



Efektivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur

Work effectiveness of civil servants and contract employees in Population and Civil Registration Office of Kutai Timur District

Hediana Nur Rahmah

Mulawarman University

Email Correspondence: anahediana2015@gmail.com

Abstract

This comparative study describes and analyzes work effectiveness of civil servants (PNS) and contract employees (TK2D) of the Population and Civil Registration Office (DISDUKCAPIL) of Kutai Timur District. This qualitative descriptive research uses purposive sampling technique and primary as well as secondary data as data sources. The results of this study concluded that work effectiveness of contract employees outperforms those of civil servants. This is influenced by employee status, remuneration system, and workplace assignments. Salaries of those who have "vulnerable" status (contract employees) depend on such a status and attendance record. To increase or maintain their salaries, they should have a good attendance record. Furthermore, as they are mostly assigned to technical works in computer operating system, data processing and data verification for public service, this requires work discipline and performance. All of these aspects motivate them to do their best. On the other hand, permanent status (meaning fixed salaries) and the degree of discipline (which does not much influence allowances) have considerable impact on civil servants' work motivation, hence, work effectiveness. It is common, therefore, to see civil servants come late to the office and thus their workplace discipline is questioned.

Keywords: *Work Effectiveness, Civil Servants, Contract Employees, PNS, TK2D*

Pendahuluan

Aparatur pemerintahan di Indonesia terbagi menjadi 2 kelompok yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah/Honorer (TK2D/Non PNS). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 ayat (1) Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut dengan Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu

jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur merupakan kantor dinas yang mempunyai banyak pegawai. Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D/Non PNS) karena di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) ini merupakan kantor dinas yang banyak memiliki tugas, dan tanggung jawab langsung kepada masyarakat terutama dalam hal pelayanan publik dan administrasi, sehingga pegawai intinya memiliki tugas yang sama yaitu menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat. Karena banyaknya pegawai yang dimiliki dinas capil tersebut, banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Inilah yang membuat efektivitas kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) cenderung berbeda dan menimbulkan adanya suatu persoalan.

Adapun permasalahan pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) di Kabupaten Kutai Timur seperti gaji yang diberikan tidak sesuai dan kontrak dari pemerintah tidak diperpanjang. Jika mengacu pada Undang-Undang Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tepatnya di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak merugikan berbagai pihak yaitu tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa "ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja"

Berdasarkan hasil observasi penulis pra-penelitian di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan (BKPP) menjelaskan bahwa gaji sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) akan berjalan baik dan lancar apabila keuangan daerah itu normal, adanya rasionalisasi untuk pegawai tenaga kerja kontrak daerah. Selain itu, gaji maupun insentif bagi para pegawai tenaga kerja kontrak daerah bermasalah dikarenakan absensi. Absensi bagi para pegawai sangatlah penting, tidak hanya bagi pegawai tenaga kerja kontrak tetapi untuk semua pegawai termasuk pegawai negeri sipil. Hal itu disebabkan absensi adalah suatu kewajiban guna untuk melihat presentasi kehadiran serta kinerja yang dilakukan selama bekerja.

Permasalahan seperti pemberian gaji yang tidak sesuai dengan standar UMK inilah yang memicu para pegawai tenaga kerja kontrak daerah melakukan demonstrasi dalam hal memperpanjang kontraknya dan khususnya untuk para pegawai tenaga kerja kontrak daerah tidak adanya pengurangan tenaga kerja honor.

Pembagian kerja tersebut harusnya didasari oleh kapasitas pegawai dengan demikian akan mengarah pada efektivitas kerja dari seorang pegawai. Efektivitas mempunyai sebuah perwujudan yang dilakukan pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai didalam suatu organisasi baik itu pemerintah ataupun swasta. Sehingga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Tidak hanya kinerja saja yang harus diperhatikan, efektivitas kerja juga mesti diperhatikan karena efektivitas berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar dan tepat sasaran sesuai dengan tugas yang diberikan kepada pegawai.

Tinjauan Pustaka

Perbandingan

Menurut Sjachran Basah (1994:7) perbandingan merupakan suatu metode pengkajian atau penyelidikan dengan mengadakan perbandingan di antara dua objek kajian atau lebih untuk menambah dan memperdalam pengetahuan objek yang hendak diperbandingkan yang sudah diketahui sebelumnya, akan tetapi pengetahuan ini belum tegas dan jelas. Suarjati Hartono (1991:26) mengatakan bahwa pengertian perbandingan tidak memiliki definisi yang baku baik dari segi perundang-undangan, literatur ilmiah, kajian-kajian dari beberapa ahli di bidangnya maupun pendapat para sarjana, namun perbandingan itu hanyalah merupakan suatu metode saja, sehingga dapat diambil dari ilmu sosial-sosial lainnya. Dari beberapa definisi perbandingan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbandingan adalah mengidentifikasi tentang persamaan dan selisih antara dua objek atau lebih.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi. Efektivitas dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasarannya. Efektivitas dilihat berhasil dari meningkatnya kesejahteraan dan nilai tambah dari masyarakat berkurangnya penyimpangan. Menurut Hasibuan (2003:105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Menurut Etzoni dalam Tangkilisan (2005:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya. Dari pemikiran tersebut maka dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu efektivitas kerja yang baik hendaknya dicapai dengan memenuhi tujuan-tujuan yang tepat waktu dan tepat sasaran agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan maupun ketimpangan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diemban oleh pegawai ataupun karyawan.

Pegawai Negeri Sipil

Ada beberapa definisi tentang pegawai negeri sipil yang disampaikan oleh para akademiki, birokrat, dan pengamat. Menurut hemat penulis, definisi pegawai negeri sipil yang kiranya paling tepat dipakai dalam penelitian ini adalah definisi sebagaimana yang tercantum dalam perundang-undangan tentang kepegawaian. Di dalam pasal 1 huruf (a) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah

Honorer/Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D/Non PNS) adalah orang yang dijadikan anggota khusus oleh suatu perkumpulan karena besarnya jasa orang tersebut. Istilah anggota honorer merupakan ungkapan resmi dari Bahasa Indonesia. Kata honorer berasal dari kata benda yaitu honor, honor berarti upah. Oleh sebab itu honorer dapat diartikan dengan seseorang yang mencari nafkah. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 mendefinisikan Pegawai Honorer/Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D/Non PNS) pada Pasal 1 ayat (1) bahwa "Tenaga Honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintah untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintahan atau penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)."

Metodologi

Berdasarkan bentuk dan format judul penelitian, maka penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan memberikan suatu gambaran, pemeriksaan, dan pengukuran terhadap gejala tertentu dan bertujuan untuk melakukan penafsiran terhadap fenomena sosial. Deskriptif yang artinya dapat mendeskripsikan suatu objek penelitian yang ingin diteliti oleh penulis. Metode ini cocok dengan penelitian ini karena dapat memberikan suatu gambaran, pemeriksaan dan pengukuran serta mendeskripsikan suatu keadaan dengan cara perbandingan yang akan dilakukan oleh penulis mengenai efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan benar serta tepat waktu, dan tepat sasaran sesuai tujuan yang akan dicapai.

Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur, Pegawai Negeri Sipil Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur, pegawai tenaga kerja kontrak daerah Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur. Teknik pengumpulan data yaitu, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi

Hasil Dan Pembahasan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Kutai Timur merupakan dinas yang mengurus urusan dasar masyarakat kependudukan dan pencatatan sipil di seluruh kecamatan dan desa yang tersebar luas di Kabupaten Kutai Timur, tidak heran dinas disdukcapil sendiri menjadi dinas yang dapat dikatakan sangat padat jadwal setiap harinya karena melayani masyarakat secara langsung dalam pelayanan publik. Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur bergerak pada bidang pelayanan publik yang melayani masyarakat untuk mengurus urusan administrasi, pelayanan dasar kepada masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu unsur penunjang dan pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Upaya peningkatan kesejahteraan penduduk ini sudah tentu mencakup berbagai aspek seperti ekonomi, sosial, politik dan budaya. Keterkaitan antara penduduk sebagai objek dan sekaligus subjek dapat dilihat dari kondisi, apabila kesejahteraan penduduk rendah akan berdampak rendahnya etos kerja penduduk. Karena kebutuhannya tidak tercukupi. Hal tersebut akan mengakibatkan kinerja dalam kegiatan ekonomi rendah. Siklus ini sulit diputus sepanjang tidak ada antisipasi yang nyata terhadap aspek subjek maupun objek. Secara umum, itulah masalah kependudukan yang dihadapi dalam pembangunan pada masa sekarang ini.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya serta dapat dikatakan sebagai sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan. Di Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur menjadi salah satu dinas yang mengharuskan dalam menyelesaikan pekerjaannya menghasilkan kualitas kerja yang baik dan maksimal. Karena, selain melayani masyarakat Disdukcapil sendiri mempunyai tugas untuk membuat dan mengurus urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil masyarakat yang tersebar di Kabupaten Kutai Timur.

Harlian, selaku Kepala Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur mengatakan bahwa “di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur menurut saya sebagai pimpinan disini sudah dapat dikatakan baik dan mencapai target dan harapan kami. Pegawai saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, di setiap bidang ada atasan dan bawahan. Atasan yang dimaksud disini yaitu PNS yang bertanggung jawab pada pegawai TK2D dalam menyelesaikan tanggung jawabnya pekerjaannya.”

Kualitas kerja dapat tercapai dengan adanya kerjasama antar pegawai dan saling berkoordinasi agar target dan harapan Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur dalam menjalankan pelayanan publik. Disdukcapil memiliki jadwal yang sangat padat, hal ini membuat para pegawai harus memiliki tenaga ekstra untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Karena dapat diketahui sendiri bahwa disdukcapil melayani pelayanan publik tentang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang berbeda-beda.

Tidak hanya itu kualitas kerja dari pegawai Disdukcapil terhambat karena adanya faktor dari sarana dan prasarana kantor tersebut yang masih kurang mendukung sehingga dapat menghambat kualitas kerja para pegawai untuk melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat untuk mengurus urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta hal lain yang dapat membuat pegawai menghasilkan kualitas kerja tidak maksimal jika pegawai tidak memperhatikan pekerjaan tersebut tidak teliti, seperti membuat Kartu Tanda Penduduk (KTP) dalam penulisan identitas penduduk harus jelas, lengkap dan detail. Selain itu bentuk dari sebuah kualitas kerja menghasilkan suatu kerapian pekerjaan dari pegawai, sebab hal itu harus diperhatikan karena dalam membuat data administrasi kependudukan dan pencatatan sipil harus maksimal.

Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Kuantitas kerja mengharuskan pegawai untuk berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Pegawai juga memiliki kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pikiran yang jernih, tenang dan kreatif agar mencapai target pekerjaan yang telah direncanakan. Nur menyatakah bahwa beban kerja memang lebih banyak di kami ketimbang pegawai negeri sipil, selain jumlah kami lebih banyak kami juga bertindak sebagai operator yang menyelesaikan data-data administasi kependudukan dan pencatatan sipil masyarakat di Disdukcapil.

Pegawai TK2D memiliki pekerjaan yang lebih banyak dari pada PNS, maka dari itu pegawai tenaga kerja kontrak daerah memiliki peranan besar di dalam menyelesaikan pekerjaan di Disdukcapil. Selain pegawai tenaga kerja kontrak daerah yang disebutkan pada Disdukcapil sebagai operator yang mengerjakan data seperti menginput data, membuat KTP, menerima berkas-berkas dari masyarakat yang hendak mengurus urusan administrasi, kependudukan dan pencatatan sipil.

PNS bertindak sebagai tim verifikasi. Tim verifikasi ini adalah yang mengecek data, ataupun menerima berkas yang diserahkan oleh masyarakat. Karena padatnya jadwal dinas kependudukan dan pencatatan sipil maka sebagai tim verifikasi pegawai negeri sipil yang berada seperti di pendaftaran penduduk menerima berkas dari masyarakat dan diserahkan kepada operator yang mengerjakan berkas dari masyarakat.

Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan atau instansi agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan. Pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan waktu yang efektif dan efisien. Pemanfaatan waktu sangat penting artinya karena akan membuat penyelesaian pekerjaan menjadi terkendali sehingga tercipta efektifitas dan efisiensi kerja. Hal ini akan berkontribusi besar terhadap produktivitas pegawai sesuai dengan harapan atau target yang ingin dicapai.

Disdukcapil merupakan dinas yang memiliki jadwal pekerjaan yang padat setiap harinya berinteraksi langsung dengan masyarakat dan mengurus urusan dasar masyarakat seperti KTP. Nur menyebutkan, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan pegawai selalu efektif dan tepat waktu hanya saja kendalanya jika pembuatan seperti KTP kurangnya blangko dan berkas yang diserahkan oleh masyarakat kurang lengkap jadi mengharuskan masyarakat untuk melengkapinya terlebih dahulu.

Sementara itu menurut Harlian, “dari segi pemanfaatan waktu Efektivitas atau pemanfaatan waktu antar pegawai PNS dan TK2D cukup berbeda, karena tk2d lebih disiplin dan datang lebih awal daripada pnsnya disini, efektivitas kerja dri pegawai TK2D di banding PNS terlihat berbeda, ya karena TK2D memegang peranan penting dalam bagian operator di disdukcapil dan karena TK2D ini dibawah PNS mau tidak mau mereka harus lebih ekstra dan teliti daripada PNS.”

Tanggung Jawab

Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Tanggung jawab menjadi amanah yang diberikan kepada pegawai karena atasan memberikan kepercayaan kepada pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab, dan sudah sepatutnya pegawai yang diberikan pekerjaan dapat menyelesaikan dengan baik. Dimana ketika pegawai telah menerima kewajiban atau tanggung jawab tersebut, apapun hasilnya, baik atau buruk, berhasil atau gagal, sebagai akibat ditunaikan atau tidaknya suatu kewajiban maka pegawai tersebut akan menyatakan sanggup menerima dan menanggungnya.

Para pegawai di Disdukcapil sangat menghindari sikap yang dapat merugikan masyarakat, dan sebaliknya mengupayakan masyarakat puas akan akan pelayanan yang diberikan kepada mereka. Jika tidak, hal ini bisa menghancurkan nama baik instansi. Dapat dilihat dari kondisi Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur dimana para pegawainya, pegawai negeri sipil maupun pegawai tenaga kerja kontrak daerah selalu berusaha dalam bekerja memberikan yang terbaik dengan penuh tanggung jawab. Nur mengatakah bahwa, “sebagai staf dan pegawai TK2D kami berusaha dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab.” Dia melanjutkan bahwa “apa yang diberikan oleh atasan kepada kami, kami kerjakan dengan baik karena jika ditunda maka pelayanan yang kami berikan kepada masyarakat belum tercapai dan pekerjaan tersebut akan menumpuk, kami sebagai bawahan PNS karena kami TK2D sadar akan posisi kami.”

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pegawai TK2D memang memiliki peranan besar dalam menginput data-data, mengolah data, dan membuat KTP yang setiap harinya berkas-berkas tersebut diantar ke Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) untuk segera diselesaikan. Hal inilah yang membuat pegawai tenaga kerja kontrak daerah harus dengan cekatan dan teliti. Jika pekerjaan tersebut ditunda atau dibiarkan menumpuk maka pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak akan sepenuhnya tercapai sesuai target, dan ini akan mengakibatkan masyarakat akan menunggu lebih lama lagi untuk mendapatkan penyelesaian berkasnya di Disdukcapil.

Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan Ajuansyah selaku pegawai negeri sipil yang mengatakan, "karena adanya hierarki jabatan di kantor ini maka semua pekerjaan pelayanan yang berperan besar mengerjakan memang pegawai TK2D. Sebagai operator dan mengerjakan pekerjaan dilimpahkan dengan TK2D. Tentu efektivitas dalam berkerja tercondong berbeda."

Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur

Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Dari temuan yang diperoleh di lapangan, secara lebih rinci efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dipengaruhi oleh status, tugas, gaji, jumlah, dan disiplinnya, yang bisa diringkas sebagai berikut:

- a. Mempunyai status dan posisi jabatan yang lebih tinggi di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Kutai Timur.
- b. Pegawai negeri sipil di Disdukcapil sebagai yang memverifikasi data atau mengecek data yang masuk.
- c. Pegawai negeri sipil (PNS) memiliki gaji tetap.
- d. Jumlah PNS terbatas.
- e. Datang kurang tepat waktu karena lebih memilih kepentingan lain daripada tanggung jawab pekerjaannya.

Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D)

Sedangkan efektivitas kerja pegawai tenaga kerja kontrak terpacu dengan kondisi mereka dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Pegawai yang status dan posisinya tidak tetap tidak seperti pegawai negeri sipil.
- b. Mempunyai dan memegang peranan besar di Disdukcapil sebagai operator yang menginput data, menerima berkas-berkas masyarakat, mengolah data masyarakat yang berbeda-beda dalam urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dan dapat memverifikasi data.
- c. Mendapat gaji sesuai dengan posisinya dan tidak mendapatkan gaji lebih yang sesuai dengan beban kerja mereka.
- d. Pegawai tenaga kerja kontrak daerah memiliki pegawai yang cukup banyak ketimbang pegawai negeri sipil.
- e. Datang dengan waktu yang telah ditentukan, karena diabsen. Absen berpengaruh dengan posisi mereka dan gaji yang mereka dapatkan.

Perbandingan tersebut di atas melahirkan sosok efektivitas kerja antara pegawai negeri sipil dengan pegawai tenaga kerja kontrak. Sebagaimana telah disebutkan di atas, efektivitas kerja pegawai tenaga kerja kontrak melebihi efektivitas kerja pegawai negeri sipil karena beberapa sebab sebagaimana telah dipaparkan di atas. Meskipun ada perbedaan efektivitas, tak dapat dipungkiri bahwa keduanya memiliki peran yang tak dapat dipisahkan dalam mencapai tujuan organisasi terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa pelayanan pembuatan dokumen-dokumen kependudukan.

Dalam pencapaian efektivitas kerja pegawai, ditemukan faktor penghambat efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) di Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur, yakni:

- a. Kurang tersedianya blangko kependudukan yang akhirnya menghambat pegawai tenaga kerja kontrak daerah untuk menyelesaikan pekerjaannya terutama dalam pembuatan KTP.
- b. Kurang adanya pemberian informasi kepada masyarakat tentang kelengkapan berkas maupun dokumen apa saja yang harus dibawa untuk mengurus urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Hal ini menyebabkan masyarakat kurang mempersiapkan berkas dan dokumen secara lengkap untuk mengurus urusan mereka di Disdukcapil sehingga menyebabkan adanya keterlambatan pegawai dalam melayani masyarakat dan masyarakat tertunda dalam menyelesaikan urusannya.

Kesimpulan

1. Disiplin kerja tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) lebih baik dibandingkan dengan pegawai negeri sipil (PNS), hal tersebut dipengaruhi oleh adanya sistem pengganjian TK2D yang disesuaikan dengan tingkat kehadiran (kedisiplinan). Sementara pada pegawai PNS terkait dengan kedisiplinan kerja tiap hari tidak berpengaruh terhadap sistem penggajian. Dari sisi tanggungjawab pekerjaan TK2D memegang peran-peran yang utama dalam pelayanan karena penempatan kerja TK2D sebagian besar pada pengoperasian komputer layanan masyarakat, sehingga akan bersentuhan langsung dengan masyarakat tiap hari dan datang tepat waktu.
2. Salah satu yang menjadi pertimbangan afektivitas kinerja TK2D ialah terkait dengan status pegawai, dimana TK2D merupakan pegawai tidak tetap sehingga kapan saja bisa diberhentikan. Sementara PNS memiliki status pegawai tetap yang tidak mudah untuk diberhentikan. Sehingga pegawai TK2D harus selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat, agar bisa tetap dipertahankan untuk bekerja pada posisinya.
3. Adanya jenjang jabatan di suatu dinas, termasuk di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kutai timur menjadi salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja antara pegawai negeri sipil dan pegawai tenaga kerja kontrak daerah. Posisi-posisi pekerjaan teknis (operasional komputer, verifikasi data dan mengolah data) didominasi pegawai TK2D. Sementara PNS lebih banyak hanya memberikan intruksi untuk selanjutnya dikerjakan oleh TK2D.

Rekomendasi

1. Mengingat adanya perbedaan efektivitas kerja antara TK2D dan PNS, sudah seyakinya Kepala Disdukcapil Kabupaten Kutai Timur untuk lebih memperhatikan lagi para pegawai di kantor tersebut, apakah para pegawai telah bekerjasama dengan baik, apakah semua pegawai telah disiplin, dan apakah mereka sudah optimal dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat.
2. Oleh karena masih banyak masyarakat yang belum mengetahui persyaratan dalam pengurusan dokumen kependudukan, maka perlu adanya sosialisasi

kepada masyarakat tentang apa-apa saja persyaratan dalam melengkapi berkas-berkas untuk urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil agar tidak adanya kesalahpahaman antar pegawai dengan masyarakat serta pegawai dengan pegawai. Sehingga masyarakat tidak menunggu lama dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada.

Daftar Pustaka

- Basah, Sjachran. 1994. *Ilmu Negara*. Bandung: Citra Aditya Bhakti
- Creswell, John W. 2016. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dimiyati, Azima. 2017. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempung Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, No. 29, 20-21.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Meranti, Isnia. Poti, dan Alfiandri. 2016. "Efektivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Provinsi Kepulauan Riau." *Jurnal Program Studi Ilmu Administrasi Negara*, No. 5, 4.
- Miles, Mathew B. dan A. Michael Hulberman. 2007. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. Universitas Indonesia
- Muhadjir, Noeng. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi IV*. Yogyakarta: Rake Serasin
- Mulyana, Deddy. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Quinn, Patton. 2000. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rosidi, Abidarini. dan Fajriani, Anggraeni. 2013. *Reinventing Government Demokrasi Dan Reformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2012. *Good Governance "Kepemerintahan Yang Baik" Bagian Kedua Edisi Revisi*. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Tanuwiwono, Hutomo Michael, dan Setiawan Roy. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Program Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen* 3(2): 62.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana

Dokumen-dokumen

- Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 Tentang Administrasi Kependudukan
Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Pasal 66 Nomor 6 Tahun 2013
Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 Tentang Pemekaran Provinsi dan
Kabupaten