

MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA DI PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

NON-ONGOING EMPLOYEE MANAGEMENT IN BANDA ACEH

Novi Savarianti Fahrani
Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian, Badan Kepegawaian Negara
Jl. MayJend Soetoyo Nomor 12 Cililitan Jakarta Timur
e-mail: novee_82@yahoo.com

(Diterima 1 Septemkber 2015, Direvisi 21 Oktober 2015, Disetujui 2 November 2015)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Pemerintah Kota Banda Aceh yang telah melaksanakan manajemen untuk PPPK sebelum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) ditetapkan karena kebutuhan mendesak setelah melihat kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu tidak ada di PNS tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2013 namun dalam menganalisis penulis juga menggunakan data terbaru dan metode penelitiannya adalah Focus Group Discussion (FGD) dan Interview dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini. Permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor apa saja yang melatarbelakangi rekrutmen PPPK dan bagaimana manajemen PPPK di Pemerintahan Kota Banda Aceh. Dari hasil FGD dan Interview disimpulkan bahwa faktor yang melatarbelakangi rekrutmen PPPK adalah formasi CPNS yang diberikan oleh pemerintah pusat tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai yang sebenarnya sehingga jumlah PNS yang masuk dan jumlah PNS yang pensiun tidak sebanding, tidak ada keinginan dalam diri PNS tersebut untuk bekerja setelah PNS yang bersangkutan melakukan penyesuaian ijasah (PI) dan PNS yang sebelumnya melakukan pekerjaan tertentu namun setelah golongan ruangnya naik maka akan memilih menduduki jabatan struktural. Sedangkan manajemen PPPK yang telah diterapkan selama ini adalah adanya rekrutmen dan seleksi yang transparan, gaji yang pasti, hak cuti dan pemberian santunan. Sehingga apabila ketentuan PPPK dalam UU ASN diterapkan maka Pemerintah Kota Banda Aceh telah siap.

Kata kunci: PPPK, manajemen PPPK, rekrutmen dan seleksi PPPK, UU ASN

Abstract

This research is intended to analyze non-ongoing employee (PPPK) in Banda Aceh where they have recruited the PPPK even before the No. 5 Law Year 2014 about State Apparatus Management [UU ASN] applied. The reason they hired PPPK was urgent needs of qualified employees to fill in the vacancies since they could not discover the appropriate civil servants to do the task. The research was conducted in 2013 hence the writer used the latest data. The research method used was Focus Group Discussion (FGD) and interview with related parties. The research problem is what factors influence the PPPK recruitments and how is the PPPK management in Banda Aceh. The result from FGD and interviews showed that there is a significant gap numbers of new employees candidates formation and the retired employee, low work ethic of the civil servants after their latest education is recognized by the institution and after they got promoted. The current PPPK Management which is applied by Banda Aceh is a transparant recruitment, fixed salary, leaves benefit and compensation. By that when the PPPK management as showed in ASN Law is implemented then Banda Aceh is ready.

Keywords: PPPK, PPPK Management, PPPK Recruitment and Selections, UU ASN.

PENDAHULUAN

Pegawai aparatur negara merupakan suatu unsur pelaksana penyelenggaraan pemerintah negara yang mempunyai peran sentral dan strategis terhadap keberhasilan pembangunan nasional. Kinerja aparatur negara dari waktu ke waktu terus mengalami penyempurnaan dan peningkatan seirama dengan tuntutan dan perubahan lingkungan strategis yang

berkembang begitu cepat, baik secara nasional, regional maupun global. Hal ini sejalan dengan semangat reformasi birokrasi yang didengungkan di berbagai kementerian/lembaga dan pemerintah daerah mencakup 3 elemen dasar, yaitu kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber aparatur. Dibidang sumber daya aparatur (SDA) negara salah satunya, kebijaksanaan sentralisasi mengenai kewenangan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN),

pegawai dalam arti luas menimbulkan berbagai masalah antara lain tidak adanya sinkronisasi antara kebutuhan pegawai dari segi kuantitas dan kualitas yang sering terjadi pada satuan organisasi pemerintah, sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi terutama dalam bentuk pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karenanya pegawai aparatur menduduki posisi penting karena sangat menentukan penyelenggaraan pelayanan publik, dan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan serta pembangunan, baik yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Non PNS. Menurut data dari World Bank pada tahun 2009, unsur terbesar aparatur negara yang terdiri dari 4,7 juta PNS dan lebih kurang 1 juta pegawai non PNS. Fenomena adanya Pegawai Non PNS ini merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan, karena Pegawai Non PNS ini mengakomodasi kebutuhan atas pegawai aparatur untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang diperlukan dalam organisasi, namun tidak harus dilakukan oleh pegawai berstatus PNS.

Disamping itu seringkali pemekaran suatu daerah baik sebagai propinsi/kota/kabupaten tidak dibarengi dengan persiapan dukungan sumber daya aparatur negara yang baik sehingga pada saat suatu daerah menjadi daerah pemekaran, maka instansi pemerintah daerah tersebut harus segera melakukan perekrutan SDM manusia sebagai tenaga kerja demi terlaksananya pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu dilakukan perekrutan dengan jalan pintas yaitu merekrut tenaga Non PNS tanpa ada suatu manajemen yang jelas adalah solusi yang cepat dan murah. Bahkan hal ini tidak hanya dialami oleh instansi pemerintah daerah hasil pemekaran saja. Karena banyak juga instansi pemerintah daerah baik itu propinsi, kota, maupun kabupaten yang bukan hasil pemekaran melakukan perekrutan Pegawai Non PNS dengan alasan yang mendesak karena kekurangan sumber daya manusia untuk mendukung program-program pemerintahannya.

Namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh yang telah 3 tahun terakhir ini melakukan perekrutan tenaga Non PNS atau PPPK. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Banda Aceh telah memiliki manajemen terhadap PPPK yang direkrut tersebut, dimana

dalam melakukan rekrutmen PPPK ini terpusat dan dipantau oleh Sekretaris Daerah dan Walikota Banda Aceh yang tercantum dalam Surat Keputusan Walikota, sehingga manajemen Pegawai Non PNS tersebut memiliki dasar hukum yang jelas dimulai dari pengumuman penerimaan, gaji, hingga pemberhentian.

Dalam penelitian ini, penulis mengganti istilah Pegawai Non PNS menjadi PPPK sesuai ketentuan dalam UU ASN, sehingga penelitian ini akan membahas mengenai "Manajemen PPPK di Pemerintah Kota Banda Aceh" dengan mengangkat permasalahan faktor apa saja yang melatar belakangi Pemerintah Kota Banda Aceh dalam merekrut PPPK dan bagaimana manajemen PPPK yang telah diterapkan sebagai referensi penerapan manajemen PPPK yang ideal dalam UU ASN. Penelitian ini telah dilakukan pada tahun 2013 namun data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data-data yang terkait dengan penelitian ini dari tahun 2013 hingga tahun 2015. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Focus Discussion Group* dan *Interview* dengan beberapa narasumber terkait dengan topik.

PEMBAHASAN

Konsep Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

Menurut Soedaryono (2006), pengertian pegawai adalah "seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta". Dan menurut Robbins (2006), pengertian pegawai adalah "orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik sebagai pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja".

Dalam UU ASN terdapat 2 jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK. Konsep PPPK itu sendiri awalnya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

(UU Kepegawaian), dimana adanya klausul mengenai Pegawai Non PNS atau dalam UU Kepegawaian disebut dengan Pegawai Tidak Tetap Pemerintah (PTTP). Pada pasal 2 ayat (3) disebutkan “Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.” Kemudian di dalam penjelasannya disebutkan “yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri.”

Sebagaimana terlihat di atas bahwa dengan adanya perubahan kebijakan pada Pasal 2 ayat 3 UU Kepegawaian tersebut, maka instansi pemerintah diberikan kesempatan untuk mengangkat PTTP yang dilakukan oleh pejabat yang berwenang untuk jangka waktu tertentu guna melakukan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Namun hingga sampai digantinya UU Kepegawaian menjadi UU ASN, ketentuan mengenai PTTP tidak ada, oleh karenanya setiap instansi pusat maupun daerah menganalogikan mengenai PTTP tersebut berbeda-beda. Dalam praktiknya, nomenklatur PTTP yang ada instansi pemerintah tersebut menggunakan istilah Tenaga Kerja Sukarela (TKS) ataupun tenaga kontrak. Disamping itu muncul pula istilah tenaga honorer yang juga merupakan istilah yang diperuntukkan bagi PTTP sebagaimana dinyatakan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PP 48). Munculnya PP 48 yang didalamnya memperbolehkannya pengangkatan PTTP atau tenaga honorer oleh pejabat yang berwenang, maka banyak instansi pemerintah terutama instansi pemerintah daerah baik di tingkat propinsi, kota, maupun kabupaten menggunakan kesempatan ini untuk melakukan perekrutan PTTP. Namun sayangnya pelaksanaan perekrutan PTTP pada instansi pemerintah ini pada akhirnya menjadi tidak terkendali dan menimbulkan permasalahan-permasalahan baru

pada saat ini yang menuntut pemerintah untuk segera membuat formula jitu sehingga menjadi kemalahatan bersama bagi semua pihak.

Oleh karenanya ketentuan mengenai Pegawai Non PNS ini dimasukkan kembali dalam UU ASN dengan istilah PPPK yaitu Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. PPPK tersebut merupakan pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja untuk jangka waktu paling singkat 12 (dua belas) bulan guna melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan dan tugas pembangunan pada instansi dan perwakilan. Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan dan tata cara pengangkatan pegawai pemerintah diatur dengan Peraturan Menteri. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam bidang tertentu, pimpinan Instansi dapat mengangkat pekerjasementara untuk jangka waktu paling singkat dari 12 (dua belas) bulan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan pekerja sementara diatur dengan Peraturan Menteri.

Dalam UU ASN PPPK berhak memperoleh:

1. Gaji dan tunjangan;
2. Cuti;
3. Perlindungan; dan
4. Pengembangan Kompetensi

Kewajiban dari PPPK dalam UU ASN:

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD negara RI tahun 1945, negara kesatuan RI, dan pemerintah yang sah
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa
3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang
4. Menaati ketentuan Per UU
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan Per UU
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Manajemen PPPK meliputi:

1. Penetapan kebutuhan:
 - a. Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
 - b. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
 - c. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
 - d. Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
2. Pengadaan:
 - a. Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.
 - b. Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada instansi pemerintah
 - c. Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK
 - d. Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan
 - e. Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.
 - f. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.
 - g. Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.
 - h. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.
 - i. Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Penilaian Kinerja
 - a. Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
 - b. Penilaian kinerja PPPK dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
 - c. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
 - d. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
 - e. Penilaian kinerja PPPK dapat didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
 - f. Penilaian kinerja PPPK dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
 - g. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
 - h. Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
 - i. PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.
4. Penggajian dan Tunjangan
 - a. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
 - b. Gaji diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
 - c. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.

- d. Selain gaji PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pengembangan Kompetensi;
 - a. PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
 - b. Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
 - c. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.
6. Pemberian Penghargaan
 - a. PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
 - b. Penghargaan dapat berupa pemberian:
 - 1) Tanda kehormatan;
 - 2) Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - 3) Kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
 - c. PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan.
7. Disiplin
 - a. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
 - b. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
 - c. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
8. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
 - a. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
 - 1) Jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - 2) Meninggal dunia;
 - 3) Atas permintaan sendiri;
 - 4) Perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
 - 5) Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
 - b. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
 - 1) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - 2) Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
 - 3) Tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
 - c. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - 1) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - 2) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - 3) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - 4) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak

pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

9. Perlindungan

a. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:

- 1) Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- 3) Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- 4) Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

b. Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.

c. Bantuan hukum, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Perlunya PPPK dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu dapat dilakukan pada lingkup pekerjaan berdasarkan <http://www.dpc.nsw.gov.au/> dan Labor Force Survey, 2001 (dalam Simanungkalit: 2013):

1. Jangka waktu tertentu dari pelaksanaan suatu pekerjaan/tugas atau proyek.
2. Pekerjaan-pekerjaan dari suatu posisi yang untuk sementara lowong.
3. Pemberian asistensi tambahan untuk area pekerjaan tertentu.
4. Terkait dengan penugasan atau pertukaran

pegawai (staff exchange).

5. Menggantikan pegawai yang sedang mengikuti pelatihan atau pendidikan.
6. Penyelesaian suatu pekerjaan yang memerlukan tenaga ahli khusus dengan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.
7. Pada umumnya, jangka waktu pelaksanaan pekerjaan tidak melebihi satu tahun (12 bulan).
8. PPPK yang diangkat tidak berharap untuk diangkat sebagai pegawai tetap untuk menghindari bias dalam kontinuitas pelaksanaan tugas dan dalam hubungan dengan pegawai tetap di dalam organisasi.

Setidaknya menurut Palan (2003) ada lima karakteristik yang terdapat dalam suatu kompetensi pada seseorang untuk menjalankan peran dan fungsinya sebagai pelayan publik, yaitu:

1. Motif (*motive*), apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
2. Sifat/ciri bawaan (*trait*), ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*self-concept*), sikap, nilai dari orang-orang.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Biasanya tes pengetahuan mengukur kemampuan untuk memilih jawaban yang paling benar, tapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya itu.
5. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja di Indonesia

Sebelum adanya istilah PPPK yang dicantumkan dalam UU ASN, terdapat jenis kepegawaian lain selain PNS yang memiliki dasar hukum, yaitu PTTP pada UU Kepegawaian

dan juga PTT untuk Dokter dan Bidan. Untuk PTT Dokter dan Bidan berawal pada dikeluarkan kebijakan Presiden pada tahun 1992 melalui Instruksi Presiden dengan ditetapkannya Dokter Inpres sejak tahun 1974 sampai dengan 1992. PTT Dokter dan Bidan itu sendiri merupakan kebijakan dari Presiden untuk memenuhi hak rakyat untuk sehat dengan menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan secara merata di seluruh daerah dalam berbagai tingkat pelayanan kesehatan.

Pengangkatan PTT Dokter dan Bidan merupakan sebagian besar lulusan Dokter dan Dokter Gigi kemudian diangkat sebagai Dokter Inpres dengan status PNS dan diharuskan bekerja di Puskesmas untuk jangka waktu tiga sampai lima tahun. Penyediaan sarana dan prasarana pelayanan kesehatan belum diikuti dengan penyediaan tenaga kesehatan yang memadai, sehingga sebagian masyarakat di daerah masih belum dapat mengakses pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya. Distribusi tenaga kesehatan, terutama tenaga medis menjadi kendala yang cukup berat. Hal ini dikarenakan Indonesia memiliki karakteristik unik yang rentan terhadap masalah distribusi tenaga medis.

Namun kebijakan tersebut diubah pada tahun 1991, dengan kebijakan pengangkatan Dokter dan Dokter Gigi dengan status PTT yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 37 Tahun 1991 tentang Pengangkatan Dokter Sebagai Pegawai Tidak Tetap Selama Masa Bakti. Selain kebutuhan Dokter dan Dokter Gigi dalam melakukan pelayanan kesehatan, untuk mengurangi angka kematian ibu dan anak dibutuhkan tenaga Bidan yang akan ditempatkan di fasilitas pelayanan kesehatan. Untuk itu ditetapkan Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1994 tentang Pengangkatan Bidan sebagai Pegawai Tidak Tetap sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden Nomor 77 Tahun 2000. Setelah dikeluarkannya Keppres tersebut, maka secara otomatis status PTT Dokter dan Bidan tersebut tidak lagi menjadi PNS seperti kebijakan yang terdahulu. Sebagai kompensasi dari kebijakan tersebut, maka Kementerian Kesehatan memberikan imbalan yang cukup menggiurkan agar para Dokter dan Bidan mau bekerja di sektor kesehatan sesuai dengan kriteria daerah dimana para Dokter dan Bidan tersebut ditempatkan. Hal tersebut dapat terlihat ditabel berikut:

Tabel 1. Penghasilan Pokok/Gaji

	Dokter/Dokter Gigi Kriteria			Bidan Kriteria	
	Biasa	Terpencil	Sangat Terpencil	Biasa	Terpencil
a. Penghasilan					
Gaji Pokok	1,510,500	1,510,500	1,510,500	1,295,600	1,295,600
Tunj. Istri/Tunj. PTT	271,43	271,43	271,43	181,985	181,985
Tunjangan PPh	267,29	267,29	267,29	221,638	221,638
Pembulatan	780	780	780	777	777
Jumlah Penghasilan Kotor	2,050,000	2,050,000	2,050,000	1,700,000	1,700,000
b. Potongan-potongan					
IWP/luran 2% Kes.					
PTT	30,210	30,210	30,210	25,912	25,912
PPh	267,290	267,290	267,290	221,638	221,638
Jumlah Potongan	297,500	297,500	297,500	247,550	247,550
c. Penghasilan Bersih	1,752,500	1,752,500	1,752,500	1,452,450	1,452,450

Sumber: Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1307/Menkes/SK/IX/2010

Tabel 2. Insentif Khusus

Besaran Insentif dan Potongan	Dokter Spesial/Dokter Gigi Spesialis Kriteria		Dokter/Dokter Gigi Kriteria		Bidan Kriteria	
	Terpencil	Sangat Terpencil	Terpencil	Sangat Terpencil	Terpencil	Sangat Terpencil
Insentif	7.850.000	8.300.000	3.350.000	5.800.000	1.700.000	2.700.000
Potongan PPh	588.750	622.500	251.250	435.000	127.500	202.500

Sumber: Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1307/Menkes/SK/IX/2010

Disamping itu para PTT Dokter dan Bidan memiliki masa kerja pengabdian selama menjadi PTT Dokter dan Bidan. Bagi Dokter/Dokter Gigi yang bekerja di wilayah biasa setelah diangkat menjadi PTT selama tiga tahun hanya bisa diperpanjang satu kali masa kerja jadi total masa bekerja hanya enam tahun. Sedangkan masa kerja untuk Dokter/Dokter Gigi yang bekerja di wilayah kerja terpencil setelah diangkat menjadi PTT selama dua tahun hanya bisa diperpanjang selama satu kali jadi total masa bekerja hanya empat tahun. Sedangkan untuk Dokter/Dokter Gigi yang bekerja di wilayah sangat terpencil setelah diangkat menjadi PTT selama satu tahun hanya bisa diperpanjang selama satu kali jadi total masa kerja hanya dua tahun.

Dikarenakan istilah PTT yang tercantum dalam UU Kepegawaian sudah terdengar berbeda dengan tenaga kontrak selain disektor kesehatan, maka tenaga kontrak lainnya yang diangkat oleh instansi pemerintah pusat dan daerah tidak lagi menggunakan PTT tersebut. Berbagai macam nama digunakan oleh instansi pusat dan daerah tergantung pada instansi yang membutuhkan, seperti tenaga honorer, tenaga sukarela, tenaga kontrak dan lain-lain.

Sehingga tidak ada istilah lain untuk tenaga pegawai non PNS ini setelah adanya kebijakan pemerintah yang mengatur mengenai tenaga kontrak tersebut dengan istilah tenaga honorer yang diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP), yaitu Peraturan PP 48, Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PP 43), dan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun

2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PP 56).

Lahirnya ketiga PP tersebut menjadi suatu alasan untuk mengakomodir tenaga kontrak atau tenaga honorer yang selama ini telah bekerja di instansi pemerintah namun tidak dapat diangkat menjadi CPNS dikarenakan tidak memenuhi syarat-syarat administrasi pengangkatan CPNS melalui jalur umum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PP Pengadaan PNS, salah satunya adalah adanya syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar adalah berusia serendah-rendahnya 18 (delapan belas) tahun dan setinggi-tingginya 35 (tiga puluh lima) tahun, sedangkan rata-rata usia tenaga honorer sudah lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun. Pengangkatan tenaga honorer tersebut menjadi CPNS diprioritaskan bagi yang melaksanakan tugas sebagai Tenaga Guru, Tenaga Kesehatan, Tenaga Penyuluh dan Tenaga teknis lainnya.

Permasalahan tenaga honorer ternyata tidak berhenti pada saat pendataan tahun 2005. Berdasarkan hasil evaluasi atas pelaksanaan dan penyelesaian pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS terdapat beberapa permasalahan antara lain penentuan usia yang dikaitkan dengan masa kerja, kewenangan penentuan daerah terpencil atau tertinggal dan kriterianya, serta pembebanan biaya pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS. Berawal dari permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan kebijakan baru tentang perubahan pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS melalui PP 43. Sehingga PP 43 tersebut menjadi

cikal bakal adanya tenaga honorer kriteria 1 (K1) dan tenaga honorer kriteria 2 (K2).

Perbedaan antara K1 dan K2 adalah pada K1 honornya dapat berasal dari luar APBN dan APBD misalnya dana bantuan operasional sekolah, bantuan atau subsidi untuk kegiatan/pembinaan yang dikeluarkan dari APBN/APBD atau yang dibiayai dari retribusi namun bekerja pada instansi pemerintah baik pusat dan daerah. Sedangkan pada K2 merupakan tenaga honorer yang gagal masuk K1 dikarenakan tenaga honorer tersebut memenuhi syarat PP 48 dan PP 43 tetapi dalam pelaksanaannya tertinggal/tercecer/terselip dan diharuskan mengikuti ujian tertulis diakomodir dalam PP 56.

Faktor Yang Melatar belakangi Perekrutan PPPK di Pemerintah Kota Banda Aceh

Sejak tahun 2007 Pemerintah Kota Banda Aceh tidak melakukan rekrutmen CPNS melalui jalur umum. Hal ini dikarenakan Pemerintah Kota Banda Aceh telah melakukan Anallisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) dimana masih adanya kelebihan jumlah pegawai. Jumlah PNS saat ini berjumlah +/- 6.600 (enam ribu enam ratus orang) dan sekitar 3.800 (tiga ribu delapan ratus) orang di antaranya merupakan guru. Walaupun jumlah tersebut dapat dikatakan tidak terlalu banyak dibandingkan instansi pemerintah lain namun anggaran belanja pegawai sudah lebih dari 50 % dari APBD. Oleh karenanya menurut Sekretaris Daerah Kota Banda Aceh pada tahun 2013 yaitu Drs. T. Saifuddin T A, MSi, jumlah ideal pegawai Kota Banda Aceh adalah kurang dari 6.600 orang namun masih dianggap kelebihan pegawai sebanyak 1500 orang.

Kekurangan PNS tersebut dikarenakan:

1. Formasi CPNS yang diberikan oleh pemerintah pusat dalam hal ini adalah Menpan dan BKN kepada pemerintah daerah tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai yang sebenarnya sehingga jumlah PNS yang masuk dan jumlah PNS yang pensiun tidak sebanding,
2. Tidak ada keinginan dalam diri PNS tersebut untuk bekerja setelah PNS yang bersangkutan melakukan penyesuaian ijasah (PI) dan.
3. PNS yang sebelumnya melakukan melakukan pekerjaan tertentu namun setelah

golongan ruangnya cukup maka akan memilih menduduki jabatan struktural

Sebagai contoh pekerjaan formasi umum yang diisi dari SMA sebagai petugas pemadam kebakaran, dimana pada saat CPNS memiliki golongan ruang II/a, namun karena PNS tersebut kuliah lagi atau 10 tahun kemudian sudah di golongan ruang III/a, maka PNS tersebut sudah tidak mau melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu tidak ada lagi PNS yang mau menjalankan pekerjaan tersebut dan menyebabkan adanya penumpukan pegawai pada golongan III dan IV. Karena rata-rata pekerjaan tersebut dilakukan oleh PNS yang berada di golongan II. Sedangkan Pemerintah Kota Banda Aceh sudah sekitar 8 tahun tidak menambah lagi PNS baru. Berdasarkan hal itu Pemerintah Kota Banda Aceh memiliki solusi yang tepat untuk mendapatkan orang-orang yang mau melakukan pekerjaan tersebut dengan cara merekrut PPPK. Salah satu alasan yang mendasar direkrutnya PPPK tersebut adalah Pemerintah Kota Banda Aceh tidak mau menggaji orang-orang yang tidak kompeten karena hal tersebut merugikan dalam segi belanja Daerah.

Pemerintah Kota Banda Aceh di satu sisi kelebihan pegawai namun disisi lain juga kekurangan pegawai. Untuk memperlancar jalannya organisasi sesuai dengan visi dan misi kota banda aceh, maka dilakukan perekrutan PPPK saja daripada merekrut PNS dari pelamar umum untuk melakukan pekerjaan tertentu tersebut. Kondisi tersebut akan terus dilakukan di Pemerintah Kota Banda apabila sudah seimbang antara jumlah pegawai dengan anggaran atau belanja pegawai.

Hasil FGD yang dilakukan di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh terkait dengan penelitian ini, terungkap bahwa mekanisme merekrut PPPK yang sudah dilakukan tersebut dinilai sangat bagus sehingga *user* dalam hal ini adalah kepala SKPD mendapatkan PPPK yang berkualitas sesuai dengan apa yang diharapkan, bahkan lebih bagus dari pada merekrut PNS dari pelamar umum.

Setidaknya ada 3 (tiga) keuntungan yang dapat diambil oleh pemerintah dalam merekrut PPPK:

1. Mengurangi beban anggaran biaya belanja pegawai karena tidak menggaji bahkan

- memberikan pensiun kepada PPPK walaupun memiliki kompetensi yang bagus.
2. Karena dasar hukum antara PPPK dengan pemerintah adalah kontrak kerja, maka apabila memang ternyata PPPK tersebut tidak berhasil melakukan pekerjaan tersebut seperti apa yang tertuang dalam kontrak kerja, maka pemerintah dapat mengcut PPPK tersebut.
 3. Terpenuhinya SDA yang berkualitas dan siap kerja dalam menunjang tugas-tugas pemerintahan demi terselenggaranya pelayanan publik yang baik.

Manajemen PPPK di Pemerintah Kota Banda Aceh

Manajemen PPPK yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh didasarkan pada Keputusan Walikota Banda Aceh yang didasarkan pada kebutuhan PPPK yang berkualitas dan bertanggung jawab, sehingga PPPK tersebut harus kompeten melalui sistem penerimaan Calon Tenaga Kontrak yang netral, objektif, terbuka, transparan, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Hal tersebut dinilai sangat transparan karena prosesnya dilakukan melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Banda Aceh dalam hal ini sebagai pihak yang memfasilitasi perekrutan tersebut mencoba untuk menginventarisir kebutuhan pegawai yang dianggap sangat mendesak untuk melakukan pekerjaannya berdasarkan ABK dan Anjab pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang membutuhkan. Sebelum mengumumkan lowongan PPPK, maka BKPP terlebih melakukan inventarisasi apakah ada PNS yang memiliki kompetensi yang dimaksud. Apabila tidak ada, kemudian BKPP akan mengumumkan secara luas melalui website dan media cetak sesuai dengan usulan formasi PPPK dari para SKPD yang juga hal tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Walikota Banda Aceh.

Proses rekrutmen yang diikuti oleh pelamar calon PPPK dengan melalui beberapa tahapan, pertama tahap seleksi administrasi kemudian dilanjutkan pada tahap tes tertulis, tes kesamaptaan (khusus Satpol PP) dan yang terakhir adalah tes wawancara yang dilakukan oleh para *user* pada setiap SKPD.

Seperti halnya pada tahun pertama melakukan rekrutmen PPPK, Pemerintah Kota Banda Aceh membuka lowongan sejumlah 70 orang yang akan disebar di beberapa SKPD, yaitu:

1. Tenaga Kontrak Satpol PP dan WH : 25 Orang
 - a. 15 (lima belas) Orang Tenaga Kontrak untuk Satpol Polisi Pamong Praja (Khusus Pria)
 - b. 5 (lima) Orang Tenaga Kontrak untuk WH (Khusus Pria)
 - c. 4 (empat) Orang Tenaga Kontrak untuk Tenaga Administrasi (Pria/Wanita)
 - d. 1 (satu) Orang Tenaga Mekanik (Khusus Pria)
2. Tenaga Kontrak BPBD : 25 Orang
 - a. 8 (delapan) Orang Supir untuk mobil pemadam kebakaran
 - b. 2 (dua) Orang Tenaga Mekanik (perbengkelan) untuk menunjang operasional mobil pemadam kebakaran
 - c. 14 (empat belas) Orang Tenaga Pemadam Kebakaran
 - d. 1 (satu) Orang Cleaning Service
3. Tenaga Kontrak Baitul Mal untuk Pengumpul Zakat/Penyuluh: 15 Orang
 - a. 10 (sepuluh) Orang Laki-laki
 - b. 5 (lima) Orang Perempuan
4. Tenaga Kontrak Dishubkominfo: 5 Orang
 - a. 3 (tiga) Orang Tenaga Security (Khusus Pria)
 - b. 1 (satu) Orang Tenaga Programmer (Pria/Wanita)
 - c. 1 (satu) Orang Tenaga Jaringan (Pria/Wanita)

Rekrutmen untuk tenaga kontrak atau PPPK ini ternyata diminati oleh banyak orang. Hal ini dibuktikan dari jumlah pelamar untuk menduduki 70 (tujuh puluh) posisi yang dibutuhkan adalah sebanyak +/- 1600 (seribu enam ratus) orang. Kemudian dari jumlah pelamar tersebut diseleksi secara administrasi berkurang menjadi 900 (sembilan ratus) orang yang mengikuti tes tertulis. Dari hasil yang lulus tes tertulis tersebut berjumlah 268 (dua ratus enam puluh delapan) orang kemudian diwawancara oleh para user di SKPD yang membutuhkan PPPK sehingga menghasilkan 70 (tujuh puluh) orang yang lulus sesuai dengan formasi PPPK

yang telah ditetapkan pada Tahun Anggaran 2013 di lingkungan pemkot Banda Aceh. Proses rekrutmen PPPK tersebut memiliki bobot yang sama bahkan lebih berat dibandingkan dengan rekrutmen pada CPNS melalui jalur umum karena yang dibutuhkan adalah tenaga yang memang ahli dibidangnya.

Hal tersebut dapat dilihat adanya kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh calon tenaga kontrak, yaitu:

1. Kriteria Calon Tenaga Security

- a. Warga Kota Banda Aceh dan Aceh Besar;
- b. Bertaqwa kepada Allah SWT, setia kepada Syariat Islam, Pancasila dan UUD 1945;
- c. Mampu membaca Al-Qur'an;
- d. Berakhlakul Karimah, Jujur, Adil dan Berwibawa;
- e. Usia minimal 18 tahun dan maksimal 30 tahun;
- f. Tinggi Badan pelamar Pria Minimal 160 cm;
- g. Tidak bertato atau bekas tato bagi pelamar pria tidak ditindik atau bekas ditindik telinganya atau anggota badan lainnya kecuali karena ketentuan agama/adat;
- h. Berijazah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)/sederajat, dengan nilai rata-rata Ijazah/STTB minimal 7,00;
- i. Surat Keterangan berbadan sehat dari RSUD/ Puskesmas setempat;
- j. Surat Pernyataan tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- k. Surat Keterangan tidak mengonsumsi/ menggunakan narkoba, psikotropika, prekursor dan Zat Adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan (setelah lulus seleksi administrasi).
- l. Berdomisili di Banda Aceh dan Aceh Besar (dibuktikan dengan KTP atau KK);

2. Kriteria Calon Tenaga Kontrak Tenaga Programmer:

- a. Warga Kota Banda Aceh dan Aceh Besar;

- b. Bertaqwa kepada Allah SWT, setia kepada Syariat Islam, Pancasila dan UUD 1945;
- c. Mampu membaca Al-Qur'an;
- d. Berakhlakul Karimah, Jujur, Adil dan Berwibawa;
- e. Usia maksimal 35 tahun;
- f. Pendidikan Minimal D-III Komputer;
- g. Menguasai PHP, Mysql, Ajax dan JQuery;
- h. Pernah membuat aplikasi berbasis web;
- i. Berpengalaman kerja minimal 1 Tahun.
- j. Surat Keterangan berbadan sehat dari RSUD/ Puskesmas setempat;
- k. Surat Pernyataan tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
- l. Surat Keterangan tidak mengonsumsi/ menggunakan narkoba, psikotropika, prekursor dan Zat Adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan (setelah lulus seleksi administrasi).
- m. Berdomisili di Banda Aceh dan Aceh Besar (dibuktikan dengan KTP atau KK);

3. Kriteria Calon Tenaga Kontrak Tenaga Jaringan:

- a. Warga Kota Banda Aceh dan Aceh Besar;
- b. Bertaqwa kepada Allah SWT, setia kepada Syariat Islam, Pancasila dan UUD 1945;
- c. Mampu membaca Al-Qur'an;
- d. Berakhlakul Karimah, Jujur, Adil dan Berwibawa;
- e. Usia maksimal 35 tahun;
- f. Pendidikan Min D-III Komputer/ Informatika/Elektro;
- g. Menguasai Konfigurasi Router (Bandwidth Management, Firewall, Routing, Trouble Shooting) yang berbasis cisco/mikrotik/open source/dll;
- h. Menguasai jaringan Wired dan Wireless;
- i. Berpengalaman kerja minimal 1 Tahun;
- j. Surat Keterangan berbadan sehat dari RSUD/Puskesmas setempat;
- k. Surat Pernyataan tidak pernah dihukum

penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;

- I. Surat Keterangan tidak mengonsumsi/ menggunakan narkoba, psikotropika, prekursor dan Zat Adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan (setelah lulus seleksi administrasi);
- m. Berdomisili di Banda Aceh dan Aceh Besar (dibuktikan dengan KTP atau KK).

Selain itu juga memiliki persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar, yaitu:

1. Surat Permohonan Lamaran di atas materai 6000 (ditujukan kepada Walikota Banda Aceh c/q BKPP Kota Banda dan khusus bagi pelamar Calon Tenaga Kontrak Satpol PP dan WH, DISHUBKOMINFO dan BPBD sebutkan formasi yang akan dilamar);
2. Fotocopy Ijazah S1 yang dilegalisir oleh Pejabat yang berwenang;
3. Fotocopy Ijazah D-II atau D-III yang dilegalisir oleh Pejabat yang berwenang;
4. Fotocopy Ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar (STTB) Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat yang dilegalisir oleh Pejabat yang berwenang;
5. Pas Photo terbaru berwarna menghadap ke depan dan tidak memakai kacamata, ukuran 3 x 4 cm, sebanyak 2 (dua) lembar dan 4x6 cm sebanyak 1 (satu) lembar;
6. Foto Copy KTP atau KK;
7. Foto Copy SIM A bagi Pelamar Formasi Supir;
8. Foto Copy Sertifikat Komputer bagi formasi Administrasi di Satpol PP dan WH ;
9. Foto Copy Sertifikat/ pengalaman kerja di Bidang Mekanik bagi formasi Tenaga Mekanik di BPBD dan Satpol PP dan WH;
10. *Curriculum Vitae* (CV);
11. Melampirkan Surat Keterangan/ pernyataan yang telah ditentukan; dan
12. Syarat pendaftaran disusun rapi dimasukkan ke dalam Stofmap berwarna merah bagi pelamar Calon Tenaga Kontrak BPBD dan Stofmap berwarna biru bagi pelamar Calon Tenaga Kontrak Satpol PP dan

WH dan Stofmap berwarna kuning bagi pelamar Calon Tenaga Kontrak Baitul Mal Kota Banda Aceh dan Stofmap berwarna hijau bagi pelamar Calon Tenaga Kontrak DISHUBKOMINFO.

Dan juga adanya tahapan dan waktu yang ditentukan dari tahap pemberkasan hingga tahap pengumuman. Sedangkan materi tes akademik disiapkan oleh BKPP dan SKPD terkait yang terdiri dari:

1. Pengetahuan Agama Islam;
2. Pancasila;
3. UUD 1945;
4. Pengetahuan Umum;
5. Bahasa Indonesia;
6. Bahasa Inggris;
7. Matematika.

Berkenaan dengan penggajian PPPK tersebut tidak sama antara jabatan satu dengan lain disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh PPPK tersebut dan juga tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Adapun hal menarik dalam merekrut PPPK tersebut diatas adalah ada beberapa jabatan yang mendapatkan benefit yang melebihi daripada PNS. Seperti halnya, PPPK yang nantinya melakukan pekerjaan sebagai Programmer dan Jaringan pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi (Dishubkominfo) mendapatkan penghasilan sejumlah Rp. 3.500.000. Hal tersebut sangat besar dibandingkan dengan penghasilan yang diterima oleh PPPK lainnya yang berkisar Rp. 1.200.000 dan juga melebihi UMP yang telah ditetapkan. Besarnya penghasilan yang diterima oleh Programmer dan Jaringan tersebut dikarenakan kekhususan kompetensi yang dimilikinya. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel berikut:

REKAPITULASI PPPK DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH

No	Jenis Tugas	Sumber Pendanaan	Penggajian					
			2013/UMP		2014/UMP		2015/UMP	
1	TENAGA ADMINISTRASI PERKANTORAN	APBK	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
2	TENAGA PENYULUH ZAKAT	APBK	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
3	PETUGAS KEAMANAN (SECURITY)	APBK	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
4	PETUGAS PEMADAM KEBAKARAN	APBK	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
5	TENAGA SUPIR MOBIL PEMADAM KEBAKARAN	APBK	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
6	TENAGA MEKANIK	APBK	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
7	TENAGA WILAYATUL HISBAH	APBK	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
8	TENAGA SATPOL PP	APBK	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
9	TENAGA TEKNIS PERHUBUNGAN	APBK	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
10	TENAGA TEKNIS LLASDP	APBK	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
11	TENAGA TEKNIS ELEKTRO (TRAFFIC LIGHT)	APBK	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
12	TENAGA TEKNIS PENGUJI KENDARAAN BERMOTOR	APBK	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
13	TENAGA PROGRAMMER	APBK	Rp. 3.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 3.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 3.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
14	TENAGA JARINGAN	APBK	Rp. 3.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 3.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 3.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
15	TENAGA KORENPONDENSI	APBK	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
16	TENAGA LLAJ	APBK	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.500.000,-	Rp. 1.900.000,-
17	TENAGA OPERATOR KOMPUTER	APBK	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
18	TENAGA PERAWAT	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
19	TENAGA FISIOTERAPI	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
20	TENAGA DOKTER GIGI	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.900.000,-
21	TENAGA DOKTER	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.900.000,-
22	TENAGA ASISTEN APOTEKER	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
23	TENAGA PETUGAS OKSIGEN	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
24	TENAGA PEREKAN MEDIK	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
25	TENAGA LABORATORIUM	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
26	TENAGA IPSRS	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
27	TENAGA PENATA BOGA	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
28	TENAGA PERANCANG UNDANG-UNDANG	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
29	TENAGA SEKRETARIS	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
30	TENAGA AKUNTAN	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.900.000,-
31	TENAGA ADMINISTRASI ASURANSI	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
32	TENAGA RADIOGRAFER	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
33	TENAGA APOTEKER	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 2.000.000,-	Rp. 1.900.000,-
34	TENAGA PRANATA LABORATORIUM	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
35	TENAGA PRAMUSAJI	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
36	TENAGA BIDAN	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
37	TENAGA REFRAKSI OPTISI	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
38	TENAGA PERENCANAAN PROGRAM	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
39	TENAGA PRANATA LABORATORIUM	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-
40	TENAGA CODER ASURANSI	APBK	-	Rp. 1.550.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.750.000,-	Rp. 1.200.000,-	Rp. 1.900.000,-

Sumber: Data Penggajian PPPK Kota Banda Aceh

Disamping adanya penggajian yang pasti tersebut, PPPK di Pemerintah Kota Banda Aceh juga mendapatkan hak cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja serta santunan sosial jika mendapatkan musibah.

Melihat dari manajemen PPPK yang terdapat dalam UU ASN, maka hal tersebut telah dilakukan sebelumnya oleh Pemerintah Kota Banda Aceh. Sehingga apabila PP mengenai Manajemen PPPK tersebut ditetapkan, maka Pemerintah Kota Banda Aceh setidaknya sudah siap hanya menyesuaikan dengan beberapa hal yang belum dilakukan seperti pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan dan perlindungan. Namun besaran utama seperti penetapan kebutuhan berdasarkan Anjab dan ABK, pengadaan yang di buka secara umum dan transparan yang juga didalamnya ada tahapan seleksi meliputi tes dan interview, penggajian dan tunjangan yang pasti, disiplin, dan pemutusan hubungan perjanjian kerja telah dilakukan dalam manajemen PPPK di Pemerintah Kota Banda Aceh.

PENUTUP

Berdasarkan hal tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang melatarbelakangi Pemerintah Kota Banda Aceh merekrut PPPK adalah Formasi CPNS yang diberikan oleh pemerintah pusat dalam hal ini adalah Menpan dan BKN kepada pemerintah daerah tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai yang sebenarnya sehingga jumlah PNS yang masuk dan jumlah PNS yang pensiun tidak sebanding, Tidak ada keinginan dalam diri PNS tersebut untuk bekerja setelah PNS yang bersangkutan melakukan penyesuaian ijasah (PI) dan PNS yang sebelumnya melakukan melakukan pekerjaan tertentu namun setelah golongan ruangnya cukup maka akan memilih menduduki jabatan struktural.

Sedangkan manajemen PPPK yang telah dilakukan oleh Pemerintah Kota Banda Aceh hampir sejalan dengan manajemen PPPK yang terdapat dalam UU ASN. Sehingga nanti apabila Peraturan Pemerintah mengenai Manajemen PPPK telah ditetapkan, maka Pemerintah Kota Banda Aceh telah siap karena telah dulu

melaksanakannya walaupun hanya berdasar pada Keputusan Walikota yang menginginkan PPPK yang berkualitas dan bertanggung jawab, kompeten melalui sistem penerimaan Calon PPPK yang netral, objektif, terbuka, transparan, akuntabel, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Palan, R. 2003. *Competence Management-A Practicionser's Guide (Competency Management)* Penerjemah: Octa Melia Jalal. Jakarta: PPM
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- Soedaryono. 2006. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju
- Simanungkalit, Janry Haposan UP, *Penataan Pegawai Tidak Tetap Di Lingkungan Instansi Pemerintah*. Jurnal Civil Service Manajemen dan Kebijakan Kepegawaian Vol 7 Nomor 2 November 2013. Badan Kepegawaian Negara
- Sopiah & Sangadji, Etta Mamang. 2010. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- _____. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil

. Peraturan Menteri Kesehatan
Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2013
tentang Penugasan Khusus Tenaga
Kesehatan

