

**UPAYA PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGEMBANGAN KARIR
PEGAWAI PEMERINTAHAN DENGAN PERJAJIAN KERJA (PPPK)
(Studi Deskriptif Pada Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh
Tenggara)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

PUTRI RIZKI

NIM. 200402052

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-
Raniry

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2024M / 1445H**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Uin Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam**

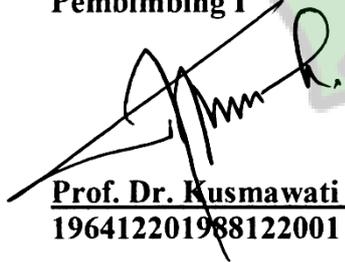
Diajukan Oleh

PUTRI RIZKI

NIM. 200402052

Di Setujui Oleh

Pembimbing I


Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd.
196412201988122001

Pembimbing II


Dr. Zalikha, M. Ag.
197302202008012012

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
Dengan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar Sarjana s-1 Ilmu Dakwah
Prodi Bimbingan Dan Konseling Islam

Di Ajukan Oleh
PUTRI RIZKI
NIM. 200402052

Pada Hari/Tanggal
Jumat, 26 April 2024M
14 syawal 1445H

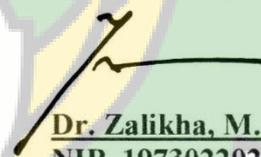
di
Darussalam- Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua



Prof. Dr. Kusnawati Hatta, M. Pd.
NIP. 196412201988122001

sekretaris,



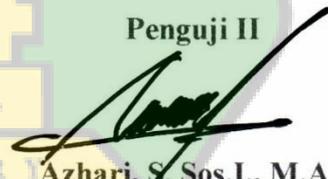
Dr. Zalikha, M. Ag.
NIP. 197302202008012012

Penguji I



Rofiq Duri, M. Pd.
NIP. 1991061152020121008

Penguji II



Azhari, S. Sos.I., M.A.
NIDN. 2013078902

Mengetahui
Dekan, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi

Prof. Dr. Kusnawati Hatta, M. Pd.
NIP. 196412201988122001



LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Putri Rizki
NIM : 200402052
Jenjang : setara (S-1)
Jurusan : Bimbingan dan Konseling Islam

Menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul "Upaya Pemerintah Daerah Dalam pengembang Karir Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja(PPPK) (Studi Deskriptif Di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara)". Tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis yang di rujuk oleh naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry

Banda Aceh 26 februrari 2024
Yang menyatakan



Putri Rizki
200402052

ABSTRAK

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disingkat dengan PPPK adalah salah satu peluang kerja yang disediakan pemerintah di bidang kepegawaian selain Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja PPPK merupakan jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan tenaga kerja, pegawai yang masa kerjanya hanya minimal satu tahun dan maksimal lima tahun. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja PPPK telah menjadi solusi yang signifikan dalam upaya pengembangan karir pegawai pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profil pegawai (PPPK), Program pemerintah dalam mengaktifkan pegawai, serta prospek karir pegawai pemerintahn dengan perjanjian kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan subjek penelitian terdiri dari tujuh orang pegawai kepada sejumlah pegawai pemerintahan yang telah memasuki sistem PPPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PPPK memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Selain itu, PPPK juga memberikan akses yang lebih luas terhadap kesempatan karir di berbagai instansi pemerintahan, terutama bagi mereka yang sebelumnya berstatus non-ASN. Meskipun demikian, terdapat tantangan yang dihadapi, seperti jaminan stabilitas kerja jangka panjang. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah meningkatkan kebijakan perlindungan bagi pegawai PPPK, termasuk pembaharuan kontrak dan peningkatan jaminan sosial. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pemangku kepentingan dalam memahami dampak dan tantangan dari implementasi PPPK dalam pengembangan karir pegawai pemerintahan, serta memberikan dasar bagi perbaikan kebijakan yang lebih efektif di masa depan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pegawai PPPK

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ **Upaya Pemerintah Daerah Dalam pengembang Karir Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja(PPPK) (Studi Deskriptif Di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara)**”. Tidak lupa pula, selawat beserta salam peneliti limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Karya ini merupakan kewajiban yang harus peneliti selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi , UIN Ar-Raniry. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memudahkan segala urusan dalam penulisan dan kehidupan penulis.

2. Teristimewa penulis persembahkan skripsi ini kepada cinta pertama saya Ayahanda Hadenan dan pintu surga saya Ibunda tercinta Rosmaini sebagai orang yang sangat luar biasa menjaga kesehatan mental penulis dan yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat, serta dorongan yang luar biasa selama penulis mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan pendidikan, serta penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan. Beserta Abang, kakak dan adik-adik saya terutama Abang saya M. Faisal Nabawi S. Pd , dan Mahdi Handayani Sidik, S. Sos. dan kakak saya Meliza Sari, S. ST dan Sofi Rohayati, S. Sos serta adik-adik saya Ulfah Manda Sari, Nurul Hasanah, Annisa Sarwati Hikmah, Safa Hayati dan seluruh keluarga besar yang terus memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih banyak yang tak terhingga untuk semua doa dan dukungannya.
3. Ibu Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M. Pd sebagai pembimbing I dan Ibu Dr. Zalikha, M. Ag. sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan dalam proses pelaksanaan penelitian sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik.
4. Dekan dan civitas akademika Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang senantiasa membantu dan mengarahkan penulis.
5. Bapak Drs. Jamil Yusuf, M. Pd. Dan ibu Juli Andriyani, M. Si Selaku dosen penasehat akademik penulis selama kuliah di prodi Bimbingan dan Konseling Islam yang telah membimbing dan mengarahkan penulis

6. Bapak Jarnawi, S.Ag., M. Pd selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam, UIN Ar-Raniry.
7. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
8. Terkhusus ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada diri sendiri yang telah bertahan dan berjuang sampai kepada tahap ini.
9. Terima kasih juga buat sahabat-sahabat seperjuangan saya yang paling *the best* seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Bimbingan dan Konseling Islam Angkatan 2020 yang telah bersama-sama ketika suka maupun duka selama kuliah dan telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal'alamin.

Banda Aceh, 26 Maret 2024

Putri Rizki

DAFTAR ISI

PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABLE	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan dan Manfaat penelitian	6
E. Defenisi Oprasional	7
F. Penelitian Terdahulu	11
G. Sistematis Penulisan	13
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Konseptual Pengembangan Karir	15
1. Pengertian Pegembangan Karir	15
2. Tujuan Pengembangan Karir	24
3. Tahap-Tahap Pengembangan Karir	27
4. Manfaat Pengembangan Karir	29
B. Konseptual Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	30
1. Pengertian Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja	30
2. Kosep Tentang Pegawai Tidak Tetap	31
3. Penetapan Kebutuhan dan Penetapan	32
4. Penggajian dan Tunjangan	34
5. Penilaian Kinerja dan Pengembangan	36
6. Pemutusan Hubungan Kerja	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	40
1. Metode Penelitian	40
2. Pendekatan Penelitian	41
B. Objek dan Subjek Penelitian	42
1. Objek Penelitian	42
2. Subjek Penelitian	43
C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian	43
D. Teknik Pengumpulan Data	44

1. Observasi	45
2. Wawancara	45
3. Dokumentasi	47
E. Teknik Analisis Data	48
F. Prosedur penelitian	50

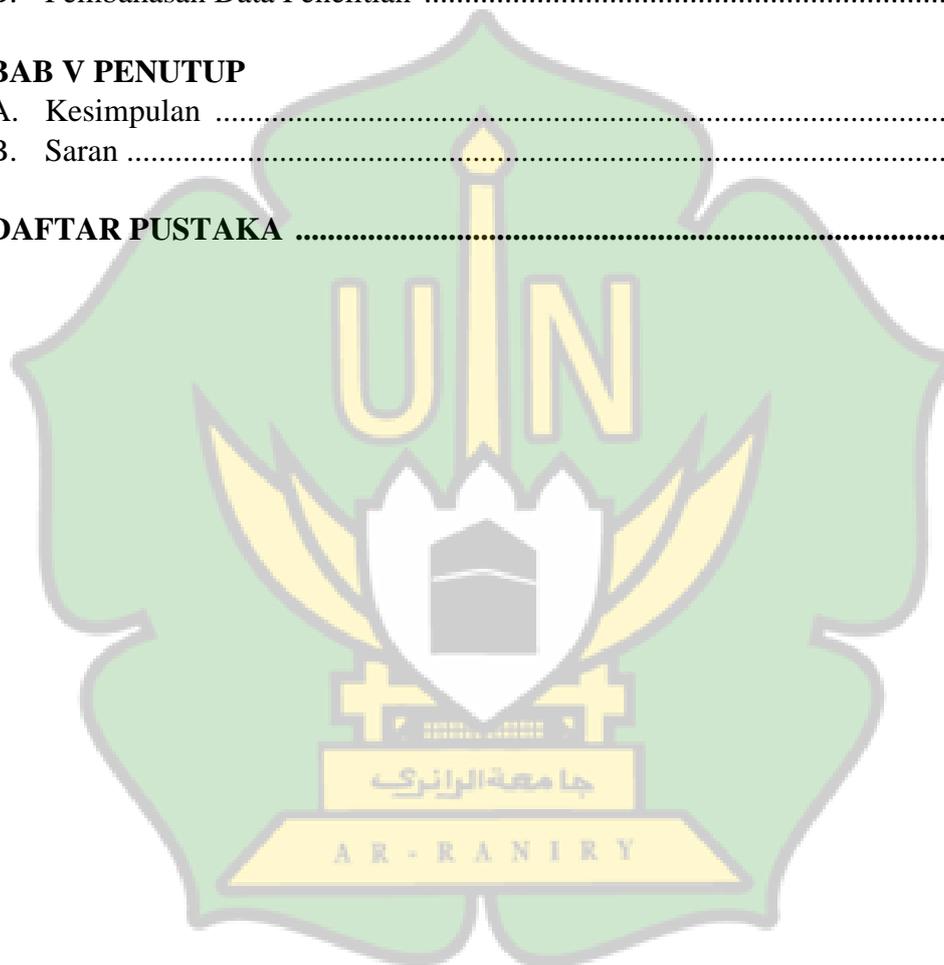
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi data	52
B. Pembahasan Data Penelitian	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------



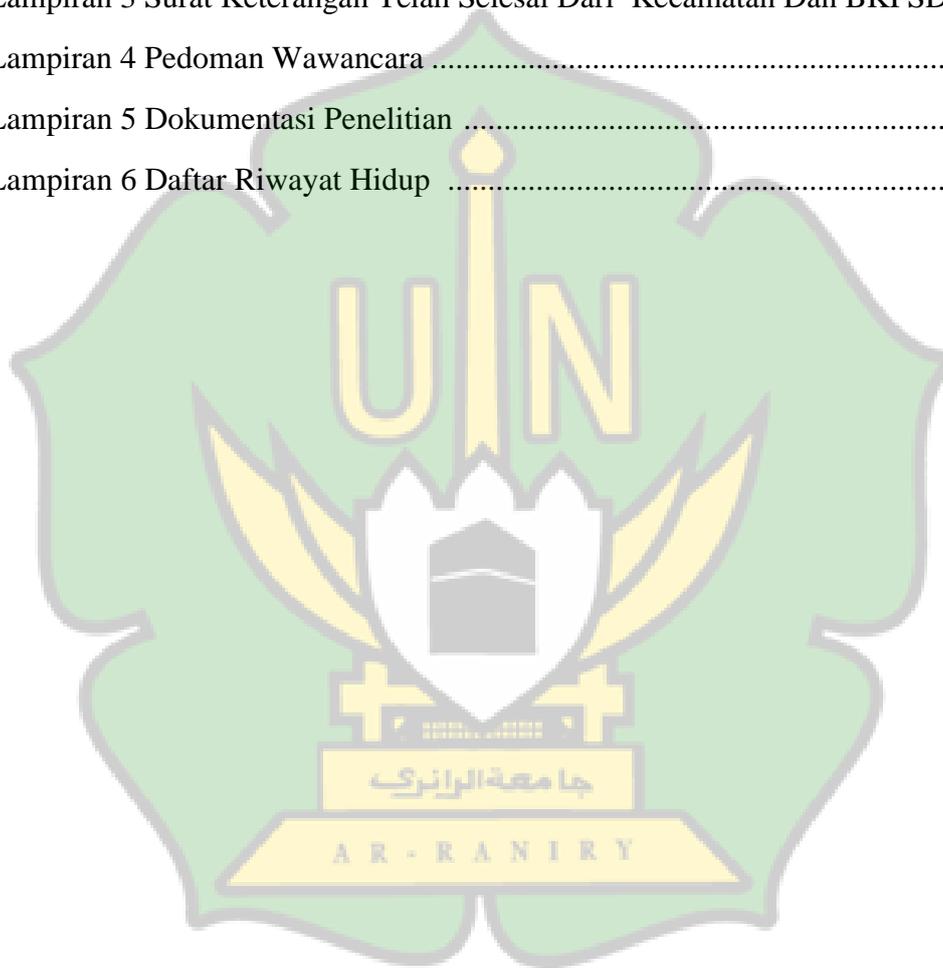
DAFTAR TABLE

Tabel 4.1	Nama Desa di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan.....	52
Table 4.2	Jumlah Pegawai (PPPK) di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing	74
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Dari Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi	75
Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Selesai Dari Kecamatan Dan BKPSDM	77
Lampiran 4 Pedoman Wawancara	78
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	81
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	86



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era reformasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintah Indonesia. Menurut Sri Hartini dan Tedy sudrajat Prioritas utama adalah tata pemerintah yang demokratis dan baik (*democratic and good goernance*) melalui penataan sumber daya manusia itu sendiri aparatur sipil Negara.¹ Sumber daya Manusia merupakan seluruh penduduk yang berada di suatu wilayah tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. Kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri akan yang mempengaruhi setiap gerakan pembangunan di suatu bangsa.

Menurut J. Kaloh menyatakan bentuk otonomi daerah pada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintah Daerah merupakan landasan yuridis dalam mengembangkan Otonomi Daerah Indonesia. Tujuan diberitakannya Otonomi kepada setiap Daerah di Indonesia adalah meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintah dalam pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan menjadi wewenang daerah.²

Berlakunya Peraturan Undang-undang Otonomi Daerah, pemerintah daerah mendapatkan kewenangan lebih luas dalam menjalankan fungsi pemerintahannya.

¹ Sri Hartini & Tedy Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008). Hlm. 3

² J. Kaloh, Mencari bentuk Otonomi Daerah (Jakarta: PT Rinekas cipta, 2007) Hlm. 79

Setiap daerah di Indonesia dituntut mandiri, memberikan pelayanan pada masyarakat secara tepat, lebih baik dalam segala bidang dan sehingga mampu meningkatkan pengembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK).

Pengembangan karir sangat dibutuhkan bagi pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kegiatan pelatihan salah satunya bertujuan untuk menambah keterampilan serta dapat merencanakan karir selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh pegawai. Jika, di dalam suatu organisasi dilakukan kegiatan pelatihan untuk pegawai, maka organisasi tersebut bisa berkembang dengan efektif dan efisien.

Menurut Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sandow, Organisasi memerlukan beberapa program supaya dapat berkembang dengan efektif dan efisien yaitu program perencanaan dan pengembangan karir. Program perencanaan dan pengembangan karir dapat meningkatkan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), serta pengalaman bagi pegawai terhadap pekerjaannya. Program perencanaan dan pengembangan karir dapat mengembangkan suatu organisasi.³

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) pada suatu lembaga tempat bekerja. Pengembangan

³ Renaldy Massie, Bernhard Tewel, Greis Sandow, “Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Volume 15 No. 05 Tahun 2015)

karir menjadi salah satu pendekatan formal yang dilakukan oleh suatu lembaga. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjamin ketersediaannya pegawai yang berada di dalamnya yang memiliki kemampuan, serta berpengalaman.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau yang dapat disingkat sebagai PPPK adalah salah satu peluang kerja yang disediakan pemerintah di bidang kepegawaian selain Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum optimal didapatkan atau menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Menurut peraturan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.⁴ Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut, PPPK dikenal dengan istilah pegawai tidak tetap (PTT), istilah pegawai tidak tetap atau temporary employee adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 224, Pasal 1 ayat (1). Tentang

⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah pengelolaan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja untuk menghasilkan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.⁵

Perkembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) agar karir pegawai dapat berkembang dan tidak hanya berkarir di dalam kantor saja misal seperti memiliki kerja sampingan atau seperti bertani agar karir tersebut dapat berkembang dan terpenuhi kebutuhan seperti biaya sekolah anak dan mencapai kesejahteraan hidup keluarga di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

Berdasarkan persoalan-persoalan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terkait “upaya pengembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kab Aceh Tenggara”, hal ini penting mengingatkan pengembangan karir pegawai (PPPK)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah secara umum penelitian ini adalah: Bagaimana upaya pemerintah Daerah dalam Pengembangan karir pegawai (PPPK) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?

⁵ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 224, Pasal 1 ayat (1).

Sedangkan secara khusus rumusan penelitian ini dirumuskan dalam 3 pertanyaan, yaitu:

1. Bagaimana Profil Pegawai (PPP) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Bagaimana Program Pemerintah Dalam Mengaktifkan Pegawai (PPP) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Bagaimana prospek karir pegawai (PPP) dalam upaya pemerintahan daerah Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan umum masalah penelitian maka secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya pemerintah Daerah dalam Pengembangan karir pegawai (PPP) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara. Sedangkan secara khusus yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Profil Pegawai (PPP) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara
2. Program Pemerintah Dalam Mengaktifkan Pegawai (PPP) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara
3. Prospek karir pegawai (PPP) dalam pemerintahan Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, serta dapat mengasah kemampuan peneliti dalam memperoleh data dan memberi pemahaman dalam menulis karya ilmiah sehingga bisa menulis karya ilmiah yang baik dan benar.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah hasil penelitiannya dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti lainnya, dalam hal kajian tentang upaya pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai (PPPK) serta menjadi landasan bagi peneliti lain. Begitu juga bagi pemerintah daerah di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan evaluasi dalam pengembangan karir pegawai (PPPK) di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

E. Defenisi Oprasional

Agar menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi skripsi ini, maka perlu mendefinisikan secara operasional terkait 2 variabel penelitian ini yaitu: (1) Upaya Pemerintah Daerah dalam pengembangan karir (2) Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

1. Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, dimaksud kata upaya sama dengan usaha, ikhtiar bertujuan untuk mencapai maksud tertentu, untuk memecahkan persoalan dan mencari jalan keluar. Dapat disimpulkan bahwa, satu

kata upaya memiliki arti yang sama dengan kata usaha dan demikian pula dengan kata ikhtiar dan upaya, yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud untuk memecahkan persoalan dan juga untuk mencari jalan keluar.⁶ Menurut Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi wewenang daerah otonomi.⁷ Merupakan kekuasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk membuat maupun menerapkan aturan-aturan hukum yang berlaku dan undang-undang di setiap wilayah.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengembangan berarti proses, cara, perbuatan mengembangkan.⁸ Menurut Abdul Majid, pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, Teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.⁹ Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu.

Menurut Desi Anwar, Karir merupakan perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan dan pekerjaan yang memberikan harapan untuk

⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia

⁷ Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

⁸ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), Hlm. 414

⁹ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), Hlm. 24.

maju.¹⁰ Menurut Widyanti Rahmi, karir adalah memiliki makna yang berbeda-beda tergantung dari sudut pandangnya masing-masing. Namun demikian, terdapat kesamaan bahwa masalah karir tidak dapat dilepaskan dengan aspek perkembangan, pekerjaan, jabatan, dan proses pengambilan keputusan. Atas dasar ini, untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakikat karir. Karir adalah suatu Arah kemajuan profesional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal, seperti halnya manajer dan profesional. Karir diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan.¹¹

Berdasarkan konseptual diatas maka yang dimaksud dengan upaya pemerintah daerah dalam pengembangan karir dalam penelitian ini ialah rancangan atau strategi pemerintah dalam pengembangan karir yang cermat, mendasar, moral, perencanaan dan kehidupan yang memberikan untuk maju memperoleh, pemahaman yang lebih luas dan komprehensif tentang hakikat karir.

2. Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau yang dapat disingkat sebagai PPPK adalah salah satu peluang kerja yang disediakan pemerintah di bidang kepegawaian selain Pegawai Negeri Sipil. Menurut Hartini dan Sudrajat

¹⁰ Desi Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amelia, 2005), Hlm. 160

¹¹ Widyanti Rahmi, *Manajemen Karir (Teori, konsep, dan Praktik)*, (Makasar: Rizky Artha Mulia, 2018), Hlm. 9

(2017) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah jawaban dari kebutuhan yang mendesak akan sumber daya manusia yang profesional yang selama ini kompetensinya belum optimal didapatkan atau menjadi Pegawai Negeri Sipil.¹² PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tersebut, PPPK dikenal dengan istilah pegawai tidak tetap (PTT), istilah pegawai tidak tetap adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu

Sebagaimana telah disebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan pegawai yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu yang disebutkan dalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, perjanjian kerja bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) termasuk dalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian ini digunakan untuk pegawai tidak

¹² Sri Hartini & Tedy Sudrajat, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008). Hlm. 3

tetap karena terdapat jangka waktu yang telah diperjanjikan untuk seseorang tersebut bekerja.¹³

Berdasarkan konseptual di atas maka yang dimaksud dengan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja adalah termasuk dalam jenis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Perjanjian ini digunakan untuk pegawai tidak tetap karena terdapat jangka waktu yang telah diperjanjikan untuk seseorang tersebut bekerja.

F. Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian dokumentasi terkait topik yang berhubungan dengan penelitian ini yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dan dianggap mendukung terhadap kajian teori dalam penelitian yang sedang dilakukan, maka peneliti menemukan 2 penelitian yang berkaitan yaitu, penelitian: (1) Andi Juniardi D (2) Rabiyyatul Adawiyah R

Pertama Andi Juniardi D dengan judul kinerja pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) kontrak di kantor balaikota makassar tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pemeritahan dengan perjanjian kerja (PPPK) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada bidang tenaga kerja, di kantor Balai kota makassar pedoman PP No.46 KASS tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai yang terdiri dari dua kriteria penilaian yaitu Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Keri yang dilakukan terhadap orang Pegawai Negeri Sipil pada bidang tenaga kerja

¹³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Berdasarkan pendapat di atas, yang dimaksud dengan kinerja pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja dalam penelitian ini adalah membahas mengenai kinerja pegawai, sedangkan penulis membahas mengenai upaya pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang melalui lokasi juga terdapat perbedaan.

Kedua Rabiyyatul Adawiyah R dengan judul pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pangkep tujuan penelitian ini adalah Analisis jabatan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep karena pegawai merasa bekerja pada badan organisasi pemerintahan tersebut memiliki wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep dan pegawai merasakan kondisi pekerjaan, fasilitas kerja yang diberikan juga mendukung sehingga pegawai merasa senang dan betah dalam bekerja misalnya pegawai mengakui bahwa di setiap jabatan yang diberikan ada kelengkapan fasilitas yang diberikan sehingga mendukung kelancaran pekerjaan yang dilakukan pegawai bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat di lihat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Andi Juniardi D, dengan judul kinerja pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) kontrak di kantor balai kota makassar sedangkan kan penelitian yang dilakukan

Rabiyatul Adawiyah R dengan judul pengaruh analisis jabatan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten pungkep membuat analisis jabatan dan memperhatikan pengembangan karir pegawai tersebut.

G. Sistematis Penulisan

Skripsi ini di tulis ke dalam lima bab yaitu: bab I pendahuluan dalam bab ini berisi 7 poin di antaranya: (1) latar belakang masalah; (2) rumusan masalah; (3) tujuan penelitian; (4) kegunaan dan manfaat penelitian; (5) definisi operasional; (6) penelitian terdahulu yang relevan (7) sistematis penulis

Bab II adalah landasan konseptual, pada bab ini menjelaskan landasan teori yang memuat tentang berbagai teori-teori upaya pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) tentang.

Bab III metodologi penelitian, bab ini berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan metode dan pendekatan penelitian, objek dan subjek penelitian, teknik pemilihan subjek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan prosedur penelitian.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, pada bab ini memuat hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil temuan khususnya tentang Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir Pegawai Pemerintah Daerah Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

Bab V penutup, bab ini merupakan penutup yang meliputi kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan bagi peneliti selanjutnya Dalam penulisan ini, penulis menggunakan buku penulisan pedoman skripsi yang diterbitkan oleh Universitas Islam Negeri Ar-rairy Banda Aceh.



BAB II
LANDASAN TEORITIS
PENGEMBANGAN KARIR DAN (PPPK)

A. Koseptual Pengembangan Karir

Dalam sub bagian ini akan dibahas empat aspek yaitu:(1) pengertian pengembangan karir; (2) Tujuan pengembangan karir;(3) Tahap-tahap pengembangan karir; (4) Manfaat pengembangan karir.

1. Pengembangan karir

a Pengertian pengembangan karir

Karir Menurut Regina Gledy Kaseger pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. ¹ Pengembangan karir ialah perencanaan karir yang telah diimplementasikan oleh seseorang. Pengembangan karir dapat didapatkan seseorang melalui pendidikan, pelatihan, pencarian kerja dan pengalaman bekerja. Jika dilihat dari sudut pandang organisasi, maka pengembangan karir ialah proses pengarahan penempatan, mutasi, pengembangan karyawan yang didasari assessment, aktivitas pelatihan yang terencana dan tugas-tugas yang terencana. Oleh sebab itu pengembangan karir meliputi baik pengembangan karir personal maupun manajemen karir organisasi.

¹ Regina Gledy Kaseger, “*Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square*”, Jurnal EMBA (Vol.1 No.4 Desember 2013), Hlm. 906-916

Menurut Handoko dalam Dewi Wahyuni, karir adalah semua pekerjaan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan pengembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Karir adalah suatu pekerjaan yang dipegang seseorang selama masa jabatannya.²

Salah satu manfaatnya bagi pegawai yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, Mondy menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Filippo menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.³

Rivai dalam Priansa menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.⁴ Menurut Kaswan pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir

² Dewi Wahyuni, dkk, *Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8 No 1.2014. Hlm.2.

³ Flippo Edwin B, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga 1984), Hlm. 278

⁴ Priansa Donni Juni, *perencanaan & pengembangan SDM* (Bandung : Alfabeta, 2014), Hlm. 161.

organisasi, ini senada dengan ungkapan Bernadin dan Rusesel.⁵ Definisi yang semakna bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas staf dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan.

Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi pegawai itu sendiri dimana pun dan kapan pun. Pilihan arah atau jalur pengembangan karir meliputi:

- 1) *Enrichment*, yaitu pengembangan dan peningkatan melalui pemberian tugas secara khusus, ini merupakan bantuan umum dari pengembangan karir
- 2) *Laternal*, yaitu pengembangan kearah samping suatu pekerjaan yang lain mungkin lebih cocok dengan keterampilannya dan memberi

⁵ Kaswan, *Career Development Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan* (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm. 48.

pengalaman yang lebih luas, tantangan baru, serta memberi kepercayaan dan kepuasan lebih besar.

- 3) *Vertical*, yaitu pengembangan kearah atas pada posisi yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibandingkan keahlian khusus.
- 4) *Relocation*, yaitu perpindahan secara fisik keunit organisasi lain atau ketempat yang dapat melengkapi kesempatan pertumbuhan dan peningkatan dan kemampuan staf untuk tetap pada pekerjaan yang sama.
- 5) *Exploration*, yaitu menjelajah kearah yang lebih luas lagi kepada pilihan karir didalam unit organisasi maupun diluar unit organisasi
- 6) Untuk mencari dan mengumpulkan organisasi sehingga dapat menjawab pertanyaan dan membuat suatu keputusan tentang potensi kari yang akan dipilih.
- 7) *Realignment*, yaitu pergerakan kearah bawah yang mungkin dapat mereflesika suatu peralihan atau pertukaran prioritas pekerjaan bagi karyawan untuk mengurangi resiko, tanggung jawab, dan stres, menepatkan posisi karyawan tersebut kearah yang lebih tepat yang sekaligus sebagai kesempatan atau peluang yang baru.⁶

⁶ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana,2009),Hlm.163-164

b Bentuk-bentuk pengembangan karir

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi/perusahaan. Cara suatu perusahaan menentukan jenjang karir bagi staf tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun secara umum yang sering dilakukan kantor adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi dan mutasi. Arti dari ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) Pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan kantor yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan staf sesuai dengan keinginan kantor yang bersangkutan.
- 2) Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
- 3) Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi itu sendiri atau dalam beberapa literatur disebut mutasi dalam arti sempit dapat dirumuskan sebagai perubahan dari satu jabatan dalam satu golongan ke suatu jabatan di golongan lain yang tidak lebih tinggi atau lebih rendah (setingkat) dalam rencana penggajian. Sedangkan dalam arti yang lebih luas,

konsep mutasi dirumuskan sebagai perubahan kedudukan, jabatan, tempat, pekerjaan, yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi).

c Prinsip-prinsip dalam pengembangan karir

Menurut Mondy dalam, Wahibur Rohman pengembangan karir mencakup kegiatan untuk mempersiapkan individu untuk kemajuan jalur karir yang direncanakan. Lebih lanjut, Mondy menjelaskan beberapa prinsip dalam pengembangan karir, antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan karir. Jika setiap hari di tempat kerja menghadirkan tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di tempat kerja jauh lebih penting daripada kegiatan rencana pembangunan formal.
- 2) Bentuk pengembangan keterampilan yang dibutuhkan ditentukan oleh tuntutan pekerjaan tertentu. Keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi manajer menengah.
- 3) Perkembangan hanya akan terjadi jika individu belum memperoleh keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan ini dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu,

maka individu yang telah memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut akan menduduki pekerjaan baru.

- 4) Waktu yang dihabiskan untuk pengembangan dapat dikurangi dengan mengidentifikasi serangkaian penempatan kerja individu yang rasional.⁷

Sehubungan dengan pembahasan tujuan kari pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) berikut pendapat para ahli di bidang manajemen Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan staf dengan peluang karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa depan. Oleh karena itu, upaya membangun sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan kebutuhan staf dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatan bahwa pegawai (pppk) merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Jika pegawai sendiri menunjukkan tampil dan sikap yang tidak profokatif dalam pengembangan karir, kecil kemungkinan mereka mendapatkan kesempatan peluang karir.

⁷ Wahibur Rohman, Manajemen Sumber Daya Manusia, Nora Media Enterprise, Kudus,2011, Hlm.81

d Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai, antara lain.

- 1) Kinerja dan produktivitas Kerja. pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah akan lebih terbuka kepada pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.
- 2) Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir. pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.
- 3) Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi didalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi.
- 4) Pimpinan sangat mempengaruhi karir staf karena pimpinan yang akan mengangkat pegawai kejenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

- 5) Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.
- 6) Pegawai dengan posisi yang rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target
- 7) Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja diluar kemampuan manusia.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Hadari Nawawi, dan Mimi Martini Karir merupakan suatu langkah selanjutnya dari seseorang yang pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Agar seseorang tersebut mampu dalam memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi atau perusahaan.⁸ Kemudian menurut Rivai bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik membantu dalam menentukan kebutuhan karir

⁸Hadari Nawawi, and Mimi Martini. *Penelitian terapan*. Gajah Mada University Press, 2005.

mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Adapun tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin adalah sebagai berikut:

- a. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir, individu dapat membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun lembaga tersebut serta tujuan dari individu itu sendiri. Seorang pegawai yang awalnya biasa saja kemudian sukses dan berbakat dan mencapai prestasi kerjanya yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, maka hal tersebut dapat dikatakan tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai secara efektif dan efisien.
- b. Menunjukkan hubungan kesejahteraan yang baik bagi para pegawai. Organisasi dapat merencanakan karir bagi setiap pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya supaya pegawai yang bekerja lebih tinggi lagi loyalitasnya.
- c. Membantu pegawai menyadari akan kemampuan potensi yang mereka miliki. Pengembangan karir juga membantu organisasi atau lembaga untuk menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
- d. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. Pengembangan karir dapat memperkuat hubungan dan sikap yang baik dari pegawai terhadap pegawai lainnya dalam perusahaannya.

- e. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir dapat menciptakan suatu iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- f. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program atau kegiatan dalam organisasi ataupun lembaga. Pengembangan karir juga membantu pegawai dalam melaksanakan program-program organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai
- g. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah/lemah dan begitu pula biaya kepegawaian akan menjadi lebih efektif dan efisien.
- h. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan pegawai dari keusangan serta kebosanan dalam profesi juga manajerial.
- i. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.
- j. Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan karir dan kepegawaian.
- k. Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Sehubungan dengan pembahasan tujuan pengembangan karir pegawai, berikut pendapat para ahli di bidang manajemen. Rivai menyatakan sebagai berikut.

“Tujuan dari semua program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan pegawai dengan peluang karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa depan. Oleh karena itu, upaya membangun sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik akan dapat membantu pegawai dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan kebutuhan pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Komitmen terhadap program pengembangan karir dapat menunda sumber daya manusia yang membebani organisasi.” Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Jika mereka (pegawai) sendiri menunjukkan tampilan dan sikap yang tidak proaktif dalam pengembangan karir, kecil kemungkinan mereka mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karir.⁹

3. Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Dessler mengungkapkan beberapa tahap-tahap pengembangan karir yang dilalui seseorang dalam kehidupan karirnya,¹⁰ yaitu :

a Tahap penjelajahan

⁹ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012, Hlm. 337-340.

¹⁰ Dessler, G., Starke, F. A., & Cyr, D. J. (2001). *Management: Leading people and organizations in the 21st century*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hlm 1.

Tahap ini terjadi pada periode umur 15-24 tahun. Individu akan secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan. Individu akan selalu berusaha untuk mencocokkan alternatif- ALTERNATIF minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

b Tahap penetapan

- 1) Subtahap percobaan Tahap ini berlangsung pada umur 25–30 tahun. Individu akan menetapkan suatu bidang pilihan yang cocok dengannya. apabila tidak cocok, maka individu tersebut akan berusaha mengubahnya.
- 2) Subtahap pemantapan Tahap ini berlangsung pada umur 30–40. Pada periode ini, tujuan kedudukan organisasi ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuan-tujuan tersebut.
- 3) Subtahap krisis pertengahan karir Tahap ini berlangsung pada umur 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.
 - a) Tahap pemeliharaan Tahap ini terjadi pada periode umur 40-65 tahun. Pada periode ini, individu memelihara tujuannya dalam dunia kerja.

- b) Tahap kemerosotan Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

4. Manfaat pengembangan karir

Sinambela mengatakan Mohamad Muspawi bahwa bagi pegawai pengembangan karir sangat mereka harapkan karena bermanfaat untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Samsudin juga menjelaskan bahwa pengembangan karir pada dasarnya memiliki manfaat, yaitu:

- a Meningkatkan kemampuan pegawai. Dengan pengembangan karir melalui pendidikan atau pelatihan, akan lebih meningkat kemampuan intelektual dan keterampilan pegawai yang dapat disumbangkan pada kantor.
- b Meningkatkan suplai staf atau pegawai yang berkemampuan. Jumlah staf atau pegawai yang lebih tinggi kemampuan dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan staf atau pegawai dalam pekerjaan yang lebih tepat.¹¹
- c Manfaat pengembangan karir sangat banyak tentu untuk pegawai (PPPK) itu sendiri, untuk memenuhi kebutuhan rumah, dapur

¹¹ Mohamad Muspawi, *Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi*, Jurnal Ilmiah Universitas Jambi Vol.17 No. 1 Tahun 2017. Hlm.121.

pendidikan anak-anak, keluarga bahkan sangat bermanfaat jika pegawai (PPPK) itu sendiri memiliki pengembangan karir.

B. Konseptual Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Dalam sub bagian ini akan dibahas enam aspek yaitu: (1) pengertian pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK); (2) konsep tentang pegawai tidak tetap; (3) penetapan kebutuhan dan pengadaan (PPPK); (4) pengajian dan tunjangan; (5) penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi; (6) pemutusan hubungan kerja.

1. Pengertian Pegawai Pemerintahan Dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pengertian dan tugas PPPK diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 1 ayat (1) menyebutkan arti PPPK, PPPK adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas jabatan pemerintahan. Sementara itu, ketentuan lain soal PPPK juga diatur dalam Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

PPPK diberikan hak yang sama dengan dengan PNS dalam jenjang karier, tunjangan, jaminan sosial, hingga pensiun. Sebagai informasi, PPPK dan PNS ini

¹² Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

berbeda, meskipun sama-sama bertugas di pemerintahan. PNS adalah ASN (Aparatur Sipil Negara) yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK). Sementara PPPK adalah ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh PPK. PPPK mengisi satu posisi di pemerintahan untuk menjalankan tugas sesuai ketentuan. Adapun klaster jabatan yang bisa diisi PPPK antara lain:

- Jabatan fungsional tertentu
- Jabatan pimpinan tinggi
- Jabatan lain yang ditetapkan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi

Khusus untuk PPPK guru, mereka mendapat peluang karier hingga menjadi kepala sekolah dan pengawas sekolah. Walaupun setiap PPPK guru yang lolos awalnya akan menduduki golongan ahli pratama. Pengembangan karier ini dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah. Ketentuan lebih lanjut mengenai hal ini diatur oleh Peraturan Pemerintah.

2. Konsep Tentang Pegawai Tidak Tetap

Konsep dan sejarah awal mula adanya istilah pegawai tidak tetap sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktiknya. Banyak sebutan untuk jenis pekerja yang tidak tetap ini, diantaranya pegawai tidak tetap, pegawai kontrak, pekerja temporer, dan lainlain namun tetap merujuk pada hal yang sama. Istilah

pegawai tidak tetap atau temporary employee adalah pegawai atau pekerja yang direkrut pada pekerjaan yang berdasarkan suatu kontrak dan dibatasi oleh waktu tertentu Heathfield, dalam Purwoko Pendapat selanjutnya datang dari Kirk dan Belcovics pegawai tidak tetap di definisikan sebagai individu-individu yang secara langsung direkrut atau melalui agen tenaga kerja dan kemudian diperkerjakan oleh organisasi untuk mengisi jabatan atau pekerjaan dengan jangka waktu tertentu atau terbatas.

Selain itu menurut Purwoko mengemukakan bahwa temporary employee adalah pegawai yang dikontrak dengan jangka waktu tertentu dan tugas tertentu atau pegawai kontrak dengan jangka waktu tetap, pegawai yang berasal dari agen penyedia tenaga kerja, tenaga kerja lepas dan tenaga kerja untuk pekerjaan musiman. Dari beberapa pengertian dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan temporary employee adalah seseorang yang bekerja di dalam rentang waktu tertentu dan memiliki batasan yang telah disepakati sebelumnya serta dapat direkrut langsung oleh organisasi atau melalui agen penyalur pekerja.¹³

Berdasarkan pemaparan di atas, Konsep tentang pegawai tidak tetap adalah pegawai yang masa kerjanya hanya minimal satu tahun dan maksimal lima tahun itu pun jika pegawai (PPPK) memiliki kinerja yang bagus dan aktif maka ada perpanjangan kontrak.

¹³ Purwoko, Anang P. 2013. Pegawai Tidak Tetap: *Tinjauan Literatur sebagai Perbandingan dengan Praktek pada Organisasi Publik di Indonesia*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 7, No. 2, November 2013 Hal. 12-23.

3. Penetapan Kebutuhan Dan Pengadaan

Keberadaan PPPK tidak di pungkiri cukup membantu menyelesaikan pekerjaan PNS di birokrasi namun harus diakui juga menimbulkan banyak permasalahan. Permasalahan tentang pengadaan PPPK telah disinggung secara singkat di bagian sebelumnya. Perekrutan seringkali diwarnai dengan motif politis dari pihak-pihak tertentu dan pengadaan juga seringkali dilakukan tanpa melalui seleksi yang ketat sehingga yang terpilih adalah orang-orang dengan kompetensi yang rendah.

“UU ASN berupaya untuk mengatasi persoalan tersebut dengan menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan untuk jangka waktu lima tahun yang diperinci persatu tahun berdasarkan prioritas kebutuhan (Pasal 94 Ayat 3).”¹⁴

“Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan instansi pemerintah dan persyaratan lain yang dibutuhkan jabatan (Pasal 97).”¹⁵

Pengadaan PPPK yang selama ini terkesan carut marut atau ‘ngasal’ memang menjadi cikal bakal berkembangnya jumlah pegawai tetap di Birokrasi, sayangnya tingginya jumlah pegawai tidak tetap ini sering kali tidak diikuti dengan kinerja yang baik. Adanya analisis terhadap kebutuhan PPPK ini dirasa baik agar nantinya PPPK yang direkrut mempunyai posisi dan tugas yang jelas. Harapannya

¹⁴ Undang-Undang ASN Pasal 94 ayat 3 Penetapan Kebutuhan, Tahun 2014.

¹⁵ Undang-Undang ASN Pasal 97 penerimaan calon PPPK, Tahun 2014.

juga terbentuk keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dengan jumlah PPPK. Penilaian yang dilakukan dengan memperhatikan kompetensi dan kualifikasi pegawai ini menunjukkan bahwa UU ini telah mengadopsi sistem merit dalam pengadaan PPPK.

“Pengadaan calon PPPK sesuai menurut UU ASN Pasal 95 Ayat 2 adalah tahap perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK¹⁶.”

Setelah diangkat menjadi PPPK dan melaksanakan tugasnya, PPPK ini tidak serta merta dapat secara otomatis diangkat menjadi Calon PNS karena untuk itu PPPK harus mengikuti semua proses seleksi Calon PNS seperti pada umumnya seleksi dilakukan (Pasal 99). Hal diatas mungkin tidak akan terlalu berpengaruh pada PPPK yang baru akan melamar tetapi bagaimana dengan pegawai tidak tetap yang sudah ada atau bekerja di instansi pemerintah sebelum UU ini berlaku. Harus ada penataan kembali pegawai tidak tetap yang telah bekerja disesuaikan dengan kebutuhan dan kompetensinya. Perlu juga dilakukan upaya sosialisasi aturan terbaru yang mengatur mengenai PPPK agar perubahan yang ada dapat dipahami dan dimaklumi oleh semua pihak.

4. Penggajian Dan Tunjangan

Seperti yang telah disebutkan bahwa di dalam UU ASN ada dua kategori pegawai yaitu PNS dan PPPK. Masing-masing nya tentu memiliki hak yang

¹⁶ Undang-Undang ASN Pasal 95 Ayat 2 Tahapan dalam Pengadaan, Tahun 2014.

berbeda termasuk di dalam urusan gaji dan tunjangan. Jika PNS memiliki hak terkait gaji, tunjangan dan fasilitas, cuti, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, perlindungan dan pengembangan kompetensi. Maka PPPK hanya memiliki hak terkait gaji, tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

“UU ASN diatur bahwa gaji yang diberikan pada PKKK diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan (Pasal 101 Ayat 2). dan dibebankan pada APBN untuk PPPK di instansi pusat sedangkan untuk instansi di daerah dibebankan pada APBD (Pasal 101 Ayat 3). Selain gaji, PPPK juga berhak menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 101 Ayat 4).”¹⁷

Dari pemaparan diatas dapat terlihat bahwa sistem pembayaran yang dilakukan pada PPPK telah diupayakan untuk menggunakan sistem merit dimana pembayaran didasarkan pada beban kerja.

“Pemerintah wajib memeberikan perlindungan berupa tanggung jawab jabatan dan resiko pekerjaan. Namun terdapat perbedaan antara PNS dan PPPK terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Tunjangan-tunjangan yang diterima oleh PPPK diintegrasikan dengan sistem jaminan social nasional (Pasal 106 Ayat 1 dan 2).¹⁸”

Hal ini tentu menimbulkan perbedaan antara PNS dan PPPK dimana PNS merasa berada di kelas yang lebih baik. Hal ini yang kemudian harus menjadi focus pemerintah dalam mengelola PPPK untuk memastikan bahwa posisi sebagai PPPK di instansi pemerintah tetap mendapatkan minat dari masyarakat, tentu dengan gambaran rentang waktu bekerja yang tidak tetap. Selain itu, potensi konflik yang

¹⁷ Undang-Undang ASN Pasal 101 ayat 2,3 dan 4 Penggajian dan Tunjangan, Tahun 2014.

¹⁸ Undang-Undang ASN Pasal 106 ayat 1 dan 2 Perlindungan , Tahun 2014.

berawal dari kecemburuan akan selalu ada dalam konteks hubungan antara PNS dan PPPK. Perlu mekanisme terbaik dalam pemberian tunjangan kepada PNS dan PPPK agar tercipta rasa keadilan di dalam ASN yang tentu juga mempertimbangkan kemampuan organisasi.

5. Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi

Dalam mengefektifkan kinerja PPPK, maka UU ASN mengakomodasi aturan tentang adanya penilaian kinerja dan pengembangan kompetensi bagi PPPK. Penilaian kinerja bagi PPPK ini bertujuan untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan (Pasal 100 Ayat 1).

“Penilai mencakup target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai dan perilaku pegawai dan dilakukan dengan objektif, akuntabel, partisipatif, terukur dan transparan (Pasal 100 Ayat 2 dan 3).¹⁹ Penilaian kinerja kepada PPPK dilakukan oleh atasan langsung dari PPPK tersebut juga oleh rekan kerja setingkat maupun bawahannya. (Pasal 100 Ayat 5 dan 6).”²⁰

Dengan demikian, penilaian kinerja yang diamanatkan oleh UU ini didasarkan pada penilaian dari semua arah, yaitu atasan, setingkat dan bawahan. Hal itu baik untuk menjaga objektivitas penilaian kinerja, harapannya penilaian kinerja dapat

¹⁹ Undang-Undang ASN Pasal 100 ayat 2 dan 3 Penilaian Kinerja, Tahun 2014.

²⁰ Undang-Undang ASN Pasal 100 ayat 5 dan 6 Penilaian Kinerja, Tahun 2014.

menggambarkan kondisi sebenarnya sehingga hasil penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

“PPPK yang telah dinilai kinerjanya namun tidak dapat mencapai target kinerja yang telah disepakati di dalam perjanjian kerja maka akan diberhentikan dari PPPK (Pasal 100 Ayat 9).²¹”

Hal tersebut adalah sebuah langkah yang tegas guna memastikan bahwa PPPK yang bekerja benar-benar yang dapat menjaga profesionalitasnya. Harapan lainnya adalah image negative yang melekat pada pegawai tetap bahwa mereka memiliki kinerja yang rendah dapat sedikit demi sedikit terkikis. Dengan adanya aturan yang tegas seperti itu maka diperlukan komitmen dalam pelaksanaannya. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi pihak-pihak pemangku kepentingan untuk dapat mengawasi pelaksanaannya.

Lalu hasil dari penilaian kinerja salah satunya dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi PPPK. Sesuai dengan Pasal “102 bahwa PPPK diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi” yang dilakukan melalui perencanaan oleh setiap instansi pemerintah setiap tahunnya. Pengembangan kompetensi bagi PPPK mungkin dapat memberikan angin segar yang berarti pemerintah juga peduli atas kompetensi PPPK. Namun pengembangan kompetensi yang dilakukan untuk PPPK ini tidak akan berpengaruh terhadap pengembangan karir PPPK karena memang tidak ada pola karir yang dapat ditempuh oleh PPPK.

²¹ Undang-Undang ASN Pasal 100 ayat 9 Penilaian Kinerja, Tahun 2014.

Pengembangan kompetensi PPPK ini hanya digunakan untuk meningkatkan kemampuan PPPK terkait profesionalisme mereka dalam bekerja.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

PPPK diangkat dan ditetapkan oleh keputusan pejabat Pembina kepegawaian yang masa kerjanya telah diatur paling singkat satu tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja (Pasal 98). Jadi PPPK dapat diberhentikan ketika sudah habis masa perjanjian kerjanya dan jika berdasarkan hasil penilaian kinerja PPPK tersebut menunjukkan hasil yang kurang baik. Di pasal 98

disebutkan batas minimal perjanjian kerja yaitu satu tahun dan dapat diperpanjang, namun tidak ada batas maksimal waktu perjanjian kerja. Hal ini tentu menimbulkan

kekhawatiran tentang kejelasan masa kerja. Penting dalam memberikan ketegasan tentang batas maksimal kontrak seorang PPPK. Jika batas maksimal waktu kontrak tidak ditetapkan secara tegas, dikhawatirkan akan timbul potensi politisasi pada perpanjangan kontrak PPPK oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Maka dari itu, potensi penyelewengan tersebut harus diatasi dengan penetapan batas maksimal kontrak kerja PPPK.

“Pasal 102 ayat 1 pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dengan hormat karena, jangka waktu perjanjian berakhir, meninggal dunia, atas permintaan sendiri, perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengguguran PPPK atau, tidak cakap jasmani dan

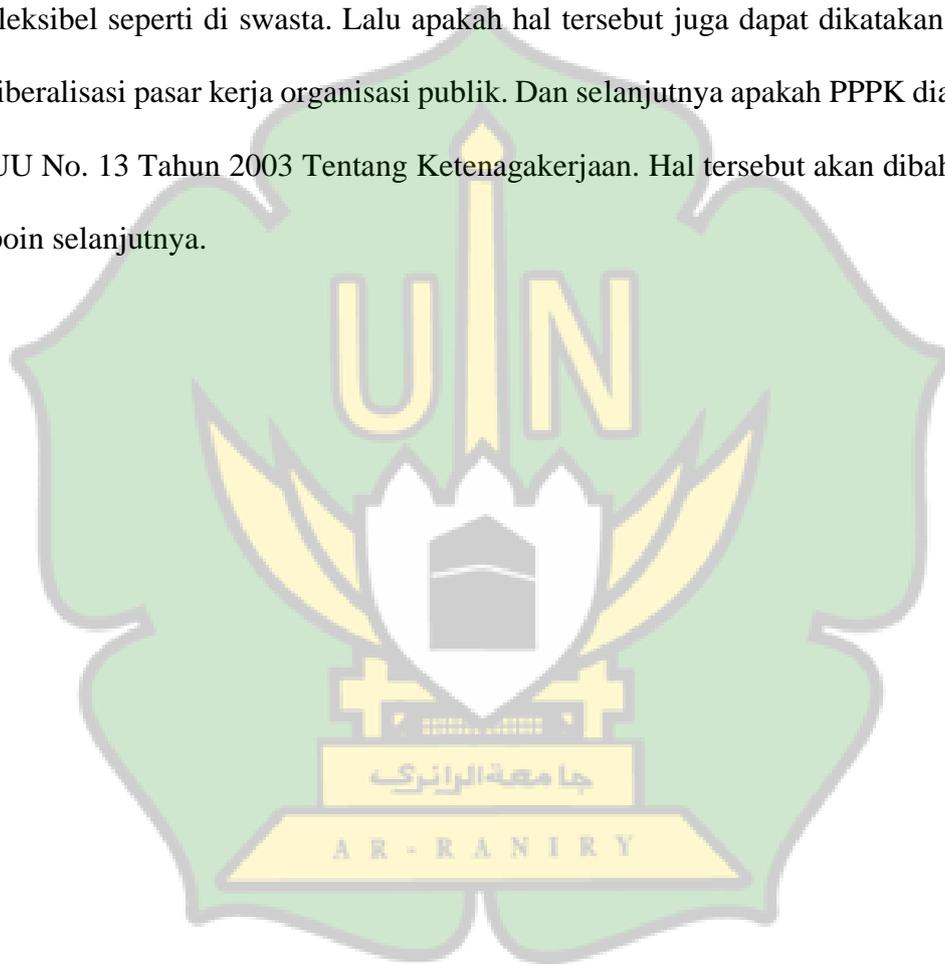
rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.”²²

disebutkan bahwa pemutusan kerja PPPK juga dapat terjadi karena ada perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK. Hal ini juga perlu diperhatikan kejelasannya, apakah dengan kondisi seperti itu akan dilakukan pemutusan kerja sepihak. Lalu kompensasi apa yang akan diterima oleh PPPK ketika hal itu terjadi. Kerentanan status PPPK ini tentu menjadikan PPPK bukanlah sebuah posisi yang menarik bagi masyarakat. Lalu hal ini juga sedikit banyak akan mempengaruhi motivasi PPPK dalam bekerja. Hal-hal tersebut lah yang kemudian menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah untuk dapat memastikan keadilan dan kesejahteraan bagi PPPK.

Sistem hubungan kerja yang fleksibel seperti ini bukan hal yang baru, sistem perburuhan di Indonesia sudah sejak lama menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilegalkan menurut UU No. 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Penggunaan sistem perajjian kerja waktu tertentu di birokrasi juga bukan tanpa alasan. Sistem pengangkatan tenaga honorer menjadi CPNS di dalam kerangka PP No. 48 Tahun 2005 menuai kritik karena tidak mencerminkan kebutuhan riil nyata dan tidak sesuai dengan prinsip merit. Dampaknya adalah anggaran belanja pegawai yang besar yang bahkan mengalahkan besarnya anggaran untuk pembangunan. Kemudian UU ASN ingin menerapkan sistem merit yang

²² Undang-Undang ASN Pasal 105 ayat 1 Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja, Tahun 201

mengangkat pegawai tidak tetap sesuai dengan kebutuhan kerja dan keberlanjutan waktu kerjanya didasarkan pada perjanjian kerja dan hasil dari penilaian kinerja. Apakah dengan adanya sistem perjanjian kerja waktu tertentu di birokrasi itu berarti kebijakan tentang PPPK di birokrasi sudah mengadopsi sistem pasar kerja yang fleksibel seperti di swasta. Lalu apakah hal tersebut juga dapat dikatakan sebagai liberalisasi pasar kerja organisasi publik. Dan selanjutnya apakah PPPK diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut akan dibahas pada poin selanjutnya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan pendekatan penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk kepada penelitian lapangan (*Field Research*), menurut Nasir Budiman *Field Research* adalah pencarian data di lapangan karena penelitian yang dilakukan menyangkut dengan persoalan-persoalan atau kenyataan dalam kehidupan nyata, bukan pemikiran abstrak yang terdapat dalam teks-teks dan dokumen-dokumen tertulis atau terekam.¹ Serta Conny Seniawan menyatakan, disebut penelitian lapangan, karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan, peneliti harus memiliki pengetahuan langsung tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti.² Sedangkan menurut Abdurrahman Fathoni, *Field Research* adalah suatu penyelidikan yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, yang dilakukan juga untuk menyusun laporan ilmiah dengan menggunakan metode deskriptif analisis.³

¹ Nasir Budiman, dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Skripsi, Tesis dan Disertasi) cet ke 1 (Banda Aceh: Ar-Raniry, 2006), Hlm. 23.

² Conny Seniawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Gramedia, 2010), Hlm. 9

³ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, cet ke 1 (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm. 96.

Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu menggambarkan dan menguraikan semua persoalan yang ada secara umum, kemudian menganalisa, mengklarifikasikan dan berusaha mencari pemecahan yang meliputi pencatatan dan penguraian terhadap masalah yang dihadapi di lapangan.⁴

2. Pendekatan Penelitian

Menurut sugiyono metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*); disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif.⁵ Pendekatan kualitatif yang peneliti maksud pada penelitian ini adalah suatu penelitian yang akan menghasilkan data yang dinyatakan oleh responden secara lisan dari hasil wawancara dan sebagainya.

Selanjutnya akan dipelajari dan diteliti sebagai sesuatu yang utuh dengan maksud mendapatkan fakta dilapangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti, yaitu untuk mengetahui bagaimana program pemerintah dalam mengaktifkan pegawai (PPPK)

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), Hlm. 3

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm.

B. Objek dan Subjek

1. Objek penelitian

Menurut Andi Prastowo objek penelitian adalah keseluruhan gejala yang ada disekitar kehidupan manusia. Sedangkan objek penelitian yang dimaksud dalam penelitian kualitatif menurut Spradley dalam buku Andi Prastowo disebut sosial situation atau situasi sosial yang terdiri dari tiga elemen, yaitu tempat (*place*), pelaku (*actors*) dan aktivitas (*activity*) secara sinergis.⁶ Sedangkan menurut M. Burhan Bungin objek dan subjek data penelitian kualitatif bertujuan menjelaskan objek penelitian (fokus penelitian), yaitu apa yang menjadi sasaran.⁷ Ada pun objek penelitian ini adalah Bagaimana Prospek Karir Pegawai (PPPK) Dalam Pemerintahan Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

2. Subjek Penelitian

Menurut Saifuddin Azwar subjek penelitian adalah sumber data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan menjadi sasaran penelitian, apabila subjek penelitian terbatas dan masih dalam jangkauan sumbernya, maka dapat

⁶ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), Hlm. 195

⁷ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kaulitatif (Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya)*, (Jakarta: Kencana, 2008), Hlm. 76.

dilakukan. Secara langsung studi populasi yang mempelajari seluruh subjek secara langsung. Sebaliknya, apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada diluar jangkauan sumber daya penulis, atau apabila batasan populasinya tidak mudah untuk definisikan, maka dapat dilakukan studi sampel.⁸ Yang menjadi subjek dalam penelitian ini akan dipilih berjumlah sembilan orang dengan rincian, tiga orang pemerintah daerah terdiri dari kasubbag bagian umum BKPSDM dan analisi kepegawaian muda BKPSDM serta sekretaris camat Lawe Bulan, dan enam orang pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) di wilayah kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

C. Teknik Pemilihan Subjek Penelitian

Menurut Burhan Bungin menyatakan, bahwa penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, karena disesuaikan dengan kebutuhan penelitian.⁹ Sedangkan Husaini Usman, menyatakan dalam pemilihan sumber data penelitian ini peneliti menggunakan teknik Purposive sampling yakni pengambilan sumber yang dilakukan berdasarkan tujuan.¹⁰ Pada penelitian ini mengambil sampel data dengan pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud adanya kriteria-kriteria yang ditentukan.

⁸ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2007), Cet VII, Hlm. 34-45.

⁹ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kaulitatif (Komunikasi, ekonomi, kebijakan publik dan ilmu sosial lainnya)*, (Jakarta: Kencana, 2008), Hlm. 78.

¹⁰ Husaini Usman, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996). Hlm. 47

Adapun kriteria subjek dari penelitian ini yaitu, mengetahui tentang pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK), bekerja di wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara minimal selama satu tahun, dan yang mendapatkan pelatihan pengembangan karir ataupun perencanaan karir mereka adalah

D. Teknik Pengumpul Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Burhan Bugin data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.¹¹ Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dengan informan kunci, dokumentasi dan hasil observasi lapangan. Sedangkan data sekunder menurut Burhan Bugin adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder sesuai yang dibutuhkan.¹² Adapun sumber sekunder terdiri dari berbagai literatur yaitu terdiri dari berbagai literatur bacaan yang memiliki relevansi dengan kajian ini seperti skripsi, jurnal ilmiah, majalah, artiket dan situs internet. Beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut.

¹¹ Burhan Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial lainnya*, Hlm. 132.

¹² Ibid. Hlm 133.

1. Observasi

Menurut Hadari Nawawi observasi atau pengamatan ialah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra sebagai alat bantu utamanya, seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.¹³ Observasi adalah pengamatan yang dilakukan objek yang akan diteliti, dalam melakukan observasi ini peneliti secara langsung mengadakan pengamatan kelokasi dan mewawancarai. Pemerintah daerah seperti Kepala Camat dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK)

2. Wawancara

Nasution menyatakan wawancara atau interviu adalah suatu bentuk komunikasi verbal, semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan saling berhadapan.¹⁴ Selanjutnya Esterberg menyatakan dalam Sugiyono wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara semi terstruktur (*semistruktur interview*) dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara dilakukan pada studi

¹³ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Hlm. 143.

¹⁴ Nasution, *Metode Research*, Cet Ke 13 (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hlm. 113

pendahuluan dan pada saat penggalian masalah lebih dalam. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka. Yang bertujuan untuk memberikan kebebasan kepada responden untuk pemberian jawaban secara mendalam dan memungkinkan akan munculnya jawaban yang tidak diperkirakan sebelumnya oleh penulis. Adapun teknik ini penulis gunakan untuk mencari data pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

3. Dokumentasi

Suharsimi Arikunto menyatakan dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan agenda yang berkaitan dengan masalah penelitian.¹⁵ Selanjutnya Tumiyem juga menyatakan studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian. Dokumentasi yang diteliti dapat berbagai macam seperti foto, video maupun rekaman suara.¹⁶

Dokumentasi adalah semua dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini akan di ambil dan di copy untuk dijadikan data. Pengumpulan data yang peneliti

¹⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014). Hlm. 274.

¹⁶ Tumiyem, *Tesis, Analisis Terhadap Siswa yang Berasal dari Keluarga Broken Home*, (Padang: tidak diterbitkan, 2015), Hlm. 48.

lakukan dalam penelitian ini adalah dengan melibatkan berbagai media, salah satunya HP untuk merekam dan mengambil foto.

E. Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara atau bahan-bahan yang ditemukan di lapangan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Sugiyono mengemukakan ada tiga komponen pokok dalam analisis data yakni:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan pemusatan perhatian pada penyederhanaan data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data juga merupakan suatu bentuk analisis yang memper-tegas, memperpendek, membuang hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemi- kian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.

2. Penyajian Data

Penyajian data diartikan sebagai pemaparan informasi yang tersusun untuk memberi peluang terjadinya suatu kesimpulan. Selain itu, dalam penyajian data diperlukan adanya perencanaan kolom dan tabel bagi data kualitatif dalam bentuk khususnya. Penyajian data yang baik dan jelas sistematikanya diperlukan untuk melangkah kepada tahapan penelitian kualitatif selanjutnya.

3. Penarikan Kesimpulan

Sugiyono mengemukakan penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam penelitian di mana data-data yang telah diperoleh akan ditarik garis besar atau kesimpulan sebagai hasil keseluruhan dari penelitian tersebut.¹⁷ Kesimpulan yang diambil menyangkut upaya pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan metode, cara atau langkah demi langkah secara pasti dalam memecahkan suatu masalah didalam sebuah penelitian. Adapun prosedur penelitian dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu:

Pertama, tahap pra lapangan. Pada tahap ini ada beberapa yang harus dipersiapkan peneliti sebelum terjun kelapangan, yaitu: memilih lapangan penelitian berdasarkan fokus masalah yang telah ditetapkan serta rumusan penelitian, menyusun rancangan penelitian dan mengatur sistematika yang akan dilakukan dilapangan, mengurus surat perizinan kepada pihak yang berwenang seperti mempersiapkan surat persetujuan penelitian yang akan diserahkan kepada

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Hlm. 110-112.

pihak kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara tentang persetujuan penelitian yang akan dilakukan serta melengkapi surat-surat yang akan diminta.

Menyiapkan perlengkapan penelitian seperti membuat pedoman wawancara menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang ingin ditanyakan ketika melakukan wawancara, memilih sampel yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian, merancang semua kegiatan baik dari segi pelaksanaan bahkan kepada layanan yang akan dilakukan nantinya.

Kedua, Tahap pekerjaan lapangan, pada tahap ini peneliti sudah mulai datang langsung ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melakukan observasi, memasuki lapangan dengan mengamati fenomena yang terjadi di lapangan tersebut, serta melakukan wawancara terhadap para pihak yang telah dipilih untuk menjadi subjek penelitian. Wawancara akan dilakukan pada waktu senggang para camat dan pegawai dan juga akan dilakukan penelitian sesuai jadwal dan tempat yang ditentukan oleh peneliti dan disetujui oleh subjek penelitian, serta mengambil data peneliti yang dianggap perlu dan berkaitan dengan penelitian. Peneliti tidak hanya melakukan wawancara terhadap subjek peneliti, tetapi peneliti juga ikut serta dalam kegiatan.

Ketiga, Tahap pembuatan laporan, langkah terakhir dalam setiap penelitian adalah membuat laporan. Semua data-data yang telah didapat dikumpulkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan. kemudian hasil wawancara dan data yang didapat ketika kegiatan berlangsung dipilih-pilih mana data yang mendukung dan tidak mendukung penelitian, diolah sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

Setelah melewati beberapa proses, kemudian data-data yang didapatkan ditulis secara sistematis dalam bentuk teks narasi agar memudahkan peneliti dalam menyusun laporan penelitian serta peneliti berusaha melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing yang telah ditentukan.



BAB IV

DESKRIPSI DAN PEMBAHASAN DATA PENELITIAN

A. Deskripsi data penelitian

Dalam sub bab bagian ini ada empat aspek yang akan mendeskripsikan sesuai dengan temuan di lapangan, yaitu: (1) Gambaran Umum Lokasi Penelitian, (2) Deskripsi Tentang Profil Pegawai (PPPK), (3) Deskripsi Tentang Program Pemerintah Dalam Mengaktifkan (PPPK), (4) deskripsi Tentang Prospek Karir Pegawai (PPPK) di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Kecamatan Lawe Bulan

Lawe Bulan adalah sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Aceh Tenggara, provinsi Aceh, Indonesia. Ibu kota Aceh Tenggara, yakni Kota Kutacane. Pada Sensus Penduduk Indonesia 2023, jumlah penduduk Lawe Bulan sebanyak 29.676 jiwa, dengan kepadatan 3.130 jiwa/km². Sementara pada tahun 2024 jumlah penduduk Lawe Bulan berdasarkan data Kementerian Dalam Negeri sebanyak 29.026 jiwa. Kemudian berdasarkan agama yang dianut, mayoritas penduduk Lawe Bulan menganut agama Islam. Adapun banyaknya penduduk berdasarkan agama yang dianut yakni agama Islam sebanyak 96,64%. Selebihnya menganut agama Kristen yakni 3,36%, dengan rincian Protestan sebanyak 3,28% dan Katolik sebanyak 0,08%. Untuk sarana rumah ibadah, terdapat 32 masjid, 29 mushala, dan 3 gereja Protestan. Suku Alas merupakan suku asli yang mendiami kabupaten Aceh Tenggara. Selain itu ada

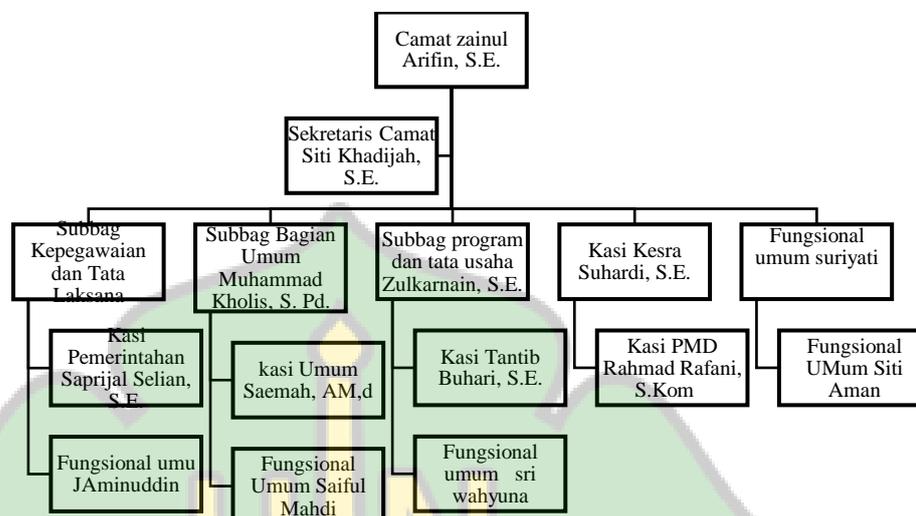
juga suku lain di kawasan ini, seperti suku Aceh, Batak Pakpak, Minangkabau, dan suku lainnya dari Aceh dan provinsi lain. Bahasa yang digunakan juga umumnya mengikuti suku masing-masing selain bahasa Indonesia sebagai bahasa resmi nasional. Kecamatan Lawe Bulan yang terdiri dari 30 desa yang ada di wilayah kecamatan lawe bulan yaitu¹:

Table 4.1
Nama Desa Di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

No	Nama Desa	No	Nama Desa
1	Bahagia	16	Lawe Sagu Baru
2	Bunga Melur Gabungan	17	Lawe Sagu Hilir
3	Kampung Nangka Gabungan	18	Lawe Sagu Hulu
4	Kandang Mbelang Mandiri	19	Mbacang Racun
5	Kuta Bantil Gabungan	20	Pasir Gala Gabungan
6	Kuta Buluh botong	21	Pasir Pencengakan
7	Kuta Galuh Asli	22	Pekhapat Timur
8	Kuta Genting	23	Perapat Timur
9	Kutambaru	24	Pulonas Baru
10	Kutambaru Becawan	25	Simpang empat
11	Lawe Kinge	26	Telaga Mekar
12	Lawe Kulok Gabungan	27	Telembak Juhar
13	Lawe Pangkat	28	Telembak Lang-lang
14	Lawe Rutung	29	Terutung Mbelang
15	Lawe Sagu	30	Tualang Lama

¹ Indonesia) Master Wilayah Skema 456 Kabupaten/Kota (Keadaan Desember 2007) Diarsipkan 2010-10-10 di Wayback Machine

2. Struktur Organisasi Kantor Camat



3. Jumlah pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK)

Tabel 4.2
Jumlah pegawai (PPPK) Wilayah Kecamatan Lawe Bulan

NO	NAMA	GELAR BELAKANG	TANGGAL SK PPPK	NAMA SEKOLAH
1	Sumiati	S.Pd.	04-01-2021	SMPN 3 KUTACANE
2	Sabariah	S.Pd.	20-05-2022	SMPN 1 LAWE BULAN
3	Arman Pelani	S.Pd.	20-05-2022	SDN SIMPANG EMPAT
4	Ramadhani Mulia	S.Pd.	20-05-2022	SDN 3 KUTACANE
5	Rizki Maulida	S.Pd.	20-05-2022	SDN 2 KUTACANE
6	Cahaya Annisa	S.Pd.	20-05-2022	SDN 3 KUTACANE
7	Winda Pratiwi Putri Sembiring	A.Md.Kes	05-06-2023	UPTD. PUSKESMAS
8	Masna Farasnita	A.Md.Keb	05-06-2023	UPTD. PUSKESMAS

9	Sovia Arifah	S.Pd.	24-07-2023	SMPN 1 LAWE BULAN
10	Elvi Makhrina	S.Pd.	24-07-2023	SMPN 3 KUTACANE
11	Ariska	S.Pd.	24-07-2023	TK NEGERI SATU ATAP KAMPUNG NANGKA
12	Rodiyah	S.Pd.	24-07-2023	SMPN 3 KUTACANE
13	Masniar	S.Pd.	24-07-2023	SMPN 1 LAWE BULAN
14	Jentina	S.Pd.	24-07-2023	SDN 3 KUTACANE
15	Ernawati	SE	24-07-2023	SMPN 1 LAWE BULAN
16	Muhammad Polta	S.Pd	24-07-2023	SDN 3 KUTACANE
17	Santi Sari Dewi	S.Pd.I.	24-07-2023	TK NEGERI SATU ATAP KAMPUNG NANGKA
18	Kasmawati	S.Pd.	24-07-2023	SDN 3 KUTACANE
19	Rahmadi	S.Pd.	24-07-2023	SMPN 1 LAWE BULAN
20	Kaimansyah	S.Pd.	24-07-2023	SDN 3 KUTACANE

Jumlah pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK).²

4. Deskripsi tentang profil pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK)

Untuk mendapatkan data tentang profil pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja peneliti mewawancarai antara lain kantor bkpsdm aceh tenggara,

² Data Pegawai PPPK dari Kantor Bkpsdm Aceh Tenggara, pada Tanggal 19 Februari 2024.

peneliti mewawancarai antara lain; (a) Feri Yanda, SE; (b) Kalidin, S. Hi; (c)

Khajidah

a. Menurut penjelasan Subbag Bagian Umum, Bapak Kalidin, S. Hi

Bapak kalidin menyatakan bahwasanya jumlah pegawai PPPK di kabupaten Aceh Tenggara saat ini berjumlah 1.151 orang diantaranya 881 orang yang sudah memiliki NIP atau SK pppk sedangkan 270 orang masih dalam pengangkatan, bapak kalidin melanjutkan tepat pada hari rabu tanggal 28 february sebanyak 99 orang pegawai PPPK melakukan perpanjangan SK ASN PPPK tahap 1 dan tahap 2 yang dilaksanakan di Aula cabang dinas Kabupaten Aceh Tenggara. Sedangkan untuk di kecamatan lawe bulan pegawai PPPK berjumlah 20 orang yang terdiri dari 2 orang pegawai PPPK tenaga kesehatan dan 18 orang dari tenaga pendidikan atau guru.³

b. Menurut penjelasan Analis Kepegawaian Muda, Bapak Feri Yanda, SE

“Bapak Feri Yanda mengatakan bahwasanya sistem rekrutmen pegawai PPPK sama dengan sistem perekrutan CPNS atau ASN di mana masih menggunakan sistem CAT (Computer Asisten Test) atau metode seleksi dengan alat bantu komputer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi. Untuk program pemerintah sejauh ini masih dalam tahap perancangan atau perencanaan, Di karenakan pegawai PPPK masih baru. tetapi dalam setiap instansi masing-masing pemerintah sudah membuat program”.⁴

c. Menurut Ibu Khadijah Selaku Sekretaris Kecamatan Lawe Bulan

“Masa kontrak pegawai (PPPK) hanya minimal satu tahun dan maksimal lima tahun jika pegawai (PPPK) itu sendiri memiliki kemampuan atau kinerja yang baik akan ada masa perpanjangan kontrak, Ada pun Sistem rekrutmen untuk PPPK tahap 1 dan 2 kemarin setau saya dilaksanakan melalui seleksi ujian CAT dari pihak BKN. Tapi selanjutnya ada juga memang benar terjadi sistem rekrutmen nya berubah menjadi jalur observasi. Jalur observasi ini bagi peserta

³ Hasil Hasil Wawancara Dengan Bapak Kalidi, SE. Selaku Subag Bagian Umum Di Kantor Bkpsdm Aceh Tenggara Pada Tanggal 12 february 2024.

⁴ Hasil Wawancara Dengan Bapak Feri Yanda, SE. Selaku Analisis Kepegawai Muda Di Kantor Bkpsdm Aceh Tenggara Pada Tanggal 12 february 2024.

guru calon PPPK tersebut tidak mengikuti ujian seleksi sama sekali. Mereka dinilai dr penilaian yang melibatkan Sistem seleksi kali ini berbeda dari sebelumnya, yakni menggunakan sistem observasi yang melibatkan panitia, pengawas, kepala sekolah, dan guru senior di tempat formasi.”

Pada seleksi observasi yang dilakukan di PPPK Guru 2022 ini merupakan mekanisme yang akan dilakukan untuk kategori pelamar prioritas 2 dan juga pelamar prioritas 3 yang dapat lolos pada seleksi Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja.⁵

Berdasarkan hasil wawancara dan data dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa pegawai (PPPK) di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara berjumlah 881 orang yang sudah memiliki sk atau nip sedangkan di wilayah kecamatan lawe bulan jumlah pegawai (PPPK) 20 orang terdiri dari 2 orang tenaga kesehatan dan 18 orang tenaga pendidikan. Sedangkan sistem rekrutmen pegawai (PPPK) di lakukan menjadi 2 tahap yaitu yang pertama di lakukan melalui CAT dan yang kedua melalui Observasi, selanjutnya untuk program pemerintah masih dalam rancangan belum pengembangan karena (PPPK) ini masih termasuk baru.

5. Deskripsi tentang program pemerintah dalam mengaktifkan pegawai pemerintahan denga perjajian kerja pppk

Untuk mendapatkan data tetang program pemerintahan dalam mengaktifkan pegawai pemerintaha denga perjanjia kerja pppk peneliti mewawancarai antara lain:

(a) Feri Yanda, SE (b) Winda Pratiwi Putri Sembiring, A. Md. Kes. (c) Edah Puji Lestari, S.H

⁵ Hasil Wawancara Dengan Ibuk Khadijah, Se Selaku Sekretaris Camat Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara Pada Tanggal 07 Februari 2024.

- a. Menurut penjelasan bapak Feri Yanda,SE. selaku Analis Kepegawaian Muda

Untuk saat ini Program pemerintah mengenai perkembangan karir pegawai pppk sudah ada di setiap instansi masing- masing. sedangkan program dari pemerintah daerah masih dalam rancangan sebagaimana yang kita ketahui pegawai pppk ini masih baru, tapi untuk ke depannya kami akan membuat program-program untuk menunjang perkembangan karir pegawai pppk. Sedangkan proses lain nya ialah kenaikan gaji secara berkala yang mana akan di sesuaikan dengan pns yang membedakan hanya pegawai pppk ini tidak mendapatkan tunjangan atau pensiun dan kontrak kerja hanya minimal 1 tahun dan maksimal 5 tahun. Kontrak akan di perpanjang apabila pegawai pppk ini memenuhi syarat dan ketentuan yang ada sesuai dengan instansi masing- masing serta memiliki kinerja yang bagus.

- b. Menurut penjelasan ibu Winda Pratiwi Putri Sembiring selaku pegawai (PPPK) di Puskesmas Kutambaru Kecamatan Lawe Bulan, Kabupaten Aceh Tenggara.

Untuk saat ini program pengembangan karir dari pemerintah yang sudah ada hanya satu program yaitu Tubel (Tugas Belajar) yang mana program ini pun belum berjalan sebagaimana semestinya, dikarenakan kami pun masih 9 bulan bekerja di puskesmas ini. Untuk sistem gaji saat ini belum ada kenaikan di karenakan kami masih 9 bulan bekerja⁶

- c. Menurut penjelasan ibuk Endah Puji Lestari, S.H selaku Guru (PPPK)

Program pemerintah untuk pengembangan karir pegawai pppk tentu ada, melalui pelaksanaan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi pemerintahan yang mengacu pada dokumen akhir. Bentuk pelaksanaannya dapat berupa pelatihan klasikal (pembelajaran praktik kerja atau diluar kelas).

pelatihan klasikal dilakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Jalur pelatihan klasikal dilakukan antara lain melalui: pelatihan/seminar/konferensi, workshop atau lokakarya, kursus, penataran, bimbingan teknis dan sosialisasi. Selanjutnya

⁶ Hasil Wawancara dengan Ibuk Winda Pratiwi Putri Sembiring, A.Md.Kes Selaku Pegawai PPPK Di Puskesmas Lawe Bulan,Aceh Tenggara Pada Tanggal 20 februari 2024

pelatihan non klasikal di lakukan melalui kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran praktik kerja atau pembelajaran di luar kelas pelatihan non klasikal. Jalur pelatihan non klasikal di lakukan antara lain melalui: choaching, mentoring, E-learning, pelatihan jarak jauh, belajar mandiri, komunikasih belajar contohnya kombel PMM aksi nyata yag sekarang cukup dikenal dikalangan guru program kurikulum merdeka.

Hambatan dalam menjalankan program antara lain ialah terkadang fasilitas kurang memadai, pembiayaan pelaksanaan pelatihan terkadang cukup tinggi, pelatihan jarak jauh terhambat melalui akses internet, belajar mandiri dengan aksi nyata terkadang rekan kerja memiliki semangat untuk bekerja sama, namun ada juga yang hanya mengandalkan junior saja untuk melakukan program aksi nyata tersebut, sehingga susah untuk berkolaborasi.⁷

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi dapat disimpulkan untuk program pemerintah mengenai pengembangan karir belum merata atau menyeluruh, untu pegawai (PPPK) yang lulus di tahun 2021 seperti yang di sampaikan oleh ibuk Endah Puji Lestari, S.H beliau sudah mendapatkan program dari pemerintah dalam pengembangan karir sebagai pegawai (PPPK), sedangkan yang di sampaikan Winda Pratiwi Putri Sembiring, A. Md. Kes. yang lulus pada tahun 2022 beliau menyampaikan bahwa program pemerintah itu ada seperti (TUBEL) tugas belajar tapi masih dalam rancangan belum terrealisasi, dan penjelasan dari bapak Feri Yanda, SE. Program pemerintah tersebut ada pada setiap intasi masing-masing dan akan kami maksimalkan untuk pengembangan.

⁷ Hasil Wawancara dengan Ibuk Endah Puji Lestari, S. H. selaku pegawai PPPK Di SMA Negeri 1 Aceh Tenggara Pada Tanggal 29 february 2024.

6. Bagaimana prospek karir pegawai pppk dalam pemerintahan wilayah kecamatan lawe bulan kabupaten Aceh Tenggara

Untuk mendapatkan data tentang prospek karir pegawai pemerintahan dengan perijinan kerja (PPPK) maka peneliti mewawancarai antara lain; (a) Endah Puji Lestari, S.H (b). Sabarian, S. Pd (c) sovia Arifah, S.Pd. (d) Ernawati, SE.

a. Menurut ibuk Endah Puji Lestari S.H Selaku Pegawai (PPPK)

Peluang karir pegawai pppk di beri kepastian dalam masa kerja dan jaminan kesejahteraan yang lebih baik bagi ASN pppk dan juga pegawai pppk akan mendapat hak-hak yang sama dengan pegawai negeri sipil (PNS) lainnya, seperti jaminan keamanan kerja, tunjangan pensiun, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya.

b. Menurut Sabariah S. Pd selaku guru PPPK

Karena saya lulusan pppk tahun 2022 sejauh ini ada saya lihat program yang bisa menjadi prospek karir pegawai pppk yaitu program TOT (training of trainer) walaupun pada dasarnya program TOT ini tidak di khususkan untuk pppk tetapi untuk keseluruhan guru baik pppk, pns maupun honorer, tapi menurut saya program ini bisa menjadi jalan atau langkah awal kita sebagai pppk untuk memperoleh atau mendapatkan peluang karir yang lebih baik ke depan nya, karena seperti yang kita ketahui orang yang ikut TOT ini hanyalah orang-orang pilihan atau utusan dari sekolah masing-masing. Yang mana setelah kita mengikuti TOT ini tentu kita dapat banyak pelajaran dan pengalaman baru sehingga kita bisa meningkatkan kinerja kita menjadi lebih baik ke depan nya, sehingga kita bisa menjadi lebih unggul dari pada rekan-rekan kerja kita yang lain. Walaupun pada dasarnya kita harus membagi ilmu dan informasi dari pelatihan ini, saya rasa lebih efektif kita menjalankan TOT ini di bandingkan rekan kerja kita yang lain karena kita sendiri yang langsung ikut serta dalam pelatihan nya. kenapa demikian karena saya sendiri sudah merasakannya yang mana Alhamdulillah nya dari sekolah ini saya yang menjadi utusan untuk mengikuti pelatihan TOT.

Peluang karir lain nya ialah setara dengan PNS yang mana PPPK ini bisa juga menjadi kepala sekolah, dinas.⁸

⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Sabariah, S.Pd. Selaku Pegawai PPPK Di SMP Negeri 1 Lawe Bulan, Aceh Tenggara Pada Tanggal 21 februari 2024.

c. Menurut penjelasan dari ibuk Sovia Arifah, S.Pd. selaku guru (PPPK)

Untuk menjadi (PPPK) Harus honorer terlebih dahulu. Harus terdata di dapodik. Setau saya harus mengabdikan menjadi honorer selama 2 tahun minimal. Tergantung dari sekolah yang bersangkutan, dikarenakan mungkin ada untuk penambahan masa kerja mengabdikan selama honorer. Saya masuk menjadi (PPPK) melalui sistem Observasi yang di nilai langsung melalui kepala sekolah dan guru-guru.⁹

d. Menurut penelasa dari ibuk Ernawati, SE. Selaku guru (PPPK)

Kalau jabatan tentu sesuai permintaan pemerintah, untuk sekarang yang dibutuhkan ahli pertama. Mungkin kedepannya bisa naik ke jabatan Ahli muda.

Untuk golongannya setau saya belum ada kenaikan golongan. Hanya saja kenaikan jenjang jabatan. Tapi mungkin ada perubahan untuk kedepannya.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa prospek karir dalam pemerintahan ada contohnya pada ibuk Sovia Arifah yang sudah honorer selama 2 tahun dan di angkat langsung oleh pemerintah menjadi (PPPK) yang dinilai oleh guru dan kepala sekolah tersebut, pada ibuk sabariah, S.Pd. beliau mendapatkan pelatihan TOT perwakilan dari sekolah nah dari pelatihan TOT tersebut beliau semakin di kenal banyak orang dan sering di andalkan dengan adanya prospek karir tersebut pegawai (PPPK) mendapatkan peluang karir, jaminan kesehatan, dll.

⁹ Hasil Wawancara dengan Iduk Sovia Arifah, S.Pd. selaku pegawai PPPK Di SMP Negeri 1 Lawe Bulan, Aceh Tenggara Pada Tanggal 21 februari 2024.

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Iduk Ernawati, SE selaku pegawai PPPK Di SMP Negeri 1 Lawe Bulan, Aceh Tenggara Pada Tanggal 21 februari 2024

B. Pembahasan Data Penelitian

Dalam hal ini ada beberapa aspek yang masih diperlukan untuk menjelaskan beberapa aspek pembahasan penelitian yaitu, Sebagai berikut: (1) Profil pegawai (PPPK), (2) Program pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai (PPPK), (3) Prospek karir pegawai (PPPK) di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara.

1. Profil pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dapat dinyatakan bahwa profil pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) wilayah kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara sangat beragam, yang di lihat dari sistem rekrutmen terbagi menjadi dua yaitu: (a) observasi, misalnya pegawai PPPK itu sendiri dinilai langsung oleh pemerintah setempat seperti pemerintah daerah aceh tenggara, kepala sekolah, guru-guru, dll calon PPPK itu sendiri sudah terdaftar di dapodik dan dengan mudah bisa masuk menjadi PPPK jika kerjanya bagus. (b) sistem CAT *computer assisted tes*, adalah metode seleksi dengan alat bantu komputer untuk mendapatkan standar minimal kompetensi dasar yang digunakan dalam seleksi CPNS untuk mewujudkan profesionalisme PNS (pegawai negeri sipil) jika sistem CAT ini sam saja seperti mendaptan CASN.

2. Program pemerintah daerah dalam mengaktifkan pegawai (PPPK)

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dinyatakan bahwa penulis menyimpulkan di wilayah kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara terdapat beberapa program pemerintah dalam mengaktifkan pegawai melalui pelaksanaan pengembangan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi pemerintah yang mengacu pada dokumen akhir. Bentuk pelatihan pelaksanaan dapat berupa pelatihan klasikal dilakukan antara lain, yaitu:

a. Pelatihan/kursus/ seminar

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan sarana pembinaan dan pengembangan karir serta salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada kajian ini penulis memfokuskan pada makna pelatihan. Para ahli banyak berpendapat tentang arti dan definisi pelatihan, namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Goldstsein dan Gressner dalam Kamil mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep, ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja.¹¹

Selanjutnya menurut Dearden dalam Kamil yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi

¹¹ Kamil, M. *Model pendidikan dan pelatihan*, (Bandung: Alfabeta,2010), Hlm. 6.

tertentu.¹² Manfaat dan tujuan pelatihan adalah untuk : (1) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional; dan (3) Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan pimpinan.¹³

b. Komunikasi belajar PMM

Komunikasi belajar wadah yang dapat digunakan oleh guru untuk berbagi praktik baik dan sarana belajar, juga diskusi bersama guru lain di seluruh Indonesia. Komunitas belajar yang terdaftar di platform Merdeka Mengajar sudah dikurasi oleh tim Kemendikbudristek. Komunitas belajar beranggotakan tidak hanya sebatas guru/ pendidik saja, namun juga beranggotakan tenaga kependidikan, dan bahkan pihak lain yang berkepentingan untuk IKM (Implementasi Kurikulum Merdeka). Aktivitas komunitas belajar mencakup refleksi awal, perencanaan, implementasi, evaluasi.

Pendidikan adalah komunikasi dalam arti kata bahwa dalam proses tersebut terlibat dua komponen yang terdiri atas manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan. Lazimnya, pada tingkatan pendidikan adalah komunikasi dalam arti kata bahwa dalam proses tersebut terlibat dua komponen yang terdiri atas manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan

¹² *Ibid*, Hlm.7

¹³ Moekijat. Adminitrasi Gaji dan Upah, (Bandung: Alfabeta, 1992), Hlm 2.

pelajar sebagai komunikan. Lazimnya, pada tingkatan bawah dan menengah pengajar itu disebut guru, sedangkan pelajar itu disebut murid, pada tingkatan tinggi pengajar itu dinamakan dosen, sedangkan pelajar dinamakan mahasiswa. Pada tingkatan apa pun, proses komunikasi antara pengajar dan pelajar itu pada hakikatnya sama saja. Perbedaannya hanyalah pada jenis pesan serta kualitas yang disampaikan oleh si pengajar kepada si pelajar.

Perbedaan antara komunikasi dengan pendidikan terletak pada tujuannya atau efek yang diharapkan. Ditinjau dari efek yang diharapkan itu, tujuan komunikasi sifatnya umum, sedangkan tujuan pendidikan sifatnya khusus. Kekhususan itulah yang dalam proses komunikasi melahirkan istilah-istilah khusus seperti penerangan, propaganda, indoktrinasi, agitasi, dan pendidikan.

Menurut Effendy dalam Rusnandi, menyebutkan bahwa tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang spesifik atau khusus, yakni menjadikan individu untuk meningkatkan pengetahuan tentang suatu persoalan sehingga individu tersebut menguasainya.

Tujuan pendidikan tersebut akan dapat tercapai apabila proses yang dilalukan berjalan komunikatif. Apabila sebaliknya (tidak komunikatif, maka tujuan pendidikan itu mustahil dapat tercapai. Dalam proses belajar mengajar tidak akan terlepas dengan interaksi. Agar tujuan belajar tercapai maka dalam interaksi tersebut harus didukung dengan komunikasi yang efektif.

c. Kesempatan promosi

Pemerintah dapat menyediakan kesempatan promosi dan mobilitas karir bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki potensi untuk berkembang lebih lanjut. Ini dapat mencakup promosi ke posisi yang lebih tinggi, rotasi pekerjaan, atau proyek khusus yang memungkinkan pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru.

3. Prospek karir pegawai (PPPK) dalam upaya pemerintahan daerah Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

Berdasarkan hasil kesimpulan deskripsi maka dapat dinyatakan bahwa prospek karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK). Suryanto Suryokusumo menyatakan PPPK diberi kepastian dalam masa kerja dan jaminan kesejahteraan yang lebih baik bagi ASN PPPK. PPPK akan mendapatkan hak-hak yang sama dengan pegawai negeri sipil (PNS) lainnya, peluang kenaikan pangkat, seperti jaminan keamanan kerja, tunjangan pensiun, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya.¹⁴

- a. Kepastian dalam masa kerjaan: Perjanjian kerja menawarkan masa kerjaan bagi pegawai pemerintahan, karena biasanya perjanjian tersebut

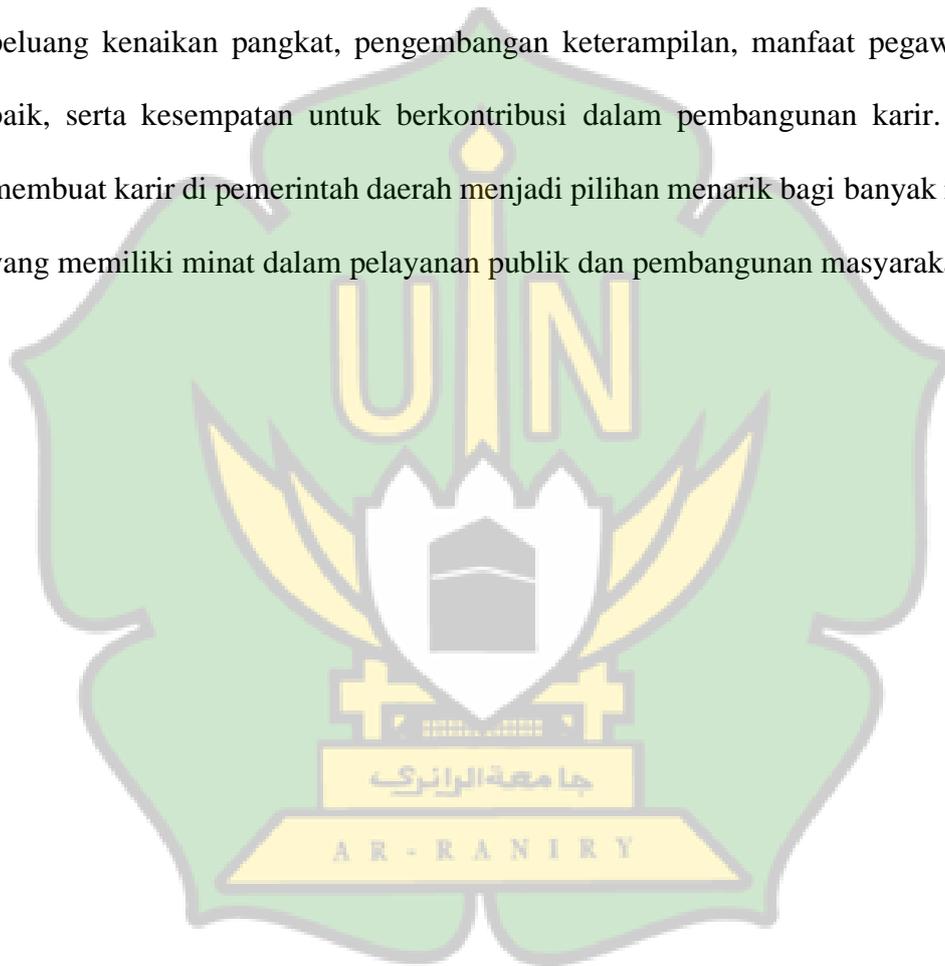
¹⁴ Suryokusumo, Suryanto. "Konsep Manajemen Talenta Di Sektor Publik: Studi Kasus Penerapan Manajemen Talenta Di Kementerian Keuangan Dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 13.2 Nov (2019): 63-72.

memiliki ketentuan yang jelas tentang masa kerja dan syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk mempertahankan pekerjaan. Hal ini memberikan kepastian bagi pegawai dalam merencanakan karir dan masa depan mereka.

- b. **Peluang Kenaikan Pangkat:** Dalam struktur organisasi pemerintah daerah, terdapat banyak peluang untuk kenaikan pangkat bagi pegawai dengan kinerja yang baik. Perjanjian kerja sering kali mencakup penilaian kinerja yang berkaitan dengan promosi atau kenaikan pangkat. Pegawai yang bekerja keras dan menunjukkan kompetensi dapat dipertimbangkan untuk mendapatkan promosi ke posisi yang lebih tinggi.
- c. **Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan:** Pemerintah daerah menyediakan program pengembangan keterampilan dan pelatihan bagi pegawai mereka. Melalui perjanjian kerja, pegawai dapat mengakses pelatihan yang relevan dengan tugas mereka serta pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk memajukan karir mereka di pemerintah daerah.
- d. **Kesempatan Berkontribusi pada Pembangunan Lokal:** Sebagai bagian dari pemerintah daerah, pegawai dengan perjanjian kerja memiliki kesempatan untuk berkontribusi pada pembangunan lokal dan pelayanan publik kepada masyarakat. Hal ini dapat memberikan rasa

kepuasan tersendiri bagi pegawai, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Dengan demikian, prospek karir bagi pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja dalam upaya pemerintah daerah mencakup stabilitas pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, pengembangan keterampilan, manfaat pegawai yang baik, serta kesempatan untuk berkontribusi dalam pembangunan karir. Hal ini membuat karir di pemerintah daerah menjadi pilihan menarik bagi banyak individu yang memiliki minat dalam pelayanan publik dan pembangunan masyarakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil deskripsi data dan pembahasan penulisan, maka dapat dinyatakan bahwa upaya pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) di wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara. Belum begitu baik, dan merata pernyataan ini di dasari dari tiga temuan penelitian, yaitu:

Pertama, dilihat dari profil pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja adalah bahwa pemerintah daerah memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan pegawai. Melalui perjanjian kerja, pemerintah daerah dapat menyesuaikan pendekatan pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi individu, memastikan penempatan yang tepat, memberikan pelatihan yang relevan, serta menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan profesional dan pribadi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan daerah..

Kedua, dilihat dari program pemerintahan yang masih belum merata dari pegawai (PPPK) tahun lulusan 2021,2022,2023 sebagian memiliki program sebagian sedang direncanakan dan sebagian lagi belum sama sekali seharusnya

program pemerintah ini sudah ada sebelum dicetuskannya pegawai PPPK itu sendiri

Ketiga dilihat dari prospek karir atau peluang karir, adalah bahwa pemerintah daerah memberikan perhatian serius terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan adanya perjanjian kerja, pegawai pemerintah memiliki jaminan akan adanya peluang untuk pertumbuhan karir yang jelas dan terstruktur, termasuk pelatihan, promosi, dan penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pegawai untuk berkembang secara profesional, sehingga meningkatkan motivasi, kinerja, dan dedikasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka penulis merekomendasikan kepada:

Pertama, kepada pemerintah daerah khususnya di wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara direkomendasikan lebih memperhatikan masyarakat dan ASN khususnya pada bagian (PPPK) yang hanya masa kerjanya minimal satu tahun dapat menerima perencanaan dan pengembangan karir dari pemerintah daerah, agar pegawai (PPPK) tersebut dapat memperpanjang kontrak dan jika kinerja mereka bagus.

Kedua, kepada pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja (PPPK) agar meningkatkan kreatifitas tanpa batas dan meningkatkan kinerja yang bagus dan baik untuk indonesia yang berdaula.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014).
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).
- Azwar Saifuddin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka belajar, 2007)
- Budiman, Nasir. "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah,(Skripsi, Teks dan Disertasi) Cet. 1." *Banda Aceh: Ar-Raniry* (2006).
- Bungin, Burhan. *Penelitian kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya*. Vol. 2. Kencana, 2007.
- Desi Anwar, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Amelia, 2005)
- Dessler, G. *Management: Leading People and Organizations Into the 21st Century*. Prentice Hall, 2001.
- Fathoni, Abdurrahmat. "Metodologi penelitian dan teknik penyusunan skripsi." (Jakarta: Rineka Cipta, 2006).
- Flippo, EdwinB. "Manajemen Personalia,." *Fuad, H. Ihsan* (Jakarta: Erlangga 2011).
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012.
- Kaloh, Johan. *Mencari bentuk otonomi daerah: suatu solusi dalam menjawab kebutuhan lokal dan tantangan global*. (Rineka Cipta, 2007).
- Kaseger, Regina Gledy Kaseger Gledy. "Pengembangan karir dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Matahari department store manado town square." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 1.4 (2013).
- Kaswan, *Career Development Pengembangan karir untuk mencapai kesuksesan dan kepuasan* (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Massie, Renaldy. "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15.5 (2015).
- Muspawi, Mohamad. "Menata pengembangan karier sumber daya manusia organisasi." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17.1 (2017): 114-122.
- Nasional, Departmen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka. (2003).
- Nasution, *Metode Research, Cet Ke 13* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

Nawawi Hadari, and Mimi Martini. *Penelitian terapan*. Gadjah Mada University Press, 2005.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 224, Pasal 1 ayat (1).

Prastowo Andi, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011).

Priansa, Donni Juni. "Perencanaan & pengembangan SDM." (2018).

Purwoko, Anang P. "Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan literatur sebagai perbandingan dengan praktek pada organisasi publik di Indonesia." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 7.2 (2013): 12-23.

Rokhman, Wahibur. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Nora Media Enterprise. Kudus* (2011).

Seniawan Conny, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Gramedia, 2010).

Sri Hartini, S. H., dan tedi sudrajad *Hukum Kepegawaian Di Indonesia (Edisi Kedua)*. (Sinar Grafika, 2022).

Statistik, Badan Pusat. "Data dan Informasi kemiskinan kabupaten/kota tahun 2018." *Jakarta: Badan Pusat Statistik* (2019).

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2016),

Suryokusumo, Suryanto. "Konsep Manajemen Talenta Di Sektor Publik: Studi Kasus Penerapan Manajemen Talenta Di Kementerian Keuangan Dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah." *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* 13.2 Nov (2019): 63-72.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana,2009),

Tumiyem, *Tesi, Analisis Terhadap Siswa yang Berasal dari Keluarga Broken Home*, (Padang: tidak diterbitkan, 2015).

Undang-Undang ASN Pasal 100 ayat 2 dan 3 Penilaian Kinerja, Tahun 2014

Undang-Undang ASN Pasal 100 ayat 5 dan 6 Penilaian Kinerja, Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 100 ayat 9 Penilaian Kinerja, Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 101 ayat 2,3 dan 4 Penggajian dan Tunjangan, Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 105 ayat 1 Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja, Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 106 ayat 1 dan 2 Perlindungan , Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 94 ayat 3 Penetapan Kebutuhan, Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 95 Ayat 2 Tahapan dalam Pengadaan, Tahun 2014.

Undang-Undang ASN Pasal 97 penerimaan calon PPPK, Tahun 2014.

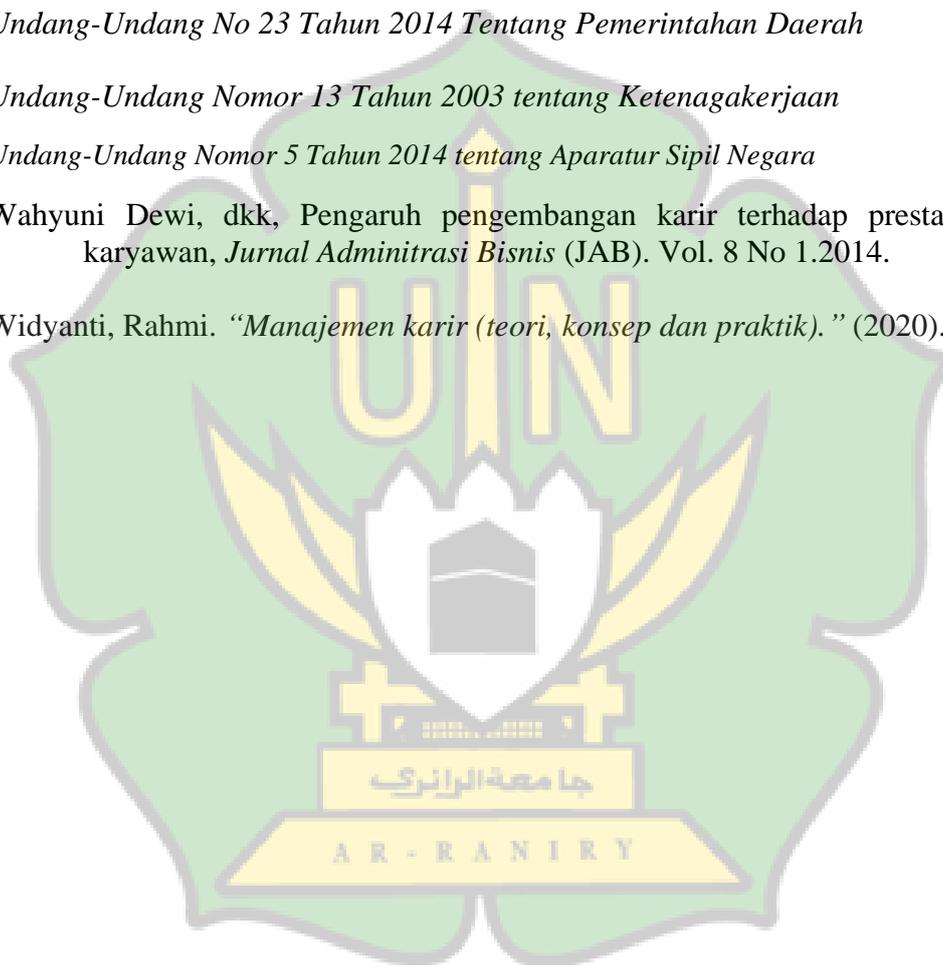
Undang-Undang No 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Wahyuni Dewi, dkk, Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan, *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No 1.2014.

Widyanti, Rahmi. *“Manajemen karir (teori, konsep dan praktik).”* (2020).



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keputusan Pembimbing

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN AR-RANIRY
Nomor: B.1830/U.n.08/FDK/Kp.00.4/11/2023
Tentang
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
SEMESTER Ganjil Tahun Akademik 2023/2024

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi
- Mengingat** 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No 89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04 2.423925/2023, Tanggal 30 November 2022.

MEMUTUSKAN

Menetapkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

- Pertama** Menunjuk Sdr. 1). Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd. (Sebagai Pembimbing Utama)
2). Dr. Zalikha, M. Ag (Sebagai Pembimbing Kedua)

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Putri Rizki

NIM/Jurusan : 200402052/Bimbingan dan Konseling Islam (BK1)

Judul : Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Studi pada Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara)

Kedua Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023;

Keempat Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 28 November 2023

14 Jumadil Awal 1445 H

an Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Dekan,


Kusmawati Hatta

Tembusan

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Administrasi UIN Ar-Raniry;

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian Dari Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.277/Un.08/FDK-I/PP.00.9/02/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kantor Camat Lawe Bulan
Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **PUTRI RIZKI / 200402052**
Semester/Jurusan : VIII / Bimbingan dan Konseling Islam
Alamat sekarang : Jln inong bale, lorong kedidi

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan karir Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Studi Deskripsi pada Wilayah Kecamatan Lawe Bulan, Kabupaten Aceh Tenggara)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 04 Februari 2024
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 05 Juli 2024

Dr. Mahmuddin, M.Si.

AR-RANIRY

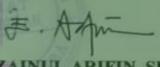
Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Selesai Dari Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Aceh Tenggara

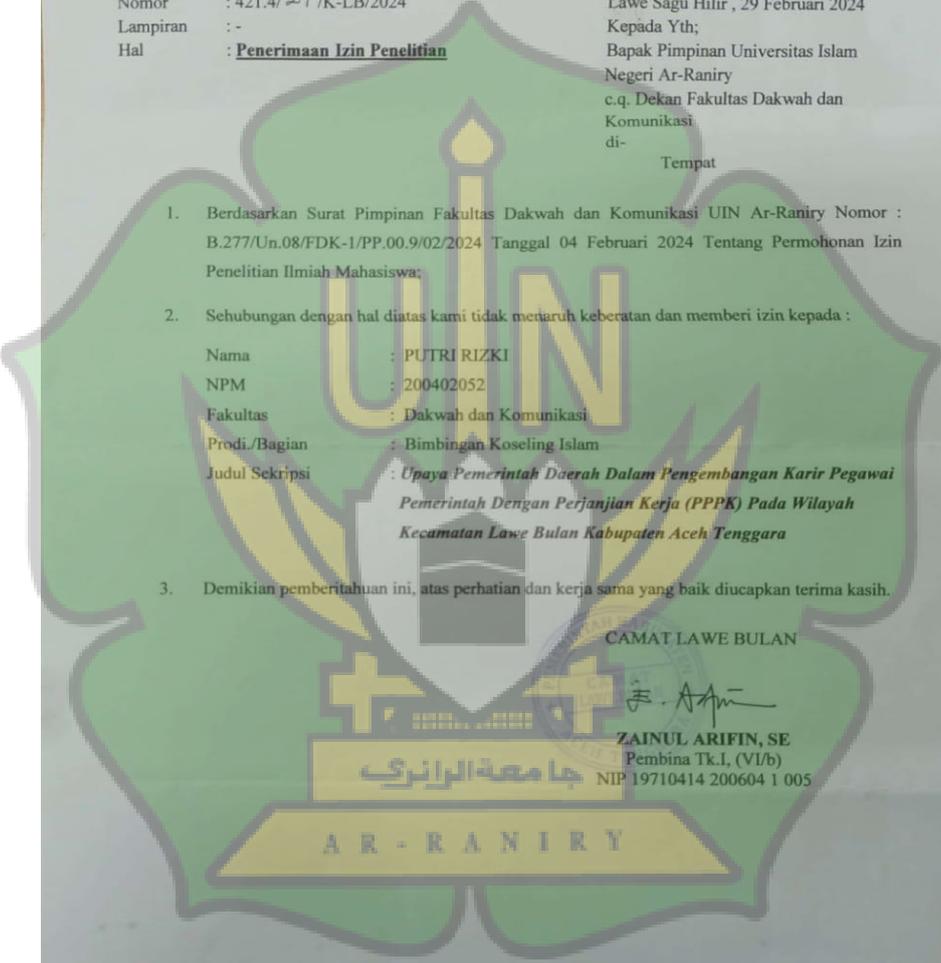
 **PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGGARA**
KECAMATAN LAWE BULAN
Jl. Makam Pahlawan Email-kec.lawebulan@gmail.com Kode Pos : 24651 - Lawe Sagu Hilir
KUTACANE

Nomor : 421.4/21/K-LB/2024
Lampiran :-
Hal : **Penerimaan Izin Penelitian**

Lawe Sagu Hilir , 29 Februari 2024
Kepada Yth;
Bapak Pimpinan Universitas Islam
Negeri Ar-Raniry
c.q. Dekan Fakultas Dakwah dan
Komunikasi
di-
Tempat

- Berdasarkan Surat Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Nomor : B.277/Un.08/FDK-1/PP.00.9/02/2024 Tanggal 04 Februari 2024 Tentang Permohonan Izin Penelitian Ilmiah Mahasiswa;
- Sehubungan dengan hal diatas kami tidak menaruh keberatan dan memberi izin kepada :
Nama : PUTRI RIZKI
NPM : 200402052
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Prodi./Bagian : Bimbingan Koseling Islam
Judul Sekripsi : *Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Pada Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara*
- Demikian pemberitahuan ini, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.


CAMAT LAWE BULAN
ZAINUL ARIFIN, SE
Pembina Tk.I, (VI/b)
NIP 19710414 200604 1 005


جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Lampiran 4 Surat Telah Selesai Penelitian Dari Kantor BKPSDM Aceh Tenggara

**PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TENGGARA**
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA
Jln. Kutacane - Blangkejeren Km. 3,5 Tanah Merah Telp./Fax. (0629) 522824 KodePos 24652
Email : bkpsdmagara@gmail.com Website <https://bkpadm.acehtenggarakab.go.id>
KUTACANE

Nomor : 800 / 103 / 2024
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : **Telah selesai melakukan Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kutacane, 28 Februari 2024
Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwa dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
di-

Tempat

Sehubungan dengan Surat dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Nomor : B.227/Un.08/FDK-1/PP.00.09/02/2024 Tanggal : 04 Februari 2024, Hal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Maka Dengan ini Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tenggara Menerangkan Nama Mahasiswa dibawah ini :

Nama : **PUTRI RIZKI**
NIM : 200402052
Semester/Jurusan : VIII / Bimbingan dan Konseling Islam
Alamat : Jln Inong Bale Lorong Keudidi

Benar telah mengadakan Penelitian Ilmiah dan Pengambilan Data guna untuk melengkapi data pada Penulisan dan penyusunan Skripsi yang berjudul **Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pengembangan Karir Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) (Studi Deskripsi pada Wilayah Kecamatan Lawe Bulan kabupaten Aceh Tenggara)**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik dan dapat dipergunakan seperlunya, kami mengucapkan terimakasih.

Kutacane, 28 Februari 2024
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN ACEH TENGGARA


MASUDIN, S.Sos, M.AP
Pembina Utama Muda (IV/c)
Nip. 19640730 198503 1 002



Tembusan:
1. Pj Bupati Aceh Tenggara, sebagai Laporan;
2. Inspektur Kabupaten Aceh Tenggara;
3. Arsip.

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

DAFTAR WAWANCARA

UPAYA PEMERINTAH DAERAH DALAM PENGEMBANGANKARIR PEGAWAI PEMERINTAHAN DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK)

(Studi Deskriptif Pada Wilayah kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara)

Nama : Putri Rizki

Nim : 200402052

Prodi : Bimbingan dan konseling Islam

A. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian menyangkut bagaimana profil pegawai (PPPK) Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara: maka data yang diperlukan adalah Data pegawai PPPK

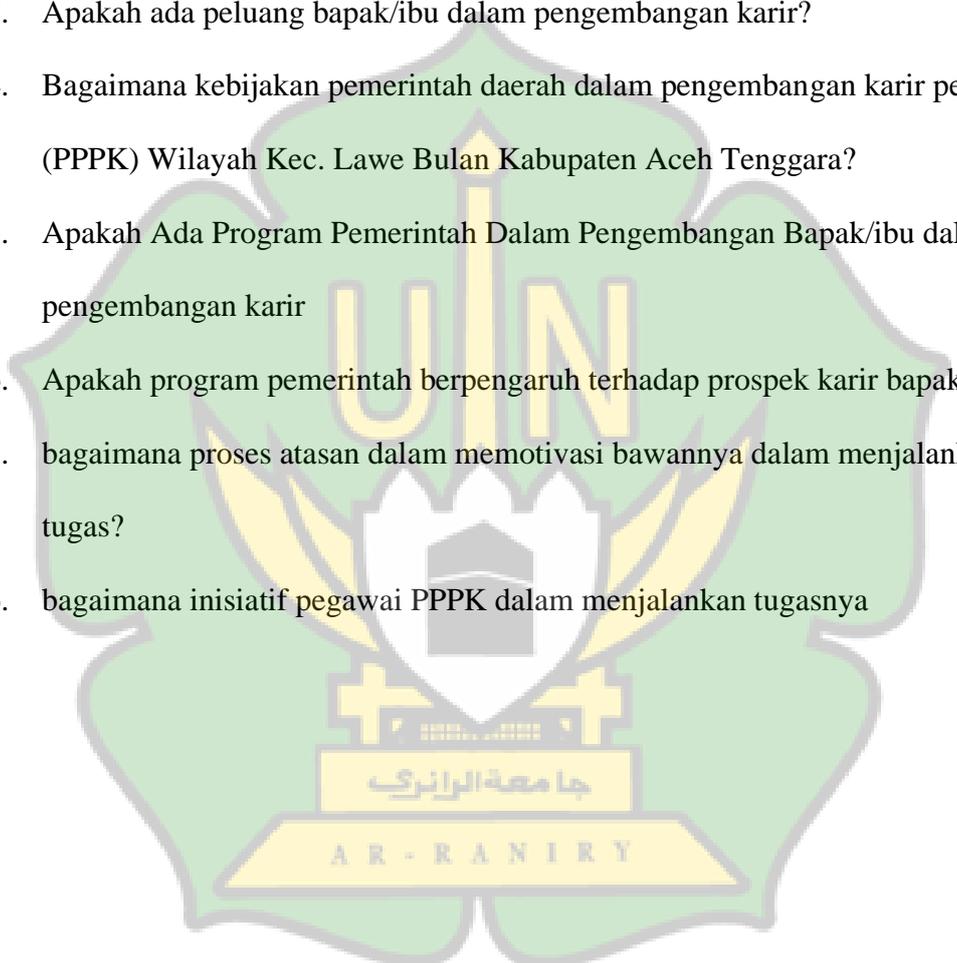
1. Berapa jumlah pppk di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Dari mana asal pegawai pppk di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Berapa umur pegawai pppk di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
4. Bagaimana sistem peregrutmen atau proses seleksi pegawai pppk di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
5. Berapa tahun sudah menjadi pegawai pppk di Wilayah Kecamatan Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?

B. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian menyangkut bagaimana program pemerintahan dalam mengaktifkan pegawai (PPPK) Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

1. Pernahkah pegawai (PPPK) Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara mengikuti pelatihan dan bagaimana dampaknya terhadap kinerjanya?
2. Apa saja program (PPPK) di wilayah kabupaten aceh tenggara
3. Bagaimana cara menerapkan program untuk meningkatkan kinerja pegawai (PPPK) Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
4. Bagaimana rancangan kegiatan program (PPPK) Yang Diselenggarakan oleh Pemerintah Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
5. Bagaimana program kerja pegawai (PPPK) Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
6. Apa ada faktor penghambat dan pendukung dalam melaksanakan program?
7. Apakah program yang diberikan pemerintahan kepada (PPPK) berpengaruh dalam mengaktifkan p3k

C. Untuk menjawab rumusan masalah penelitian menyangkut bagaimana prospek karir pegawai (PPPK) dalam pemerintahan Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara

1. Bagaimana prospek (peluang) karir pegawai pppk
2. Gimana cara ibuk-ibuk mendapatkan peluang atau prospek karir tersebut
3. Apakah ada peluang bapak/ibu dalam pengembangan karir?
4. Bagaimana kebijakan pemerintah daerah dalam pengembangan karir pegawai (PPPK) Wilayah Kec. Lawe Bulan Kabupaten Aceh Tenggara?
5. Apakah Ada Program Pemerintah Dalam Pengembangan Bapak/ibu dalam pengembangan karir
6. Apakah program pemerintah berpengaruh terhadap prospek karir bapak/ibu
7. bagaimana proses atasan dalam memotivasi bawannya dalam menjalankan tugas?
6. bagaimana inisiatif pegawai PPPK dalam menjalankan tugasnya



Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI



Gambar 1: Foto Bersama Sekretaris Camat Lawe Bulan



Gambar 2 : Foto Bersama Analisis Kepegawaian Muda (BKPSDM)



Gambar 3 : Foto Bersama Subag Bagian Umum (BKPSDM)



Gambar 4 : Foto Bersama Pegawai (PPPK) Di Puskesmas Kutambaru Lawe Bulan



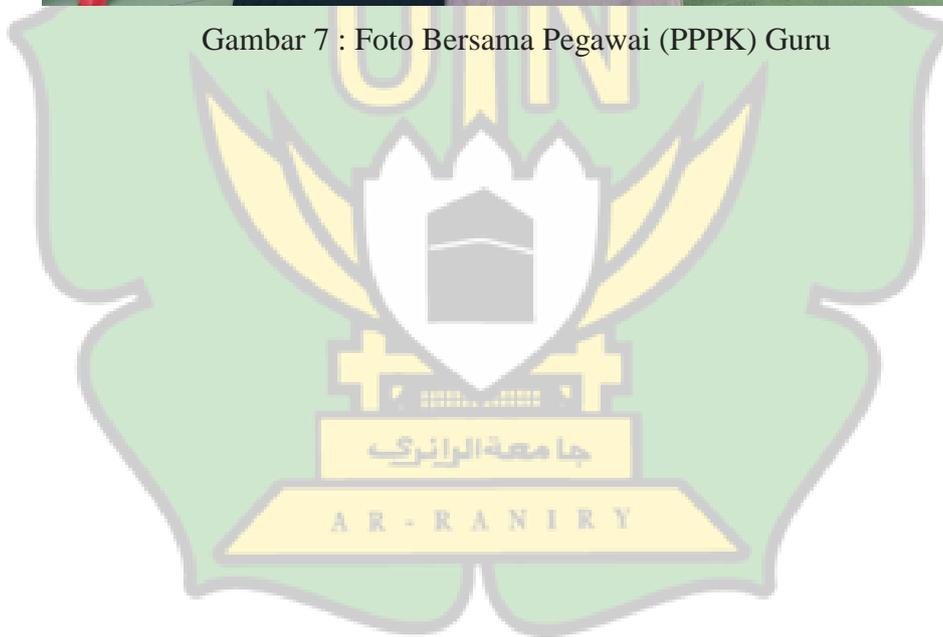
Gambar 5 : Foto Bersama Pegawai (PPPK) Guru



Gambar 6 : Foto Bersama Pegawai (PPPK) Guru



Gambar 7 : Foto Bersama Pegawai (PPPK) Guru



Lampiran 6 Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama : Putri Rizki
2. Tempat/Tgal. Lahir : Lawe Rutung, 26 November 2002
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 200402052
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Lawe Kinga
 - a. Kecamatan : Lawe Bulan
 - b. Kabupaten : Aceh Tenggara
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/Hp : 082318008062

Riwayat Pendidikan

9. SD/MI : SD Swasta Muhammadiyah 2014
10. SMP/MTs : SMP Swasta Darul Iman 2017
11. SMA/MA : SMA Swasta Darul Iman 2020

Orang Tua/Wali

12. Nama Ayah : Hadenan
13. Nama Ibu : Rosmaini
14. Pekerjaan Orang Tua : Petani
15. Alamat Orang Tua : Lawe kinga

Banda Aceh 26 Maret 2024

Peneliti

Putri Rizki
200402052