

KINERJA PEGAWAI HONORER PADA BAGIAN AKADEMIK UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO

Oleh :

CHENDY PELEALU
e-mail : leapelealu14@gmail.com

Abstract

The research aims to know and analyze the performance of honorary employees in the Academic Division of Sam Ratulangi University Manado University. The study was conducted qualitatively. The sampling technique used by the researcher is purposive sampling. Informants in this study set eight people. As informants are sub-divisions of two persons, head of one person, and five students. The focus of the study is the performance indicators, namely: Quality of Work (Quality of Work), Promptness, Initiative (Initiative), Capability (Capability), and Communication (Communication). Based on the results of the research, that the quality of work, accuracy, initiative, ability, and communication of honorary employees in the academic section of Sam Ratulangi University Manado in performing the task quite well. In general, honorary workers are educated graduates and understand how to use the computer. Although still found the results of work, is still not good, this is due to the many jobs faced.

Keywords: Employee honorary, performance, quality of work (quality of work), promptness, initiative, capability, and communication.

PENDAHULUAN

Pelayanan yang baik tidak terlepas dari kinerja pegawai atau aparat dalam suatu lembaga organisasi pemerintah. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting, karena akan diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai. Memahami hal ini, maka diperlukan komunikasi yang tepat agar kinerja dapat tercapai. Capaian kinerja terlihat dari kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Majunya Universitas Sam Ratulangi Manado sekarang ini, juga didukung oleh adanya tenaga kependidikan. Di kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado, terdapat Biro Akademik dan

Kemahasiswaan. Di bawah biro akademik, terdapat Bagian Akademik yang melayani masyarakat khususnya mahasiswa. Kegiatan-kegiatan akademik, seperti : penerimaan mahasiswa baru, pendaftaran kembali mahasiswa mahasiswa baru ketika mereka sudah dinyatakan lulus sebagai mahasiswa Unsrat, registrasi mahasiswa setiap awal semester berjalan, wisuda, dan lain-lain. Kegiatan-kegiatan inilah yang dikerjakan oleh tenaga akademik, baik pegawai tetap atau Aparatur Sipil Negara dan Honorer.

Pegawai di bagian akademik merupakan ujung tombak jalannya administrasi pendidikan di Universitas Sam Ratulangi Manado. Kinerja dan pelayanan pegawai yang baik merupakan kunci keberhasilan dari bagian akademik. Sekarang ini, ada informasi bahwa masih adanya keluhan dari pihak masyarakat, khususnya mahasiswa yang melakukan

kegiatan di bagian akademik. Berbagai macam keluhan yang muncul dari pihak mahasiswa, seperti terlalu lama proses administrasi, pelayanan pegawai belum maksimal, dan lain-lain. Bahkan ada keluhan dari mahasiswa, ketika mencari pegawai yang melaksanakan tugas sesuai tupoksinya, kadang kadang tidak berada di tempat kerja.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, bahwa adanya keterkaitan masalah status kerja pegawai tetap atau Aparatur Sipil Negara dengan pegawai honorer yang ada di bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado. Dimana terdapat perbedaan kualitas kinerja yang dilakukan oleh pegawai honorer dibandingkan dengan pegawai yang telah menjadi pegawai ASN. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pengamatan peneliti, bahwa cukup signifikan perbedaan kinerja khususnya dalam melayani mahasiswa berkaitan dengan administrasi. Hal ini menjadi penting untuk dikaji secara mendalam melalui penelitian berdasarkan Ilmu Administrasi Negara.

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Pengertian dan Lingkup Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja. Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja dari seorang pegawai dalam organisasi, sedangkan kinerja adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam satu periode tertentu. Kinerja pegawai dan kinerja tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Tercapainya tujuan organisasi yang terlihat dalam kinerja tidak bisa lepas dari

sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi digerakkan dan dijalankan oleh individu/pegawai yang adalah pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi. Kata kinerja merefleksikan kesuksesan sebuah organisasi.

Jika dicermati dengan saksama, peningkatan kinerja sangat bergantung pada orang-orang dalam organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor paling signifikan dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Sebagai sumber kunci keunggulan kompetitif, maka keterlibatan dan kinerja pegawai, dapat menjalankan atau menghancurkan setiap strategi organisasi.

Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
2. Ketepatan (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Imam, untuk mendapat kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada harus mempunyai kualitas yang baik pula. Dalam hal ini, bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor : a. insentif, b. motivasi, c. disiplin kerja, dan d. budaya kerja.

Dwiyanto (2001, 60) menambahkan beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yakni:

1. Produktivitas : Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga lingkungan komunikativitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input

dan output. Konsep ini dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

2. Kualitas layanan : Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah.

Indikator kinerja yang menjadi variabel dalam penelitian, mengacu dari teori Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), yaitu:

- Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- Ketepatan (*Promptness*)
- Inisiatif (*Initiative*)
- Kemampuan (*Capability*)
- Komunikasi (*Communication*)

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan patokan dalam mengkaji penilaian kerja seseorang dalam suatu organisasi.

Pegawai Honorer

Pegawai yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pegawai adalah seorang yang bekerja pada suatu kesatuan organisasi, baik sebagai pegawai tetap maupun tidak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Mungkin istilah honorer sudah tidak asing lagi terdengar bagi mereka yang bekerja di instansi atau lembaga pemerintahan. Tenaga honorer adalah seorang 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.

Kerangka Pemikiran

Terdapat tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik/organisasi non bisnis yaitu: *Responsiveness*, *responsibility*, dan *accountability*. Responsivitas (*responsiveness*) adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Semakin banyak kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi public maka kinerja tersebut dinilai semakin baik.

Responsibilitas (*responsibility*) disini menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi

yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi, baik yang implisit atau eksplisit. Semakin kejelasan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi dan peraturan dan kebijaksanaan organisasi, maka kinerjanya dinilai semakin baik.

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat (*elected officials*). Asumsi bahwa para pejabat politik tersebut, karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) adalah untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Secara holistik, adalah cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan ke semuanya tidak dapat diukur dengan angka.

A. Sumber Data

Penelitian kualitatif yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengumpulan data adalah pemilihan informan. Dalam penelitian kualitatif tidak digunakan istilah populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti

adalah *purposive sampling*. Informan dalam penelitian ini ditetapkan 8 orang.

B. Informan Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di bagian Akademik Kantor Pusat Universitas Sam Ratulangi Manado. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah pejabat sub bagian, kepala bagian, dan mahasiswa yang dilakukan secara sensus, berjumlah 8 orang, yaitu :

1. Pejabat sub bagian dua (2) orang
2. Pejabat kepala bagian akademik satu (1) orang
3. Mahasiswa sebanyak lima (5) orang

C. Fokus Penelitian

Indikator kinerja yang menjadi variabel dalam penelitian, mengacu dari teori Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), yaitu:

- Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- Ketepatan (*Promptness*)
- Inisiatif (*Initiative*)
- Kemampuan (*Capability*)
- Komunikasi (*Communication*)

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif. Data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas, dan pesifik. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan wawancara.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, dilakukan setelah data diperoleh melalui teknik wawancara

mendalam. Data yang terkumpul akan dianalisis melalui tahapan sebagai berikut:

1. Peneliti akan mulai mengorganisasikan semua data atau gambaran menyeluruh dan menelaah kembali data yang dikumpulkan dari berbagai sumber, yaitu wawancara mendalam.
2. Data yang terkumpul akan dibaca kembali secara keseluruhan dan membuat catatan pinggir mengenai data yang dianggap penting dan sesuai dengan fokus dan tujuan dari penelitian. Selanjutnya dilakukan pengkodean data, agar data yang ada mudah untuk ditelusuri atau ditemukan kembali ketika diperlukan dalam membuat kategorisasi.
3. Langkah selanjutnya dilakukan kategorisasi data yang mempunyai makna yang sama akan dibuat kategori tersendiri dengan nama/label tersendiri pula yang tujuannya untuk menemukan pola umum tema, sebelum peneliti melakukan interpretasi data.
4. Tahap terakhir yang dilakukan peneliti, yaitu menginterpretasikan data peneliti yang ada untuk melakukan penarikan kesimpulan setelah melakukan verifikasi terhadap semua data yang akan menjawab permasalahan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui kinerja pegawai honorer pada bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. Konsep kinerja yang dimaksud adalah keseluruhan hasil kerja

yang dicapai oleh bagian akademik dalam satu periode tertentu.

Indikator kinerja yang menjadi variabel dalam penelitian, mengacu dari teori Mitchell (1978:343) dalam Sedarmayanti (2001:51), yaitu:

- Kualitas Kerja (*Quality of Work*)
- Ketepatan (*Promptness*)
- Inisiatif (*Initiative*)
- Kemampuan (*Capability*)
- Komunikasi (*Communication*)

Berdasarkan hasil wawancara langsung kami dengan informan penelitian berkaitan dengan indikator kualitas kerja (*Quality of Work*) pada tenaga honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja cukup baik. Hal ini dapat terjadi karena pegawai honorer sudah menguasai tugas dan fungsi mereka. Mereka paham betul tugas yang diberikan oleh atasan. Pegawai honorer selalu mengikuti perintah dan arahan pimpinan, apa yang ditugaskan oleh atasan, mereka ikuti dan taati. Pada sisi yang lain, masih terdapat permasalahan finishing atau pencapaian akhir atau penyelesaian tugas kerja sering kali tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan, artinya masih terdapat ada pekerjaan yang tertunda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dengan indikator Ketepatan (*Promptness*) dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai honorer pada bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, sudah mampu secara tepat mengaplikasikan tugas yang diberikan oleh atasan, apabila dikaitkan dengan ketepatan waktu penyelesaian, dapat disimpulkan sudah baik. Namun kadang

kadang masih ditemukan adanya hasil pekerjaan yang dilaksanakan sedikit terlambat.

Dari hasil penelitian berkaitan dengan indikator inisiatif (*Initiative*) pada pegawai bagian akademik kantor pusat unsrat Manado, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai honorer memiliki kemampuan untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan, agar supaya tugas tersebut dapat berhasil dilaksanakan secara baik dan benar serta tepat waktu. Inisiatif dalam bekerja, selalu dilakukan oleh pegawai karena merupakan suatu bentuk penilaian dari pimpinan atas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebanyakan atau rata-rata kemampuan (*Capability*) pegawai honorer sudah baik, karena memiliki pendidikan sarjana S.1, juga memiliki kemampuan menggunakan komputer dengan berbagai aplikasi yang sangat membantu tugas dan pekerjaan.

Dari hasil wawancara langsung dengan beberapa informan penelitian tentang komunikasi (*Communication*), nampak bahwa umumnya sudah mampu berkomunikasi dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan komunikasi sudah baik dengan pimpinan, rekan kerja, mahasiswa, dan masyarakat.

B. Pembahasan

Kualitas kerja (*Quality of Work*) tenaga honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, cukup baik. Karena kemampuan mengikuti perintah dan arahan pimpinan selalu diikuti dan ditaati, namun sisi negatifnya adalah permasalahan finishing

atau pencapaian akhir atau penyelesaian tugas kerja sering kali tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan, artinya sering kali tertunda. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain adalah : menumpuknya pekerjaan lain, seringkali ijin keluar, dan pimpinan terlalu sering memberikan toleransi waktu

Hasil penelitian berdasarkan Penilaian kinerja berdasarkan indikator ketepatan (*Promptness*) dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai honorer pada bagian akademik kantor pusat administrasi Unsrat sudah mampu secara tepat mengaplikasikan tugas yang diberikan oleh atasan. Namun, apabila dikaitkan dengan ketepatan waktu penyelesaian, dapat disimpulkan sudah baik.

Indikator inisiatif (*Initiative*) pada pegawai bagian akademik kantor pusat unsrat Manado, dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai honorer memiliki kemampuan untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan, agar supaya tugas tersebut dapat berhasil dilaksanakan secara baik dan benar serta tepat waktu. Inisiatif dalam bekerja, selalu dilakukan oleh pegawai Karena merupakan suatu bentuk penilaian dari pimpinan atas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Penilaian Indikator kinerja berdasarkan Kemampuan (*Capability*) yang ada pada pegawai honorer bagian akademik kantor administrasi Universitas Sam Ratulangi Manado. Dapat dikatakan sudah baik karena, kebanyakan atau rata-rata kemampuan sumber daya pegawai honorer sudah baik karena memiliki standar sarjana S.1 dan juga memiliki kemampuan menggunakan computer dengan berbagai aplikasi yang sangat

membantu tugas dan pekerjaan, aplikasi yang mereka kuasai diantaranya adalah microsoft office yang didalamnya adalah aplikasi word, excel serta lainnya, yang dapat sangat membantu menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Komunikasi merupakan salah satu indikator pada penilaian kinerja pada pegawai honorer di bagian kantor administrasi Universitas Sam Ratulangi Manado, kemampuan komunikasi sudah sangat baik, khususnya dalam berkordinasi dengan rekan kerja serta pimpinan, kemudian juga mampu berkonsultasi dengan pimpinan mengenai pekerjaan, serta juga melaporkan tugas yang diberikan oleh atasan. pegawai honorer bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado mampu menjalankan komunikasi dengan baik, secara vertikal maupun komunikasi horizontal.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Penilaian kinerja berdasarkan Kualitas Kerja (*Quality of work*) terhadap pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, cukup baik. Walaupun masih terdapat permasalahan finishing atau pencapaian akhir pekerjaan yang masih kurang baik.
2. Penilaian kinerja berdasarkan Ketepatan (*Promptness*) terhadap pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, sudah baik. Walaupun masih ditemukan adanya hasil pekerjaan yang dilaksanakan sedikit terlambat.

3. Penilaian kinerja berdasarkan Inisiatif (*Initiative*) terhadap pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, cukup baik. Karena rata-rata mereka memiliki kemampuan untuk inisiatif dalam melaksanakan tugas.
4. Penilaian kinerja berdasarkan Kemampuan (*Capability*) terhadap pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, sudah baik. Karena umumnya pegawai honorer Sarjana dan memiliki kemampuan menggunakan komputer.
5. Penilaian kinerja berdasarkan Komunikasi (*Communication*) terhadap pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, sudah baik. Walaupun ditemukan ada pegawai yang kurang komunikatif dengan mahasiswa atau masyarakat pada saat mereka berurusan di kantor.

B. Saran

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, perlu ditingkatkan terutama finishing atau pencapaian akhir pekerjaan.
2. Ketepatan (*Promptness*) pelaksanaan tugas pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, perlu ditingkatkan agar tidak lagi ditemukan adanya pekerjaan yang terlambat.
3. Inisiatif (*Initiative*) pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, ketika menghadapi permasalahan dalam tugas perlu ditingkatkan lagi untuk menghasilkan kerja yang lebih baik.

4. Kemampuan (*Capability*) pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado dalam melaksanakan tugas perlu ditingkat. Bagi pegawai honorer yang masih SMU atau setara harus kuliah dan yang sudah Sarjana sebaiknya mengambil Magister.
5. Komunikasi (*Communication*) pegawai honorer di bagian akademik Universitas Sam Ratulangi Manado, perlu ditingkatkan. Walaupun ditemukan ada pegawai yang kurang komunikatif dengan mahasiswa atau masyarakat pada saat mereka berurusan di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto Agus, 2001. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM, Yogyakarta.**
- Moleong, Lexy J., 1997. Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Karya. Bandung.**
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.**