

Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara

¹Irza Setiawan

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, Indonesia

Korespondensi : irzasetiawanybm@gmail.com

Abstrak

Salah satu strategi yang dilakukan oleh instansi adalah dengan melakukan perekrutan tenaga honorer, dalam perkembangannya tenaga honorer bertujuan untuk membantu kinerja Aparatur Sipil Negara, lokasi yang menjadi penelitian ini adalah UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah dimana Jumlah pegawai dari hasil data terbaru pada bulan september 2022 dengan total 81 pegawai terdiri dari 56 orang pegawai tetap (PNS), 16 orang tenaga honorer, 2 orang tenaga kontrak daerah Hulu Sungai Utara dan 7 orang tenaga kontrak provinsi TUGSUS (Tugas Khusus), Reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan digunakan dalam pengolahan data dimana menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, menjadi strategi dalam penyajian data, dimana ditopang dengan data tenaga honorer untuk melihat bagaimana relevansi tenaga honorer dalam peningkatan kinerja aparatur sipil Negara.

Kata kunci: Tenaga Honorer, Kinerja, Aparatur Sipil Negara

Abstract

One of the strategies carried out by the agency is to recruit honorary staff, in its development the aim of the honorary staff is to help the performance of the State Civil Apparatus, the location of this research is UPT Puskesmas Sungai Malang, Central Amuntai District where the number of employees is from the latest data results in September 2022 with a total of 81 employees consisting of 56 permanent employees (PNS), 16 honorary workers, 2 contract workers in the Hulu Sungai Utara area and 7 contract workers in the province TUGSUS (Special Tasks), data reduction, data presentation and drawing conclusions are used in processing data which sharpens, categorizes, directs, becomes a strategy in presenting data, which is supported by data on honorary personnel to see the relevance of honorary personnel in improving the performance of the State civil apparatus.

Keyword: Honorary Staff, Performance, State Civil Apparatus

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sebuah asset penting dalam menunjang kinerja pada sebuah instansi, tentunya ini harus dibarengi dengan kualitas sumber daya yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang baik dalam bekerja, karena itu setiap instansi harus melakukan pengembangan yang baik kepada sumber daya manusianya, salah satu strategi yang dilakukan oleh instansi adalah dengan melakukan perekrutan tenaga honorer, dalam perkembangannya tenaga honorer bertujuan untuk membantu kinerja Aparatur Sipil Negara. Tenaga honorer itu sendiri memiliki pengertian yaitu seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban APBN/APBD.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis kesehatan di bawah supervisi Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Secara umum, mereka harus memberikan pelayanan preventif, promotif, kuratif sampai dengan rehabilitatif baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM). Lokus yang menjadi penelitian ini adalah UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai

Tengah dimana Jumlah pegawai dari hasil data terbaru pada bulan september 2022 dengan total 81 pegawai terdiri dari 56 orang pegawai tetap (PNS), 16 orang tenaga honorer, 2 orang tenaga kontrak daerah Hulu Sungai Utara dan 7 orang tenaga kontrak provinsi TUGSUS (Tugas Khusus). (Sumber : UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah, 2022).

Dari beberapa penelitian terdahulu seperti yang diterangkan oleh (Aringga, 2020) bahwa kontribusi atas dedikasi para tenaga honorer, maka pemerintah mengeluarkan Peraturan pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 junto Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) yang pelaksanaannya hanya sampai tahun 2009 yang lalu. Namun peraturan tersebut belum dapat menyelesaikan persoalan tenaga honorer mengingat banyaknya tenaga honorer yang belum masuk database Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

(Nanang Hidayat dkk, 2019) mengemukakan bahwa kinerja pegawai honorer kurang optimal dikarenakan kurangnya pembinaan yang dilakukan oleh PNS atasannya masing-masing, hal ini terjadi karena dampak dari terlalu banyaknya pegawai honorer jika dibandingkan dengan ketersediaan pekerjaan rutinitas. (Dora, 2020) juga mengemukakan bahwa salah satu faktor terlaksananya tugas Aparatur Sipil Negara adalah adanya peran tenaga honorer di setiap instansi pemerintahan, namun ketidakjelasan tugas pada setiap tenaga honorer bisa berdampak kepada hasil kerja yang menjadi tidak efektif.

Dalam era otonomi Daerah, memang Pelayanan menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah, maka pelayanan yang baik sangat berkaitan dengan kinerja yang baik pula dari para pegawai (Setiawan, 2018a) Selain ketersediaan pegawai yang memang ditopang dengan tugas dan fungsinya masing-masing, ketersediaan sarana juga bisa menjadi tolak ukur optimalnya pekerjaan (Setiawan, 2018b)

Dalam hal tenaga honorer, yang memang diperbantukan untuk kinerja aparatur sipil Negara, maka ini bukan hanya sebatas jumlah pegawai itu sendiri, melainkan bagaimana mengelola ranah pekerjaan sesuai dengan porsinya (Setiawan, 2019) dan bukan hanya pengelolaan ranah tugas masing-masing, tentu ini juga dibarengi dengan komunikasi yang baik antar pihak yang berwenang (Setiawan et al., 2021).

2. METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dalam proses analisis data dilakukan Reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan digunakan dalam pengolahan data dimana menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, menjadi strategi dalam penyajian data, dimana ditopang dengan data tenaga honorer untuk melihat bagaimana relevansi tenaga honorer dalam peningkatan kinerja aparatur sipil Negara.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah memiliki 81 pegawai yang terdiri dari 56 orang pegawai tetap (PNS), 16 orang tenaga honorer, 2 orang tenaga kontrak daerah Hulu Sungai Utara dan 7 orang tenaga kontrak provinsi TUGSUS (Tugas Khusus), adapun dalam hal pengembangan dan keahlian, para tenaga honorer memiliki keahlian dasar dalam bekerja, dan mereka selalu cepat tanggap dalam melakukan pekerjaan.

A. Sumber Daya Manusia

Dalam aspek sumber daya manusia disini adalah bagaimana tenaga honorer dengan keinginan dan usaha sendiri mengembangkan dirinya, baik dengan mempelajari buku-buku atau literature yang

berhubungan dengan pekerjaannya, maupun berkomunikasi dengan para aparatur sipil Negara, adapun Sumber Daya Manusia bisa dilihat dari dua sisi yaitu pengembangan secara Informal dan pengembangan secara formal.

Pengembangan Secara Informal

Jikalau dilihat para tenaga honorer pada UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah sudah diketahui mereka bisa berkontribusi dan mengerjakan tugas dengan baik, dan kehadiran mereka sangat membantu para Aparatur Sipil Negara pada lokus tersebut, hal ini tidak lepas dari pengembangan secara informal sehingga mereka memiliki keahlian teknik pada bidangnya.

Adapun pengembangan secara Informal yang mereka lakukan diantaranya mereka selalu mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaannya, meskipun secara tugas pokok dan fungsi difokuskan kepada Aparatur Sipil Negara, namun lewat pembinaan dari para Aparatur Sipil Negara, mereka bisa memahami seluk beluk pekerjaan dan bagaimana memenuhi target dari pekerjaannya, sehingga kehadiran tenaga honorer sangat menunjang target pekerjaan dari lokus penelitian.

Tenaga Honorer juga cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, sesuai dengan arahan dari para Aparatur Sipil Negara, jikalau dipetakan maka pengembangan secara informal yang dilakukan adalah

a. Pengembangan Keahlian dasar

Hal ini dilakukan karena adanya koordinasi antara Aparatur Sipil Negara bersama Tenaga Honorer, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui arahan, komunikasi serta koordinasi yang baik sehingga keahlian dari Aparatur Sipil Negara bisa digunakan untuk menunjang pekerjaan, sehingga kehadiran tenaga honorer bisa membantu pencapaian tujuan dari UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah.

b. Keahlian Pada Bidang Tertentu

Hal ini dilakukan melalui pemetaan dari data pendidikan dari tenaga honorer, dimana penempatan bidang kerja tenaga honorer disesuaikan dengan jurusan pendidikannya.

c. Ketanggapan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pekerjaan pada bidang masing-masing tentu sesuai bidangnya masing-masing, dan setiap pekerjaan memiliki target waktu penyelesaian, kerjasama serta koordinasi yang baik antara tenaga honorer bersama Aparatur Sipil Negara memudahkan target penyelesaian pekerjaan tersebut.

Pengembangan Secara Formal

Merupakan tenaga honorer yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan ataupun pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan ataupun pelatihan untuk pengembangan diri tenaga honorer itu sendiri, dan tentunya ada hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan secara formal ini.

a. Materi program pelatihan sesuai dengan pekerjaan

Pengembangan secara formal tenaga honorer UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik dilihat tenaga honorer mendapatkan materi program pelatihan yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan. Tenaga Honorer di tugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Ini dilakukan karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa datang.

b. Kemampuan dalam memahami pelatihan

Pengembangan secara formal bukan hanya terbatas kepada mengikuti program pelatihan, namun juga dilihat dari tingkat pemahaman serta pengaplikasian pembelajaran yang telah didapatkan tersebut dalam pekerjaannya.

Relevansi Tenaga honorer dalam menunjang Pekerjaan Aparatur Sipil Negara

Beberapa indikator bisa disimak untuk mengetahui bagaimana relevansi tenaga honorer dalam menunjang pekerjaan Aparatur Sipil Negara, diantaranya :

1. Kuantitas jumlah pekerjaan

Secara kuantitas jumlah pekerjaan kehadiran tenaga honorer bisa membantu pekerjaan dari Aparatur Negeri Sipil sesuai dengan stuktur dan tupoksinya masing-masing, hanya saja menjadi permasalahan jikalau keseluruhan dari pekerjaan dibebankan kepada para tenaga honorer, sehingga arus pekerjaan lebih dipahami oleh tenaga honorer tersebut daripada Aparatur Sipil Negara.

Mengenai *Quantity* (Kuantitas) kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik dilihat pegawai mampu menyelesaikan banyak tugas dengan dibantu tenaga honorer.

Dari 81 pegawai pada UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah, terdiri dari 56 orang pegawai tetap (PNS), 16 orang tenaga honorer, 2 orang tenaga kontrak daerah Hulu Sungai Utara dan 7 orang tenaga kontrak provinsi TUGSUS (Tugas Khusus).

2. Jumlah Tenaga Honorer.

Dukungan sumber daya manusia berupa tenaga honorer memang bisa mendukung pekerjaan dari Aparatur Sipil Negara, namun jikalau tidak ada batasan dalam penerimaan tenaga honorer dalam suatu instansi, ini berdampak kepada menumpuknya tenaga honorer dan mengakibatkan ketimpangan dalam ranah pekerjaan, sehingga pola pembinaan honorer menjadi terhambat dikarenakan pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan oleh sekelompok orang, di kerjakan oleh banyak orang.

3. Kualitas Pekerjaan .

Quality (Kualitas) kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara sudah baik dilihat proses pelaksanaan pekerjaan sudah cepat karena ada tenaga honorer. Dari hasil dokumen diketahui jumlah pegawai pada UPT Puskesmas Sungai Malang Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara terdiri dari jumlah pegawai 67 keseluruhan adalah 81 orang, yang terdiri dari pegawai tetap (PNS) berjumlah 69 orang, pegawai Kontrak 3 orang, pegawai TKS (Tenaga kerja sukarela/honorar) 9 orang, dan total pegawai TKS/Kontrak berjumlah 12 orang . (*Sumber: UPT Puskesmas Sungai Malang, Tahun 2023*).

4. Waktu Kerja

Pengembangan secara informal terhadap honorer atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya sendiri dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukan bahwa tenaga honorer tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya semakin besar, disamping efesiensi dan produktivitasnya juga semakin baik.

Namun waktu kerja juga menjadi potensi atas dasar pengetahuan dan pengalaman tenaga honorer tersebut, semakin lama waktu mereka mengabdikan, maka kesempatan penambahan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya semakin baik.

4. KESIMPULAN

Pengembangan Tenaga Honorar bisa dilakukan dengan dua metode, yaitu pengembangan secara informal dan Pengembangan secara formal, adapun pengembangan secara informal bisa dilakukan dengan cara pengembangan keahlian dasar, keahlian pada bidang tertentu dan ketanggapan dalam menyelesaikan

pekerjaan, sedangkan pengembangan secara formal dilakukan dengan cara pemberian materi sesuai program dan mengukur tingkat pengetahuan tenaga honorer. Relevansi tenaga honorer dalam menunjang pekerjaan aparatur sipil Negara bisa diukur dari kuantitas jumlah pekerjaan, jumlah tenaga honorer, kualitas pekerjaan dan waktu kerja.

5. SARAN

Kepada Aparatur Sipil Negara agar lebih memposisikan tenaga honorer sebagai rekan kerja yang tentunya perlu bimbingan dan pembinaan dan bersama-sama melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing aparatur sipil negara.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aringga, R. D. (2020). Kedudukan Tenaga Guru Honorer Dalam Sistem Kepegawaian Dihubungkan Dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Dan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. *Junral Surya Kencana Dua*, 7, 37–56.
- [2] Di, D., & Pendidikan, D. (2019). *ANALISIS DESKRIPTIF KEPEMIMPINAN BIDANG BINA PENDIDIKAN DASAR Al iidara Balad , Vol . 1 , No . 1 , Juli 2019 Pendahuluan Dalam otonomi daerah PNS (Pegawai Negeri Sipil) atau aparatur pemerintah memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan. 1(1)*, 57–70.
- [3] Dora, R. (2020). Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 9–18. <https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.2>
- [4] Pengelolaan, B., & Daerah, R. (2019). *JASIORA Analisis Kinerja Pegawai Honorer Terhadap Penyelesaian Administrasi Perkantoran. 3(2)*.
- [5] Setiawan, I. (2018a). As Siyasah, Vol. 3, No. 1, Mei 2018 ISSN: 2549-1865 KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PAMBALAH BATUNG AMUNTAI. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 31–40.
- [6] Setiawan, I. (2018b). PENGELOLAAN SAMPAH PADA DINAS PASAR KEBERSIHAN DAN TATA KOTA. *AS-SIYASAH: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(2). <https://doi.org/10.31602/as.v2i2.1178>
- [7] Setiawan, I., Sukristyanto, A., & Ibnu Rochim, A. (2021). The Implementation of Law Number 16 of 2019 a Case Study of Early Marriage Prevention in Hulu Sungai Utara Regency Indonesia. *Journal of Public Policy and Administration*, 5(3), 117. <https://doi.org/10.11648/j.jpaa.20210503.16>