

## **KINERJA PEGAWAI HONORER PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN JAYAWIJAYA**

**Oleh : Irsan Yelipele**

### **Abstract**

Yelipel, 2018. "performance of honorary employees at Office of Education in Jaya Wijaya Regency", Slamet Riyadi University, Surakarta, Thesis, unpublished.

This research was intended to describe work performance of honorary employees at the Office of Education in Jaya Wijaya Regency. Work performance was measured by using indicators of work performance quality, work performance quantity and timelines of work performance. This research also describes the inhibiting as well as supporting factors influencing upon work performance. This research manipulated qualitative approach. Research result indicated that firstly, the quality of work of the honorary employees found to be effective, regardless of their degree of educational level and of geographical obstacles in which the roads have not been paved. Secondly, dealing with the quantity aspect, it was found that the amount of 50 honorary employees were not enough to run the job. In order to overcome this problem, the civil teachers collaborated sinergically with the honorary teachers. Meanwhile, so that the learning process in remote areas works well, the number of voluteer teachers were added. Thirdly, concerning the timelines aspect, research result showed that especially in remote areas in which there is no paved road, teaching and learning process did not run effectively.

**Key words:** *work performance; quality of work; quantity of work; timelines*

### **1. Pendahuluan**

Pembangunan dan pemekaran Kabupaten Jayawijaya sesuai UUD Nomor 39 Tahun 2001 tentang pembagian wilayah merupakan bentuk penyelenggaraan negara yang memiliki keterkaitan dengan aparatur penyelenggara negara yang berperan penting dalam tugas dan fungsinya sebagai pelayanan masyarakat (*Public service*). Keberadaan birokrasi pemerintahan sekarang tidak terlepas dari proses kehidupan masyarakat melalui penyelenggaraan Otonomi Daerah yang berlandaskan pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintah yang baik (*Good Governance*) tentunya harus mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik, teratur, efisien dan efektif.

Proses pembangunan di daerah membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan secara profesionalisme untuk mengembangkan diri pada eksistensi teknologi, mempunyai sikap kepribadian yang baik dan kemampuan untuk berprestasi dalam sebuah organisasi. Terutama di masa kini yang merupakan Era globalisasi sehingga manusia semakin cepat pula merespon perubahan lingkungan, semakin kritis dan memiliki pola berpikir (*state of mind*) yang senantiasa berkembang menuju taraf kehidupan yang lebih baik dari masa-masa sebelumnya.

ketika menghadapi persoalan-persoalan tuntutan publik tersebut adalah dengan menjalankan fungsi manajemen pemerintahan daerah yang lebih berorientasi pada penggunaan sumberdaya manusia (SDM) melalui peningkatan kualitas dan profesionalitas serta penumbuhan etos kinerja aparatur secara terencana. Hal ini disebabkan karena sumberdaya aparatur merupakan salah satu bagian dari sistem kelembagaan pemerintahan, yang menjadi faktor strategis penggerak roda pemerintahan Kabupaten Jayawijaya dan memiliki peran yang mampu menentukan terselenggaranya sistem pemerintahan secara baik dan mampu mememanajemeni mulai dari jenjang Sekolah PAUD atau TK sampai dengan SMA atau SMK.

Dalam rangka memperoleh sumberdaya yang mampu memenuhi kriteria tersebut di atas maka perlu melihat kemampuan para tenaga kinerja honorer sejauh manakah selama mereka bekerja sebagai tenaga honorer, mereka di tugaskan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh lembaga dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja yang efisien dan efektif juga memmanusiakan manusia pada unit sekolah-sekolah, tentunya yang akan di monitorig oleh dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya. Sebab perkembangan kegiatan dan prestasi organisasi itu tergantung pada produktif atau tidaknya ada pada sumberdaya manusianya yaitu tenaga administrasi dan pengajar atau pendidik. Walaupun tidak ditemui pegawai yang punya kemampuan pada bidangnya dengan baik, sebenarnya secara potensial kemampuan tinggi namun tidak memiliki kinerja yang baik. sehingga tidak mengherankan lagi, organisasi justru melakukan kebijakan penerimaan honorer pada daerah, untuk menambah personil di dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang lebih optimal.

Setiap usaha yang dilakukan oleh masing-masing individu sesungguhnya pada awalnya dipengaruhi oleh kemampuan individu itu sendiri untuk memuaskan kebutuhan pribadinya. Maka dapat dikatakan bahwa setiap individu bekerja atas alasan untuk

pencapaian atau pemenuhan keinginan atau tujuan pribadinya. Berbeda dengan organisasi yang dibentuk akibat adanya tujuan bersama yang ingin dicapai secara bersama-sama pula.

Keikutsertaan seorang individu dalam suatu organisasi menjadi pegawai agar dapat meningkatkan taraf kehidupanyang lebih baik terutama di bidang material maupun peningkatan kesejahteraan dan mental spiritual. Alasan utama untuk menggabungkan diri dalam sebuah instansi atau lembaga antara lainnya adalah kehidupan modernisasi saat ini dapat diakibatkan tuntutan manusia semakin kompleks pada kebutuhannya maka yang tentunya tidak pasti akan penuh tanpa usaha sebuah pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat menjadi salah satu latar belakang upaya peningkatan memotivasi pada diri seorang pegawai dalam sebuah organisasi untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Dengan demikian, organisasi membutuhkan individu-individu yang mampu melaksanakan tugas dan akuntabilitas untuk pencapaian tujuan organisasi, melalui kinerja pegawai yang baik. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi perlu melakukan upaya-upaya pemeliharaan kinerja pegawai dengan lebih baik yang pada masa kini pada umumnya memiliki sumberdaya manusia yang terdiri atas pegawai tetap maupun tenaga honorer untuk menugaskan pada tenaga administrasi dan tenaga pengajar atau pendidik sebagai sumberdaya internal di dalam organisasinya. Mengingat adanya perbedaan status sosial kepegawaian antara kedua kelompok sumberdaya manusia tersebut, maka perlu perhatian terhadap tenaga honorer tidaklah diabaikan oleh organisasi, dengan tujuan agar tidak tercipta celah kesenjangan diantara mereka.

Pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya diketahui bahwa sejumlah kebutuhan tenaga kinerja honorer tingkat pemenuhannya masih rendah sehingga dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya terus berupaya meningkatkan tata kinerja Standar operasional prosedur (SOP), standar operasional prosedur adalah sebuah media utama dalam organisasi. Organisasi menjalankan seluruh aspek kegiatan keorganisasian dalam menjalankan aktivitasnya, maka dinas pendidikan membuat atau merancang standar operasional prosedur agar mudah menjalankan tugas pokok yang diberikan dari dinas pendidikan kepada para tenaga kinerja honorer, sebab standar operasional prosedur diperlukan sebagai aspek terpenting untuk memberikan tata kinerja yang maksimal pada tenaga kinerja honorer pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya, bagi tenaga

honorar yang menerima *outputnya* maka, Pelayanan publik pun akan menjadi lebih baik atau puas.

Tenaga kinerja honorar pada dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya jumlah sebanyak 50 (lima puluh) orang, dari sekian banyak orang tenaga kinerja honorar yang sudah melewati usia maksimal untuk menjadi pegawai tetap sebanyak 5 (lima) orang dan ketentuan secara nasional untuk menjadi pegawai tetap 34 tahun. Maka Peran tenaga kinerja honorar daerah pada dinas pendidikan sering kali terkendala oleh berbagai faktor terutama para pegawai honorar dan tetap yang di utuskan ke berbagai unit sekolah-sekolah yang terdapat di wilayah terpencil dan juga di dalam organisasi pada dinas pendidikan maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Kinerja pegawai honorar pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya (studi kasus pada dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya)”.

## 2. Tinjauan Pustaka

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik adalah undang-undang yang mengatur tentang *statement government* yang baik dan agar efektifitas fungsi-fungsi *government* itu sendiri. *Public service* yang dilaksanakan oleh *government* atau korporasi yang efektif supaya diperkuat demokrasi dan hak asasi manusia (HAM), promosikan dengan tujuan agar dapat memakmurkan ekonomi, *kohesif society*, mengurangi angka kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijaksana dalam memanfaatkan sumber daya alam (SDA), diperdalam *realigi* pada *government* dan administrasi *public*.

Negara (*state*) kewajibannya adalah untuk melayani setiap warga negara (*coustumer service society*) dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasar dalam kerangka *public service* yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, membangun *realigi society* atas *publicservice* yang dilaksanakan oleh para penyelenggara *public service* merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga negara dan penduduk tentang peningkatan *public service*, sebagai upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk serta mewujudkan rasa tanggung jawab negara dan korporasi dalam penyelenggaraan *public service*, diperlukan norma hukum yang memberikan pengaturan secara jelas, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan *public service* berdasarkan dengan asas-asas kolektif

pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk beri lindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalagunaan kewewenangan di dalam pelaksanaan *public service*.

Di dalam Undang-Undang *Public service* terdapat pengertian, *Public service* merupakan serangkaian kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan *service* berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan bagi tiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang meyediakan oleh para penyelenggara *public service*, Penyelenggara pelayanan publik atau Penyelenggara merupakan setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen dan inklusif yang dibentuk atas dasar undang-undang untuk kegiatan *public service*, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata akan menjalankan pada kegiatan *public service*. Atasan satuan kinerja pelaksana merupakan rantai komandon satuan kinerja yang membawahi secara langsung satu atau lebih satuan kinerja yang menjalankan *public service*, instansi atau lembaga sebagai pelaksana *public service* atau instansi atau lembaga Pelaksana merupakan satuan kinerja menyelenggarakan *public service* yang ada di lingkungan institusi atau organisasi pelaksana, korporasi, lembaga independen dan inklusif yang terbentuk atas dasar undang-undang untuk menjalankan kegiatan *public service*, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk menjalankan kegiatan *public service*, melaksanakan *public service* atau menjalankan merupakan pejabat, pegawai, petugas, dan seseorang orang yang bekerja di dalam organisasi Penyelenggara yang bertugas untuk menjalankan tindakan atau serangkaian tindakan *public service*, masyarakat merupakan seluruh pihak, baik warga negara dan penduduk sebagai orang-perseorangan, kelompok, maupun badan hukum yang berkedudukan sebagai penerima manfaat *public service*, baik secara langsung maupun tidak langsung, Standar pelayanan sebagai tolak ukur yang dapat mempergunakan sebagai pedoman pelaksanaan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan bergaining Pelaksana kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur, maklumat pelayanan merupakan *stement* tertulis yang isinya keseluruhan uraian kewajiban dan janji yang terdapat dalam standar *public service*, Sistem informasi *public service* atau Sistem Informasi merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi penyimpanan dan pengelolaan informasi serta mekanisme penyampaian informasi dari Penyelenggara kepada *civil society* dan sebaliknya dalam bentuk lisan, tulisan latin, tulisan dalam huruf braile, bahasa desain,

dan atau bahasa lokal, disertai dengan menyajikan secara manual ataupun elektronik, mediasi merupakan penyelesaian sengketa *public service* dengan para pihak melalui bantuan, baik oleh ombudsman sendiri maupun melalui media yang dibentuk oleh ombudsman, judikasi merupakan proses penyelesaian sengketa *public service* dengan para pihak yang memutuskan oleh ombudsman, menteri merupakan menteri dimana kementerian berada yang bertanggung jawab pada bidang pendayagunaan aparatur negara (*state*), ombudsman merupakan salah satu lembaga negara yang mempunyai kewenangan mengawasi penyelenggara *public service*, baik yang menyelenggarakan oleh penyelenggara negara dan *government* termasuk yang diselenggarakan oleh badan usaha milik negara (BUMN), badan usaha milik daerah (BUMD), dan badan hukum milik negara serta badan swasta, maupun perseorangan yang diberi tugas melaksanakan *public service* tertentu yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari APBN dan APBD.

Undang-Undang tersebut berasaskan pada kepentingan kolektif, adanya kepastian hukum, adanya kesamaan hak, adanya keseimbangan hak dan kewajiban, profesionalan, partisipatif, persamaan dalam berlakuan atau tidak diskriminatif, keterbukaan, bertanggung jawaban, fasilitas dan perlakuan khususnya bagi kelompok rentan, ketepatan waktu dan kecepatan, kemudahan dan keterjangkauan dan dengan tujuan agar batasan dan relasi yang jelas tentang hak, akuntabilitas, kewajiban, dan kewenangan seluruh pihak yang terkait dengan penyelenggaraan *public service*, melaksanakan sistem penyelenggaraan *public service* yang layak sesuai dengan asas-asas kolektif *government* dan korporasi yang baik dalam penyelenggara *public service* sesuai dengan aturan perundang-undangan dan berikan perlindungan dan memastikan hukum bagi masyarakat dalam mendapatkan penyelenggaraan *public service*.

Pelayanan publik dilakukan oleh pimpinan lembaga negara, pimpinan kementerian, pimpinan lembaga pemerintah nonkementerian, pimpinan lembaga komisi negara atau yang sejenisnya, dan pimpinan lembaga lainnya terhadap pimpinan lembaga negara dan pimpinan lembaga komisi negara atau yang sejenisnya yang dibentuk berdasarkan undang-undang, gubernur pada tingkat provinsi melaporkan hasil perkembangan kinerja *public service* masing-masing kepada dewan perwakilan rakyat daerah Provinsi dan Menteri dan Bupati pada tingkat Kabupaten beserta Wali Kota pada tingkat Kota wajib melaporkan hasil perkembangan kinerja *public service* masing-masing kepada dewan perwakilan rakyat daerah Kabupaten atau kota dan gubernur dan

bertanggung jawabnya memiliki tugas untuk koordinasikan agar melancarkan dalam pelaksanaan sesuai dengan standar pelayanan di setiap satuan kinerja, tentunya melakukan evaluasi untuk selenggarakan *public service* dan laporkan kepada pembina pelaksanaan penyelenggaraan *publicservice* di seluruh satuan kinerja unit *public service*. Menteri yang menanggung jawab pada bidang pendayagunaan aparatur negara tugasnya untuk merumuskan imparisial nasional tentang *public service*, difasilitasi lembaga terkait untuk selesaikan problem yang terjadi antara penyelenggara yang tidak dapat diselesaikan dengan prosedur yang ada, menjalankan pemantauan dan evaluasi kinerja pelaksana dalam *public service* dengan umumkan imparisial nasional tentang *public service* atas hasil pemantauan dan evaluasi kinerja, serta hasil koordinasi, membuat peringkat kinerja pelaksana secara berkala; dan dapat diberikan penghargaan kepada pelaksana dan seluruh bagian instansi atau lembaga menyelenggara bertanggung jawab atas ketidak mampuan, pelanggaran, dan mengagalkan penyelenggaraan *public service*.

Dalam perundangan-undangan pelayanan publik ini meliputi pelayanan barang publik dan jasa publik serta pelayanan administratif yaitu Pendidikan, Pengajaran, Pekerjaan dan Usaha, tempat tinggal, Komunikasi dan Informasi, lingkungan hidup, Kesehatan, Jaminan Sosial, Energi, Perbankan, Perhubungan, sumberdaya alam dan pariwisata. *public service* ini mengatur pengadaan dan penyaluran barang publik yang dilakukan oleh organisasi Pemerintah yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) yang dilaksanakan oleh suatu badan usaha yang modal pendiriannya sebagian atau seluruhnya bersumber dari kekayaan negara dan atau kekayaan daerah yang dapat memisahkan dan pembiayaan tidak bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah atau badan usaha yang modal pendiriannya sebagian atau seluruhnya bersumber dari kekayaan negara dan atau kekayaan daerah yang dipisahkan, tetapi ketersediaan menjadi misi negara. Skala kegiatan *public service* didasarkan pada ukuran besaran biaya tertentu yang digunakan dan jaringan yang dimiliki dalam kegiatan *public service* untuk kategorikan sebagai pelaksana *public service* yaitu tindakan administratif *government* yang diwajibkan oleh negara dan mengatur dalam aturan perundang-undangan dalam rangka wujudkan perlindungan pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda termasuk tindakan administratif oleh organisasi

nonpemerintah yang diwajibkan oleh negara dan mengatur dalam peraturan perundang-undangan serta menerapkan berdasarkan perjanjian dengan penerima *public service*.

Instansi pelaksanaan kewajiban menyelenggarakan *public service* sesuai dengan tujuan pembentukan meliputi penyelenggara pelayanan, pengelolaan pengaduan masyarakat, pengelolaan informasi, pengawasan internal, penyuluhan kepada masyarakat dan pelayanan konsultasi publik.

#### a. Konsep Kinerja

Sedangkan UUD Nomor. 5 tahun 2014 tentang aparat sipil negara (ASN) dan juga di dalamnya menyatakan para tenaga kinerja honorer pada daerah. UUD tersebut jika dicermati bahwa pelaksana di sebuah organisasi atau instansi pemerintah akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara bersama, berkolaborasi dan bersinergis antara para tenaga kinerja honorer dengan pegawai tetap. Sistem yang dibangun dalam pemerintahan diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal sesuai dengan harapan masyarakat. Pembangunan sistem harus satu arah jarum jam, tidak boleh ada yang melawan harus seimbang dan sejajar, mematuhi segala bentuk peraturan atau legal dan tatanan terus bergerak dan dinamis. Dinamisasi pergerakan harus didukung oleh *soft skill* dan tujuan yang pasti dan jelas. Tentunya hal itu dilakukan oleh sumber daya aparatur dan tenaga honorer sebagai satu kesatuan yang menyatu dengan sistem yang bergerak di dalamnya (organisasi atau instansi).

Berkaitan dengan problem kinerja, dalam rangka pelaksanaangoverment yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, serta menanggung jawab, telah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang pertanggung jawaban Kinerja organisasigovernment dalam pencapaian misi instansi dan tujuan-tujuan serta sasaran instansi atau organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah tercapai, atau yang dilaksanakan pegawai dalam menjalankan kinerja atau tugas tertentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kinerja yang dicapai oleh seseorang. *Performance* menerjemakan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kinerja, pelaksanaan kinerja, pencapaian kinerja atau hasil kinerja, penampilan kinerja (Lembaga Administrasi Negara ; 1992).

Maka dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* berasal dari akar kata *to perform*, yakni menjalankan, memenuhi dan melaksanakan tanggungjawab.

Menurut Mailer dalam Mahmudi (2007 : 23) menyatakan beberapa kriteria kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu. Kinerja, dikatakan oleh Dessler dalam Sianipar (1999 : 54) dapat dinilai dengan membandingkan kinerja aktual para pegawai dengan standar yang di tetapkan. Teori sumberdaya manusia mengatakan bahwa salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan kinerja dalam organisasi adalah mengenai kepuasan kinerja yang merupakan bagian dan banyak faktor lain pula yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai.

Sedangkan Menurut Wibowo (2007:7) menyebutkan bahwa kinerja asal kata dari *performance* yang berarti hasil kerja dan tentunya tidak hanya kerja tetapi bagaimana ondetrennya.

Menurut Rivai (2005 : 14), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja dan target atau sasaran.

Lebih lanjut Menurut Rivai (2005:400) prestasi kinerja dirancang untuk membantu mencapai hasil tertentu. Agar diperoleh hasil yang memuaskan, prestasi kinerja yang tepat berfokus pada lima hal yaitu solusi jangka panjang; memberikan reward kepada pemimpin; memberikan reward pada pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai honorer; memberikan reward pada kreativitas serta tingkat perolehan penghargaan.

Sedangkan Menurut Anwar Prabu (2004 ; 67) Kinerja berasal dari kata *Job performance* yaitu prestasi kinerja. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, berarti prestasi kinerja, pelaksanaan kinerja, pencapaian kinerja atau hasil kinerja, penampilan kinerja (Lembaga Administrasi Negara ; 1992).

Kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Irawan (2002:11), bahwa kinerja (*performance*) ialah hasil kinerja, dapat di amati, dan di ukur. Kita mengenal tiga jenis tujuan diantaranya adalah; tujuan

organisasi, tujuan unit dan tujuan pegawai maka kita juga mengenal tiga macam kinerja yaitu; kinerja organisasi, kinerja unit dan kinerja tenaga administrasi.

Sedangkan Menurut Desler (2000:87) bahwa kinerja pegawai ialah prestasi dibandingkan dengan prestasi yang diinginkan oleh organisasi. Prestasi kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga atau organisasi dengan tujuan untuk menilai atau melihat kualitas pegawai sejauh mana kemampuan yang dimilikinya agar sewaktu-waktu memposisikan pada jabatan-jabatan tertentu pada instansi atau organisasi itu sendiri.

Menurut Timple (2001 : 9) mengemukakan definisi daripada kinerja pegawai secara singkat yakni kinerja merupakan prestasi kinerja seseorang. Hal tersebut sejalan dengan pengertian kinerja menurut Erawan (1995: 1) yang menyatakan kinerja yaitu terjemahan dari *performance* arti umumnya adalah prestasi.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2002 : 269) menyatakan bahwa kinerja adalah sikap atau prinsip yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh lembaga atau organisasi. Berjalan dengan pencapaian tersebut maka, Siagian (2000 : 66) menyatakan kinerja adalah meningkatkan diri pada kemampuan kerjanya dan merubah kelakuan seseorang pegawai.

Menurut Hasibuan (2001:134) mengatakan bahwa kinerja ialah hasil kinerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas telah dipercayakan padanya yang didasarkan pada potensi yang dimilikinya, pengetahuan dan niat juga waktu. Kinerja sebagai *work performance* atau *job performance*, dimaksud agar suatu pekerjaan itu dapat tercapai dengan efisien dan efektif sesuai harapan oleh organisasi atau instansi tersebut. (As'ad, 2004:48).

Sedangkan Menurut Suyadi (1999:3), kinerja ialah hasil yang dapat tercapai dari orang atau kelompok orang-orang dalam instansi atau lembaga sesuai dengan wewenang dan bertanggung jawab dalam rangka tercapai pada tujuan lembaga.

Menurut Nadari Nawai (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja ialah (a) pekerjaan yang tercapai, (b) hasil yang di perlihatkan dan (c) kualitas kinerja.

Menurut Henry Simamora diterjemahkan oleh Dina Nurhayati (2008: 7) kinerja pegawai ialah tingkat para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67), berpendapat kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai kinerja honorer dalam menjalankan tupoksinya berdasarkan dengan tanggungjawab yang dibebankan dan

tentunya dapat di pertimbangkan dari hasil kinerja, yaitu Kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Kinerja sebagai salah satu tujuan dan fungsi dari motivasi-motivasi potensi yang dimiliki oleh seseorang dapat terlaksana dengan efektif dan keterampilan seseorang tidaklah cukup baik untuk meleksanakan sesuatu tanpa pemahaman yang baik tentang apa yang akan dikerjakan (Mangkunegara, 2009).

Lebih lanjut Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kinerja baik secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tupoksi berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Selanjutnya Rivai (2009:532) kinerja dimaksudkan bersedia seseorang atau kumpulan orang dengan tujuan untuk melakukan kegiatan, dan sempurnakannya berdasarkan tanggungjawab dengan hasil yang di harapkan.

Sedangkan Kurniawan (2005:46) berpendapat bahwa kinerja sebagai penilaian hasil kualitas pengelola dan kualitas pelaksana tugasorganisasi. Kinerja tersebut dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melakukan kinerja atau tindakan yang telah dilakukan. Tindakan tersebut dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.

Menurut Simamora (2003:45) kinerja ialah ukuran pencapaian instansi atau lembaga untuk mencapaimisinya. Sedangkan Shadily (1992:425), berpendapat kinerja adalah berdaya guna prestasi. Wahyudi Kumorotomo (1996) membuat pembatasan pada konsep kinerja lembaga atau instansi publik setidaknya berkaitan erat dengan efisiensi dan efektifitas.

Dengan demikian maka kinerja ialah hasil yang dapat tercapai, mengamati serta di pastikan agar dapat tercapai pada tujuannya. Kinerja katakan berkolaborasi dari kemampuan dan kesempatan waktu yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya selama seseorang akan bekerja pada organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2005:15-17) Kinerja pegawai salah satu hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas dapat tercapai oleh seseorang pegawai selama menjalankan tupoksinya sesuai tanggung jawab yang di percayakan.

Kinerja ialah karakter yang realitas yang dapat digambarkan oleh setiap orang dan menilai satu prestasi kinerja yang dihasilkan dari pegawai sesuai tupoksinya pada lembaga atau instansi (Rivai 2004: 309) sedangkan Wirawan berpendapat kinerja

adalah *output* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Menurut Mangkunega kinerja ialah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang mencapai seseorang pegawai seketika melakukan tupoksinya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepada seseorang pegawai (Mangkunegara 2004: 67). Sedangkan menurut Simanjuntak (2005: 103) kinerja seseorang ialah tingkat kecakapan pada kinerja seseorang dari sasaran yang telah tercapai atau tupoksi yang dijalani pada waktu jam kerja .

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tupoksi berdasarkan standar kinerja yang sudah di tentukan dari instansi atau lembaga kepada tenaga kinerja sesuai dengan *job* deskriptipnya (Sondang 2002: 168).

Menurut Soeprihanto, kinerja pegawai ialah hasil kinerja seseorang waktu periode dibandingkan dengan dipertimbangkan, seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang sudah di pastikan terlebih dahulu dan menyepakati bersama-sama (Soeprihanto, 1996:6).

Menurut Rivai (2005:400) prestasi kinerja seseorang menyiapkan diri untuk memudahkan agar hasilnya tercapai. Supaya memperoleh hasil yang puas, prestasi kinerja tepat pada sasaran maka memfokuskan pada beberapa hal: 1) Solusi jangka panjang. 2) Pemberian penghargaan terhadap kemampuan usaha dalam melaksanakan tugas. 3) Memberikan penghargaan pada kepemimpinan. 4) Memberikan penghargaan pada pertumbuhan dan perkembangan kinerja pegawai honorer. 5) Memberikan penghargaan pada komitmen dan loyalitas. 6) Memberikan penghargaan pada kinerja tim dan kinerja sama. 7) Memberikan penghargaan pada kreativitas dan 8) Tingkat perolehan penghargaan.

Kinerja sebagai sebuah faktor yang dapat tingkatkan efektivitas setiap organisasi. Menurut (Mohoney, 1963) dalam Indrianto (1998), dimaksudkan kinerja ialah kinerja para individu anggota lembaga atau instansi diantaranya: planing, investigasi, kordinasi, pembimbing, mengatur staf , negosiasi dan representative.

Sedangkan Menurut (Vroom, 1964) dalam Indrianto (1998), kinerja adalah tingkat Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan dalam kinerjanya. Menurut Hariandja (2002 : 195) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang

digambarkan berdasarkan peran pada instansi dan kinerja sebagai sesuatu hal yang sangat penting setiap usaha lembaga atau instansi tujuan untuk mencapai pada harapan.

Sedangkan Menurut Simamora (2006 : 327) menjelaskan kinerja pegawai (*Employee performance*) merupakan tingkatan di dalam para pegawai mencapai syarat-syarat pada kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2008 : 94) mengatakan kinerja ialah hasil kinerja yang mencapai seorang seketika menjalankan tugas yang dibebankan padanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keseriusan pada waktu kinerja.

Kinerja sebagai penggabungan dari 3 (tiga) hal penting, ialah kemampuan dan keseriusan seseorang pegawai, potensi dan paham atas menjelaskan wilayah tupoksi, beserta peran dan tingkat semangat seseorang pegawai, dan semakin baik tiga hal yang sudah sebutkan sebelumnya, maka kinerja hasilnya semakin baik para pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut. sehingga dapat mengatakan bahwa kinerja sebagai mewujudkan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai honorer dan dapat pakai salah satu medasar untuk menilai oleh instansi atau lembaga agar kinerja tergantung pada kualitasnya seorang pegawai honorer yang dbuktikan bahwa kinerja tersebut mampu atau tidak berdasarkan tugas yang di berikan oleh organisasi tersebut.

Kinerja ialah hasil seorang secara menyeluruh selama waktu yang dipakai ketika menjalankan tupoksinya, seperti standar hasil kinerja, menargetkan beban yang diberikan seseorang dan sudah menyepakati pada organisasi (Rivai & Basri, 2004:14).

Kinerja ialah hasil kinerja yang akan di capai oleh seorang atau tim di dalam instansi berdasarkan dengan kewenangan dan menanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan instansi secara aturan, tidak melanggar legal dan tidak bertentangan pada moral dan etika (Rivai & Basri, 2004:16).

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kinerja sesuai kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang pegawai selama melaksanakan tugasnya berdasarkan yang sudah dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2009:532) kinerja adalah ketersediaan seorang atau tim untuk melaksanakan satu kegiatan, dan sempurnakan agar dapat bertanggung jawab dengan tujuan yang diharapkan.

Menurut Simamora (2003:45) kinerja ialah mengukur berhasilnya instansi dalam pencapaian tujuan. Sedangkan Shadily (1992:425), mengatakan kinerja ialah daya guna kreativitas atau hasil. Wahyudi Kumorotomo (1996) berikan batasan dalam konsep

kinerja lembaga publik setidaknya dikaitkan dengan efisien, efektif, mengadili dan daya tanggap. Maka berarti *performance* ialah sebuah tindakan-tindakan yang di amati serta memungkinkan agar tercapai hal-hal yang diharapkan. Kinerja dikatakan sistematis dari kualitas seseorang pegawai, usaha yang dinilai dari hasil kerjanya yang dilaksanakan waktu dimana seseorang melaksanakan tugasnya.

Menurut Simamora (2004 : 327), kinerja adalah pencapaian persyaratan kerja pada masing-masing, tentunya pekerjaan tersebut dapat mencerminkan hasil (*output*) yang menghasilkan kuantitas dan kualitas.

Kinerja ialah tingkat terhadap kepada pegawai honorer mencapai syarat dimana akan mengerjakan pekerjaannya secara efektif. (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai honorer sebagai memprestasikan pada kerjanya, meyakini perbandingan antara *output* kinerja yang dilihat secara realitas dan standar kinerja yang sudah menetapkan oleh lembaga atau instansi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja adalah sesuatu hasil yang mencapai dari seseorang pegawai honorer selama menjalankan pada tugas kerjanya berdasarkan kriteriyang sudah diberlakukan dengan tujuan agar tercapai pada kinerja.

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang para pegawai honorer dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya yang sudah berikan oleh seseorang. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja dapat diartikan bersedia seorang atau tim orang untuk menjalankan suatu kegiatan, dan disempurnakan masing-masing bertanggung jawab dengan harapan dapat dicapai.

Kinerja adalah hasil atau *output* pada sesuatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut aporak karakter di dalam kerjanya, kinerja ialah kuantitas dan kualitas suatu hasil atau jasa yang di berikan pada seseorang jika telah melaksanakan kerjanya (Luthans, 2005:165)

Kinerja sebagai prestasi, yakni membandingkan diantara hasil kinerja dan standar yang sudah menetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja ialah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang selama melaksanakan tugas yang di bebaskan oleh organisasi tersebut dan dapat menanggung jawab pada kerjanya (Mangunagar, 2002: 22).

Kinerja ialah hasil keberhasilan seorang secara menyeluruh lamanya waktu tertentu dalam menjalankan tugas yang sudah dibebaskan dan perbandingan dengan

berbagai was-was, misalnya standar hasil kinerjanya, menargetkan pada sasaran kinerja yang sudah dipastikan duluh dan dapat menyepakati dalam organisasi. (Rivai dan Basri, 2005:50)

Menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) kata *performance* menyebutkannya kata kinerja. Menurutnya *performance* atau kinerja ialah *output* yang dicapai oleh seseorang atau timsuatu instansi,sesuai tanggung jawabnya masing-masing dengan tujuan untuk mencapai pada lembaga atau instansi berdasarakan aturan yang ada secara nasional, tidak dilanggar legal dan menjaga moral maupun etika.

Sedangkan Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan, kinerja ialah kualitas karakter yang orientasikan pada tupoksinya pada pekerjaan. Hal tersebut bahwa kinerja pegawai suatu lembaga atau instansi menentukan pada perilaku dan karakter pegawai pada pekerjaannya dan berorientasi pegawai selama menjalankan pekerjaannya.

Menurut Simanjuntak (2005:221), kinerja ialah pencapaian *output* atas melaksanakan tanggungjawab tertentu. Kinerja masing-masing seseorang mempengaruhi oleh aspek hambatan yang digolongkan pada tiga

poin, yakni kompetensi individu, dukungan instansi, dan dukungan kinerja. (Simanjuntak, 2005: 2010).

Sejalan dengan pendapat Simamora tersebut, Sianipar (1999 : 4) menjelaskan kinerja ialah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan pada waktu selama bekerja atau periode tertentu. Maka kinerja sebagai ketersediaan seorang untuk menjalankan atau melakukan suatu pekerjaan dan dapat disempurnakan berdasarkan dengan penanggungjawab secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan dengan standar *output* kinerja, dan target yang sudah harapkan. Maka pada hakikatnya kinerja sebagai prestasi yang tercapai dari seseorang dalam menjalankan tupoksinya atau pekerjaan berdasarkan pada standar dan kriteria yang telah tetapkan dengan tujuan agar selama bekerja di sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif dan terselesaikan suatu pekerjaan dengan baik sesuai harapan atau tujuan.

Suatu organisasi pastinya di dalam menjalankan kinerja para tenaga pegawai tentunya memiliki kualitas potensi yang berbeda-beda sesuai kualifikasi pendidikan yang dimilikinya maka untuk mencapai kinerja yang efisien dan efektif maka para tenaga pegawai melahirkan inovasi dengan tujuan bahwa dengan standar kinerja akan

memudahkan pada tugas-tugas yang sudah di bebaskan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian maka Standar kinerja tersebut dapat di kemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

Standar kinerja adalah tingkat kinerja yang mengharapakan suatu lembaga atau instansi, dan dapat pembanding (*benchmark*) atau target tergantung pada pendekatan yang sudah di ambil pada standar kinerja yang baik , dapat terukur dan mudah memahami dengan eksplisit supaya dapat manfaat baik bagi lembaga atau instansi. (Abdullah, 2014:114).

Standar kinerja menurut Wilson (dalam Da Silva, 2012:53) ialah tingkat yang di harapkan suatu kinerja tertentu untuk dapat diselesaikan, dan membandingkan (*benchmark*) atas tujuan yang akan mencapai, sedangkan hasil kinerja merupakan hasil yang dirahi oleh seseorang pegawai honorer dalam menjalankan kinerja berdasarkan syarat kinerja atau standar kinerjanya yaitu: fungsi standar kerja dan persyaratan standar kerja.

#### **b . Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Suatu organisasi tentunya para tenaga kinerja pegawai menghadapi dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya dalam menjalankan roda tugas-tugas yang sudah di bebaskan dan faktor tersebut tentunya berbagai ragam yang di hadapai oleh para tenaga pegawai dalam organisasi.

Adapun beberapa tokoh atau ahli yang mengemukakan faktor-faktor yang mempegaruhi dalam menjalankan kinerja pada organisasi diantaranya:

Faktor-faktor yang dapat dipengaruhi dalam tercapaian kinerja ialah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitiy (*skil*). Maksudnya pegawai yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidik dan terampil ketika menjalankan atau melaksanakan pekerjaan agar mudah untuk tercapai. Maka tenaga kinerja dapat menempatkan posisinya sesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Sedangkan motivasi membentuk dari karakter seseorang pegawai selama menghadapi kondisi kinerja. Motivasi sebagai kondisi yang dapat digerakan diri para tenaga kinerja yang mengarah dengan tujuan untuk tercapai pada tujuan instansi atau lembaga. Tentunya sikap mental juga dapat di dorong oleh pegawai agar dapat diusahakan tercapainya kinerja yang maksimal.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor kinerja yakni internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dapat hubungkan pada karakter seorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang dipengaruhi kinerja seseorang yang asal dari lingkungan. misalnya etika, karakter, dan kebiasaan pada sejawat kinerja, staf atau kepala, sarana dan prasaran kinerja, dan reputasi pada instansi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995:375), antara lain: faktor individu, faktor instansi, faktor psikologis. Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor yang dipengaruhi kinerja seseorang tenaga kinerja, yakni: Potensi kinerja seseorang; semangat dari diri; pendukung yang terimah, kondisi kinerja kelompok dapat dijalankan, dan human relasi pada lembaga atau tempat dimana para tenaga bekerja.

Menurut Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat“ Hubungan yang positif antara motifasi prestasi pada tercapaian kinerja”. Motivasi prestasi dengan tercapaian kinerja. Motivasi prestasi ialah suatu dorongan diri seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan sebaik mungkin agar dapat tercapai prestasi kinerja seseorang.

Selanjutnya menurut Mc. Clelland, kemukakan enam karakter dari seseorang yang memiliki motivasi yang besar yakni :

- 1) Rasa tanggung jawab yang besar
- 2) Berani ambil resiko
- 3) Punya gambaran masa depan yang benar
- 4) Mampu prediksikan agar kinerja tersebut dapat terselesaikan dalam kurun waktu yang tepat dan
- 5) Bagikan kesempatan agar dapat direalisasi planing yang sudah diprogramkannya.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja ialah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berikan kontribusi kepada instansi diantaranya termasuk:

1. Kuantitas kerja

Standar ini melakukan dengan metode bandingkan antara besarnya jumlah kinerja yang seharusnya dengan kemampuan sesungguhnya.

2. Kualitas kinerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kinerja yang dihasilkan membandingkan jumlah kinerja.

### 3. ketepatan waktu

Yaitu pengguna waktu kinerja yang sesuaikan dengan imparisial lembaga.

### c. Penilaian Kinerja

Setiap organisasi tentunya memiliki penilai kinerja terhadap para tenaga kinerja pegawai dengan tujuan agar seseorang sewaktu-waktu dengan kemampuan yang dimilikinya bisa dipertimbangkan oleh atasannya untuk jabatan selanjutnya. Maka untuk meraih jabatan tersebut mengemukakan beberapa kriteria dan juga menurut para ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

Substansi instrumen ukuran kinerja ini terdiri dari aspek yang pengaruh terhadap kualitas kinerja pelaksana tugas dan terukur, diantaranya: prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan kepemimpinan

Dalam Keputusan MENPAN NO: 63/KEP/M.PAN/7/2003. kriteria yang dapat di pakai untuk melaksanakan penilaian kualitas pelayanan publik diantaranya kriteria kualitas: Kesederhanaan, kejelasan dan kepastian, pengguna perangkat modern untuk dapat dipercepat serta memudahkan suatu pekerjaan.

Penilaian kinerja terdapat dua syarat utama yang dibutuhkan guna menjalankan penilaian kinerja yang baik, yakni : 1). Adanya ciri kinerja yang dapat di ukur secara objektif dalam proses evaluasi (Gomes, 2003:136) 2). Sedangkan dari sudut pandang penggunaan kinerja itu sendiri, Sondang Siagian (2008:223-224) jelaskan bagi individu penilaian kinerja peran sebagai pengembalian tentang berbagai aspek misalnya kemampuan, keterampilan, kelemahan dan kualitas yang pada giliran untuk manfaat tentukan tujuan karirnya. Sedangkan bagi instansi, hasil penilaian kinerja tentunya penting dalam kaitannya dengan megambil keputusan tentang beberapa aspek diantaranya identifikasi kebutuhan program pendidikan dan diklat, perekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, mutasi, balas jasa, serta berbagai hal lain dalam proses (SDM) .

Berdasarkan pemanfaatan, maka penilaian yang baik mesti harus lakukan secara formal, berdasarkan rangkaian kriteria yang tetapkan secara baik serta terapkan secara objektif dan dokumentasi secara terstruktur. Maka dalam pelaksanaan penilaian atas merai kinerja para pegawai mesti dapat berinteraksi positif dan representatif antara para kepala dan staf atau tenaga kinerja honorer.

Untuk dipertegas dan jelas bagaimana penilaian kinerja di suatu instansi dapat di hasilkan para tenaga kinerja yang berkualitas maka Malayu S P Hasibuan (dalam Yani,

2012:118) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Menurut Simamora (2004:458) penilaian kinerja ialah salah satu proses yang dijalankan oleh instansi mengevaluasi pelaksanaan kinerja seseorang. Kegiatan ini dapat berikan keputusan personalia dan dapat diberikan kepada para tenaga kinerja, tentang menjalankan kinerja para pegawai dan dimungkinkan untuk ketahui berapa baik seseorang menjalankan kinerjanya, jika membandingkan dengan standar instansi dalam penilaian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), hasil kinerja secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai selama menjalankan tupoksinya sesuai dengan bertanggung jawabnya yang diberikan kepada tenaga pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002 : 94) menyatakan bahwa, mengorbankan jasa, jasmani dan mised untuk hasilkan barang dan Jasa dengan peroleh imbalan prestasi tertentu.

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224) menyatakan bahwa, kinerja merupakan catatan manfaat yang menghasilkan dari fungsi pegawai tertentu sesuai waktu periode yang sudah di tentukan oleh instansi. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara menyeluruh sama seperti volume dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai untuk menilai kualitasnya. Kinerja dimaksudkan menilai karakter seseorang agar dapat mengacu pada rangkaian *output* yang di peroleh selama waktu yang ditugaskan atau diberikan oleh instansi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:81) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) ialah Proses evaluasi berapa baik kinerja pegawai dapat dikerjakan pekerjaan pegawai dan bandingkan dengan satu set standar, lalu komunikasikan dengan para kinerja pegawai honorer lain.

Penilaian kinerja honorer yang akan melakukan secara obyektif, tepat dan dokumentasikan secara baik dan menurunkan potensi simpanan yang melakukan para pegawai, maka kinerja tersebut dapat mengharapkan mesti harus menambah baik sesuai pada kinerja yang membutuhkan oleh instansi. Maka akan dinilai kinerja tidak banyak aspek yang dilaksanakan seseorang manager yang lebih penuh resiko banding menilai kinerja staf.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2002 : 231) mengatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu aktivitas yang dilaksanakan manajemen menilai hasil kinerja tenaga

kinerja honorer dengan cara bandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu dapat dilaksanakan pada tiap akhir tahun.

Sedangkan Menurut Gary Dessler (2006:322), penilaian kinerja diartikan sebagai evaluasi kinerja honorer saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga dapat asumsikan bahwa kinerja honorer memahami pada standar kinerja pegawai agar kinerja tersebut berjalan efisien dan efektif.

Penilaian kinerja beracu pada suatu system formal dan metode yang di gunakan agar mudah mengukur, penilaian dan mempengaruhi sifat yang berhubungan dengan kinerja, karakter dan *output* nya, termasuk tingkat tidak hadir, maka, penilaian kinerja adalah suatu hasil kinerja pegawai dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, instrument pendukung untuk menjadi kerangka dasar pemikiran dengan teorinya Mailer dalam Mahmudi (2007 : 22) menyatakan beberapa kriteria kinerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu.

### **3. State of The Art**

Penelitian dilakukan oleh Turere (2013) dengan judul pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melakukan pelatihan pendidikan untuk meningkatkan kinerja para pegawai kinerja honorer.

Dengan menggunakan konsep yang tidak jauh berbeda Agusta Sutanto (2013) melakukan kajian tentang pengaruh pelatihan dan motivasi kinerja terhadap kinerja CV Haragon Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dengan adanya pelatihan Pegawai honorer dapat memudahkan pada tugas dan tupoksinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djoharam (2014) dengan judul analisis program pelatihan, dan penempatan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama.

Konsep tentang motivasi kerja juga menjadi obyek penelitian Purwati sari (2013) yang mengangkat judul penelitian “peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kinerja guru dan pegawai” (studi kasus pada SMA bakti sejahtera kecamatan kongbeng kabupaten kutai timur), menyimpulkan bahwa kepala sekolah berperan sebagai motivator dengan memberikan motivasi kepada guru dan pegawai memiliki motivasi yang positif maka guru dan pegawai akan lebih memperhatikan minat,

mempunyai perhatian dan ikut serta dalam suatu tugas dan pekerjaan. Dengan kata lain guru dan pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor motivasi dorongan yang tinggi dari kepala sekolah.

Sementara itu Kartika (2013) melakukan penelitian berjudul “pembinaan disiplin guru untuk meningkatkan disiplin guru untuk meningkatkan prestasi kinerja” (studi kasus pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten nganjuk” menyimpulkan bahwa program pembinaan disiplin guru yang dilakukan tiga metode yaitu metode ilmiah, artistik dan klinis padamasing-masing jenjang program pendidikan.

#### **4. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode Deskriptif menurut Kuncoro adalah “Penelitian deskriptif meliputi kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian terhadap individu, kelompok, organisasi atau keadaan tertentu.”

Penentuan informan digunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data yang ditujukan pada orang atau lembaga tertentu yang dianggap tahu. Teknik pengambilan sampel dalam mencari dan menentukan informan sebagai sumber pencarian data menggunakan teknik *purposive sampling* atau teknik pengambilan sampel harus didasarkan pada kriteria dan tujuan tertentu, dimana informan yang diambil memiliki informasi yang akan diperlukan bagi penelitian yang dilakukan (Moeleong, 2008,165).

Sumber data penelitian merupakan subjek dari mana data itu di peroleh Arikunto, (2002:107). Dalam penelitian kualitatif ini, maka sumber data yang digunakan antara lain data Primer yang berupa kata-kata atau tindakan yang diamati atau diwawancarai adalah merupakan sumber data utama atau primer Moeleong, (2006:157 ). Sumber data primer ini dicatat tertulis yang dilakukan melalui wawancara yang diperoleh dari : Informan yaitu Kepala Dinas Pendidikan, Kepala unit pengelola teknis daerah (UPTD), tenaga kinerja honorer dan tetap pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya. Sedangkan data sekunder digunakan untuk melengkapi dan menyelesaikan data primer. Loftland (1987) mengatakan bahwa selain kata-kata atau tindakan sebagai sumber utama, data tambahan meliputi dokumen dan lain-lain juga merupakan data.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dari Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2007: 91) yang mengemukakan bahwa aktivitas di dalam penelitian kualitatif

ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai mentuntaskan, sehingga data tersebut sudah jenuh.

Penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (Haris Herdiansyah, 2010:164). Tahap-tahap dan alur analisis data dengan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman meliputi: Pengumpulan data, reduksi data (*Data reduction*) menurut Muhammad Idrus (2009: 150), reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar. Senada dengan pendapat Muhammad Idrus, Sugiyono (2007: 92) mengemukakan mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Penyajian data (*Data display*). Pada prinsipnya penyajian data adalah mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas (Haris Herdiansyah, 2010: 176). Menurut Sugiyono (2007: 95) yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dalam penelitian ini berbentuk uraian kata-kata yang bersifat naratif mengenai pelaksanaan kinerja pegawai honorer pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah memahami hasil penelitian. Penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Muhammad Idrus, 2009: 151). Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*Conclusion drawing and verification*).

## 5. Hasil dan Pembahasan

Hasil temuan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel, yang diambil oleh peneliti dalam wawancara adalah 4 (empat) informan dan keempat informan tersebut dapat diuraikan sesuai dengan masalah yang diteliti yaitu, kinerja pegawai honorer pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya (studi kasus pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya).

Dalam wawancara dengan informan peneliti bertanya dari aspek kualitatif kerja, kuantitatif kerja dan ketepatan waktu, masing-masing pendapat hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

**a. Kualitas, Kuantitas dan Ketepatan Waktu Kerja**

Dinas pendidikan kabupaten jayawijaya perekrutmen kinerja pegawai honorersebanyak 50 orang, tetapi 49 orang mengutuskan ke seluruh unit Sekolah-sekolah yang ada di kabupaten jayawijaya yakni: Sekolah PAUD atau TK, SD, SMP dan SMA atau SMK. Satu orang tenaga honorer di tempatkan pada dinas Pendidikan dan memiliki potensi *skil* kinerja untuk mengoperasi *Ait* iatau Komputer sehingga di tugaskan pada Kantor Dinas Pendidikan agar bisa kontroling Komputer di setiap kinerja tersebut dapat berjalan dengan efektif karena semua kinerja pada organisasi atau instansi menggunakan komputerasi (*online*). Dalam pelaksanaan menjalankan setiap tupoksi kinerjanya yang di jalani atau di kerjakan oleh para tenaga kinerja administrasi terkendala dengan fasilitas sarana dan prasarana yang ada di dinas Pendidikan kabupaten jayawijaya, sehingga untuk mencapai pada kualitas kerja terhambat dengan kekurangan terutama komputer *type* Samsung hanya terdapat 10 (sepuluh) yunit, toilet umum 1 (satu), dan kontruksi bangunan pada Dinas Pendidikan *type* leter L di bangun sejak Tahun 70-an , dengan fasilitas yang ada pada Dinas Pendidikan (organisasi) tersebut membuat para tenaga kinerja pegawai tetap dan honorer menghadapi terkendala tetapi para tenaga kinerja atau ASN (aparatsipil negara) tetap optimistis untuk menjalankan kinerjanya, para tenaga kinerja honorer menghadapi fasilitas sarana dan prasarana yang kurang memadai pada dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya tetapi, para tenaga kinerja pegawai honorer berinovatif dan kreatif untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan lebih mandiri. Dari dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya sudah sampaikan kepada kepala daerah (Bupati atau administrator) tetapi sampai saat ini belum ada jawaban, tentunya pemerintah sebagai eksekutor dan top administrator mestinya harus mengutamakan fasilitas sarana dan prasarana pada dinas pendidikan, memperhatikan para tenaga pengajar atau pendidik dan pegawai tetap yang sudah di tugaskan oleh dinas pendidikan ke berbagai jenjang unit sekolah-sekolah sebab, pembangunan sekolah-sekolah tidak hanya di kota tetapi ada beberapa wilaya (kecamatan) yang masih jauh dari kota terdapat pembangunan sekolah maka, salah satu kendala yang menghadapi para tenaga kinerja honorer dan tenaga kinerja pegawai tetap terkendala untuk mencapai kinerja yang efesien dan efektif.

Untuk meningkatkan kualitas kerja para tenaga honorer dan pegawai tetap terkendala dengan faktor kekurangan fasilitas sarana dan prasarana, para tenaga pegawai honorer yag ditugaskan ke berbagai unit sekolah-sekolah terutama jauh dari kota atau daerah terpencil latar belakang kualifikasi pendidikannya berbeda-beda yaitu: SMA, Deploma dan S1.

Maka kualitas dalam proses belajar mengajar pun sesuai dengan potensi kualitas yang dimiliki para tenaga kinerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya.

Adapun beberapa sekolah-sekolah yang jauh dari kota dan belum dibangun jalan aspal terdapat beberapa wilayah (kecamatan) diantaranya Yalenga, Bolakme, Wollo, Kurulu dan Musatfak

Beberapa wilayah (kecamatan) yang sudah disebutkan di atas merupakan daerah yang belum dibangun jalan aspal (daerah terpencil) dan masih menggunakan jalan manual (krikil atau tanah merah), para tenaga pengajar atau pendidik honorer terkendala untuk efektif dalam proses belajar mengajar, Sekolah yang jauh dari kota ini para tenaga pengajar berjalan efektif walaupun kualitas potensi kinerja para tenaga kinerja honorer masih rendah dengan tingkat pendidikan tadi, kadang terkendala transportasi dengan mengingat medan letak geografis yang tidak merata sehingga ketika musim hujan terkendala sebab, jalan menuju ke tempat beberapa unit Sekolah-sekolah yang jauh dari kota masih menggunakan jalan manual atau belum dibangun aspal jalan dan beberapa wilayah (kecamatan) sudah dibangun jalan aspal sehingga para tenaga Pendidik atau guru melaksanakan kewajiban proses belajar mengajarnya bisa dikatakan efektif.

Sedangkan wilayah (kecamatan) yang sudah dibangun jalan aspal diantaranya Wamena, Assolokobal, Walalagema, Hubikosi, Kurulu, Mutsafak dan Pelebaga.

Beberapa wilayah (kecamatan) yang disebutkan di atas sudah dibangun jalan aspal. Para tenaga kinerja honorer pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya kinerjanya efektif walaupun fasilitas sarana dan prasarana tersedia tidak mengharap, untuk mencapai kualitas kerja, dalam menjalankan roda tugas yang diberikan oleh dinas pendidikan para tenaga honorer dengan memiliki motivasi diri yang luar biasa sehingga pantang menyerah tetap optimistis menjalankan kinerjanya terutama di sekolah-sekolah yang jauh dari kota maupun dalam kota. Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya merupakan senter untuk mengontrol sekolah-sekolah yang ada di kabupaten jayawijaya, sehingga membangun memanusiakan manusia (*people centre development*) mulai dari buta aksara atau melek huruf.

Untuk meningkatkan kualitas potensi kerja para tenaga kinerja pegawai dan tenaga pengajar atau guru terutama honorer di berbagai unit jenjang Pendidikan terkendala dengan fasilitas dan rendahnya pendidikan sebagian tenaga honorer dan pegawai tetap belum Sarjana maka dinas pendidikan untuk meningkatkan kualitas kerja maka berfokus pada standar operasional prosedur dan *work shop* (pekerjaan) yang sudah dirancang oleh dinas

pendidikan kabupaten jayawijaya. Untuk meningkatkan potensi kinerja para pegawai honorer dan tetap dari dinas pendidikan melaksanakan kegiatan *work shop* dan Standar operasional prosedur (SOP). Dari dinas pendidikan kabupaten jayawijaya tidak membatasi kepada para tenaga kinerja terutama honorer dan tetap yang belum menyelesaikan pendidikan S1 di perbolehkan untuk melanjutkan pendidikannya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai tetap dan honorer maka para pendidik pun mudah memahami (*responsif*). Dinas pendidikan masih membutuhkan tenaga pendidik atau pengajar yang profesional yang siap mengabdikan di sekolah-sekolah yang jauh dari kota dan juga dalam kota, ada sebagian tenaga pengajar atau pendidik yang profesinya guru tetapi belum siap untuk mengabdikan jauh dari kota dengan mengingat medan letak geografis. Dengan mengingat kekurangan tenaga pendidik atau pengajar maka dari dinas pendidikan mengambil kebijakan kepada masyarakat wilayah (kecamatan) yang terdapat sekolah bahwa, bagi anak-anak yang sudah menyelesaikan pendidikan terutama Sarjana (S1) yang latar belakang pendidikannya bukan profesi guru tetapi bersedia dan siap mengabdikan di daerah demi adik-adik generasinya, dari dinas pendidikan kabupaten jayawijaya memberikan balas jasa kepada tenaga pengajar atau pendidik partisipasi dengan nilai yang rendah. Dinas pendidikan berusaha bekerja keras untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai honorer dan juga pegawai tetap agar kinerjanya dapat tercapai, dimana para tenaga pegawai honorer dan tetap ditugaskan.

Pada tahun 1990 tenaga pengajar guru-guru datang dari pulau jawa sehingga semua sekolah-sekolah yang ada di kabupaten jayawijaya terisi oleh mereka bahkan sebagian guru-guru tinggal menetap di dekat-dekat sekolah terutama daerah-daerah (wilayah) terpencil tetapi setelah kejadian perang antara organisasi papua merdeka dan aparat militerisme, kejadian tersebut di kabupaten jayawijaya pada tanggal 6 oktober 2001, Setelah kejadian perang tersebut sehingga terjadi tumpah darah pada akhirnya guru-guru yang datang dari pulau jawa itu sebagian besar kembali pulang ke asal daerah mereka masing-masing. Maka saat ini untuk tenaga pengajar dan pendidik utus dari dinas pendidikan baik itu tenaga pegawai honorer maupun tenaga pegawai tetap dan juga berpartisipasi oleh adik-adik yang sudah Sarjana (S1) dengan latar belakang pendidikan yang dasarnya bukan profesi guru tetapi dengan hati besar mereka bersedia untuk mengajar adik-adiknya.

Para tenaga pegawai honorer dan pegawai tetap yang di tugaskan dari dinas pendidikan kabupaten jayawijaya untuk mengabdikan atau mengajar di berbagai unit sekolah-sekolah pun kadang datang mengajar kadang tidak datang, sehingga anak-anak kami ketinggalan pelajaran jauh tetapi, adik-adik Sarjana (S1) yang statusnya partisipasi mengajar tetap semangat juang yang luar biasa dan hati besar demi adik-adik sehingga aktivitas proses belajar mengajar tetap berjalan dengan efisien dan efektif.

Tenaga kinerja honorer pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya sebanyak 50 (lima puluh) orang, tetapi 49 (empat puluh sembilan) orang, di utuskan ke berbagai unit sekolah-sekolah, tenaga kinerja honorer mengabdikan di berbagai unit sekolah-sekolah terutama di kecamatan yang jauh dari kota.

Para tenaga kinerja pegawai honorer dan tetap yang ada di sekolah-sekolah kadang tidak konsisten dalam menjalankan proses belajar mengajar sebab, dari dinas pendidikan sendiri memberikan hak-haknya melewati bulan yaitu dua sampai tiga bulan baru diberikan sehingga membuat tenaga kinerja honorer yang tempat tinggalnya di kota itu dalam satu minggu datang ke sekolah untuk mengajar hanya dua sampai tiga kali itu waktu normal tetapi kalau kondisi tidak mendukung hujan deras dan awan tertutup maka tidak datang mengajar, dengan mengingat medan yang cukup sulit mengendarai kendaraan terutama roda dua sebab, jalan yang belum membangun dengan jalan aspal terkendala dengan becek dan licin maka para tenaga honorer pendidik atau pengajar dan pegawai tetap jauh dari kota kesulitan untuk datang mengajar anak didiknya.

Para tenaga kinerja honorer peribumi yang mengabdikan di sekolah-sekolah pada kampungnya sendiri tetap optimistis, walaupun tenaga pengajar atau pendidik kurang dan datang tidak tepat waktu normal namun tetap merangkul beberapa kelas oleh empat atau lima orang tenaga honorer, pegawai tetap dan tenaga partisipasi. Jalan yang belum bangun jalan aspal maka para tenaga pendidik atau pengajar datang ke sekolah dengan menggunakan kendaraan roda dua terutama sekolah-sekolah yang jauh dari kota kecuali jalan yang sudah di bangun dengan aspal, bisa gunakan roda empat, kendaraan roda dua dan roda empat dapat masuk di tempat dimana para tenaga pengajar atau pendidik mengabdikan atau mengajar.

Di berbagai unit sekolah-sekolah, wilayah (kecamatan) yang jauh dari kota untuk fasilitas sarana tidak ada untuk meningkatkan minat dan bakat terutama komputer belum ada kalau di kota terutama pendidikan tingkat SMP dan SMA atau SMK ada komputer

itupun tidak semua sekolah tetapi hanya beberapa sekolah di antaranya sekolah SMU Negeri, SMA Santu Thomas, SMK Yapis, MTS welesi, SMP Negeri Satu dan SMP Yapis sedangkan sekolah-sekolah lainnya belum ada komputer terutama sekolah yang jauh dari kota. Sekolah yang jauh dari kota kebanyakan pertama SD kedua TK ketiga SMP dan yang keempat SMA.

Dengan dinamika reputasi aktivitas proses belajar mengajar dan pegawai tetap untuk meningkatkan kuantitas kerja terkendala oleh faktor letak geografis, jalan yang belum bangun aspal dan kekurangan tenaga pengajar atau pendidik. Para tenaga pegawai honorer dan pegawai tetap dari dinas pendidikan kabupaten jayawijaya melaksanakan kegiatan standar operasional prosedur dan *Work Shop* dengan tujuan agar dapat memudahkan dalam proses belajar mengajar dan para pegawai tenaga administrasi pada dinas pendidikan (organisasi).

Kinerja pegawai honorer dan tetap pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan oleh organisasi atau instansi, untuk menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu sering kali di hambat oleh fasilitas sarana dan prasarana terutama para tenaga bagian administrasi sedangkan para tenaga honorer dan tetap pengajar atau pendidik di hambat oleh letak medan geografis, jalan yang belum bangun aspal dan kehadiran para tenaga pengajar atau pendidik dan murid-murud terutama sekolah-sekolah yang jauh dari kota atau daerah (wilaya) terpencil, sehingga dalam proses belajar mengajar tidak efektif. Kadang-kadang waktu normal mulai proses belajar mengajar berjalan atau di mulai Jam 09: 00. Sampai dengan selesai Jam 12: 00. Wit. Sebab waktu normal dapat materi atau pelajaran hanya 3 jam. Anak-anak pendidik atau murid datang dari kampung ke tempat mereka sekolah cukup jauh dan semua murid menggunakan dengan jalan kaki menuju ke tempat dimana mereka sekolah begitupun para tenaga pengajar atau pendidik yang bertempat tinggalnya di kota.

Sedangkan sekolah-sekolah yang ada di kota dalam proses belajar mengajar waktu normal jam 7.30 : 13. 00. Terutama tingkat pendidikan SMP dan SMA atau SMK dan termasuk efektif. Maka anak-anak yang terutama sekolah di kampung ketinggalan pelajaran lebih jauh dibanding dalam kota. Para tenaga kinerja pegawai honorer, tetap dan partisipasi memiliki motifasi dari diri yang luar biasa sehingga tetap optimis menjalankan tugas dan tanggung jawabnya walaupun efektifitas ketepatan waktu dalam proses belajar mengajar terutama sekolah yang jauh dari kota dan tenaga administrasi dinas pendidikan atau organisasi kekurangan fasilitas sarana dan prasarana.

#### **b. Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya**

Adanya Struktur Organisasi terdapat tugas pokok dan fungsi tiap bagian atau ada di Dinas Pendidikan jadi, sudah digariskan beberapa bagian atau bidang masing-masing maka ada kejelasan pada tupoksi masing-masing dan tidak terjadi ofer lite atau saling menyalahi tugas- tugasnya, Sehingga itu juga menjadi sebagai satu faktor pendukung.

Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai peraturan yang mengatur disiplin Pegawai Negeri, peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 menjadi bagian dari instrumen mendukung kinerja sesuai dengan aturan yang ada disamping itu juga ada regulasi dari pemerintah daerah lokal setempat yang di dalamnya bagaimana disiplin kinerja aparatur itu juga menjadi pendukung, maka keberhasilan penciptaan kondisi kerjasama yang harmonis antara tenaga honorer dan pegawai tetap (PNS) pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya menjadikan kinerja organisasi tersebut menjadi baik karena di dalam kerjasama tersebut terkandung adanya kohesivitas, kekompakan dan gabungan sejumlah kemampuan individu-individu pegawai dalam kelompok kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

Lebih lanjut dari itu secara umum faktor pendukung yang lain adanya komunikasi yang efektif yang dibangun dikalangan aparatur Dinas Pendidikan sehingga efektifitas komunikasi itu akhirnya membangun pola kinerja yang lebih efisien dan efektif, ada juga pendukung lain adalah sarana prasarana yang ada kita memiliki seperti jaringan *Wiffi* sendiri itu juga mempermudah pekerjaan kita terutama dalam hal komunikasi dengan tingkat profesi maupun nasional semua konteks Pendidikan sekarang dibangun melalui jaringan *online* itu juga termasuk faktor pendukung. Faktor yang lain relatif sama secara umum ketersediaan sumber daya manusia sebanyak 81 orang, sehingga dapat membagi struktur kecil yang jelas untuk menjalankan sesuai tupoksi yang sudah terbagi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya.

#### **c. Faktor penghambat kinerja pegawai honorer**

Untuk mendorong kinerja lebih baik haruslah para Aparatur Sipil Negara (ASN) itu memiliki skill kinerja yang cukup sesuai dengan tugasnya masing-masing, pada dewasa ini kemajuan teknologi, *Aiti* informasi telekomunikasi itu cenderung mendekatkan agar setiap orang staf Aparatur Negara memiliki kemampuan menguasai peralatan terutama Komputer dan Internet sehingga melalui penguasaan itu di harapkan mereka dapat pekerja karena pekerjaan yang dapat dituntut sekarang berbasis Komputer, kita ketahui dari 81 orang Staf

Aparatur Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya yang memiliki keterampilan untuk mengoperasikan Komputer atau mengontrol itu relatif kecil sehingga itu juga menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan yang ada di Dinas Pendidikan. Jangkauan dari daerah yang meliputi Sekolah-sekolah dapat disebutkan misalnya SD sebanyak 116 Sekolah, SMP sebanyak 32 Sekolah, SMA sebanyak 10 Sekolah dan TK atau PAUD sebanyak 25 Sekolah itu cukup jauh Wilayah-wilayah yang tidak terjangkau misalnya di Trikora, Tailarek, Pupuba, Pugima Gunung, Kurima, Airgaram, Siopkosi dan Walaik itu menjadi sulit jangkauannya karena keterbatasan sarana-prasarana dan pembiayaan sehingga menyebabkan pelayanan secara langsung di tingkat kesatuan Pendidikan Sekolah dan beberapa Sekolah yang belum efektif karena kondisi geografis medan yang sulit, hal penghambat lainnya juga kecenderungan kualitas pelayanan Pendidikan sekarang pendekatannya pada Komunikasi yang bersifat *online* jaringan, itu pun terjadi di satu Pendidikan di Sekolah-sekolah lainnya pun diuntut seperti itu, di Sekolah-sekolah juga agar data pokok Pendidikan atau dikenal *dabodik* misalnya itu pun dapat dioperasikan satuan Pendidikan atau di Sekolah, sebentar itu kondisi geografis yang memungkinkan Sekolah harus di tempat melakukan operasional untuk menjalankan operasi *online*, akhirnya menghambat juga mempersulit informasi untuk terkirim sehingga dampaknya ada data-data yang kurang valid terkirim ada data-data yang lambat terkirim itu juga menjadi faktor penghambat para pelaksana administrasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya, padahal Era globalisasi sekarang ini semuanya itu cepat, valid dan berkelanjutan. Lebih lanjut faktor penghambat lainnya juga bahwa kondisi bangunan kantor di bangun tahun 70-an dengan fasilitas yang relatif minim itu juga membuat para tenaga administrasi kerjanya kurang optimal misalnya kamar mandinya terbatas, ruangan *sifti* terbatas itu juga turut berpengaruh dan faktor penghambat untuk mengatasi itu sudah disampaikan ke Pemerintah Daerah mudah-mudahan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya ini dapat di bangun yang baru tetapi dapat disesuaikan dengan kemampuan Anggaran Daerah atau (APBD) yang ada kemudian yang penghambat lainnya adalah seringnya peraturan baru muncul dari kementerian pusat jadi peraturan-peraturan mengenai Pendidikan itu munculnya bertubi-tubi atau berturut-turut sehingga kita melakukan Sosialisasi dan implementasi pada regulasi awal belum selesai muncul lagi peraturan baru sehingga kita terseret-seret untuk melaksanakan, itu juga membuat komunikasi dan koordinasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya dan kesatuan unit Sekolah-sekolah juga menjadi terhambat.

Pengangkatan Pegawai atau honorer adalah pertamakalunya oleh Dinas Pendidikan yang ada di sekolah-sekolah, sudah merekrut 50 orang honorer di tempatkan di beberapa unit Sekolah-sekolah di daerah-daerah terluar atau terpencil seperti daerah Okilik, Pugima, Airgaram, Witalak, Napua, Walaik, Ibele, Welesi, Hitigima dan Kurima. Kriteria yang kita pake untuk merekrut itu kondisinya seperti ada beberapa sekolah yang gurunya kurang, untuk menuntut guru yang kurang itu atau tenaga sukarelah dan mereka membantu ada yang latar belakangnya Sarjana (S1) bukan bidang keguruan ada juga yang latar belakangnya D3 (diploma) bukan keguruan, tetapi mereka punya hati untuk pelayanan membantu Sekolah karena kekurangan guru. Maka rekrutmen guru-guru yang ada di sekolah itu dasarnya adalah mereka punya komitmen dan keinginan atau niat besar untuk mengabdikan di unit sekolah tersebut, mereka juga sudah ada yang tinggal di sekitar daerah sekolah sehingga itu dapat dipertimbangkan utamanya disamping itu pertimbangan yang lainnya adalah tuntutan Dunia Pendidikan terutama para tenaga honorer.

Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya secara Struktural ada juga satu orang yang dapat merekrut sebagai tenaga honorerjadi, khusus ini kualifikasi Sarjana (S.1) dengan kapasitas kompetensinya pemahaman *Aiti* karena di Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya kekurangan tenaga yang menguasai *Aiti*, jadi satu orang ini adalah tenaga operator mengimplementasikan *Aiti* di bidang Pendidikan.

Untuk Pendidikan di Kabupaten Jayawijaya tentunya yang berlakunya kurikulum untuk masing-masing unit Sekolah-sekolah yang sudah dibina mulai dari tahun 2013, ada beberapa unit sekolah dengan beberapa sekolah yang belum terbina itu masih menggunakan kurikulum satu tingkat Pendidikan kurikulum tahun 2006, sudah tentu SMP dan SMK sesuai dengan regulasi yang ada mulai tahun 2017 ini urusan P3D (personil pembiayaan prasarana dan dokument) itu semuanya di kelola oleh Dinas Pendidikan Provinsi Papua.

#### **d. Hasil kinerja pegawai honorer dilihat dari kualitas kerja**

Dari segi kualitas kerja, tenaga kinerja pegawai honorer yang di tugaskan berbagai wilayah (kecamatan) yang terdapat sekolah-sekolah mampu menjalankan walaupun medan letak geografis yang tidak merata dan sebagian jalan belum terbangun aspal. Para tenaga kinerja pegawai honorer itu ada yang kualifikasinya sudah Sarjana (S1) dan profesi guru ada juga yang belum Sarjana dengan demikian maka dalam proses belajar mengajar dan tenaga kinerja administrasi berkolaborasi untuk mencapai kinerja yang efisien dan efektif.

Maka menurut Mangkunegara (2009:67), mengatakan kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dikerjakan tenaga kinerja honorer dimana tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau instansi agar dapat melihat atau mengukur hasil kerjanya.

Sedangkan Menurut Mahmudi (2007 : 21-22) mengemukakan bahwa kerja kelompok merupakan satu tujuan untuk mencapai kerjanya.

Jika di cermati konsep tersebut bahwa kualitas kerja pegawai honorer dan tetap dapat meningkatkan dan semangat untuk mengembangkan diri agar suatu kinerja yang ditugaskan atau dipercayakan itu benar-benar mencapai hasil yang optimal dan kualitas para pegawai tetap dan honorer akan menentukan pada kerjanya terutama tenaga pengajar atau pendidik, dalam menjalankan kinerja dalam organisasi saling sinergis dan kolaborasi antara pegawai tetap dan honorer agar dapat dicapai tujuan organisasi atau instansi.

Dengan demikian maka sejalan dengan konsep tersebut di atas, keberhasilan menciptakan kondisi kerjasama yang harmonis antara tenaga kinerja honorer dan tenaga kinerja pegawai tetap pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya menjadikan kinerja organisasi tersebut menjadi baik karena di dalam kerjasama tersebut terkandung adanya inovatif dan kereatifitas, kekompakan dan gabungan sejumlah kemampuan individu-individu pegawai dalam kelompok kinerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan baik itu tenaga administrasi dan tenaga pengajar honorer (guru). Memenuhi beban kinerja yang telah menjadi akuntabilitasnya tenaga kinerja honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya sudah mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya pada tupoksi kinerja masing-masing dengan baik.

Walaupun mengamati dinamika kualitas kerja para pegawai honorer di setiap sekolah-sekolah masih rendah dan partisipasi oleh tenaga pengajar bukan pegawai honorer, tenaga kinerja honorer pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya benar-benar bekerja keras untuk dapat memenuhi beban kerjanya secara baik.

#### **e. Hasil kinerja pegawai honorer dilihat dari kuantitas kerja**

Dari segi kuantitas tenaga kinerja honorer pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya sebanyak 50 (lima puluh) orang dan para tenaga kinerja honorer sebanyak 49 (empat puluh sembilan) orang, di tugaskan atau bagikan beberapa delegasi unit sekolah-sekolah untuk menjadi tenaga pengajar atau guru sedangkan tenaga kinerja honorer 1 (satu) orang bekerja pada dinas pendidikan menjadi tenaga *Aiti* untuk mengoperasi

Komputer dan mengontrol Komputer dimana jika ada kerusakan dan juga untuk mengirim data-data melalui (*online*), sebab sistem kerja sekarang ini semuanya *multi online*.

Kuantitas kerja pegawai honorer pada dinas pendidikan Kabupaten Jayawijaya yang latar belakang pendidikannya bervariasi ada yang Sarjana, Diploma dan ada juga yang pendidikan terakhir SMA, sehingga untuk memberikan materi kepada muridnya pun bervariasi pula dengan potensi *skil* yang dimiliki oleh tenaga pegawai honorer.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) mengatakan “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kinerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipandukan dengan angka”. Sedangkan Menurut Wilson dan Heyyel (1987:101) berpendapat “*Quantity of Work* (kuantitas kinerja) adalah jumlah kinerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Maka di cermati konsep kedua pendapat bahwa hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai dalam kinerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Maka tenaga kinerja honorer pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya dalam proses belajar mengajar dengan mengamati dinamika medan letak geografis wilayah dan kekurangan tenaga pendidik atau pengajar sehingga tidak tepat waktu normal untuk mengajar tetapi dengan semangat juang dan tenaga pengajar lain berpartisipasi sehingga tetap berjalan dengan efektif terutama memberikan materi kepada anak pendidik atau murid-muridnya.

#### **f. Hasil kinerja pegawai honorer dilihat dari ketepatan waktu**

Dari segi waktu penyelesaian kinerja, sejauh ini para tenaga kinerja honorer dianggap mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Namun demikian, pencapaian ini bisa mengatakan belum optimal atau belum tepat karena jam kerja atau mengajar yang tersedia sesuai jadwal sekolah belum tepat sebab, letak geografis medan yang tidak merata dan para tenaga Pengajar yang bertempat tinggal di kota untuk menuju ke sekolah-sekolah cukup jauh dari Kota menempu ke tempat dimana para tenaga honorer dan tetap mengajar. Belum mampu memenuhi kebutuhan tenaga kinerja honorer untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga harus diselesaikan lewat dari jam atau waktu untuk mengajar walaupun tidak maksimal, untuk tenaga kinerja pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya pun sama penyelesaian kinerja administrasi terbatas oleh fasilitas sarana dan prasarana seperti komputer dan fasilitas lainnya.

Menurut Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan atau potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai pada tujuan tertentu pada organisasi dengan tujuan agar dapat mencapai pada kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kinerja merupakan asal kata dari *kinetika* energi kinerja yang dalam bahasa Inggris ialah *performance* kinerja adalah *output* yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan atau suatu tugas yang di berikan oleh atasan kepada bawahan. bahwa kinerja pegawai honorer berkaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang pegawai dalam suatu instansi atau lembaga, hasil pekerjaan tersebut terdiri dari tiga pokok yaitu: kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Jika ditafsirkan konsep tersebut bahwa kinerja yang di bebaskan oleh organisasi kepada para tenaga pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya dengan tujuan untuk menilai kemampuan para kinerja pegawai honorer dan menyelesaikan kinerjanya, berusaha bekerja keras agar pekerjaan tersebut bisa di selesaikan pada tepat waktu walaupun berbagai aspek penghambat yang dihadapi oleh tenaga pegawai honorer dan tetap.

## 6. Penutup

Dari aspek kualitas kerja, kinerja pegawai honorer dan pegawai tetap pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya, terutama para tenaga kinerja honorer yang di tugaskan oleh dinas pendidikan ke berbagai jenjang unit tingkat pendidikan, sekolah-sekolah yang ada di 11 (sebelas) wilayah atau kecamatan, walaupun para tenaga pengajar atau pendidik kualifikasi pendidikannya berbeda yakni ada yang Sarjan (S.1.), Diploma dan pendidikan terakhir SMA dan tambah dengan para tenaga partisipasi. Jarak antara tempat tinggal para tenaga pengajar atau pendidik ada yang jauh dari tempat dimana para tenaga pegawai honorer mengajar ada juga yang tinggalnya dekat sekolah. Para tenaga kinerja pegawai honorer kualitas potensi skil yang dimiliki oleh seseorang berbeda baik itu para tenaga pegawai tetap dan honorer maka para tenaga kinerja pegawai berkolaborasi dan sinergis agar semua proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efisien dan efektif sesuai yang di harapkan oleh organisasi dalam hal ini dinas pendidikan kabupaten jayawijaya.

Dari aspek kuantitas kerja, kinerja pegawai honorer pada dinas pendidikan kabupaten jayawijaya sebanyak 50 orang tetapi 49 orang di tugaskan ke berbagai unit tingkat pendidikan atau sekolah-sekolah dan 1 (satu) orang di tugaskan di dinas pendidikan

sebagai tenaga administrasi atau Aiti sebab memiliki potensi keahlian di bidang tersebut. Para pegawai honorer dan tetap dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik atau pengajar berjumlah yang sedikit dan membutuhkan tenaga pengajar terutama di sekolah-sekolah yang jauh dari kota terdapat beberapa wilayah (kecamatan) maka dalam proses belajar mengajar bersinergis dan berkolaborasi antara para pegawai tetap, honorer dan tenaga partisipasi.

Dari aspek ketepatan waktu , kinerja pegawai honorer dan pegawai tetap yang di tugaskan oleh organisasi atau dinas pendidikan kabupaten jayawijaya, dalam proses belajar mengajar terutama sekolah-sekolah yang beberapa daerah terletak jauh dari kota terkendala dengan faktor medan letak geografis yang tidak merata, jalan untuk menuju ke beberapa sekolah belum di bangun jalan aspal dan tempat tinggal anak-anak didik dengan para pegawai tenaga honorer dan tetap sebagian jauh dari sekolah sehingga dalam proses belajar mengajar tidak tepat pada waktu normal sesuai jadwal formal sekolah tetapi, pelaksanaan proses belajar mengajar tetap berjalan dengan efektif, saling sinergis dan kolaborasi antara pegawai honorer, tetap dan tenaga partisipasi.

## **Daftar Pustaka**

- Anwar Prabu Mangkunegara (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2006). Evaluasi Kinerja SDM Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Dwiyanto, Agus. 1995. Penelitian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik. Makalah Seminar Kinerja Organisasi Publik yang Diselenggarakan oleh Jurusan Administrasi Negara Fisipol UGM. Yogyakarta. Penerbit. PSKK-UGM
- Emzir. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Erawan, Prasetya. 1995. Analisis Kinerja. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta

- Furchan, Arief. 1992. Pengantar Metode Penelitian Kualitatif. Surabaya. Penerbit. Usaha Nasional, 1997.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, 2007. Organisasi dan Motivasi. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Irawan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIA LAN Press. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Idrus, 2009 Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta. Penerbit Erlanga.
- Mahmudi. 2007. Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN. Yogyakarta. Penerbit UPP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Milles, Matthew B. dan Michael B. Huberman. 1992. Analisa Data Kualitatif : Buku Sumber tentang Metode-metode Baru. Universitas Indonesia. Jakarta. Penerbit UIP.
- Moenir, A.S. 2001. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. Gunung Agung. Jakarta. Penerbit Haji Wasagung 1999.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. Penerbit CV. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha. Bandung. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. Thomas. 1992. Buku Penuntun Pembuat Thesis, Skripsi, Disertasi, Makalah. Bumi Aksara. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Nasution, Mutiah Fitriani. 2011. Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Bagian Keuangan pada RSUD Dr. Pirngadi Medan. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Medan. Penerbit Bumi Aksara.

- Nengsih, Widya. 2011. Kajian tentang Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Kantor Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara. Tesis. Magister Ilmu Administrasi Negara. Universitas Mulawarman.Samarinda. Penerbit Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalialia. Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal, dkk., 2008. PERFORMANCE APPRAISAL : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2009. Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen’s Charter dan Standar Pelayanan Minimal. Cetakan Keenam Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Edisi Pertama. Jakarta. Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2000. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Sianipar, J.P. 1999. Perencanaan Peningkatan Kinerja. Jakarta. Penerbit Lembaga Administrasi Negara RI.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit Cetakan Ketiga. STIE YKPN.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Penerbit Alfabeta. 2012 (cet. 15).
- Sugiyono (2002). Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono (2004). Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Timple, A. Dale. 2001. Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit PT. Gramedia.
- Willson and Heyyel. 1987. Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service. New jersey. Mc Graw Hill Inc.
- Zauhar, Soesilo. 2002. Reformasi Administrasi. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Sumber lain :

Pembagian wilayah Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta. Penerbit Sinar Grafika.

-----Peraturan Daerah Kabupaten Jayawijaya Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Jayawijaya.

-----Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan. Jakarta.