

BAB II

LANDASAN TEORI

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) resmi beroperasi pada awal tahun 2017 yang merupakan gabungan antara dua instansi tahun sebelumnya yaitu Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) dan Dinas Pendapatan Daerah (Dipenda). Keberhasilan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Sleman sebagai penunjang keuangan kabupaten tidak terlepas dari kerja keras aparatur sipil negara (ASN) dalam bekerja secara tertib dan taat pada peraturan perundang-undangan. Dalam upaya terlaksananya tugas dan fungsi dari BKAD Kabupaten Sleman dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara optimal.

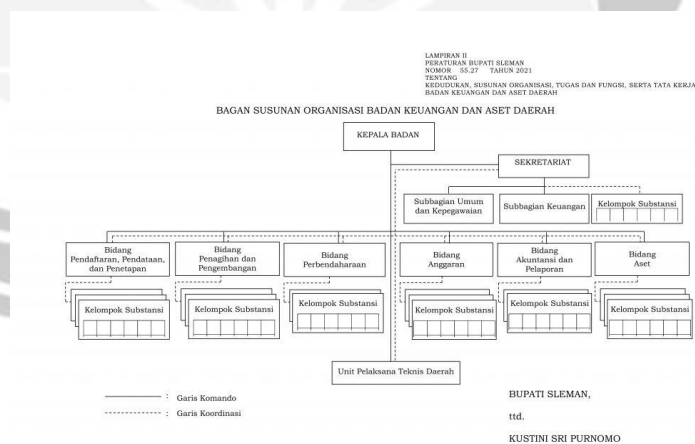
BKAD Kabupaten Sleman mempunyai SDM berupa aparatur sipil negara atau ASN yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai harian lepas (PHL). PHL dipekerjakan di BKAD Kabupaten Sleman untuk menutup kebutuhan PNS yang kekurangan karena pemangkasan penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) serta PNS yang berkurang karena sudah pensiun.

A. BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SLEMAN

Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sleman atau biasa disingkat BKAD berdasarkan Peraturan Bupati Sleman Nomor 55.27 Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

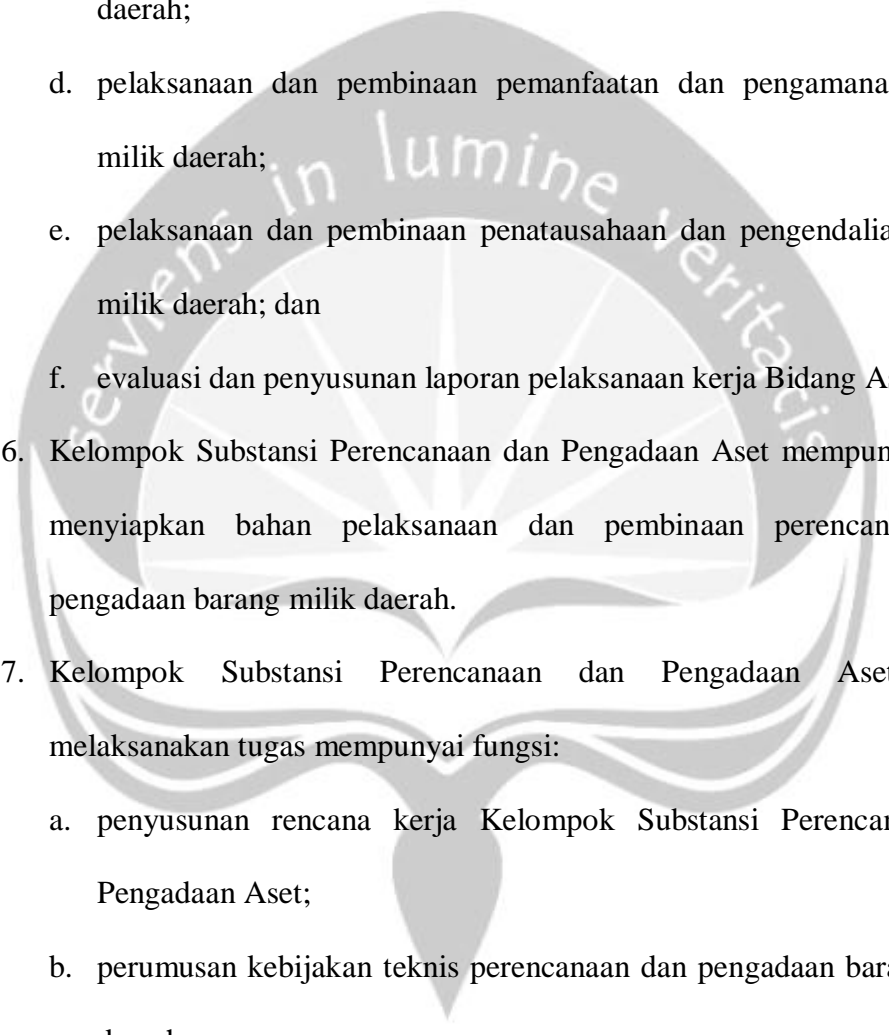
1. Badan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang keuangan.

2. Badan Keuangan dan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan rencana kerja Badan Keuangan dan Aset Daerah;
 - b. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan fungsi penunjang keuangan;
 - c. Pelaksanaan, pelayanan, pembinaan dan pengendalian fungsi penunjang keuangan;
 - d. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fungsi penunjang keuangan;
 - e. Pelaksanaan kesekretariatan badan; dan
 - f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Susunan organisasi Badan Keuangan dan Aset Daerah terdiri dari:



Gambar 1 Struktur Organisasi BKAD
Sumber: Perbup Sleman No. 55.27 Tahun 2021 Lampiran II

4. Bidang Aset mempunyai tugas melaksanakan dan membina pengelolaan barang milik daerah.
5. Bidang Aset dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana kerja Bidang Aset;

- 
- b. perumusan kebijakan teknis perencanaan kebutuhan pengadaan, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan dan pemeliharaan, penilaian, pemindahtanganan, pemusnahan, penghapusan, penatausahaan, pembinaan, pengawasan, dan pengendalian barang milik daerah;
 - c. pelaksanaan dan pembinaan perencanaan dan pengadaan barang milik daerah;
 - d. pelaksanaan dan pembinaan pemanfaatan dan pengamanan barang milik daerah;
 - e. pelaksanaan dan pembinaan penatausahaan dan pengendalian barang milik daerah; dan
 - f. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Aset.
6. Kelompok Substansi Perencanaan dan Pengadaan Aset mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan perencanaan dan pengadaan barang milik daerah.
 7. Kelompok Substansi Perencanaan dan Pengadaan Aset dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Perencanaan dan Pengadaan Aset;
 - b. perumusan kebijakan teknis perencanaan dan pengadaan barang milik daerah;
 - c. penyusunan rencana kebutuhan dan pemeliharaan barang milik daerah;
 - d. pengadaan barang milik daerah sesuai dengan kewenangan Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah;
 - e. penyusunan penetapan status penggunaan barang milik daerah;

- f. pengurusan status hukum barang daerah; dan
 - g. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Kelompok Substansi Perencanaan dan Pengadaan Aset.
8. Kelompok Substansi Pemanfaatan dan Pengamanan Aset mempunyai tugas menyiapkan bahan pelaksanaan dan pembinaan pemanfaatan dan pengamanan barang milik daerah.
9. Kelompok Substansi Pemanfaatan dan Pengamanan Aset dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
- a. penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Pemanfaatan dan Pengamanan Aset;
 - b. perumusan kebijakan teknis pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, pemindahtanganan, dan penghapusan barang milik daerah;
 - c. pelaksanaan pengamanan fisik barang milik daerah sesuai dengan kewenangan;
 - d. penyimpanan bukti kepemilikan barang milik daerah;
 - e. pelaksanaan pemanfaatan barang milik daerah sesuai dengan kewenangan;
 - f. pelaksanaan pemeliharaan barang milik daerah sesuai dengan kewenangan;
 - g. pelaksanaan pemindahtanganan dan penghapusan barang milik daerah; dan
 - h. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Kelompok Substansi Pemanfaatan dan Pengamanan Aset.

10. Kelompok Substansi Penatausahaan dan Pengendalian Aset mempunyai tugas menyiapkan bahan penatausahaan dan pengendalian barang milik daerah.
11. Kelompok Substansi Penatausahaan dan Pengendalian Aset dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi:
 - a. penyusunan rencana kerja Kelompok Substansi Penatausahaan dan Pengendalian Aset;
 - b. perumusan kebijakan teknis penilaian, penatausahaan, dan pengendalian barang milik daerah;
 - c. pelaksanaan penatausahaan dan pengendalian barang milik daerah;
 - d. pelaksanaan dan pembinaan pengelolaan barang milik daerah;
 - e. pelaksanaan penilaian barang milik daerah; dan
 - f. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Kelompok Substansi Penatausahaan dan Pengendalian Aset;

B. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Adalah sebuah sesuatu yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh individu. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan (Robbins, Judge, 2008:232). Seorang individu dikatakan memiliki motivasi tinggi bila individu tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini. Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk

bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seorang individu yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.

Menurut Mc Cormick dalam Mangkunegara (2001), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pemberian motivasi mempunyai kesamaan tujuan yaitu untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Teori-teori Motivasi

Banyak hal yang memotivasi individu untuk melakukan sesuatu. Untuk memahami hal-hal apa saja yang memotivasi manusia dalam bekerja, ada beberapa teori yang menjelaskannya seperti yang dikutip Parwoto (2002) antara lain :

- a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Konsep teori Abraham Maslow menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis antara lain rasa lapar, haus, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Kebutuhan sosial

yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang, kekeluargaan, rasa diterima dalam suatu kelompok, dan rasa saling cinta dalam suatu hubungan. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan status, pangkat, kedudukan, kehormatan, reputasi, harga diri dan prestasi. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk pemenuhan diri, pengembangan diri, ekspresi diri, dan penggunaan potensi diri semaksimal mungkin.

b. Teori Dua Faktor Motivasi *Hygiene* Frederick Herzberg. Teori ini merupakan perluasan dan pengembangan dari teori Maslow. Menurut Herzberg ada dua kelompok yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfiers*) yang kemudian dikenal dengan istilah motivator dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfiers*) yang dikenal dengan faktor-faktor *hygiene*. Motivator merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan mereka, faktor ini dapat berbentuk promosi, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab. Faktor-faktor *hygiene* merupakan sumber ketidakpuasan kerja, antara lain kondisi kerja, hubungan antar pribadi baik dengan sesama pegawai, bawahan, dan atasan, gaji, pengawasan, teknis, serta kebijakan dan administrasi perusahaan.

c. Teori X dan Y Douglas McGregor. Teori ini memberikan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia, yaitu manusia yang berperilaku negatif ditandai sebagai Teori X dan manusia yang berperilaku positif ditandai dengan Teori Y. Teori X adalah

pengandaian bahwa karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa agar berprestasi. Teori Y adalah pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri.

- d. Teori Klasik Frederick Winslow Taylor. Teori ini beranggapan bahwa karyawan hanya akan termotivasi atas sejumlah uang yang akan diperoleh atau dihasilkan, motivasi para pekerja hanya untuk mendapatkan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup.
- e. Teori Perilaku. Teori berdasarkan penelitian sekelompok peneliti Harvard sekitar tahun 1925 yang menguji hubungan antara perubahan fisik dan output karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga pada akhirnya peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas akan naik jika karyawan percaya bahwa mereka menerima perhatian khusus dari manajemen.
- f. Teori Motivasi Kontemporer. Teori ini menekankan pada faktor-faktor penyebab, fokus dan perilaku karyawan, sehingga kebanyakan ahli teori motivasi berkepentingan dengan cara-cara dimana manajemen berpikir tentang karyawan dan bagaimana memperlakukan karyawan.
- g. Teori *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth* (ERG). Teori ini dikemukakan oleh Clayton Paul Alderfer yang mengemukakan bahwa kebutuhan seseorang dibagi menjadi tiga, yaitu :

- Kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan yang bertujuan untuk fisiologi dan material yang baik.
- Kebutuhan relasi yaitu kebutuhan yang bertujuan untuk relasi interpersonal yang memuaskan.
- Kebutuhan berkembang yaitu kebutuhan yang bertujuan untuk pertumbuhan dan perkembangan psikologi secara berkesinambungan.

Teori ini memberikan masukan bahwa dengan mengerti kebutuhan seseorang akan memberikan pengaruh pada seseorang di tempat kerja. Dalam teori ini tidak berorientasi jika tingkat kebutuhan yang lebih rendah belum terpenuhi maka tingkat yang lebih atas tidak dapat terpenuhi.

C. TEORI HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW



Gambar 2 Piramida Maslow

Sumber: Maslow, A.H. 1943, "A theory of human motivation", *Psychological review*, vol.50,no. 4, pp. 370-396

Kebutuhan mendasar, dalam perspektif Maslow (1943), adalah kebutuhan psikologis seperti kebutuhan makanan, tidur dan udara. Ketika itu terpenuhi orang dapat berkonsentrasi pada hal-hal penting seperti keamanan dan keselamatan (Griffin, Moorhead, 2006). Tingkat selanjutnya berkaitan dengan rasa memiliki-kebutuhan seperti cinta dan penerimaan (Forsyth, 2006). Tiga langkah tangga 'pertama' disebut kebutuhan kekurangan dan benar-benar diperlukan untuk menjaga kenyamanan dasar manusia (Griffin, Moorhead, 2006). Dua tahap berikutnya, keempat dan kelima, dinamai kebutuhan pertumbuhan karena mereka berkonsentrasi pada kemajuan dan pengembangan pribadi. Langkah keempat mencakup kebutuhan penghargaan akan prestasi dan rasa hormat (Griffin, Moorhead, 2006). Bagian atas piramida kebutuhan dipersembahkan oleh bapak psikologi humanistik, Maslow, untuk pertumbuhan dan kepuasan individu (Marciano, 2010). Salah satu aturan dasar dari model Maslow terkait dengan pernyataan bahwa kebutuhan terpenuhi dari bawah ke atas. Tidak ada yang bisa dihilangkan atau dilewati selama perjalanan ke yang terakhir - keinginan untuk berkembang. Terlepas dari kenyataan bahwa teori Maslow (1943) disajikan pada abad sebelumnya, teori ini masih digunakan, sampai batas tertentu, dalam organisasi modern.

Lima kebutuhan mendasar hierarki Maslow adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis adalah tingkat pertama dan paling dasar dari kebutuhan manusia. Kebutuhan yang bersifat biologis ini dapat mencakup sandang, pangan, dan papan sehingga merupakan aspek paling penting yang harus dipenuhi oleh manusia.

2. Kebutuhan keamanan merupakan tingkatan kedua yang menekankan kepada kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan pada setiap individu. Manusia cenderung mencari rasa aman, sehingga bisa mendapatkan rasa nyaman dalam segala aktivitas.
3. Kebutuhan sosial sebagai tingkat ketiga mencakup akan hal-hal seperti penerimaan, rasa kasih sayang, dan kebutuhan sosial. Kebutuhan ini bisa mencakup hal yang luas seperti perasaan seseorang untuk menjaga, peduli dan perhatian terhadap sesama maupun lingkungan disekitarnya yang didasari atas rasa memiliki.
4. Kebutuhan penghargaan sebagai hierarki Maslow selanjutnya adalah kebutuhan manusia untuk merasa dihargai. Kebutuhan ini mengacu kepada capaian individu yang mengarah pada jenjang pekerjaan tertentu. Hasil perolehan dari capaian tersebut melahirkan kebutuhan individu untuk menunjukkan derajatnya sehingga dapat dihargai dan dipercaya akan harga dirinya tersebut.
5. Kebutuhan aktualisasi diri sebagai tingkatan kelima sekaligus puncak hierarki Maslow. Kebutuhan ini mengacu pada keinginan individu untuk memenuhi potensinya yaitu untuk menjadi segala sesuatu yang mampu ia capai. Individu yang mengaktualisasikan diri akan sadar diri, peduli dengan pertumbuhan pribadi, dan tertarik untuk memenuhi potensi mereka.

D. TEORI DUA FAKTOR HERZBERG

Model Herzberg akan dianalisis secara singkat untuk menyajikan perspektif umum lain dan pendekatan motivasi. Herzberg membangun teori Maslow dan menyatakan bahwa manusia termotivasi oleh semua yang membuat mereka merasa baik, dan mereka menjaga jarak dari semua yang membuat mereka merasa tidak nyaman dan buruk (McKenna, 2012). Teorinya didasarkan pada faktor motivator. Motivator dari perspektif kerja adalah: pengakuan, pengembangan, realisasi atau / dan pekerjaan itu sendiri. Faktor motivasi diwakili oleh dorongan intrinsik yang muncul dari pekerjaan yang menarik, menginspirasi dan menantang. Hukuman atau penalti dalam bentuk mengambil bonus atau hadiah bukanlah elemen motivasi dalam pendapat Herzberg (Hollyforde et al., 2002). Selain itu, para peneliti tidak setuju dengan Herzberg dan menganjurkan bahwa pengaruh ekstrinsik dapat meningkatkan kepuasan dan juga mungkin bahwa faktor intrinsik dapat membawa ketidakpuasan (McKenna, 2012).

1. Teori dua faktor membedakan antara:

- Faktor *hygiene*, yang tidak memberikan kepuasan positif atau menimbulkan motivasi yang lebih tinggi meskipun hasil ketidakpuasan dari ketidakhadiran mereka. Istilah *hygiene* digunakan dalam arti bahwa ini adalah faktor pemeliharaan. Ini adalah ekstrinsik untuk pekerjaan itu sendiri, dan mencakup aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, praktik pengawasan atau upah/gaji. Herzberg sering menyebut faktor higienis sebagai KITA faktor yang merupakan akronim untuk *kick in the ass* (menendang pantat), proses pemberian

insentif atau ancaman hukuman untuk membuat seseorang melakukan sesuatu.

- Motivator, yang memberikan kepuasan positif yang timbul dari kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri seperti pengakuan, prestasi atau pertumbuhan pribadi. Misalnya, tantangan pekerjaan, pengakuan prestasi seseorang, tanggung jawab, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan lain-lain.

2. Empat kemungkinan kombinasi menurut teori dua faktor:

- a. *Hygiene* tinggi + motivasi tinggi: situasi yang ideal dimana karyawan sangat termotivasi dan memiliki beberapa keluhan.
- b. *Hygiene* tinggi + motivasi rendah: karyawan memiliki beberapa keluhan tetapi tidak sangat termotivasi. Pekerjaan ini dipandang sebagai gaji.
- c. *Hygiene* rendah + motivasi tinggi: karyawan termotivasi tetapi memiliki banyak keluhan. Sebuah situasi dimana pekerjaan yang menarik dan menantang tapi gaji dan kondisi kerja yang tidak memuaskan.
- d. *Hygiene* rendah + motivasi rendah: ini adalah situasi terburuk dimana karyawan tidak termotivasi dan memiliki banyak keluhan.

Teori Herzberg berkonsentrasi pada pentingnya faktor pekerjaan internal kekuatan memotivasi karyawan. Dia dirancang untuk meningkatkan pengkayaan pekerjaan bagi karyawan. Herzberg ingin menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil bagian dalam perencanaan, melakukan dan mengevaluasi pekerjaan mereka.

E. TEORI HARAPAN

Teori harapan yang dijelaskan oleh Victor Vroom mendalilkan bahwa manusia didorong secara memadai oleh kebutuhan untuk memiliki sesuatu dan probabilitas yang mereka rasakan untuk mencapainya (Griffin, Moorhead, 2006). Tenaga kerja diharapkan melakukan pekerjaannya dengan cemerlang dalam situasi ketika mereka yakin bahwa mereka akan menguasai kinerja mereka sendiri. Mereka juga diharapkan untuk diidentifikasi dan dihargai oleh penghargaan yang benar-benar mereka hargai dan hargai (McKenna, 2012). Forsyth (2006) menyoroti bahwa teori ekspektasi memungkinkan bahwa orang termotivasi oleh hasil, tetapi juga oleh tantangan yang terjadi. Individu membutuhkan rangsangan yang beragam untuk mencapai tujuan mereka. Selain itu, manusia dapat dimotivasi secara efektif oleh kepuasan internal mereka bukan oleh uang (Forsyth, 2006). Dia meyakinkan bahwa faktor motivasi intrinsik akan memiliki efek yang berbeda pada orang yang berbeda dari budaya yang berbeda, tetapi mereka adalah “tempat yang wajar untuk memulai” (Kessler, 2013:276).

Teori harapan ini didasarkan atas:

1. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan.
2. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai

dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

3. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, *Valence* merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan/signifikansi yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan.

F. PEGAWAI HARIAN LEPAS

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) menjelaskan ihwal ASN adalah sebagai profesi. Salah satu ketentuan menurut Pasal 6 dalam UU ASN adalah jenis pegawai ASN yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan kebutuhan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Berdasarkan regulasi tersebut menjelaskan bahwa pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan

tugas pemerintahan. PPPK merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan Ketentuan Undang-Undang Republik Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Dalam UU ASN tersebut terdapat adanya manajemen PPPK yang meliputi:

1. Penetapan Kebutuhan;

Setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana di maksud dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang diperinci per satu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

2. Pengadaan;

Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK. Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh instansi pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan. Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. Masa perjanjian kerja paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kerja. PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS. 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;

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. Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang pada instansi pemerintah masing-masing. Penilaian kinerja PPPK didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK. Penilaian kinerja PPPK dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.

4. Penggajian dan Tunjangan;

Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di instansi pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di instansi daerah. Selain gaji PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Pengembangan Kompetensi;

Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh instansi pemerintah. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

6. Pemberian Penghargaan;

PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Penghargaan dapat berupa pemberian tanda kehormatan, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi dan/atau, kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

7. Disiplin;

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

8. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja;

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana

penjara paling singkat dua tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana, melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau, tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.

9. Perlindungan.

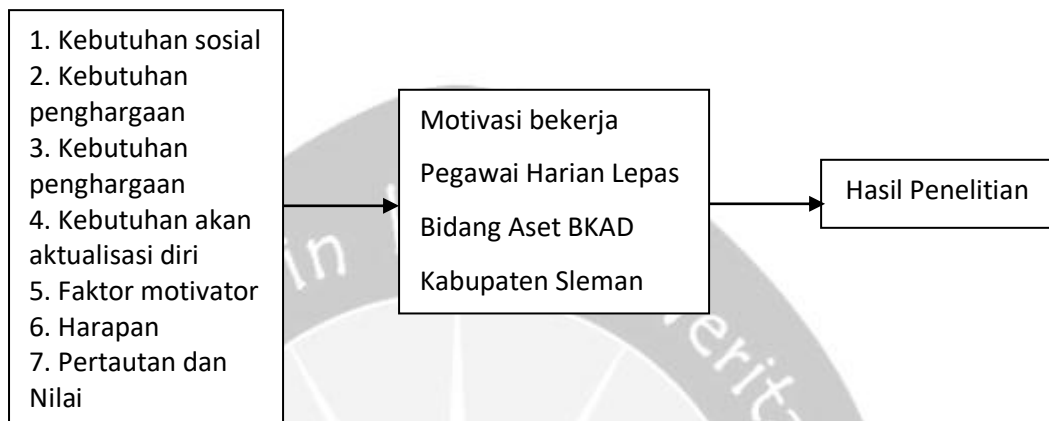
Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional. Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Manajemen PPPK tersebut memuat ketentuan dari sebelum perekrutan hingga pegawai tersebut bekerja pada instansi pemerintah, dan diharapkan keberadaannya menjadi efektif dalam pelaksanaan kegiatan kedinasan. Pada Kabupaten Sleman, pegawai kontrak yang bekerja di Pemerintah Kabupaten Sleman tidak memakai istilah Tenaga Kontrak, Tenaga Honorer, maupun PPPK namun memakai istilah Pegawai Harian Lepas dengan perjanjian kontrak kerja.

G. KERANGKA KONSEP

Penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan tentang piramida Maslow dan membaginya menjadi lima tingkatan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan

sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Sedangkan Frederick Herzberg menjelaskan tentang dua faktor motivator dan *hygiene*. Dari kedua teori tersebut, dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 3 Kerangka Konsep