

## **Analisis Kinerja Pegawai Honorer Daerah**

**Asriyanti Ali<sup>1</sup>, Abdul Kadim Masaong<sup>2</sup>, Besse Marhawati<sup>3</sup>**

Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

**E-mail:** [aliasriyanti14@gmail.com](mailto:aliasriyanti14@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai honorer daerah di Kantor Gubernur Provinsi Gorontalo dalam kualitas personal pegawai honorer, tanggung jawab kerja pegawai honorer dan prestasi kerja pegawai honorer. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eksplanatori. Jumlah responden penelitian 73 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis presentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kualitas personal pegawai honorer berada pada kriteria efektif dengan presentase 78.77%, 2) tanggung jawab kerja pegawai honorer berada pada kriteria efektif dengan presentase 77.26%, (3) prestasi kerja pegawai honorer berada pada kriteria efektif dengan presentase 79.88%.

**Kata kunci:** Kinerja; Pegawai; Honorer

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the performance of regional honorary employees at the gorontalo provincial governor's office in terms of the personal quality of honorary employees, work responsibilities of honorary employees and work performance of honorary employees. This research uses a quantitative approach with explanatory descriptive research. The number of research respondents 73 people. Data collection techniques using presentation analysis. The results showed that 1) the personal quality of honorary employees was on the effective criteria with a percentage of 78.77%, 2) the work responsibilities of honorary employees were on the effective criteria with a percentage of 77.26%, 3) the work performance of honorary employees. Employees are in the effective criteria with a percentage of 79.88%.*

© 2022 Asriyanti Ali, Abdul Kadim Masaong, Besse Marhawati  
Under The License CC-BY SA 4.0

## **PENDAHULUAN**

Sumberdaya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumberdaya yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Suatu badan organisasi atau badan pemerintahan yang diharapkan dapat menunjukkan eksistensinya dalam hal yang positif artinya mampuh menunjukkan kinerja yang baik dimata pihak luar khusunya masyarakat. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumberdaya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

### **Sejarah Artikel:**

Diterima: September 2022

Disetujui: Oktober 2022

Dipublikasi: Desember 2022

Secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Menurut penelitian Putti dalam (Ruky 2001) bahwa pemaknaan kinerja mengarah pada tiga fokus yaitu individual centered, job centered dan objektive centered. Individual centered adalah kinerja mengarah pada kualitas personal pegawai, job centered mengarah unjuk kerja dalam bidang menjadi tanggung jawab pegawai, dan objective centered adalah pemaknaan kinerja yang mengarah pada hasil kerja atau prestasi kerja. Sementara itu, (Uno & lamatenggo 2012) kinerja adalah skor yang didapat dari gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang, atau dengan kata lain kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang diperoleh melalui instrumen pengumpul data tentang kinerja seseorang. Unjuk kerja tersebut terkait dengan tugas apa yang diemban oleh seseorang yang merupakan tanggung jawab profesionalnya. Berikut definisi menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisas tersebut bersifat profitoriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor tenaga kerja atau manusia (individu itu sendiri). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seseorang karyawan adalah kualitas emosional. Kualitas-kualitas tersebut antara lain empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap terhormat.

Kantor gubernur provinsi gorontalo adalah salah satu instansi yang bergerak sebagai pemerintah daerah yang membantu setiap kinerja gubernur, wakil gubernur dan staf lainnya yang tergolong pada instansi tersebut untuk dapat memberikan pelayanan pada masyarakat gorontalo untuk itu ada beberapa bagian yang telah terstruktur agar dapat memudahkan pegawai dalam melayani keperluan gubernur, wagub dan untuk masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa terdapat beberapa kondisi faktual yang diduga sebagai masalah atau hambatan yang terjadi saat ini di Kantor Gubernur Provinsi Gorontalo berkaitan dengan kinerja pegawai honorer daerah. Permasalahan-permasalahan tersebut menjadi gambaran keseharian dari aktifitas pegawai honorer daerah.

Pertama. Tingkat pendidikan pegawai honorer sebagianbesar SMA, adapun tingkat pendidikan sarjana tapi kinerja mereka masih kurang baik dan beberapa pegawai belum sepenuhnya menguasai komputer. Kedua, tingkat kedisiplinan pegawai honorer masih kurang, seperti terlambat masuk kerja dan istirahat sebelum waktunya.

Beberapa kondisi yang ditemukan tersebut masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, karena dapat berdampak pada kinerja atau hasil kerja pegawai atau karyawan tersebut dan memberi pengaruh pada penilaian kinerja mereka dikarenakan kinerjanya tidak stabil atau tidak memuaskan pimpinan yang menerima kinerja karyawan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah deskriptifpresentase dengan jenis eksplanatori. Indikator pada penelitian ini yaitu (1) kualitas kinerja pegawai honorer daerah, (2) tanggung jawab kerja pegawai honorer daerah, (3) prestasi kerja pegawai honorer daerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer yang ada pada kantor Gubernur Provinsi gorontalo yang berjumlah 227 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yakni menggunakan sampel acak (random sampling) dan diperoleh sampel sebanyak 73 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Jenis angket penelitian ini adalah angket tertutup dengan menggunakan skala likert yaitu sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Kualitas Kinerja Pegawai Honorer**

Indikator ini berada pada kategori Baik dengan presentase rata-rata 78.77%. Jika dilihat dari kategori tersebut, ini disebabkan oleh beberapa pegawai honorer yang belum mampu bekerja dengan cekatan dan cepat dan kurangnya kemauan untuk meningkatkan kemampuan atau pengetahuan lain diluar tupoksi sehingga pegawai honorer mampu bekerja dengan baik.

### **Tanggung Jawab Kerja Pegawai Honorer**

Indikator tersebut berada pada kategori Baik dengan presentase rata-rata 77.26%. Dari hasil tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain ada beberapa pegawai

honoror yang bekerja tanpa memperhatikan tujuan dan target dan pegawai honoror harus bisa menjadi contoh yang baik dalam bekerja sehingga pegawai honoror bisa memaksimalkan pekerjaan mereka sesuai tujuan dan target organisasi tersebut.

### **Prestasi Kerja Pegawai Honorer**

Indikator ini berada pada kategori Baik dengan presentase rata-rata 79.88%. ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan diluar disiplin ilmu pegawai honoror dan perlu dilaksanakan sesuai kebijakan organisasi tersebut.

Rekapitulasi seluruh hasil penelitian yang diperoleh dalam kinerja pegawai honoror daerah di Kantor Gubernur Provinsi Gorontalo berada pada kriteria Baik dengan presentase 78.64%. Oleh karena itu masih perlu peningkatan kinerja terhadap pegawai honoror di Kantor Gubernur Provinsi Gorontalo.

## **PEMBAHASAN**

### **Kualitas Kinerja Pegawai Honorer**

Berkaitan dengan indikator kualitas kinerja, dapat diketahui indikator ini terletak pada kategori baik dengan presentase rata-rata 78.77%. Hasil ini menunjukan bahwa pada indikator ini masih perlu ditingkatkan antara lain meningkatkan kinerja tenaga kerja baik dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara cekatan dan cepat, mampu bekerja tanpa diperintah oleh atasan dan mampu melakukan pekerjaan diluar tugas pokok. Hasil diatas sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Flippo, 2005) bahwa kualitas kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan bardaya guna.

Berdasarkan hasil penelitian yang berada pada kategori baik, ada beberapa yang mempengaruhinya antara lain kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tepat sehingga kualitas kinerja pegawai honoror bisa meningkat. Menurut (R. Palan, 2007) mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Di sini kemampuan merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Karakteristik tersebut adalah: a) Pengetahuan. Pengetahuan merujuk

pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang guide dalam menjelaskan sebuah pertunjukan seni tradisional. b) Keterampilan. Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. c) Konsep diri dan nilai-nilai. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. d) Karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Termasuk hal ini juga pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. e) Motif. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis, atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Dilihat dari penjelasan diatas, salah satu solusi yang mendukung agar supaya kualitas kinerja pegawai honorer meningkat adalah memperbaiki pengetahuan dan pemahaman dari pegawai honorer itu sendiri bahwa kualitas kinerja harus dimiliki oleh setiap pegawai honorer antara lain memiliki kemandirian, tanggung jawab dan ketepatan waktu saat bekerja agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

### **Tanggung Jawab Kerja Pegawai Honorer**

Berkaitan dengan indikator tanggung jawab kerja, dapat diketahui indikator ini terletak pada kategori baik dengan presentase rata-rata 77.26%. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Menurut (Sultan, 2000) mengemukakan bahwa tanggung jawab mencakup : bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi. Sebagai contoh bahwa ada beberapa pegawai honorer yang sering lalai atau tidak memperhatikan hasil kerja diakibatkan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai honorer pada kantor tersebut, hasilnya mereka sering mengalami kendala baik pada saat bekerja maupun hasil dari pekerjaan mereka itu sendiri.

Dari penjelasan diatas, solusi yang bisa diambil yaitu melakukan pendidikan dan pelatihan pada pegawai honorer. Adapun tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Henry Simamora dalam (Ambarita Sulistiyan & Rosidah, 2003) yaitu : 1) Memperbaiki kinerja. 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi. 3) Membantu memecahkan persoalan operasional. 4) Mengorientasikan pegawai terhadap organisasi 5)

Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. 6) Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Pada prinsipnya ada beberapa aspek yang harus dipenuhi jika seorang pegawai ingin dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar sehingga sesuai dengan yang diharapkan organisasi. diantara aspek tersebut adalah aspek yang berhubungan dengan sikap atau tingkah laku pegawai yang secara spesifik diartikan sebagai disiplin pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Bila pegawai bekerja dengan disiplin, maka setiap pegawai akan senantiasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini tentunya akan mendorong pekerjaan pegawai dikerjakan secara sungguh-sungguh sehingga nanti akan dapat mendorong peningkatan kinerja individu. Disamping disiplin, kemampuan kerja pegawai juga sangat menentukan hasil kerja seorang pegawai untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Melalui kemampuan kerja yang ada pada diri seorang pegawai, baik kemampuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan maka pegawai yang bersangkutan akan dapat mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilannya untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diharapkan sehingga rasa tanggung jawab pegawai honorer bisa meningkat sesuai rasa kepercayaan diri setiap pegawai honorer.

### **Prestasi Kerja Pegawai Honorer**

Berkaitan dengan indikator prestasi kerja, dapat diketahui indikator ini terletak pada kategori baik dengan presentase rata-rata 79.88%. Berdasarkan hasil penelitian diatas, ada beberapa faktor yang harus ditingkatkan yaitu kurangnya kemampuan diluar disiplin ilmu pegawai honorer yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001).

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau semangat untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang mencakup aspek-aspek : (a) motif diantaranya adalah upah (uang) yang adil dan layak, perasaan aman mengembangkan potensi diri, program

pelatihan, hubungan kerja antar karyawan, (b) harapan yang merupakan rasa tanggung jawab, posisi jabatan berdasarkan persoalan, mampu memberi sikap simpatik, kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir, dan (c) insentif yaitu penuh rasa tanggung jawab untuk memperoleh imbalan, senang dengan tunjangan yang diberikan, sistem pemberian bonus kerja, serta kesempatan untuk dipromosikan (Siagian, 2007).

Jika dilihat dari pembahasan diatas, dapat diambil solusi bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai honorer harus mengikuti beberapa pelatihan dan pemberian insentif kepada mereka yang memiliki prestasi atau keberhasilan dalam bekerja sehingga pegawai honorer lebih semangat dalam melaksanakan tugas mereka masing-masing. Seperti yang disampaikan oleh (Murtir Jeddawi 2008) bahwa penilaian kinerja merupakan bagian dari sistem reward dan hukuman suatu organisasi. Karyawan yang menerima hasil evaluasi baik, cenderung untuk menerima reward organisasional, seperti upah yang meningkat atau menerima bonus.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti yang mengkaji tentang Analisis Kinerja Pegawai Honorer Daerah di Kantor Gubernur Provinsi Gorontalo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kualitas kinerja pegawai honorer berada pada kategori Baik dengan presentase rata-rata 78.77%. Jika dilihat dari kategori tersebut, ini disebabkan oleh beberapa pegawai honorer yang belum mampu bekerja dengan cekatan dan cepat dan kurangnya kemauan untuk meningkatkan kemampuan atau pengetahuan lain diluar tupoksi sehingga pegawai honorer mampu bekerja dengan baik. (2) Tanggung jawab kerja pegawai honorer berada pada kategori Baik dengan presentase rata-rata 77.26%. Dari hasil tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhunya antara lain ada beberapa pegawai honorer yang bekerja tanpa memperhatikan tujuan dan target dan pegawai honorer harus bisa menjadi contoh yang baik dalam bekerja sehingga pegawai honorer bisa memaksimalkan pekerjaan mereka sesuai tujuan dan target organisasi tersebut. (3) Prestasi kerja pegawai honorer berada pada kategori Baik dengan presentase rata-rata 79.88%. Ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan diluar disiplin ilmu pegawai honorer dan perlunya penghargaan terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai honorer sehingga peningkatan pengetahuan dan prestasi pegawai honorer perlu diaksanakan sesuai kebijakan organisasi

tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disarankan : (1) Bapak Gubernur Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan perhatian terhadap peningkatan hasil kerja setiap pegawai honorer dan terus meningkatkan komunikasi dengan bawahan megenai kebutuhan dalam peningkatan kualitas kerja pegawai honorer. (2) Pegawai Honorer diharapkan untuk meningkatkan kualitas kerja, memiliki kesadaran, tanggung jawab dan menjaga komunikasi baik dengan atasan maupun dengan sesama pegawai honorer. (2) Peneliti lainnya diharapkan karya tulis ini dapat jadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian serupa mengenai analisis kinerja pegawai honorer daerah pada lokasi yang berbeda.

## REFERENSI

- Ambarita, Biner dan Wanapri Pangaribuan. (2011). *Pendidikan Karakter (Konsep dan Implementasi)*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Handoko, Hani. (2001). “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Jeddawi Murtir. (2008). Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah (Analisis Kewenangan, Kelambagaan, Manajemen, Kepegawaian dan Peraturan Daerah. Kreasi Total Media, Yogyakarta.
- Robbins. P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh Drs. Benyamin Molan. Erlangga. Jakarta.
- R. Palan. (2007). “*Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*”. PPM. Jakarta.
- Ruky. Achmad. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia. Jakarta.
- Siagian Sondang, P. (1997). *Bunga Manajemen Modern*. Gunung Agung. Jakarta.
- Uno, Hamzah dan Lamatenggo Nina. (2012). *Toeri Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.