Computer Assisted Test (CAT) dalam seleksi aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(2), 101–115.
- Sutrisno, A. (2023). Reformasi birokrasi digital dalam pengelolaan aparatur sipil negara. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 10(1), 55–69.
- Wibowo, A. (2021). Akuntabilitas birokrasi dalam tata kelola pemerintahan daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 9(2), 67–79.
- Yuliani, S., & Hartono, D. (2022). Transparansi rekrutmen ASN berbasis teknologi informasi dalam mewujudkan good governance. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(3), 144–156.