

## **KINERJA PEGAWAI HARIAN TIDAK TETAP (PHTT) DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN ENREKANG**

**Nurhikma<sup>1\*</sup>, Andi Rosdianti Razak<sup>2</sup>, Riskasari<sup>3</sup>**

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### **Abstract**

*This study aimed to determine the performance of daily non-permanent employees of the Education and Culture Office of Enrekang Regency. The number of informants in this study were 8 people. This study used a qualitative type with a phenomenological research that emphasized the subjectivity of human life experiences. Data collection techniques using the method of observation, interviews and documentation. This study used triangulation of time sources and techniques to check the validity of the data. The data analysis used the component of reduction, data presentation, and conclusion. The data collection technique used the interview observation method and documentation. The results showed that the performance of daily non-permanent employees at the Education and Culture Office of Enrekang Regency which had not all indicators applied All indicators namely Productivity, Service Quality, Responsiveness and Responsibility even though it had been running according to the existing SOP in the office but there were still complaints of service by the community, especially the teacher who had an interest in its services and its completion as well as office infrastructure.*

**Keywords:** *performance, productivity, responsiveness, employees*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui kinerja pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 8 orang. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi yaitu menekankan pada subyektivitas pengalaman hidup manusia. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber waktu dan teknik untuk mengecek keabsahan data. Analisis data penelitian ini menggunakan komponen reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yang belum semua indikator diterapkan Semua indikator yakni *Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas dan Responsibilitas* walaupun sudah berjalan sesuai dengan SOP yang ada dikantor namun masih ada keluhan pelayanan oleh masyarakat khususnya dalam hal ini guru yang berkepentingan tentang pelayanannya dan penyelesaiannya serta sarana prasarana kantor.

**Kata Kunci:** kinerja, produktivitas, responsivitas, pegawai

---

\* nurhikma@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya

manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja pegawai. Kinerja merupakan sebuah hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah pekerjaan, kinerja merupakan sebuah performance yang ditunjukkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja merupakan sebuah hasil dari kemampuan karyawan, tanpa adanya sebuah kinerja karyawan maka tujuan keberhasilan pada sebuah pekerjaan tidak akan tercapai. Performance tersebut yakni merupakan sebuah gambaran dalam

pencapaian sebuah program kegiatan dalam mewujudkan sebuah sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang diambil dari sebuah perencanaan dari sebuah kerja organisasi.

Pegawai dituntut untuk memberikan hasil yang baik terhadap kinerja yang dimiliki, untuk menilai kinerja tersebut dibutuhkan evaluasi dalam menilai kinerja tersebut, penilaian kinerja tersebut merupakan proses pengukuran organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan penilaian kinerja juga ini dapat dikatakan sebagai penentu secara periodik efektivitas oprasional pada sebuah organisasi, oleh karena itu penilaian kinerja merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan perannya pada sebuah instansi/ organisasi (Torkamani, 2012:289). Pada penilaian kerja ini digunakan untuk menilai kinerja pegawai/karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, dengan adanya evaluasi kinerja maka dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai/ karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Dalam hal menilai kinerja pegawai khususnya pegawai harian tidak tetap berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar sebuah kinerja. Mangkunegara

(2014:40) menyatakan bahwasannya pada umumnya sebuah kinerja dibedakan menjadi dua, yakni kinerja organisasi dan kinerja individu. Nawawi (2011:80) menyatakan bahwasannya, “ yakni Kinerja adalah sebuah hasil pelaksanaan dari suatu pekerjaan, baik itu bersifat fisik atau material maupun non fisik dan juga non material. Sedangkan Wirjana (2007) menyatakan kinerja pada umumnya terdiri dari kinerja pada tingkat organisasi dan pada tingkat individu. Pada tingkat organisasi, kinerja yang kurang berkualitas merupakan akibat atau hasil dari kepemimpinan yang kurang berkualitas, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak baik. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang berkualitas dan mengatasi masalah yang ditemui dalam upaya meningkatkan kinerja Kinerja pegawai harian tidak tetap dalam bergabungnya pada sebuah instansi terkait atau organisasi diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik, serta loyal dalam bersikap dan yang paling diharapkan dalam pegawai harian tidak tetap ini adalah pegawai yang harus mampu memberikan kinerja yang baik terhadap profesinya sebagai pelayan masyarakat.

Menurut P. Simanjutak (2011:64), Kinerja yaitu tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu yakni sebagai tingkat pencapaian atau keberhasilan kerja seseorang dari sasaran yang ingin dicapai atau tugas yang hendak dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Menurut Atmosoeprpto, dalam Achmad S.Ruky (2011 : 181) mengungkapkan bahwasannya kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2012:174) mengungkapkan bahwa indikator kinerja antara lain : *output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness*. Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pemerintah memandang perlu menetapkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Skema PPPK menjadi salah satu instrumen kebijakan untuk penyelesaian tenaga honorer. Dengan skema PPPK, seluruh instansi

pusat dan daerah tidak boleh lagi melakukan rekrutmen tenaga honorer dalam bentuk apapun. Pegawai harian tidak tetap mempunyai tempat berdasarkan peraturan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam pasal 6 disebutkan bahwa Pegawai ASN terdiri dari PNS dan PPK. Selanjutnya pada pasal 7 UU Nomor 5 tahun 2014, PNS adalah Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh PPK, dan mempunyai nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK ialah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kontrak kerja oleh PPK sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah dan ketentuan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN. pada pasal 93 sampai pasal 107 memiliki hak yakni, gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan dan pengembangan kompetensi.

Pegawai harian tidak tetap (PHTT) sebagai abdi negara juga ikut berperan aktif dalam aktivitas pelayanan masyarakat serta dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi serta komitmen terhadap pekerjaannya tersebut, dengan adanya pegawai harian tidak tetap pada dinas pendidikan dan kebudayaan di kabupaten Enrekang ini diharapkan mampu mewujudkan cita-cita kerja yang baik dan menghasilkan

kualitas kerja yang baik serta efisien, namun sehubungan dengan hak-hak sebagai pegawai harian tidak tetap yang memiliki upah jauh dibawah standar upah minimum yang berlaku pada masing-masing daerah, pegawai harian tidak tetap masih banyak yang memiliki kehidupan jauh dari kata sejahtera, dengan gaji yang tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-sehari tentu akan mempengaruhi kinerja para pegawai, serta penerimaan honor yang tidak jelas seperti penerimaan gaji pertiga bulan, status kepegawaian tidak jelas serta pengangkatan pegawai harian tidak tetap yang sangat lama. Situasi demikian akan mempengaruhi kinerja dari pegawai harian tidak tetap. Adapun permasalahan yang ada di Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Enrekang menyangkut pegawai harian tidak tetap yakni, kurang ramahnya dalam pemberian pelayanan dan pegawai harian tidak tetap yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai, pada hal sudah tertulis surat perjanjian pasal 4 Hak dan Kewajiban.

Pegawai harian tidak tetap pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Enrekang ada yang hanya menitip absen pada hal sudah jelas tertulis dalam perjanjian kerja pada pasal 5 Waktu Kerja, bahwa

jumlah jam kerja adalah 8 jam perhari atau 40 jam perminggu.. hal tersebut kemudian membuat kinerja para pegawai harian tidak tetap menjadi dipertanyakan oleh masyarakat. Pengukuran atau evaluasi kinerja dimaksudkan untuk memenuhi tiga hal : Pertama, pengukuran kinerja dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja perusahaan dimana ukuran kinerja dapat digunakan untuk membantu perusahaan fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan agar tujuan dan sasaran program kerja dapat tercapai. Kedua, ukuran kinerja suatu perusahaan digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuat keputusan. Ketiga, ukuran kinerja suatu perusahaan dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban kepada atasan dan memperbaiki komunikasi kelembagaan Istilah Evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assesment). Evaluasi kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dalam menghasilkan pelayanan publik. Akuntabilitas bukan sekedar kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, akan tetapi meliputi apakah uang

tersebut dibelanjakan secara ekonomis, efektif, dan efisien. Evaluasi mempunyai karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya yaitu: 1) Fokus nilai. Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakan dan program, 2) Interdependensi Fakta-Nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik "fakta" maupun "nilai", 3) Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokat, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, ketimbang hasil di masa depan. 4) Dualitas nilai.

Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara (Dunn, 2003:608-609). Fungsi evaluasi untuk memberi informasi yang baik dan benar, kepada masyarakat. Memberi kritikan pada klarifikasi suatu nilai-nilai dari suatu tujuan dan target, kemudian Membuat suatu metode kebijakan untuk mencapai kinerja sehingga program dan kegiatan yang di evaluasi memberikan kontribusi bagi perumusan ulang kebijakan suatu kegiatan dalam organisasi atau instansi. Sudarwan Danim mengemukakan definisi penilaian (evaluating) adalah: Proses

pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam definisi tersebut, yaitu: 1) Bahwa penilaian merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi, 2) Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilaian adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen, 3) Bahwa penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai (Danim, 2008:14). Sebab itu berdasarkan dengan teori kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (Pasolong, 2011 : 52) yakni ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik yang mengacu pada prinsip-prinsip good governance yakni produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dengan adanya indikator pengukuran kinerja birokrasi publik ini memberikan solusi dari dipertanyakannya kinerja pegawai harian tidak tetap yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Enrekang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya. dengan tipe penelitian fenomenologi. Untuk kebutuhan pengumpulan data, peneliti melakukan pengumpulan data primer yaitu data empiris yang diperoleh dari informan berdasarkan hasil wawancara. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah jajaran aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang mulai dari Kepala Dinas, Kepala Bidang Kepegawaian, Pegawai Staf hingga Guru atau staf pengajar yang terkait. Kemudian data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang dikumpulkan peneliti dari berbagai laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian terkait Kinerja Pegawai Harian Tidak Tetap (PHTT) di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Dalam pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi dan dalam menganalisis data digunakan reduksi data, sajian data dan penarikan

kesimpulan. Sedangkan untuk pengabsahan data digunakan tiga jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu dan triangulasi teknik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara geografis Kabupaten Enrekang terletak pada posisi antara 3014'36" - 3050'0" Lintang Selatan dan 119040'53" - 12006'33" Bujur Timur. Posisi ini terletak tepat di Jantung Provinsi Sulawesi Selatan. Secara administratif Kabupaten Enrekang juga terletak di poros tengah Trans Sulawesi melalui jalan Strategis Nasional untuk Pariwisata di Tana Toraja. Kabupaten Enrekang merupakan salah satu wilayah strategis di Sulawesi Selatan dengan penetapan menurut Rencana Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Kawasan Strategis untuk pengembangan Tanaman Hortikultura dan Kopi. Secara administratif, Kabupaten Enrekang terdiri dari 12 Kecamatan, 112 Desa dan 17 Kelurahan. Topografi Wilayah Kabupaten Enrekang ini pada umumnya mempunyai wilayah Topografi yang bervariasi berupa perbukitan, pegunungan, lembah dan sungai dengan ketinggian 47 - 3.293 m dari permukaan laut serta tidak mempunyai wilayah pantai. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang

adalah unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang pendidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang mempunyai tugas membantu Bupati Enrekang dalam penyusunan rencana, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan serta menetapkan kegiaitan teknis pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai pedoman kerja. a) perumus kebijakan teknis sektor pendidikan dan kebudayaan. b) Pemberi izin pemberian lembaga pendidikan jenjang pendidikan dasar dan menengah. c) Pelaksana pelayanan umum sektor pendidikan. d) Pembina lembaga pendidikan dasar dan menengah baik formal maupun non formal. e) Pembina unit pelaksana teknis (UPTD). Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan.

Produktivitas umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih besar dengan memasukkan seberapa luas pelayanan publik memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting. Dengan indikator di atas

adapun pertanyaan wawancara yang dilakukan peneliti kepada 4 narasumber yakni, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Enrekang, Staf Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Enrekang, dan Guru yang ada di kabupaten Enrekang. Berdasarkan beberapa hasil wawancara dengan informan pada indikator produktivitas mengenai produktivitas kinerja pegawai harian tidak tetap (PHTT) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat disimpulkan bahwa produktivitas kinerja pegawai harian tidak tetap sudah baik disebabkan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, membantu aparatur sipil melaksanakan pelayanan, membantu mengerjakan tugas-tugasnya sehingga dinas pendidikan dan kebudayaan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Berdasarkan hasil observasi peneliti terkait dengan produktivitas kerja pegawai harian tidak tetap, pada jam kerja ada beberapa oknum pegawai yang hanya asik bercengkrama, bersantai dan hanya ada beberapa pegawai yang melakukan pelayanan. Sedangkan antrian pelayanan cukup banyak. Sehingga yang harusnya selesai tertunda pada hari berikutnya.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara informan pada indikator produktivitas mengenai efektivitas kinerja pegawai harian tidak tetap (PHTT) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelayanannya sudah baik disebabkan sudah sesuai dengan prosedur kerja dan standar operasional, kemudian juga pelayanan yang diberikan adalah kolaborasi dari pegawai negeri sipil dan pegawai harian tidak tetap memberikan banyak bantuan sehingga pelayanan menjadi lebih mudah dan cepat, meskipun beberapa waktu pelayanan terdapat oknum pegawai yang bersikap kurang baik terhadap konsumen pelayanan dan juga proses yang lama sehingga harus dilanjutkan pada hari berikutnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terkait mengenai efektivitas kerja pegawai harian tidak tetap dari efektivitas kerja yang peneliti lihat tidak sesuai dengan apa yang ada dengan hasil wawancara, dari kerja pegawai sekiranya tidak terlalu efektif disebabkan pada saat bekerja ada gerakan tambahan dari pegawai yang tidak penting, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai, dan beberapa pelayanan harus dilanjutkan keesokan harinya.

Berdasarkan beberapa wawancara informan dari rasio kerja antara input dan output pegawai harian tidak tetap selaras dengan input dan outputnya, kemudian tidak ada masalah pada tugas dan pelayanan dari pegawai tidak tetap, akan tetapi konsumen pelayanan tidak mengetahui rasio antara input kerja dan output disebabkan hal tersebut berdasarkan atasan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan rasio kerja antara input dan output pegawai harian tidak tetap pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Enrekang ini, tidak ada pencapaian target kerja, sehingga kinerja dari pekerjaan tidak diketahui, berdasarkan tugas dan fungsinya sudah dikerjakan berdasarkan instruksi dari atasan sehingga untuk rasio kerja antara input dan output dari hasil observasi tidak ada masalah. Dari wawancara di atas bahwa konsumen dalam pelayanan khususnya dalam hal ini adalah guru, tidak mengetahui terhadap kehadiran akan tetapi kehadiran untuk tepat waktu itu tidak disebabkan kebanyakan yang terlambat sehingga mengganggu kerja dan menghambat waktu pada pelayanan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Jadi berdasarkan beberapa hasil wawancara pada indikator produktivitas mengenai kehadiran

pegawai harian tidak tetap pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah mengenai kehadiran, dan tiap pekan diadakan evaluasi terkait pada kehadiran, namun banyaknya pegawai harian tidak tetap terlambat masuk kantor menyebabkan keterlambatan pelayanan dan kinerja sehingga menyebabkan tidak produktif dengan baik terhadap kinerja pegawai harian tidak tetap pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Kemudian dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai kehadiran yakni, terkait dengan absensi kantor peneliti menemukan absen yang kosong disebabkan keterlambatan pegawai dalam mengisi absen, untuk masalah kehadiran mereka tentu hadir setiap hari, namun tidak disiplin pada peraturan, keterlambatan membuat pelayanan menjadi sangat terhambat.

Berdasarkan beberapa kutipan wawancara informan mengenai pelayanan yang diberikan pegawai harian tidak tetap yakni pelayanan izin pendirian sekolah baik itu formal dan non formal, kemudian juga perpindahan siswa dari luar daerah atau keluar daerah, pelayanan administrasi siswa dan administrasi kenaikan pangkat guru. Berdasarkan observasi hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap

kualitas layanan yang diberikan beberapa pegawai harian tidak tetap, yakni kurangnya kualitas yang diberikan, baik itu pada sopan santun dan etika pegawai harian tidak tetap maupun ada beberapa hasil kerja yang tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya. Jadi berdasarkan indikator kualitas pelayanan mengenai respon terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai harian tidak tetap dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Enrekang ini sejauh ini tidak ada masalah, disebabkan bidang kepegawaian yang selalu mengevaluasi kinerja pegawai harian tidak tetap tidak menemukan komplain dari pelayanannya serta pelayanan dilaksanakan berdasarkan standar operasional dan dalam pengawasan. Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait respon terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yakni respon pegawai terhadap pelayanan sekiranya peneliti sangat lambat, terlalu banyak persyaratan, terlalu banyak mengulur waktu yang sangat tidak efektif dalam pelayanan. Walaupun pada saat wawancara tidak ada masalah tetapi respon masyarakat khususnya dalam hal ini adalah guru masih sangat

kurang dan perlu perbaikan. Berdasarkan beberapa hasil wawancara pada indikator kualitas pelayanan mengenai tingkat kepuasan, pemerintah tidak mengetahui hal tersebut disebabkan tingkat kepuasan individu berdasarkan sudut pandang yang berbeda-beda.

Dari hasil observasi peneliti pada kepuasan kinerja pegawai harian tidak tetap berdasarkan tingkat kepuasan kinerja pegawai, masyarakat umumnya merasa terbantu dengan adanya pegawai harian tidak tetap, hanya saja kurang puas dengan etika pelayan yang diberikan seperti sikap pegawai. Jadi berdasarkan beberapa hasil wawancara informan terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ini yakni dengan melakukan evaluasi melihat seperti apa kebutuhan-kebutuhan kerja dan pelayanan memberikan kerja semaksimal mungkin, serta untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dilakukan pembinaan dan pelatihan diklat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yakni pegawai harian tidak tetap didamping

oleh staf untuk memberikan pelayanan, kemudian juga mereka berkordinasi cukup untuk melaksanakan tugas namun dari observasi tidak ada pelatihan dan diklat khusus yang diberikan kepada pegawai harian tidak tetap untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan beberapa hasil wawancara Informan pada indikator kualitas pelayanan seperti apa pelayanan yang diberikan pegawai harian tidak tetap adapun yakni pelayanan izin pendirian sekolah baik itu formal dan non formal, kemudian juga perpindahan siswa dari luar daerah atau keluar daerah, pelayanan administrasi siswa dan administrasi kenaikan pangkat guru. Dan respon terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ini sejauh ini tidak ada masalah, disebabkan bidang kepegawaian yang selalu mengaevaluasi kinerja pegawai harian tidak tetap tidak menemukan komplain dari pelayanannya serta pelayanan dilaksanakan berdasarkan standar operasional dan dalam pengawasan.

Kepuasan terhadap pelayanan cukup disebabkan pelayanan tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang baik melainkan sikap dan etika pegawai yang

biasa tidak baik tentu akan mempengaruhi tingkat kepuasan dari pelayanan yang diberikan oleh pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Berdasarkan beberapa hasil wawancara sebelumnya pada indikator kualitas pelayanan mengenai tingkat kepuasan, pemerintah tidak mengetahui hal tersebut disebabkan tingkat kepuasan individu berdasarkan sudut pandang yang berbeda-beda. Serta peningkatan kualitas kerja pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ini yakni dengan melakukan evaluasi melihat seperti apa kebutuhan-kebutuhan kerja dan pelayanan memberikan kerja semaksimal mungkin, serta untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai dilakukan pembinaan dan pelatihan diklat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja.

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas

dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula. Dengan indikator di atas adapun pertanyaan wawancara yang dilakukan peneliti kepada 4 narasumber yakni, Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Enrekang, Staf Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Enrekang, dan Guru yang ada dikabupaen Enrekang. Berdasarkan kutipan wawancara diatas pada indikator responsivitas mengenai responsivitas instansi pada kemampuan kerja pegawai harian tidak tetap yakni tidak ada masalah antara instansi dan kemampuan pegawai tetap mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik, dan tidak ada masalah terkait kualitas dan kinerja

pegawai. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai kesesuaian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya ini cukup baik disebabkan pegawai harian tidak tetap mereka mampu melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi atasan, dan mampu melaksanakan pelayanan oleh Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang.

Beberapa hasil wawancara informan pada indikator responsivitas mengenai ketidakselarasan antara kinerja dan kebutuhan pelayanan pada kinerja Pegawai Harian Tidak Tetap (PHTT) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yakni semua kebutuhan pada pelayanan mampu tangani dengan baik sehingga ketidakselarasan mampu kembali berjalan dengan baik, kemudian adanya ketidakselarasan antara kerja dan kebutuhan kedepannya akan dilakukan evaluasi untuk memperbaiki baik itu dari kinerja maupun pelayanan, akan tetapi masyarakat pelayanan dalam hal ini guru tidak mengetahui disebabkan mereka tidak setiap hari berada ditempat dan melihat langsung. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terkait ketidak selarasan pekerjaan dan kebutuhan, ada beberapa hal yang tidak selaras yakni dari observasi peneliti

kebutuhan pelayanan yang tidak sedikit, dengan kerja pegawai yang lambat tentu akan membuat ketidakselarasan antara kebutuhan dan pekerjaan, terlalu banyak membuang-buang waktu dengan keterlambatan kehadiran membuat efektivitas kerja menjadi tidak efektif. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terhadap responsivitas instansi dalam mewujudkan visi misi, dengan melihat kemampuan pegawai yang cukup baik dalam melaksanakan tugas, mampu mengimput data, mengoperasikan komputer instansi tentu memiliki andil dan turut serta pada visi misi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, disebabkan setiap pegawai memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan beberapa hasil wawancara informan pada indikator responsivitas mengenai kinerja pegawai harian tidak tetap pada dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Enrekang ini sebagian besar pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya, namun ada juga beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang buruk seperti pada saat jam kerja hanya ngobrol, bermalasan yang tidak mencerminkan dirinya sebagai pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam melihat

kinerja pegawai harian tidak tetap Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ini, terlihat sesuai dengan hasil wawancara, ada pegawai yang memang rajin memiliki etos dan kinerja yang baik sedangkan juga ada beberapa pegawai yang kerjanya hanya duduk, diam, bercerita satu sama lain sehingga tidak mencerminkan sebagai pegawai. Berdasarkan beberapa wawancara sebelumnya pada indikator responsivitas mengenai responsivitas instansi pada kemampuan kerja pegawai harian tidak tetap yakni bahawaa tidak ada masalah antara instansi dan kemampuan pegawai tetap mampu memberikan kualitas pelayanan yang baik, dan tidak ada masalah terkait kualitas dan kinerja pegawai. Dan ketidakselarasan antara kinerja dan kebutuhan pelayanan pada kinerja Pegawai Harian Tidak Tetap (PHTT) Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang yakni semua kebutuhan pada pelayanan mampu tangani dengan baik sehingga ketidakselarasan mampu kembali berjalan dengan baik, kemudian adanya ketidakselarasan antara kerja dan kebutuhan kedepannya akan dilakukan evaluasi untuk memperbaiki baik itu dari kinerja maupun pelayanan, akan tetapi masyarakat pelayanan dalam hal ini guru tidak mengetahui disebabkan

mereka tidak setiap hari berada ditempat dan melihat langsung. Serta pegawai harian tidak tetap pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan ini memberikan peran yang cukup pada kerjanya dalam mewujudkan visi dan misinya. Dan untu mengenai kinerja pegawai harian tidak tetap pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ini sebagaian besar pegawai bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan fungsinya, namun ada juga beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang buruk seperti pada saat jam kerja hanya ngobrol, bermalas-malasan yang tidak mencerminkan dirinya sebagai pegawai.

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas. Dengan indikator di atas adapun pertanyaan wawancara yang dilakukan peneliti kepada 4 narasumber yakni, Kepala Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Enrekang, Staf Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Enrekang, dan Guru yang ada di Kabupaen

Enrekang Berdasarkan wawancara pada indikator responsibilitas mengenai kendala pegawai harian tidak tetap yakni kurangnya insentif yang diberikan oleh pemerintah, kemudian sarana dan prasarana yang tidak mencakupi, pekerjaan yang tidak sepadan dan kurangnya setoran data sekolah yang menghambat kinerja pegawai harian tidak tetap. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti mengenai hambatan pada pelayanan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang ini, ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, sarana dan prasarana kantor juga yang sejauh ini belum mumpuni. Jadi berdasarkan beberapa hasil wawancara sebelumnya pada indikator responsibilitas yakni mengenai standar operasional pada pelayanan pegawai harian tidak tetap dinas pendidikan dan kebudayaan yakni, dinas pendidikan memiliki Standar Operasional (SOP) yang berbeda pada setiap layanannya yakni pemenuhan berkas sesuai dengan kebutuhan pelayanan. Serta kendala pegawai harian tidak tetap yakni kurangnya insentif yang diberikan oleh pemerintah, kemudian sarana dan prasarana yang tidak masih kurang memadai.

## **KESIMPULAN**

Kinerja pegawai harian tidak tetap pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang, maka dapat disimpulkan, Pada Indikator Produktivitas, fungsi dan tugas sebagai pegawai harian tidak tetap berjalan dengan baik, namun rasio kerja antara input output sudah berjalan dengan seimbang, Akan tetapi pada absensi pegawai harian tidak tetap masih belum disiplin. Pada Indikator Kualitas layanan belum optimal. Dalam hal ini, pelayanan sesuai dengan prosedur namun belum didukung oleh etika pegawai yang ramah. Pada Indikator Responsivitas pemerintah, terkait kemampuan pegawai harian tidak tetap terhadap kebutuhan pelayanan dianggap sudah baik, disebabkan pemeriksaan evaluasi rutin terkait kemampuan dan kinerja, dan mengenai ketidaksiharasan dalam bekerja dianggap biasa terjadi sehingga pada evaluasi kerja diadakan perbaikan dan pembenaran antara keselarasan kerja dan pelayanan. Pegawai harian tidak tetap bersama dengan seluruh staf Dinas Pendidikan bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. Pada Indikator Responsibilitas, kendala pegawai harian tidak tetap yakni

kurangnya insentif yang diberikan oleh pemerintah, kemudian sarana dan prasarana yang tidak memadai, pekerjaan yang terlalu banyak serta kurangnya setoran data sekolah yang menghambat kinerja pegawai harian tidak tetap.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung, Pustaka Setia.
- Dunn, William N. (2003). *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke Enam. Bandung: Refika Aditama
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pasolong. Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2012, *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Modul Konseptual, Penerapan Citizen Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 6-7 tentang Aparatur Sipil Negara
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dalam Pengangkatan Tenaga Honorer
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Torkamani, Hojjat Mohammadi, Ali Sharifian, Mehdi Rostamzadeh, Performance Evaluation Using the Balanced Score Card (BSC): A Case Study of Azerbaijan Regional Electric Company. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* Vol. 2 (4) 2012 p3289-3293. Diakses pada Minggu, 01, 2020.
- Wirjana, R, Bernardine. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Payaman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.