

**THE EFFECTIVITY OF HONORARY HUMAN RESOURCES APPARATUS  
IN INCREASING THE SERVICE QUALITY AT LOCAL SECRETARY  
OFFICE OF SOUTH MANOKWARI WEST PAPUA PROVINCE**

Welfrids Diego Armando Waroy

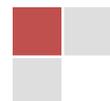
**Abstract**

Acceptance Government Employees with Employment Agreement (AGEEA) or labor of honorary in the scope of local government in South of Manokwari, is because of lack of Apparatus Civil State (ACS), but admissions process is not through phases test competency or through Analysis of the Needs of Employees so the labor of honorary who received has a very low ability, but because so many labor of honorary, district government in South of Manokwari must spend a very large cost to finance the labor of honorary. However, in terms of public service, still considered need to be improved. Therefore the author interested to investigate the research entitled "The Effectiveness of the Work of Government Employees with Employment Agreement (AGEEA) in an Increase Public Service on the Secretariat District of South Manokwari, West Papua Province". This study aims to know how the effectiveness of the work force honorary in an increase public service on the Secretariat District in South of Manokwari, supporting factors and inhibitor labor of honorary in doing increase public services as well as a strategy to overcome of factors inhibitor of the effectiveness of the work force honorary in an increase public services performed labor of honorary on the Secretariat District in South of Manokwari. The method used is qualitative research methods. Data collection techniques used is the interview, observation and documentation. Based on the research conducted, it needs to be the addition of an Apparatus Civil State (ACS), the application of regulation Regent maximum, activities to improve the cooperation, give an reward and punishmen. Job description according education and traffic need for an increase of human resources. Development office building and facilities that support staff in the work and provide the increase of human resources through human capital investment for the labor of honorary eligible.

Keywords: effectiveness, public service, the organization local government.

**PENDAHULUAN**

Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, namun pelayanan yang diberikan pada awal berjalannya penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Manokwari Selatan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Yang menjadi hambatan dalam melakukan pelayanan pada saat itu adalah jumlah Pegawai yang sangat sedikit di bandingkan dengan program ataupun

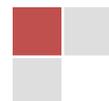


kegiatan dan juga aktivitas rutin pelayanan di kantor yang sangat banyak. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkup pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan setelah pelantikan pengisian jabatan dari tahun 2013 hingga pada Januari 2017 berjumlah 164 Orang (pegawai struktural) sedangkan jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkup Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan berjumlah 592 Orang yang terdiri dari Pegawai Struktural dan Fungsional.

Dengan jumlah PNS daerah yang ada pemerintah tentu berharap adanya penambahan tenaga PNS yang berkompeten agar pelayanan yang di berikan kepada masyarakat dapat lebih tingkatkan. Namun harapan pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan ternyata tidak dapat terjawab di karenakan adanya moratorium Calon Pegawai Negeri Sipil(CPNS). Pada Tanggal 31 Mei 2017, Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan melakukan penerimaan tenaga kerja melalui SK Bupati Manokwari Selatan Nomor 800/94/BUP Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Daerah/Tenaga Harian Lepas pada lingkup Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan sebanyak 3.119 Orang (Tiga Ribu Seratus Sembilan Belas) yang tidak melalui Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan oleh masing-masing SKPD yang berada di lingkup Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan.

Dengan adanya penerimaan tenaga kerja ini maka terjadi penumpukan pegawai di semua SKPD yang berada di lingkup Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan dan juga mengakibatkan pengeluaran daerah yang cukup besar untuk tiap tahunnya Pemerintah Kabupaten Manokwari Selatan harus mengeluarkan anggaran sebesar Rp. 67.758.000.000,- (Enam Puluh Tujuh Miliar Tujuh Ratus Lima Puluh Delapan Juta Rupiah) yang berasal dari DAU (Dana Alokasi Umum). Berakibat dari situasi dan kondisi seperti disebutkan di atas, tenaga kerja ini tidak berada di tempat kerja, melainkan mangkir dan hanya berkumpul di sudut-sudut kantor atau di mana ada tempat yang dapat mereka gunakan untuk saling mengobrol antar sesama tenaga honorer untuk menghabiskan waktu mereka selama berada di kantor (Sekretariat Daerah). Hal seperti ini dilakukan secara terus menerus dan oleh hampir seluruh tenaga kerja yang berada di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari Selatan.

Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang di berikan, tidak semua tenaga kerja yang berada di Sekretariat Kabupaten Manokwari Selatan dapat melaksanakannya dengan baik, di karenakan kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai berbeda-beda, ada yang bergelar sarjana namun tidak dapat membuat surat dan ada juga yang tidak dapat mengoperasikan computer untuk bekerja, mereka terkadang hanya bisa di gunakan tenaganya untuk mengantarkan surat atau hal lain yang tidak membutuhkan kemampuan khusus dan apabila ditugaskan untuk mengerjakan pekerjaan, akan beresiko adanya kesalahan ataupun kerusakan berkas. Dan yang lebih memprihatinkan adalah tenaga kerja yang tidak memiliki ijazah dan tidak memiliki kemampuan terkait bagaimana pelaksanaan pelayanan publik, namun pada setiap bulannya tenaga kerja ini tetap mendapatkan gaji dari Pemerintah Daerah.



Beberapa kekurangan daripada tenaga kerja yang disebutkan diatas merupakan bagian dari pada kompetensi atau kemampuan dari tenaga kerja yang sangat rendah.

Tenaga kerja yang berada di Sekretriati Daerah selain memiliki kompetensi yang rendah, mereka juga tidak memiliki niat untuk belajar mengetahui ataupun mencari tahu segala sesuatu yang akan di kerjakan ataupun yang di berikan kepadanya, maka tidak ada kemajuan yang diperoleh dari adanya penerimaan tenaga kerja terhadap pelayanan yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari Selatan, di karenakan dari sekian banyak tenaga kerja yang di bayar oleh Pemerintah Daerah hanya sedikit yang dapat membantu menjalankan tugas-tugas Pemerintah Daerah

## **TEORI**

### **Efektivitas**

Dalam konteks perkantoran, efektivitas dapat diukur dengan kriteria kejelasan tujuan yang hendak dicapai, kejelasan strategi pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya sarana dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik.<sup>1</sup>

Steers juga mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas yaitu :

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Lingkungan
3. Karakteristik pekerja
4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dari uraian pengertian dari efektivitas di atas maka dapat di Tarik kesimpulan efektivitas adalah segala sesuatu yang di capai oleh perseorangan/individu bersama dengan organisasinya seturut dengan yang di rencanakan, dari beberapa faktor yang telah disampaikan di atas, penulis memilih untuk menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas yang dikemukakan oleh Richard M. Steers.

### **Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK)**

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau yang biasanya disingkat dengan PPPK merupakan pegawai ASN yang memiliki keahlian dan di kontrak oleh pemerintah dengan perjanjian tertentu untuk di gunakan jasanya dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat, menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 1 Ayat 4 mnyebutkan bahwa Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah<sup>2</sup>. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini juga memiliki hak yang

---

<sup>1</sup> Priansa, *Op.Cit* Hlm 07

<sup>2</sup> Undang-Undang ASN, *Op.Cit*, Hlm 3



sama seperti halnya Pegawai Negeri Sipil namun mereka hanya tidak diberikan jaminan pensiun.

### **Tenaga Honor/Tenaga Harian Lepas**

Tenaga Honorer merupakan tenaga yang diangkat oleh pejabat daerah dan diperbantukan dalam instransi pemerintah guna memperlancar pekerjaan dalam suatu instansi pemerintah dan mendapatkan penghasilan dari pemerintah dimana honorer tersebut bekerja, seperti di sebutkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan belanja Daerah

### **Pelayanan Publik**

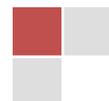
Pelayanan Publik (*public service*) adalah suatu pelayanan atau pemberian terhadap masyarakat yang berupa penggunaan fasilitas –fasilitas umum, baik jasa maupun non jasa, yang dilakukan oleh organisasi publik dalam hal ini adalah suatu pemerintahan<sup>3</sup>. Menurut Rohman dkk kenyataan di lapangan pelayanan publik di Indonesia menunjukkan adanya struktur dan fungsi birokrasi yang *overlapping* menyebabkan tidak efisien serta tanggung jawab tidak jelas.

### **Strategi**

Untuk dapat memperoleh strategi yang dapat di ambil oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Manokwari Selatan khususnya Sekretariat Daerah, penulis menggunakan analisis *SWOT/TOWS* yang di kemukakan oleh Wehirich (dalam Muhammad) dan menggunakan *Litmus Test* yang dikemukakan Bryson untuk menganalisis tingkat kestrategisan suatu isu yang dihasilkan oleh analisis *SWOT/TOWS*.

### **METODE**

Penulis mengarahkan penelitian ini kepada penelitian kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus (*Case Study*). Stake dan Yin dalam Creswell Studi kasus merupakan rancangan penelitian yang ditemukan di banyak bidang, khususnya evaluasi, dimana peneliti mengembangkan analisis mendalam atas suatu kasus, sering kali program, peristiwa, aktivitas, proses, atau satu individu atau lebih. Menurut Creswell penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Dengan didasari oleh beberapa pengertian yang disampaikan di atas, penulis akan meneliti dengan menggunakan metode kualitatif dan menggunakan pendekatan studi kasus dengan



melihat suatu peristiwa maupun aktifitas dan perilaku tenaga honorer daerah di Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari Selatan.

## **PENUTUP**

Efektivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Peningkatan Pelayanan Publik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari Selatan Provinsi Papua Barat dapat dilihat dari 1) Karakteristik Organisasi: a) Adanya kekurangan tenaga ASN (PNS) yang mengakibatkan kurangnya pengawasan terhadap tenaga honorer; b) Teknologi yang belum memadai; 2) Karakteristik Lingkungan: a) Peraturan Bupati yang belum diterapkan secara maksimal di semua bagian yang ada; 3) Karakteristik Pekerja: a) Perbedaan latar belakang budaya, dan Perbedaan latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi aktivitas tenaga honorer dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab; 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen: a) diperlukan adanya peraturan ataupun kebijakan lain diluar peraturan bupati, untuk dapat memberikan terobosan baru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

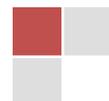
Faktor – faktor pendukung dan penghambat efektivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam meningkatkan pelayanan publik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari Selatan Provinsi Papua Barat. 1) Faktor Pendukung: a) Tenaga honorer pada sekretariat memiliki jumlah yang cukup banyak; b) BIMTEK ataupun pelatihan yang akan diprogramkan; 2) Faktor Penghambat: a) Sarana dan prasarana kantor yang kurang mendukung; b) Ketidak disiplin dari tenaga honorer; c) Rendahnya Sumber Daya Manusia; d) Ego kedaerahan; e) Pengaruh lingkungan;

Strategi untuk mengatasi faktor penghambat efektivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam peningkatan pelayanan publik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Manokwari Selatan Provinsi Papua Barat.

Menggunakan analisis SWOT agar diperoleh Isu-isu strategis yang kemudian isu-isu tersebut di beri penilaian menggunakan *Litmus Tes* agar dapat diketahui Isu yang sangat strategis, cukup strategis dan kurang strategis. Oleh sebab itu dari hasil Litmus Test ini penulis telah memperoleh 2 (dua) isu yang sangat strategis untuk dapat dijadikan referensi pengambilan keputusan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Manokwari Selatan Provinsi Papua Barat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arenawati, 2016, *Administrasi Pemerintahan Daerah Sejarah, Konsep dan Penatalaksanaan di Indonesia edisi 2*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bastian, Indra, 2016, *Strategi Manajemen Sektor Publik*, Salemba Empat, Jakarta
- Creswell, John W, 2016, *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- David, R. Fred, 2009, *Strategic Management*, Salemba Empat, Jakarta



- Donni Juni Priansa dan Damayanti, Fenny dan, 2015, *Administrasi dan Operasional Perkantoran*, Alfabeta, Bandung.
- John, M. Bryson, 1999, *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Makmur, 2015, *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*, Refika Aditama, Bandung.
- Mulyadi, Deddy, dkk, 2016, *Administrasi Publik untuk Pelayanan Publik Konsep & Praktik dalam Penyusunan SOP, Standar Pelayanan, Etika Pelayanan, Inovasi untuk Kinerja Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Purwanto, Irwan, 2008, *Manajemen Strategi*, CV. Yrama Widya, Bandung
- Ratminto dan Winarsih, Atik, Septi, 2010, *Manajemen Pelayanan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2016, *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia, Jakarta
- Rohman, Ainur, Ahmad, Dkk, 2010, *Reformasi Pelayanan Publik, Program Sekolah Demokrasi PlaCIDS*, Malang.
- Silalahi, Ulber, 2013, *Asas-Asas Manajemen*, Refika Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Poltak, Lijan, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sters, Richard M, 1977, *Efektivitas Organisasi*, Diterjemahkan Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsaputra, Uhar, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*, Refika Aditama, Bandung.
- Suwarsono, Muhammad, 2013, *Manajemen Strategik Konsep dan Alat Analisis*, STIM YKPN
- Tika, H. Moh, Pabundu, 2014, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Torang, Syamsir, 2016, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, Alfabeta, Bandung.
- Yunus, Eddy, 2016, *Manajemen Strategis*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.

