



SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

KAJIAN PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN

**Belanja Kompensasi Satuan Orang/Bulan Kelompok
Pakar, Tim Ahli dan Tenaga Ahli Fraksi DPRD Serta
Pola Administrasi Penjaringan**

Oleh:
Thoni Choirul Anwar,S.Kom

**Jl. Wolter Monginsidi No.1 Tenggarong
Telp. (0541) 661095 Fax (0541) 661095 Kode Pos 75511
e-mail : setwan@dprdkutaikartanegara.go.id**



DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	2
BAB I	
PENDAHULUAN	3
1.1. Latar Belakang	3
1.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan.....	4
1.4. Metode Penyusunan	5
BAB II	
KAJIAN TEORETIS	7
2.1. Teori Keadilan (Equity Theory).....	7
2.2. Teori Kompensasi Total (Total Reward Theory).....	8
2.3. Teori Anggaran Publik (Public Budgeting Theory).....	9
BAB III	
PEMBAHASAN.....	11
3.1. Perhitungan Belanja Jasa untuk Kelompok Pakar, Tim Ahli, dan Tenaga Ahli Fraksi DPRD Berbasis Orang/Bulan.....	11
3.2. Teknis Pengadaan Tenaga Ahli di DPRD.....	15
3.3. Landasan Hukum dan Pertimbangan Akademis	20
BAB IV	
PENUTUP.....	24
4.1. Kesimpulan	24
4.2. Rekomendasi.....	25
DAFTAR PUSTAKA	29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyediaan Kelompok Pakar, Tim Ahli Alat Kelengkapan, dan Tenaga Ahli Fraksi di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan bagian integral dari upaya mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPRD. Kelompok pakar dan tenaga ahli ini memiliki peran strategis dalam memberikan masukan profesional dan analisis mendalam sesuai dengan kebutuhan alat kelengkapan DPRD. Keberadaan mereka dijamin dan diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, termasuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 7 Tahun 2017.

Saat ini, kompensasi bagi kelompok pakar, tim ahli, dan tenaga ahli fraksi DPRD diberikan dalam bentuk honorarium berbasis per/jam, dengan tarif Rp 800.000,00 untuk 8 jam kerja per bulan. Pengaturan ini didasarkan pada Peraturan Bupati Kutai Kartanegara tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024, dan pelaksanaannya diikat melalui Surat Keputusan Sekretaris DPRD. Namun, mekanisme ini dirasakan kurang optimal untuk mendukung keberlanjutan kerja serta pengelolaan administratif yang lebih terstruktur. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian sistem kompensasi berbasis orang/bulan yang lebih sesuai dengan kebutuhan operasional DPRD.

Tahun 2025 menjadi momen penting untuk melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap kebijakan ini. Dalam upaya meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi, Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara merencanakan pengaturan ulang melalui Peraturan Bupati Kutai Kartanegara. Langkah ini bertujuan untuk mengatur pola administrasi penjaringan serta pemberian kompensasi kepada kelompok pakar, tim ahli, dan tenaga ahli fraksi DPRD. Hal ini sejalan dengan Pasal 23 Peraturan Pemerintah RI Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur bahwa pemberian kompensasi kepada tenaga ahli harus memperhatikan standar keahlian dan aktivitas tertentu, serta diatur lebih lanjut melalui peraturan kepala daerah.

Selain itu, peraturan terbaru terkait tenaga honorer juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan. Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang telah disahkan pada 31 Oktober 2023, mengatur bahwa penghapusan pegawai

honorer harus diselesaikan paling lambat pada Desember 2024. Dalam konteks ini, perlu dikaji bagaimana posisi tenaga Kelompok Pakar, Tim Ahli Alat Kelengkapan, dan Tenaga Ahli Fraksi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara dalam skema regulasi baru tersebut. Apakah mereka masuk dalam kategori tenaga honorer yang dihapus, atau apakah posisi mereka memiliki landasan hukum yang berbeda sehingga tetap dapat dipertahankan? Pertanyaan ini membutuhkan jawaban yang didasarkan pada kajian hukum dan administratif yang komprehensif.

Dalam konteks tersebut, diperlukan kajian mendalam terhadap peraturan perundang-undangan terkait, khususnya untuk memberikan pertimbangan akademis dan yuridis dalam penyusunan kebijakan baru. Kajian ini akan berfokus pada dua aspek utama, yaitu perhitungan belanja jasa orang/bulan dan pola administrasi penjaringan tenaga ahli. Dengan pendekatan ini, diharapkan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara dapat memberikan solusi yang efektif dalam mendukung kegiatan DPRD sekaligus menjamin keadilan dan profesionalisme dalam pengelolaan tenaga ahli.

Melalui penyusunan Naskah Akademik ini, diharapkan akan dihasilkan landasan hukum yang kokoh dan pertimbangan yang komprehensif untuk mendukung pelaksanaan tugas DPRD secara optimal, sekaligus memberikan kejelasan dan kepastian hukum bagi para tenaga ahli yang terlibat.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi untuk kebutuhan penyusunan Kajian Peraturan Perundang-undangan ini, yaitu:

1. Bagaimana perhitungan belanja jasa untuk kelompok pakar, tim ahli, dan tenaga ahli fraksi DPRD berbasis orang/bulan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
2. Apa saja landasan hukum dan pertimbangan akademis yang diperlukan sebagai dasar dalam pemberian honor kelompok pakar, tim ahli, dan tenaga ahli fraksi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan

Tujuan dan kegunaan penyusunan Kajian Peraturan Perundang-undangan mengenai gaji tenaga ahli atau AKD DPRD Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Dasar Hukum yang Jelas: Kajian Peraturan Perundang-undangan ini akan menyediakan argumen yang solid dan mendalam tentang peraturan yang mengatur gaji tenaga

- ahli atau anggota AKD. Ini penting untuk memastikan bahwa pengaturan tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Mendukung Keputusan DPRD: Kajian Peraturan Perundang-undangan akan memberikan landasan teoritis dan faktual bagi DPRD untuk mengambil keputusan yang tepat dalam menentukan besaran gaji dan tunjangan tenaga ahli atau anggota AKD, sehingga keputusan yang diambil tidak hanya adil, tetapi juga berbasis pada data yang valid dan analisis yang objektif.
 3. Meningkatkan Transparansi dan Akuntabilitas: Dengan menyusun Kajian Peraturan Perundang-undangan, proses pengaturan gaji akan lebih terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan anggaran dan sumber daya manusia di DPRD.
 4. Sebagai Referensi untuk Perbaikan Sistem: Kajian Peraturan Perundang-undangan ini dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam sistem penggajian tenaga ahli atau AKD, memastikan bahwa sistem yang ada dapat mencerminkan kinerja yang optimal dan efisiensi pengelolaan anggaran.
 5. Meningkatkan Kualitas Kerja DPRD: Dengan adanya kebijakan yang jelas dan adil tentang gaji, tenaga ahli atau anggota AKD dapat bekerja dengan lebih fokus dan maksimal, karena mereka merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai.

1.4. Metode Penyusunan

Penyusunan Kajian Peraturan Perundang-undangan mengenai gaji tenaga ahli atau AKD DPRD Kutai Kartanegara dilakukan melalui pendekatan yang sistematis dengan menggabungkan studi kepustakaan, wawancara, dan studi tiru dari daerah lain yang telah lebih dahulu menerapkan kebijakan serupa. Tahap pertama adalah melakukan studi kepustakaan/literatur, yang mencakup penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan terkait, baik di tingkat undang-undang maupun peraturan pelaksanaannya, serta dokumen hukum yang mengatur tentang penggajian tenaga ahli atau anggota AKD di DPRD.

Sebagai tambahan dari studi kepustakaan, dilakukan juga studi tiru dengan menganalisis kebijakan yang telah diterapkan di daerah lain, seperti di Balikpapan, yang sudah lebih awal menerapkan pengaturan gaji tenaga ahli atau anggota AKD DPRD. Studi tiru ini bertujuan untuk memahami bagaimana kebijakan tersebut dijalankan di daerah lain dan untuk menilai apakah ada

praktik atau model yang lebih baik dan bisa diadaptasi untuk Kutai Kartanegara. Dengan melihat contoh implementasi yang sudah ada, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih tepat dan efisien sesuai dengan kondisi lokal.

Selanjutnya, dilakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam kebijakan penggajian tenaga ahli atau anggota AKD, seperti anggota DPRD, tenaga ahli, dan pemerintah daerah. Wawancara ini bertujuan untuk menggali data dan informasi yang lebih mendalam mengenai tantangan dan kebutuhan yang ada di Kutai Kartanegara terkait pengaturan gaji.

Terakhir, dilakukan kegiatan uji konsep dengan para ahli atau akademisi dari berbagai bidang yang relevan, seperti kebijakan publik, pengelolaan sumber daya manusia, dan anggaran pemerintahan. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa rekomendasi yang diberikan berdasarkan analisis yang mendalam dan relevansi terhadap kebijakan yang sudah ada.

Dengan pendekatan ini, diharapkan Kajian Peraturan Perundang-undangan yang disusun dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat, adil, dan berbasis pada praktik terbaik yang sudah diterapkan di daerah lain, serta sesuai dengan kebutuhan dan kondisi Kutai Kartanegara.

BAB II

KAJIAN TEORETIS

Kajian teoritis mencakup berbagai teori dan kerangka konseptual terkait kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, penggajian, dan tata kelola keuangan daerah. Kerangka teori dan konsep ini akan menjadi acuan dalam menyusun rekomendasi sistem penggajian baru yang lebih adil dan efektif. Pendapat ahli serta kerangka konseptual tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk membangun sistem hukum baru yang dituangkan dalam kebijakan atau peraturan daerah terkait penggajian tenaga ahli atau AKD DPRD.

2.1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori Keadilan yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, bahwa individu di tempat kerja akan mengevaluasi kontribusi mereka terhadap pekerjaan (*input*) dibandingkan dengan hasil yang mereka terima (*outcomes*). Evaluasi ini sering kali dilakukan dengan membandingkan diri mereka dengan rekan kerja dalam tim, kelompok lain, atau bahkan individu di luar organisasi. Ketika seseorang merasa bahwa imbalan yang diterima tidak sebanding dengan upaya yang diberikan kepada organisasi, mereka cenderung mengurangi kinerja mereka. Semakin besar ketidakseimbangan yang dirasakan, semakin kuat motivasi mereka untuk mengurangi ketidaksesuaian tersebut.

Ketidakseimbangan ini, yang dikenal sebagai *discrepancy*, terjadi akibat perbedaan persepsi antara dua atau lebih individu mengenai hubungan antara input dan outcomes. Dalam konteks ini, *input* mencakup faktor-faktor seperti pendidikan, keahlian, usaha, masa kerja, jabatan, dan tingkat produktivitas. Sementara itu, *outcomes* mencakup gaji, promosi, penghargaan, pencapaian, dan status yang diperoleh dari pekerjaan (Tewal et al., 2017).

Teori ini sangat relevan dalam konteks penggajian tenaga ahli DPRD, di mana pengaturan gaji harus mencerminkan tingkat tanggung jawab, kontribusi, dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga ahli. Apabila tenaga ahli merasa bahwa gaji atau imbalan yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang diberikan, mereka akan merasa tidak dihargai dan cenderung mengurangi kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, sistem penggajian harus dirancang secara adil dan sesuai dengan peran dan kontribusi setiap individu untuk menghindari ketidakseimbangan yang dapat merugikan motivasi dan kinerja mereka.

Untuk meningkatkan rasa keadilan dalam organisasi, salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah *Training Need Analysis* (TNA), yang bertujuan untuk mengidentifikasi area-area yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga ahli. TNA terdiri dari tiga jenis analisis:

- 1) Task Analysis: Menganalisis kebutuhan tugas pada suatu posisi tertentu untuk menentukan keterampilan yang diperlukan bagi individu yang memegang posisi tersebut.
- 2) Person Analysis: Berfokus pada kompetensi individu yang memegang posisi tertentu, dengan tujuan untuk mengetahui kekurangan dan area yang perlu dikembangkan dalam kompetensinya.
- 3) Organizational Analysis: Menganalisis kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada strategi organisasi untuk mempersiapkan diri menghadapi dinamika dan tantangan bisnis di masa depan.

Pendekatan ini dapat membantu memastikan bahwa sistem penggajian dan pengembangan sumber daya manusia di DPRD Kutai Kartanegara lebih seimbang dan adil, serta dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja tenaga ahli.

2.2. Teori Kompensasi Total (*Total Reward Theory*)

Teori Kompensasi Total, atau *Total Reward Theory*, berfokus pada pandangan komprehensif tentang kompensasi yang mencakup tidak hanya imbalan finansial tetapi juga imbalan non-finansial. Menurut teori ini, kompensasi adalah keseluruhan paket yang mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, serta faktor-faktor non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan ini menekankan bahwa imbalan finansial saja tidak cukup untuk memotivasi tenaga kerja, melainkan faktor-faktor non-finansial juga memainkan peran penting dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Menurut Lawler (2000), kompensasi total adalah suatu pendekatan yang lebih luas dalam sistem penggajian, yang melihat imbalan bukan hanya dalam konteks uang, tetapi juga dalam hal pengakuan atas prestasi, penghargaan, kesempatan untuk tumbuh, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, teori ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan imbalan finansial yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga menciptakan pengalaman kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi karyawan. Dalam teori ini, elemen-elemen yang membentuk kompensasi total meliputi:

- 1) Imbalan Finansial: Gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya yang diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan.
- 2) Imbalan Non-Finansial: Penghargaan atas pencapaian, kesempatan untuk belajar dan berkembang, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk mencapai keseimbangan hidup kerja yang lebih baik.
- 3) Peluang Pengembangan Karir: Program pelatihan, mentoring, dan promosi yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.

Dalam konteks Teori Kompensasi Total (*Total Reward Theory*), besaran gaji bukan hanya dihitung berdasarkan faktor finansial semata, tetapi harus dipertimbangkan dalam konteks keseluruhan paket imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja. Gaji merupakan komponen penting dalam kompensasi finansial, namun teori ini menekankan bahwa gaji yang cukup dan adil saja tidak cukup untuk memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan seluruh elemen kompensasi, termasuk imbalan non-finansial, dalam menentukan besaran gaji.

2.3. Teori Anggaran Publik (*Public Budgeting Theory*)

Teori Anggaran Publik (*Public Budgeting Theory*) berfokus pada bagaimana anggaran publik disusun, dialokasikan, dan digunakan untuk mencapai tujuan pemerintah. Anggaran publik bukan hanya sekedar alokasi dana, tetapi juga merupakan alat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi pengeluaran negara atau daerah. Dalam konteks penggajian tenaga ahli, teori ini menekankan pentingnya alokasi anggaran yang efektif dan efisien dalam mendukung keberlanjutan kebijakan, program, dan proyek pemerintah.

Teori Anggaran Publik menganggap anggaran sebagai alat utama untuk mengelola sumber daya yang tersedia dan memastikan bahwa dana yang dialokasikan digunakan secara efektif sesuai dengan prioritas dan kebutuhan masyarakat. Proses penganggaran melibatkan penentuan prioritas, pengalokasian dana berdasarkan kebutuhan, dan pengawasan terhadap penggunaan dana tersebut untuk memastikan bahwa anggaran tersebut digunakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ada dua prinsip utama yang menjadi dasar dalam teori anggaran publik:

- 1) Efisiensi: Penggunaan anggaran harus maksimal untuk mencapai hasil yang optimal, tanpa pemborosan.
- 2) Efektivitas: Pengeluaran anggaran harus memberikan dampak positif yang sesuai dengan tujuan pembangunan yang telah direncanakan.

Dalam kaitannya dengan penggajian tenaga ahli DPRD, Teori Anggaran Publik menekankan pentingnya alokasi anggaran yang tepat untuk memastikan bahwa besaran gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan anggaran daerah. Penggajian tenaga ahli harus mempertimbangkan kapasitas fiskal daerah, serta menyeimbangkan antara kebutuhan untuk mempertahankan tenaga ahli berkualitas dan prioritas pembangunan lainnya yang lebih besar.

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam penerapan Teori Anggaran Publik pada penggajian tenaga ahli DPRD adalah:

- 1) Penentuan Besaran Gaji Berdasarkan Kemampuan Anggaran Daerah: Pemerintah daerah harus memastikan bahwa besaran gaji yang diberikan kepada tenaga ahli tidak melebihi kapasitas anggaran daerah, tetapi tetap adil dan kompetitif untuk menarik tenaga ahli yang berkualitas.
- 2) Prioritas Penggunaan Anggaran: Gaji tenaga ahli harus menjadi prioritas dalam alokasi anggaran, dengan mempertimbangkan fungsi dan kontribusi tenaga ahli terhadap keberhasilan program-program DPRD dan kesejahteraan masyarakat.
- 3) Pengelolaan Sumber Daya secara Efisien: Anggaran yang dialokasikan untuk penggajian tenaga ahli harus dikelola secara efisien, untuk menghindari pemborosan dan memastikan bahwa setiap alokasi anggaran benar-benar digunakan untuk mendukung kinerja dan tugas-tugas DPRD.
- 4) Penyusunan Anggaran yang Transparan dan Akuntabel: Untuk menghindari penyalahgunaan anggaran, penting bagi pemerintah daerah untuk memiliki sistem anggaran yang transparan dan akuntabel, sehingga masyarakat dapat melihat bahwa anggaran yang dialokasikan untuk gaji tenaga ahli digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Perhitungan Belanja Jasa untuk Kelompok Pakar, Tim Ahli, dan Tenaga Ahli Fraksi DPRD Berbasis Orang/Bulan

Perhitungan belanja jasa untuk tenaga ahli di DPRD Kutai Kartanegara harus mempertimbangkan dua landasan utama: Standar Harga Satuan (SHS) yang ditetapkan melalui Peraturan Bupati Kutai Kartanegara serta standar tarif yang diterbitkan oleh INKINDO (Ikatan Nasional Konsultan Indonesia). Kedua pendekatan ini memberikan dasar yang berbeda namun saling melengkapi dalam menetapkan honorarium tenaga ahli berdasarkan kualifikasi dan pengalaman mereka.

1) Mengacu pada Standar Harga Satuan (SHS)

Berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 Tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024, honorarium tenaga ahli ditentukan secara spesifik berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, dan sertifikasi (jika ada). Berikut adalah contoh perhitungan honorarium tenaga ahli:

Tabel 3. 1. Kualifikasi dan Tarif Tenaga Ahli Non-Konstruksi

Kualifikasi	Pengalaman	Honorarium (Rp/Bulan)	Catatan
S1 Non-Konstruksi, Tanpa SKK/SKA	3 tahun	12,072,500	Standar awal untuk tenaga ahli dengan pengalaman dasar.
S1 Non-Konstruksi, Tanpa SKK/SKA	6 tahun	14,630,000	Peningkatan pengalaman meningkatkan honorarium.
S2 Non-Konstruksi, Tanpa SKK/SKA	3 tahun	16,720,000	Kualifikasi lebih tinggi memberikan nilai tambah.
S2 Non-Konstruksi, Tanpa SKK/SKA	10 tahun	24,007,500	Untuk tenaga ahli senior dengan pengalaman luas.
S2 Non-Konstruksi, Dengan SKK/SKA	1 tahun	16,720,000	Mengakomodasi keahlian bersertifikat meski pengalaman minim.

Sumber: Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023

SHS memberikan panduan terperinci untuk berbagai kategori tenaga ahli, tabel diatas menunjukkan rincian honorarium tenaga ahli berdasarkan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan sertifikasi (SKK/SKA) yang relevan. Standar ini

dirancang untuk mengakomodasi berbagai tingkat keahlian tenaga ahli yang dibutuhkan DPRD Kutai Kartanegara, dari tingkat pemula hingga senior.

- a. Tenaga Ahli Non-Konstruksi, Tanpa SKK/SKA: Honorarium berkisar antara Rp12,072,500 hingga Rp22,247,500 per bulan untuk lulusan S1 dengan pengalaman kerja 3 hingga 15 tahun.
 - o Untuk tenaga ahli S2 tanpa sertifikasi, honorarium dimulai dari Rp14,630,000 untuk pengalaman 1 tahun hingga Rp29,232,500 untuk pengalaman 15 tahun.
 - o Honorarium ini mencerminkan tanggung jawab dan pengalaman yang meningkat, memberikan insentif bagi tenaga ahli untuk mengembangkan kariernya di lingkungan DPRD.
- b. Tenaga Ahli Dengan SKK/SKA:
 - o Untuk tenaga ahli dengan sertifikasi (SKK/SKA), meskipun pengalaman kerja minimal, seperti 1 tahun, honorarium tetap lebih tinggi dibandingkan tenaga ahli tanpa sertifikasi. Misalnya, S2 Non-Konstruksi Dengan SKK/SKA mendapatkan honorarium mulai Rp16,720,000 per bulan.
 - o Sertifikasi ini menunjukkan pengakuan atas keahlian spesifik yang sesuai dengan kebutuhan strategis DPRD.

2) Mengacu pada Standar Tarif INKINDO 2024

Standar tarif INKINDO 2024 lebih fleksibel dan sering digunakan untuk proyek yang lebih kompleks atau membutuhkan keahlian khusus. Tarif yang disarankan bervariasi, tergantung pada pengalaman, kualifikasi, dan lingkup pekerjaan. Contoh kisaran tarif INKINDO 2024 yang sudah disesuaikan koefisien Kalimantan Timur 1.026 dan 50% untuk tarif perorangan:

Tabel 3. 2 Kualifikasi dan Tarif Tenaga Ahli Non-Konstruksi

Kualifikasi	Pengalaman	Tarif INKINDO (Rp/Bulan)	Catatan
S1 Non-Konstruksi, Non SKK/SKA, Peorangan	3 tahun	14.671.800	Tarif lebih tinggi dibanding SHS.
S2 Non-Konstruksi, Non SKK/SKA, Peorangan	5 tahun	21.302.325	Untuk kebutuhan tugas strategis.

Kualifikasi	Pengalaman	Tarif INKINDO (Rp/Bulan)	Catatan
S2 Non-Konstruksi, Non SKK/SKA, Peorangan	10 tahun	26.663.175	Cocok untuk lingkup kerja yang menuntut sertifikasi dan keahlian tinggi.
S3 Non-Konstruksi, Non SKK/SKA, Peorangan	1 tahun	22.402.710	Tarif awal untuk kualifikasi doktoral.

Sumber: INKINDO (Ikatan Nasional Konsultan Indonesia), 2025

Standar INKINDO menawarkan fleksibilitas tarif yang mencakup berbagai kategori tenaga ahli, dengan fokus pada proyek strategis atau spesialisasi tinggi:

- Tenaga Ahli S1 Non-Konstruksi Non SKK/SKA, Peorangan: Tarif bulanan Rp.14.671.800,00 untuk pengalaman 3 tahun. Tarif ini lebih tinggi dibandingkan SHS, mencerminkan kebutuhan pada tugas dengan tanggung jawab yang lebih besar atau kompleksitas lebih tinggi.
- Tenaga Ahli S2 Non-Konstruksi Non SKK/SKA, Peorangan: Dengan pengalaman 5 tahun, tarif berkisar RP.21.302.325,00 yang mencerminkan kualifikasi lebih tinggi dan kemungkinan tanggung jawab lebih besar dalam proyek.
- Tenaga Ahli S2 Non-Konstruksi Non SKK/SKA, Peorangan: Tarif berkisar Rp.26.663.175,00 untuk pengalaman 10 tahun, mencerminkan kebutuhan pada tenaga ahli yang memiliki spesialisasi tambahan dan relevan dengan proyek strategis DPRD.

Sistem penggajian tenaga ahli yang digunakan oleh DPRD Kutai Kartanegara perlu mempertimbangkan efisiensi anggaran sekaligus memastikan kualitas tenaga ahli yang terlibat. Standar Harga Satuan (SHS) dan tarif INKINDO menawarkan pendekatan yang berbeda sesuai kebutuhan:

- SHS** lebih cocok digunakan untuk proyek rutin dan kegiatan yang memerlukan tenaga ahli dengan kualifikasi standar. Sistem ini memastikan pengeluaran yang terukur, efisien, dan prediktif, sesuai dengan kebutuhan operasional DPRD.
- Sebaliknya, **tarif INKINDO** lebih relevan untuk proyek strategis, kompleks, atau berisiko tinggi yang membutuhkan tenaga ahli dengan kompetensi tinggi dan pengalaman luas. Standar ini memberikan fleksibilitas untuk menarik tenaga ahli yang mampu memberikan kontribusi signifikan dalam merumuskan kebijakan atau program strategis yang berdampak luas.

Sebagai alternatif minimal dalam penentuan honorarium tenaga ahli, DPRD Kutai Kartanegara dapat mengacu pada **Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024**. Peraturan ini secara spesifik mengatur penggajian tenaga ahli melalui kode kelompok barang **8.1.02.02.01.0029**, yaitu:

"Tenaga Ahli Tanpa SKK/SKA Non Konstruksi Perorangan, S1, Pengalaman 3 Tahun." Honorarium untuk kualifikasi tersebut ditetapkan sebesar **Rp12.072.500 per orang per bulan.**

Ketentuan ini dapat dijadikan sebagai acuan utama untuk menentukan gaji tenaga ahli pada proyek rutin atau kegiatan operasional DPRD dengan kebutuhan tenaga ahli standar. Dengan menggunakan SHS sebagai dasar minimal, DPRD memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku serta efisiensi dalam penggunaan anggaran.

Untuk proyek dengan kebutuhan strategis atau kompleksitas tinggi, penggunaan tarif INKINDO dapat menjadi solusi untuk menjamin bahwa tenaga ahli yang terlibat memiliki kapasitas dan kompetensi yang memadai untuk memberikan dampak yang signifikan. Kombinasi pendekatan SHS dan tarif INKINDO memungkinkan DPRD mengelola anggaran secara fleksibel sambil tetap mempertahankan kualitas hasil kerja tenaga ahli.

Penghitungan tarif ini tidak hanya didasarkan pada aspek finansial semata, tetapi juga mempertimbangkan teori-teori terkait, seperti **Teori Keadilan (Equity Theory)** yang menekankan pentingnya keseimbangan antara input yang diberikan oleh tenaga ahli (misalnya pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab) dengan hasil atau imbalan yang mereka terima. Selain itu, **Teori Kompensasi Total (Total Reward Theory)** memperkenalkan pendekatan holistik yang mencakup imbalan finansial dan non-finansial, memastikan bahwa tenaga ahli tidak hanya dihargai melalui gaji yang kompetitif, tetapi juga melalui peluang pengembangan karir, penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan strategis DPRD.

Analisis Berdasarkan Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Menurut John Stacey Adams, tenaga kerja akan mengevaluasi kontribusi mereka (input) terhadap imbalan yang diterima (outcomes). Ketika mereka merasa ketidakseimbangan (discrepancy) antara input dan outcomes, motivasi kerja dapat menurun. Dalam konteks ini:

- **Input** mencakup pendidikan, keahlian, pengalaman kerja, serta tanggung jawab tenaga ahli.
- **Outcomes** mencakup honorarium, pengakuan atas kontribusi, dan penghargaan lainnya.

Penghitungan honorarium berbasis SHS telah mempertimbangkan faktor pendidikan (S1), pengalaman kerja (3 tahun), dan beban kerja, sehingga diharapkan menciptakan rasa keadilan. Jika sistem honorarium tidak mencerminkan keseimbangan ini, tenaga ahli dapat merasa tidak dihargai dan mengurangi kinerja mereka.

Untuk mendukung teori ini, perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan tenaga ahli melalui pendekatan *Training Need Analysis* (TNA), yang terdiri dari:

- 1) Task Analysis: Memastikan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian tenaga ahli.
- 2) Person Analysis: Mengidentifikasi kompetensi individu yang masih perlu ditingkatkan.
- 3) Organizational Analysis: Menyesuaikan kebutuhan pelatihan dengan strategi organisasi DPRD.

Analisis Berdasarkan Teori Kompensasi Total (*Total Reward Theory*)

Pendekatan *Total Reward Theory* menekankan bahwa imbalan tenaga ahli tidak hanya berasal dari honorarium finansial, tetapi juga melibatkan aspek non-finansial seperti:

- 1) Imbalan Finansial: Gaji, tunjangan, dan bonus yang sesuai dengan kontribusi tenaga ahli.
- 2) Imbalan Non-Finansial: Pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Dengan honorarium sebesar Rp12.072.500, penggajian tenaga ahli mencakup elemen imbalan finansial yang kompetitif. Namun, penting bagi DPRD untuk menambahkan elemen non-finansial seperti penghargaan atas kinerja atau kesempatan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja tenaga ahli.

3.2. Teknis Pengadaan Tenaga Ahli di DPRD

Pengadaan tenaga ahli di DPRD Kutai Kartanegara harus dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, seperti:

- 1) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah,
- 2) Peraturan LKPP Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Pengadaan Barang/Jasa Melalui Swakelola,
- 3) Peraturan Lembaga Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah di Daerah, dan

4) Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024.

Tahapan teknis pengadaan ini harus dilakukan secara sistematis untuk memastikan tenaga ahli yang direkrut sesuai dengan kebutuhan DPRD dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

3.2.1. Perencanaan Pengadaan

Perencanaan pengadaan merupakan tahap awal yang penting untuk menentukan kebutuhan tenaga ahli yang akan direkrut. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018, pengadaan dapat dilakukan melalui dua metode utama, yaitu swakelola dan penyedia.

a. Pengadaan Melalui Swakelola

Pengadaan tenaga ahli melalui swakelola dilakukan secara internal oleh instansi penanggung jawab anggaran. Untuk DPRD Kutai Kartanegara, metode Swakelola Tipe I dianggap paling sesuai, karena perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dilakukan langsung oleh DPRD.

Tahapan Perencanaan Swakelola:

1) Penetapan Tipe Swakelola:

- Pemilihan Swakelola Tipe I memberikan kontrol penuh kepada DPRD untuk mengelola seluruh proses perekrutan, pelaksanaan, dan pengawasan pekerjaan tenaga ahli tanpa melibatkan pihak eksternal.

2) Penyusunan Spesifikasi Teknis atau Kerangka Acuan Kerja (KAK):

- Deskripsi Pekerjaan: Menguraikan tugas yang harus dilaksanakan oleh tenaga ahli, seperti menyusun dokumen strategis, memberikan analisis teknis, atau memberikan masukan kebijakan kepada DPRD.
- Kualifikasi Tenaga Ahli: Merinci persyaratan seperti pendidikan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dibutuhkan.
- Jadwal Pelaksanaan: Menetapkan waktu pelaksanaan pekerjaan agar tenaga ahli dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif sesuai target yang telah ditentukan.
- Output yang Diharapkan: Menentukan hasil pekerjaan yang terukur dan sesuai dengan kebutuhan DPRD.

3) Penyusunan Rencana Anggaran Biaya (RAB):

- Anggaran pengadaan tenaga ahli disusun dengan mengacu pada standar harga yang berlaku, seperti Standar Harga Satuan (SHS) dalam Peraturan Bupati Kutai Kartanegara atau tarif yang ditetapkan oleh asosiasi profesional seperti INKINDO untuk kebutuhan strategis.

b. Pengadaan Melalui Penyedia

Pengadaan tenaga ahli melalui penyedia melibatkan pihak eksternal, baik individu maupun badan usaha, untuk melaksanakan pekerjaan sesuai spesifikasi teknis. Metode ini digunakan jika pengadaan membutuhkan kompetensi khusus yang tidak dapat dikelola langsung oleh DPRD atau melibatkan nilai kontrak yang lebih besar.

Tahapan Perencanaan Melalui Penyedia:

- 1) Menyusun spesifikasi teknis yang menjelaskan kebutuhan tenaga ahli secara rinci.
- 2) Menyusun Rencana Umum Pengadaan (RUP) untuk menentukan metode pengadaan, jadwal, dan anggaran.
- 3) Melaksanakan proses seleksi penyedia, baik melalui tender terbuka atau metode pengadaan langsung sesuai dengan nilai kontrak.

3.2.2. Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Kerangka Acuan Kerja (KAK) adalah dokumen penting yang menjadi acuan teknis dalam pelaksanaan pengadaan tenaga ahli. KAK harus disusun dengan jelas dan terperinci agar dapat memastikan pelaksanaan tugas oleh tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan DPRD.

Komponen Utama KAK:

a. Deskripsi Pekerjaan:

Menguraikan tugas dan tanggung jawab tenaga ahli, seperti memberikan masukan teknis dalam rapat, menyusun laporan, atau melakukan kajian mendalam terkait isu strategis.

- 1) Kualifikasi Tenaga Ahli:
 - Menentukan pendidikan minimal (S1 atau lebih tinggi).
 - Mengharuskan pengalaman kerja minimal tiga tahun di bidang terkait.
 - Menetapkan kompetensi khusus yang dibutuhkan, seperti pemahaman regulasi atau kemampuan analisis kebijakan.
- 2) Jadwal Kerja:

Menyusun rencana kerja yang mencakup durasi pekerjaan, waktu penyerahan hasil kerja, dan jadwal pelaporan secara berkala.

3) Output yang Diharapkan:

Menguraikan hasil kerja yang diharapkan, seperti dokumen teknis, rekomendasi kebijakan, atau laporan analisis yang dapat digunakan oleh DPRD.

3.2.3. Metode Pengadaan Tenaga Ahli

Berdasarkan regulasi yang berlaku, metode pengadaan tenaga ahli di DPRD dapat dilakukan melalui beberapa cara berikut:

a. Swakelola Tipe I

- 1) Pelaksanaan: Pengadaan direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi langsung oleh DPRD tanpa melibatkan pihak eksternal.
- 2) Keuntungan: Memberikan kontrol penuh kepada DPRD atas proses perekrutan dan pelaksanaan pekerjaan tenaga ahli.
- 3) Tahapan: Meliputi penyusunan RUP, verifikasi anggaran, dan proses seleksi tenaga ahli secara transparan.

b. Pengadaan Langsung

- 1) Metode ini digunakan untuk kontrak dengan nilai di bawah Rp200 juta.
- 2) Proses: Pemilihan penyedia dilakukan melalui mekanisme seleksi langsung yang sederhana, dengan memperhatikan kelengkapan dokumen administrasi dan kualifikasi teknis.

c. Pengadaan Melalui Penyedia Pihak Ketiga

- 1) Metode ini digunakan untuk pengadaan dengan nilai kontrak besar atau kebutuhan teknis yang kompleks.
- 2) Tahapan:
 - o Pelaksanaan tender terbuka untuk memberikan kesempatan bersaing kepada penyedia jasa.
 - o Evaluasi teknis dan harga untuk memastikan kompetensi penyedia dan kesesuaian penawaran dengan anggaran.

3.2.4. Evaluasi dan Penandatanganan Kontrak

Setelah proses pengadaan selesai, evaluasi terhadap calon tenaga ahli dilakukan untuk memastikan mereka memenuhi kualifikasi yang ditetapkan.

Tahapan Evaluasi dan Kontrak:

a. Evaluasi Teknis:

DPRD memeriksa latar belakang, pengalaman, dan portofolio tenaga ahli untuk memastikan mereka memiliki kompetensi yang sesuai.

b. Penandatanganan Kontrak:

Kontrak ditetapkan dengan durasi 6 bulan, mencakup ruang lingkup pekerjaan, *output* yang diharapkan, dan jadwal pembayaran honorarium berdasarkan hasil kerja.

3.2.5. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Selama durasi kontrak 6 bulan, kinerja tenaga ahli dipantau secara berkala untuk memastikan pekerjaan sesuai target.

Langkah Pemantauan dan Evaluasi:

a. Laporan Berkala:

Tenaga ahli wajib menyampaikan laporan pekerjaan secara rutin kepada DPRD.

b. Penilaian oleh PPK:

Penilaian dilakukan berdasarkan hasil kerja yang tercantum dalam laporan.

c. Pembayaran Honorarium:

Pembayaran dilakukan bertahap sesuai dengan ketentuan kontrak setelah hasil kerja disetujui oleh DPRD.

3.2.6. Pemantauan dan Evaluasi Kinerja

Setelah tenaga ahli mulai bekerja, kinerja mereka harus dipantau dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Langkah Pemantauan dan Evaluasi:

a. Laporan Berkala:

Tenaga ahli diwajibkan menyampaikan laporan rutin yang mencakup progres pekerjaan, kendala, dan solusi yang diusulkan.

b. Penilaian oleh PPK:

PPK melakukan evaluasi kinerja tenaga ahli berdasarkan laporan dan hasil kerja yang dihasilkan.

c. Pembayaran Honorarium:

Honorarium tenaga ahli dibayarkan secara bertahap sesuai dengan ketentuan kontrak setelah hasil kerja disetujui.

3.3. Landasan Hukum dan Pertimbangan Akademis

Berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024, penggajian tenaga ahli diatur secara spesifik melalui kode barang 8.1.02.02.01.0029, yaitu "Tenaga Ahli Tanpa SKK/SKA Non Konstruksi Perorangan, S1, Pengalaman 3 Tahun" dengan standar honorarium sebesar Rp12.072.500 per orang per bulan. Ketentuan ini menjadi acuan utama dalam menetapkan honorarium bagi tenaga ahli DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman yang telah ditentukan.

a. Landasan Hukum

Pengadaan tenaga ahli di DPRD Kutai Kartanegara didasarkan pada berbagai regulasi yang mengatur tata cara pengadaan barang dan jasa pemerintah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah menjadi dasar utama, menekankan prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 beserta perubahannya memberikan pedoman teknis untuk pengadaan barang/jasa, termasuk jasa tenaga ahli, melalui metode seperti pengadaan langsung, tender, atau swakelola.

Panduan lebih lanjut tersedia dalam Peraturan LKPP Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pedoman Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa, yang mengatur identifikasi kebutuhan hingga metode pengadaan yang sesuai. Sementara itu, Peraturan LKPP Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Swakelola memberikan kerangka mekanisme swakelola tipe I, yang memungkinkan pengadaan dilakukan secara internal oleh instansi pemerintah.

Di tingkat lokal, Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024 menjadi acuan utama dalam menentukan honorarium tenaga ahli. Berdasarkan peraturan ini, honorarium untuk tenaga ahli non-konstruksi perorangan dengan kualifikasi S1 dan pengalaman minimal 3 tahun ditetapkan sebesar Rp12.072.500 per bulan. Angka ini memberikan dasar yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara anggaran untuk pengadaan tenaga ahli sesuai kebutuhan DPRD.

b. Pertimbangan Akademis

Pengadaan tenaga ahli di DPRD Kutai Kartanegara juga membutuhkan analisis akademis untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Tenaga ahli, seperti Kelompok Pakar, Tim Ahli Alat Kelengkapan, dan Tenaga Ahli Fraksi, memainkan peran strategis dalam mendukung fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran DPRD. Kompetensi dalam bidang hukum, ekonomi, dan pemerintahan menjadi keharusan untuk menunjang tugas-tugas DPRD secara optimal.

Dalam penentuan honorarium, standar tarif dari INKINDO (Asosiasi Konsultan Indonesia) memberikan gambaran tambahan. Tarif INKINDO untuk tenaga ahli dengan pengalaman 3-5 tahun Tarif bulanan Rp.14.671.800,00 per bulan, tergantung pada tingkat kesulitan pekerjaan dan kualifikasi. Namun, angka ini disesuaikan dengan standar lokal yang ditetapkan oleh Peraturan Bupati Kutai Kartanegara. Standar honorarium sebesar Rp12.072.500 per bulan yang diatur dalam Peraturan Bupati mencerminkan kebutuhan untuk merekrut tenaga ahli yang kompeten. Hal ini tidak hanya memastikan bahwa tenaga ahli yang direkrut memiliki kualitas yang sesuai, tetapi juga mencerminkan alokasi anggaran yang mendukung prinsip efisiensi dan akuntabilitas. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan tenaga ahli yang mampu meningkatkan kualitas fungsi legislasi, pengawasan, dan pengelolaan anggaran DPRD, sehingga memberikan manfaat optimal bagi masyarakat.

Penggunaan SHS dari Peraturan Bupati ini mendukung terciptanya transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan anggaran. Dalam konteks penggajian tenaga ahli DPRD, berikut adalah analisis yang relevan:

1) Kesesuaian dengan Standar Harga Satuan (SHS)

Dengan standar honorarium sebesar Rp12.072.500 per bulan, tenaga ahli dengan kualifikasi pendidikan minimal S1 dan pengalaman kerja 3 tahun mendapatkan imbalan yang mencerminkan tingkat keahlian serta kontribusinya. Penetapan honorarium ini memastikan adanya keseimbangan antara input yang diberikan oleh tenaga ahli meliputi pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab dengan outcomes yang mereka terima, sesuai dengan prinsip Teori Keadilan (Equity Theory). Selain itu, penggunaan Standar Harga Satuan (SSH) sebagai acuan dalam penggajian tenaga ahli mendukung efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan anggaran. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa alokasi anggaran

selaras dengan kemampuan fiskal daerah, sesuai dengan prinsip Teori Anggaran Publik, sehingga tercipta pengelolaan keuangan publik yang transparan dan akuntabel.

2) Nilai Tambah untuk Tenaga Ahli dengan Kualifikasi di Atas Standar

Apabila tenaga ahli yang melamar memiliki kualifikasi di atas yang telah ditetapkan dalam Standar Harga Satuan (SSH) seperti pengalaman kerja lebih dari 3 tahun, pendidikan S2, atau sertifikasi tambahan, hal ini menjadi nilai tambah yang signifikan bagi Sekretariat DPRD. Kualifikasi yang lebih tinggi tidak hanya meningkatkan kualitas analisis dan penyelesaian tugas, tetapi juga dapat mendorong inovasi dalam mendukung fungsi DPRD secara lebih efektif. Meskipun honorarium tetap berpedoman pada SSH, keunggulan ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas kontribusi, peluang pelatihan lanjutan, atau pemberian tanggung jawab yang lebih besar. Pendekatan ini selaras dengan Teori Kompensasi Total (Total Reward Theory), yang menekankan pentingnya imbalan finansial dan non-finansial untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga ahli.

3) Relevansi dengan Kebutuhan DPRD

Standar honorarium yang ditetapkan dalam SSH memberikan dasar bagi DPRD Kutai Kartanegara untuk menentukan jumlah tenaga ahli yang diperlukan sesuai dengan kemampuan anggaran. Pendekatan ini memungkinkan pengelolaan sumber daya secara efisien, terutama dalam menangani tugas-tugas dengan tingkat kompleksitas yang lebih tinggi. Kehadiran tenaga ahli dengan kualifikasi di atas standar yang ditetapkan akan memberikan nilai tambah berupa peningkatan kualitas rekomendasi dan kebijakan yang dihasilkan. Selain itu, dengan honorarium sebesar Rp12.072.500 per bulan, DPRD Kutai Kartanegara berada dalam posisi yang kompetitif dibandingkan dengan daerah lain. Hal ini menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga ahli berkualitas untuk bergabung, sekaligus memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia yang andal dapat terpenuhi secara optimal.

4) Dampak bagi Sekretariat DPRD

Rekrutmen tenaga ahli dengan kualifikasi yang melampaui standar SHS mencerminkan kemampuan Sekretariat DPRD dalam menyaring tenaga kerja terbaik. Langkah ini tidak hanya memperkuat kapasitas internal, tetapi juga meningkatkan reputasi DPRD sebagai lembaga yang profesional dan inovatif. Kehadiran tenaga ahli dengan kompetensi tinggi

berkontribusi langsung pada pelaksanaan program-program strategis DPRD, seperti penyusunan peraturan daerah (Perda) yang berkualitas serta analisis kebijakan publik yang lebih komprehensif. Dengan dukungan tenaga ahli yang unggul, DPRD dapat menghasilkan kebijakan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis perhitungan belanja jasa tenaga ahli untuk kelompok pakar, tim ahli, dan tenaga ahli fraksi DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara, dapat disimpulkan bahwa penggunaan Standar Harga Barang dan Jasa (SHS) lebih sesuai untuk proyek yang bersifat rutin dan kegiatan yang membutuhkan tenaga ahli dengan kualifikasi standar. Standar ini memberikan kemudahan dalam pengelolaan anggaran yang efisien dan terukur, sesuai dengan kebutuhan DPRD. Sementara itu, tarif dari INKINDO lebih relevan untuk proyek-proyek strategis atau berisiko tinggi yang membutuhkan tenaga ahli dengan kualifikasi lebih tinggi. Dengan tarif yang lebih fleksibel, INKINDO memungkinkan DPRD untuk mengakses tenaga ahli yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kebijakan dan program yang dihasilkan. Secara lebih detail dari penjabaran hasil pembahasan dari subab sebelumnya dapat diringkas sebagai berikut.

- 3) Pendekatan SHS dan INKINDO:
 - a. Standar Harga Barang dan Jasa (SHS) memberikan pedoman terperinci berdasarkan kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan sertifikasi. Pendekatan ini cocok untuk kebutuhan tenaga ahli pada proyek rutin dengan pengelolaan anggaran yang efisien.
 - b. Standar tarif INKINDO lebih fleksibel dan relevan untuk proyek strategis atau kompleks yang membutuhkan tenaga ahli berkualifikasi tinggi.
- 4) Keseimbangan Teori Keadilan dan Kompensasi Total:
 - a. Sistem honorarium berbasis SHS dan INKINDO mencerminkan prinsip Teori Keadilan dengan memperhatikan input tenaga ahli, seperti pendidikan dan pengalaman, dibandingkan dengan hasil yang diterima.
 - b. Pendekatan Total Reward Theory menekankan perlunya tambahan insentif non-finansial untuk meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga ahli.
- 5) Teknis Pengadaan:
 - a. Pengadaan tenaga ahli memerlukan mekanisme yang transparan, efisien, dan akuntabel melalui langkah-langkah teknis seperti penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK), pemilihan metode pengadaan, evaluasi, dan pemantauan kinerja.

- b. Penggunaan metode swakelola atau pengadaan langsung memungkinkan pengelolaan yang sesuai dengan kebutuhan DPRD dan peraturan yang berlaku.
- 6) Landasan Hukum dan Pertimbangan Akademis:
 - a. Landasan hukum yang jelas dari Peraturan Bupati Kutai Kartanegara dan regulasi terkait memberikan keabsahan dalam menetapkan honorarium tenaga ahli.
 - b. Kajian akademis memastikan bahwa kebijakan honorarium mendukung peningkatan kualitas kerja DPRD dalam fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran.
- 7) Sistem Penggajian Tenaga Ahli:
 - a. Sistem penggajian tenaga ahli lebih condong menggunakan standar SHS karena lebih terperinci dan sesuai dengan kebutuhan proyek rutin DPRD. Penggunaan standar SHS memungkinkan pengelolaan anggaran yang lebih efisien dan akuntabel.
 - b. Dalam beberapa kasus, penggunaan standar terendah dalam penggajian yang mengacu pada SHS dianggap relevan untuk menyesuaikan alokasi anggaran. Namun, perlu memastikan bahwa standar ini tetap memberikan insentif yang memadai untuk menarik tenaga ahli berkualitas.
- 8) Implikasi Kebijakan UU Nomor 20 Tahun 2023:
 - a. Penghapusan tenaga honorer mulai tahun 2025 sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN tidak mempengaruhi keberadaan tenaga ahli kontrak karena mereka bukan bagian dari kategori tenaga honorer.
 - b. Tenaga ahli kontrak dapat terus bekerja selama status mereka diatur berdasarkan perjanjian kerja jangka waktu tertentu (PKWT) atau mekanisme outsourcing yang sesuai dengan hukum.
 - c. Perlu pengaturan lebih lanjut oleh DPRD untuk memastikan keberlanjutan dan kejelasan status tenaga ahli kontrak dalam sistem pemerintahan daerah.

4.2. Rekomendasi

Rekomendasi ini diharapkan mampu memperkuat kinerja DPRD Kutai Kartanegara, meningkatkan efisiensi anggaran, dan memastikan keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia yang unggul. Melalui pengadaan tenaga ahli dengan Swakelola Tipe I, DPRD dapat mengelola proses secara mandiri sambil tetap mematuhi prinsip transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Pendekatan ini mendukung optimalisasi anggaran serta memastikan tenaga ahli memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung tugas dan fungsi DPRD. Dengan implementasi

yang baik, kebijakan ini akan memperkuat peran kelembagaan DPRD sebagai pengawas dan pembuat kebijakan yang efektif. Penjabaran detail mengenai rekomendasi ini akan diuraikan lebih lanjut di bawah.

1) Pengelolaan Swakelola Tipe I Secara Transparan dan Akuntabel

- Dasar Kebijakan: Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Swakelola Tipe I direncanakan, dilaksanakan, dan diawasi langsung oleh instansi penanggung jawab anggaran.
- Rekomendasi:
 - a. DPRD menetapkan tim internal yang bertanggung jawab atas seluruh proses pengadaan tenaga ahli, mulai dari penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) hingga evaluasi kinerja.
 - b. Pastikan seluruh dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan tersedia untuk diaudit oleh lembaga pengawasan internal maupun eksternal.

2) Penetapan Standar Penggajian Berdasarkan Peraturan yang Berlaku

- Dasar Kebijakan: Merujuk pada Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024, serta tarif yang berlaku di asosiasi profesional seperti INKINDO.
- Rekomendasi:
 - a. Gunakan tarif yang telah ditetapkan dalam Perbup untuk tenaga ahli dengan kualifikasi tertentu, yaitu Rp12.072.500 per bulan untuk tenaga ahli S1 dengan pengalaman 3 tahun tanpa sertifikasi SKA/SKK.
 - b. Pastikan setiap penggajian sesuai dengan Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang telah direncanakan.

3) Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang Komprehensif

- Dasar Kebijakan: KAK menjadi dasar bagi proses pengadaan tenaga ahli.
- Rekomendasi:
 - a. Rincikan tugas dan tanggung jawab tenaga ahli, kualifikasi yang dibutuhkan, serta hasil kerja yang diharapkan.
 - b. Elemen penting dalam KAK:

- Deskripsi Pekerjaan: Tugas spesifik seperti analisis kebijakan, penyusunan laporan, atau rekomendasi teknis.
- Kualifikasi Tenaga Ahli: Pendidikan minimal S1, pengalaman kerja minimal 3 tahun, dan kompetensi relevan.
- Durasi Kontrak: Kontrak ditetapkan selama **6 bulan**, dengan evaluasi kinerja secara berkala.

4) Pembayaran Honorarium Berdasarkan Capaian Kerja (*Output-Based*)

- Dasar Kebijakan: Mengacu pada prinsip efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran.
- Rekomendasi:
Pembayaran dilakukan secara bertahap dan pembayaran bulanan diberikan setelah tenaga ahli menyerahkan laporan bulanan yang telah diverifikasi oleh tim pengawas.

5) Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tenaga Ahli

- Dasar Kebijakan: Menjamin tenaga ahli melaksanakan tugas sesuai KAK.
- Rekomendasi:
 - a. Bentuk tim evaluasi internal yang bertugas memantau hasil kerja tenaga ahli secara berkala.
 - b. Tetapkan sistem pelaporan bulanan yang mencakup progres pekerjaan, kendala, dan solusi yang diambil.
 - c. Gunakan hasil evaluasi untuk menentukan keberlanjutan kontrak dan perbaikan sistem kerja.

6) Pengelolaan Anggaran secara Efisien

- Dasar Kebijakan: Sesuai dengan Perpres Nomor 16 Tahun 2018, Swakelola Tipe I harus efisien dan sesuai kebutuhan.
- Rekomendasi:
 - a. Susun Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang realistik berdasarkan tarif standar dan kebutuhan spesifik DPRD.
 - b. Libatkan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAAD) untuk memastikan anggaran sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

7) Penyesuaian Penggajian dengan Durasi Kontrak 6 Bulan

- Dasar Kebijakan: Pengadaan tenaga ahli melalui Swakelola Tipe I harus mempertimbangkan durasi kontrak yang fleksibel.
- Rekomendasi:
 - a. Honorarium dihitung proporsional berdasarkan durasi kontrak 6 bulan.
 - b. Dalam kasus perpanjangan kontrak, lakukan evaluasi kinerja terlebih dahulu untuk menentukan kelayakan perpanjangan.

8) Peningkatan Kompetensi Tenaga Ahli melalui Pengadaan Swakelola

- Dasar Kebijakan: Mendukung pengembangan profesionalisme tenaga ahli.
- Rekomendasi:
 - a. Alokasikan sebagian anggaran untuk program pelatihan atau sertifikasi bagi tenaga ahli selama kontrak berlangsung.
 - b. Tenaga ahli yang meningkatkan kompetensinya berhak mendapatkan honorarium tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47).
- Pemerintah Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125).
- Pemerintah Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2009 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Jakarta.
- Peraturan Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Peraturan Indonesia. (2023). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Organisasi Perangkat Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 118).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2017 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 142).
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) Nomor 11 Tahun 2021 tentang Pedoman Perencanaan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) Nomor 3 Tahun 2021 tentang Pedoman Swakelola.
- Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 7 Tahun 2017 tentang Organisasi Perangkat Daerah. (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2017).
- Pemerintah Kutai Kartanegara. (2023). *Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 98 Tahun 2023 tentang Standar Harga Satuan Tahun 2024*. Tenggarong.
- Adams, J. S. (1963). *Toward an Understanding of Inequity*. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422-436.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic Reward: Implementing More Effective Reward Management*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Gordon, L. (2017). *Public Policy Analysis: A Political Economy Approach*. Pearson Education.
- Lawler, E. E. (2000). *Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy*. Jossey-Bass.
- Lawler, E. E., & Boudreau, J. W. (2009). *Achieving Excellence in Human Resources Management*. Stanford University Press.

- Martani, D., & Lubis, H. M. (2010). *Akuntabilitas Keuangan Publik: Konsep dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riyadi, S. & Prasetyo, P. (2018). *Studi Pengelolaan Anggaran Daerah di Pemerintah Daerah*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Publik*. Bandung: Mandar Maju.
- Suryanto, S., & Rahmawati, E. (2020). *Evaluasi Kebijakan Penggajian Tenaga Ahli di DPRD Daerah*. Jurnal Administrasi Publik, 12(2), 123-134.
- Tewal, E., et al. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.