

Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur

Bayu Krisnawanto¹, A. Margono², Djumadi³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini : 1) Untuk menganalisis kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, 2) Untuk menganalisis faktor yang mendukung dan menghambat kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif. Fokus utama penelitian meliputi Kinerja TK2D antara lain : kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu penyelesaian kerja, kerjasama, kreativitas, kecakapan serta faktor internal dan eksternal pendukung dan penghambat kinerja TK2D di Dinas Kehutanan Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan memiliki kinerja yang baik, hasil kerja TK2D di dipertanggungjawabkan dan diselesaikan dengan tepat waktu. Selain itu TK2D telah menunjukkan sikap kerja yang berkualitas dibuktikan dengan kerjasama, tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan. Hanya saja hendaknya TK2D yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur ini lebih menggali kreatifitasnya, karena kreatifitas TK2D yang ada disini dinilai masih sangat terbatas. Serta kompetensi yang cukup mendukung kinerja mereka, dengan memiliki latar belakang pendidikan yang cukup mendukung untuk mereka bekerja dilingkup kehutanan. Namun demikian, kinerja TK2D ini masih perlu ditingkatkan dengan penambahan – penambahan diklat – diklat teknis terkait bidang kehutanan itu sendiri . Hal ini sesuai dengan teory kinerja, yaitu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kata Kunci : Kinerja, Tenaga Kerja Kontrak

Pendahuluan

Berlakunya Otonomi Daerah yang berlandaskan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pemerintah Daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan sumber daya aparatur disegala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Salah satu langkah penting yang perlu dilakukan dalam menghadapi persoalan-persoalan tuntutan public tersebut adalah dengan menjalankan

¹ Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

fungsi manajemen pemerintahan yang lebih berorientasi pada penggunaan sumberdaya manusia melalui peningkatan kualitas dan profesionalitas serta penumbuhan etos kerja aparatur secara terencana. Hal ini disebabkan karena sumberdaya aparatur merupakan salah satu bagian dari sistem kelembagaan pemerintahan, yang menjadi faktor strategis penggerak roda pemerintahan dan memiliki peran yang mampu menentukan terselenggaranya system pemerintahan secara baik.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Dalam rangka memperoleh sumberdaya yang mampu memenuhi criteria tersebut di atas diperlukan beberapa dimensi meliputi : apa yang akan mereka peroleh, dimana, diperoleh, bagaimana untuk mendapatkan perhatian mereka peroleh, bagaimana menyeleksi imereka, bagaimana melaksanakannya dan apa yang harus dilaksanakan manakala mereka mulai bekerja. Mereka sebagai sumberdaya manusia organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi atau lembaga tersebut. Sebab perkembangan kegiatan dan prestasi organisasi itu tergantung pada produktif atau tidaknya sumberdaya manusianya. Meski demikian, sudah menjadi hal yang umum walaupun dianggap tidak wajar jika banyak ditemui pegawai yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak memiliki kinerja yang baik. Hingga tidak mengherankan lagi, organisasi justru melakukan kebijakan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D), yang dulu disebut tenaga honorer atau PTT untuk menambah personil dalam organisasi mereka dalam rangka pencapaian tujuan yang lebih optimal.

Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah oleh instansi pemerintah dalam hal ini Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur merupakan hal yang penting dan strategis, sehingga melalui evaluasi kinerja terhadap TK2Dnya diharapkan dapat mendorong tercapainya efektifitas proses kinerja TK2D di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja

Kriteria penting yang digunakan, untuk menilai efektivitas organisasi adalah performance. *Performanve is primary criterion for judging organization* (Interplan,1969:15). Dalam hal ini performance atau kinerja berkenaan dengan kegiatan-kegiatan, tugas, program atau misi yang

dilakukan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur output atau hasil dari organisasi.

Kinerja pegawai menurut Perry (1989:619-626) akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal itu akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Isu efektivitas organisasi merupakan hasil komulatif dari hasil kinerja individu. Peter Jennergen dalam Nystrom and Starbuck (1981:3) menyatakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan tugas-tugas secara aktual. Ditambah oleh Osborn, kinerja adalah tingkat pencapaian misi organisasi (*John Willey and Soris*, 1980:77).

Menurut Simamora (2004 : 327), kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu, yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran (*output*) yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Sejalan dengan pendapat Simamora tersebut, Sianipar (1999 : 4) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Dengan demikian, maka kinerja merupakan hasil kerja, prestasi kerja dan kemampuan kerja seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk atau karya akhir (barang maupun jasa) atau berbentuk sikap, perilaku, kreativitas, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Indikator Kinerja

Penetapan indikator kinerja harus berlandaskan pada hasil perumusan perencanaan strategi yang meliputi tujuan, sasaran dan strategi organisasi. Kemudian diidentifikasi data, informasi yang lengkap, akurat dan relevan untuk memudahkan pemilihan indikator kinerja. Pengalaman atas penyelenggaraan misi organisasi sangat membantu dalam memilih indikator kinerja yang relevan, yakni yang besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kegiatan kerja, program operasional maupun implementasi kebijakan.

Adapun pengukuran dan indikator kinerja menurut Rivai (2006:309) menyatakan bahwa dimensi kerja pemerintah yaitu :

1. Produktifitas kerja yang memiliki ukuran pokok diantaranya :
 - a. Sikap aparat, dimana dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.
 - b. Kemampuan, dimana aparatur memiliki skill dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.
2. Ketaatan aparat secara garis besar terdapat beberapa ukuran pokok itu yaitu pengenaan biaya, ketepatan waktu, dan tata cara pelayanan yang terintegrasi sehingga manfaatnya besar.
3. Kedisiplinan memiliki ukuran pokok yang harus ada yaitu kehadiran aparat, transparansi proses pelayanan, dan hasil pelayanan.

Sedangkan pelaksanaan tugas pelayanan publik aparat pemerintah dapat dilihat pada pencapaian kinerja, dimana menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 16-17) memiliki ukuran yaitu :

1. Kemampuan sumber daya manusia (aparat)
2. Sarana dan prasarana.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple terdapat beberapa faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. (Mangkunegara, 2006 : 15).

Faktor internal dan faktor eksternal diatas merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang pegawai yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Menurut Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau

menggambarkan fenomena yang diteliti sesuai dengan variabel penelitian. Adapun fokus penelitian dapat dirinci sebagai berikut : 1. Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah yang terdiri atas a) kualitas kerja, b) kuantitas kerja, c) waktu penyelesaian kerja, d) kerjasama, e) kreativitas, dan f) kecakapan, 2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah yang terdiri atas : a) faktor internal, b) faktor eksternal. *Key Informan* sebagai sumber data utama dipilih secara *purposive* atau bertujuan, yang dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, sedangkan informan penelitian adalah seluruh kepala bidang dan kepala seksi pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah

Dalam organisasi penilaian terhadap kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas dan efisiensi pelayanan. kinerja berkenaan dengan kegiatan-kegiatan, tugas, program atau misi yang dilakukan oleh organisasi. Kinerja juga merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur output atau hasil dari organisasi. Kinerja pegawai menurut Perry dalam Cokroaminoto. (2007) akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal itu akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan. Isu efektivitas organisasi merupakan hasil komulatif dari hasil kinerja individu.

Kualitas Kerja

Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. pendistribusian ketenagaan merupakan pengaturan dalam manajemen SDM sesuai teori menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dari beberapa kutipan “ . . karena pada intinya mereka disini harus belajar untuk menggali lagi kemampuan-kemampuan mereka dalam bekerja”, berdasarkan analisa hal ini dikarenakan TK2D yang ada ini sifatnya hanya membantu, mereka bekerja apabila ada perintah dari atasan. “ . . . Kualitas kerjanya tidak kalah dan tidak ada bedanya dengan teman-teman yang sudah PNS, yang membedakan mereka hanyalah status kepegawaiannya saja”, berdasarkan analisa hal ini karena ada sebagian kecil TK2D yang aktif di kantor, diberikan tanggung jawab yang cukup banyak, dan terlibat dalam beberapa proyek kegiatan APBD yang ada di Dinas Kehutanan. Sedangkan TK2D yang kurang aktif dan jumlahnya banyak tidak diberi tanggung jawab sehingga tidak ada keikutsertaan dalam proyek yang ada di kantor. Dan juga sebagian dari mereka memiliki latar belakang pendidikan yang sama dengan PNS yang ada di dinas Kehutanan. “ . . kualitas kerja TK2D disini saya rasa

biasa-biasa, tidak ada yang mencolok, mereka bekerja sesuai perintah atasannya masing-masing”, dari hasil analisa dikarenakan TK2D yang ada hanya bekerja apabila diperintah oleh atasan, kalau tidak ada pekerjaan mereka tidak berusaha mencari, biasanya hanya melakukan aktifitas lain diluar pekerjaan dan kurang menghargai waktu.

Kuantitas Kerja

Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. Dalam proses manajemen, kuantitas kerja merupakan hasil yang diperoleh dari kinerja. Dari hasil penelitian didapatkan beberapa kutipan seperti : “ . . . Hasil kerja TK2D dilihat dari kuantitas kerjanya kalau dilihat dari tupoksi sebenarnya cukup banyak, cuma kadang-kadang mengaplikasikan ke dalam kegiatan dirasa cukup sulit karena pengembangan diri yang sebenarnya kurang”, berdasarkan analisa hal ini dikarenakan didalam kontrak kerja TK2D biasanya tertulis tugas pokok mereka yang harus dikerjakan selama dikantor, tetapi hal ini biasanya hanya menjadi “formalitas” saja dan tidak dilaksanakan dengan baik. Ada pula berpendapat “ . . . TK2D yang paling banyak berada di bagian umum ini, kalau dilihat dari hasil kerjanya berdasarkan kuantitas kerjanya, cukup baik” hal ini karena beberapa TK2D yang ada di bagian umum, yang bekerja dan diberikan pekerjaan biasanya orangnya itu-itu saja dan mereka dijadikan sebagai “andalan” dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena sudah mendapatkan kepercayaan dari atasannya.

Dari hasil observasi, dibagian Rehabilitasi Hutan dan Lahan, dengan 5 kegiatan setiap tahunnya hanya 1 orang TK2D yang sering membantu menyelesaikan kegiatan tersebut yang rata-rata lama kegiatan berlangsung 3 bulan. Sedangkan TK2D yang betugas di bagian tersebut sebanyak 3 orang. TK2D yang lain kurang berkontribusi dikarenakan kemampuan, kecakapapan dan ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2007) tentang budaya kerja “ . . . Tiap calon karyawan mengikuti pembelajaran sebelum diterima. Setelah diterima para karyawan baru melihat kondisi organisasi sebenarnya dan menganalisis harapan-kenyataan, antara lain lewat proses orientasi kerja. Pada tahap ini para karyawan berada dalam tahap “perjuangan” untuk menentukan keputusan apakah sudah siap menjadi anggota sistem sosial perusahaan, ragu-ragu ataukah mengundurkan diri. Ketika karyawan sudah memutuskan untuk terus bekerja, namun proses perubahan relatif masih membutuhkan waktu yang lama maka tiap karyawan perlu difasilitasi dengan pelatihan dan pengembangan diri secara terencana. Dalam hal ini, karyawan harus membuktikan kemampuan diri dalam penguasaan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan peran dan nilai serta norma yang berlaku dalam kelompok kerjanya sampai mencapai tahap metamorfosis. Secara keseluruhan keberhasilan proses sosialisasi akan sampai pada tahap internalisasi yang diukur dari (1) produktivitas

kerja, (2) komitmen pada tujuan organisasi, dan (3) kebersamaan dalam organisasi.

Waktu Penyelesaian Kerja

Dependability yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Waktu penyelesaian pekerjaan merupakan hal terpenting apalagi pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain / pihak lain di dinas kehutanan seperti perusahaan yang bergerak dibidang perkayuan hutan. Sesuai kutipan “. . . dibidang saya ini berhubungan dengan pihak ketiga yang mana itu adalah mitra kerja kita di bidang Kehutanan antara lain adalah perusahaan-perusahaan kayu yang ada di Kutai Timur ini, bisa dibayangkan betapa besarnya volume pekerjaan disini, tetapi dapat cepat selesai dilaksanakan dengan baik. Hal itu juga dikarenakan adanya desakan dari perusahaan yang selalu meminta proses peredaran hasil hutannya agar cepat diselesaikan agar dapat dilakukan proses selanjutnya”.

Berdasarkan analisa hal ini dikarenakan sistem kerjanya dibidang ini sudah terbagi sesuai dengan tupoksinya masing-masing, artinya TK2D yang ada disini mempunyai andil dalam pekerjaan tersebut walaupun secara tanggung jawab mereka tidak bertanggung jawab secara sepenuhnya untuk pekerjaan tersebut, hal ini karena statusnya yang hanya membantu PNS dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

Selain itu, distribusi ketenagaan, pelaksanaan kegiatan dan waktu kegiatan di tiap seksi berbeda-beda. Hal ini dikarenakan jumlah tenaga PNS dan CPNS serta TK2D diseksi tersebut tidak sesuai atau terlalu banyak, tidak sebanding dengan kegiatan rutin dan non rutin yang ada. Seperti jumlah TK2D di Tata Usaha ada 36 orang sedangkan PNS/CPNS ada 11 orang walaupun hanya butuh 3 orang TK2D untuk membantu menyelesaikan 1 kegiatan rutin dalam hal penyediaan jasa peralatan dan perlengkapan kantor selama 1 bulan, di bagian perencanaan program TK2D ada 10 orang dan PNS/CPNS ada 5 orang dengan 3 kegiatan rutin yang bisa diselesaikan dalam waktu 3 bulan seperti Penyusunan Dokumen Perencanaan SKPD, Laporan Capaian Kerja (LAKIP) dan Evaluasi Progres Kegiatan SKPD hanya membutuhkan 3 TK2D untuk menyelesaikan kegiatan tersebut.

Kerjasama

Cooperation yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Team work merupakan hal terpenting dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam penelitian ini didapatkan hasil “. . . terjalin dengan biasa saja, tidak dikatakan bagus dan tidak dikatakan jelek, masih ditaraf yang sedang-sedang saja. Karena mereka bekerja sesuai dengan perintah atasan, tapi tidak dipungkiri masih ada sebagian dari mereka yang hanya diam dan bingung harus mengerjakan apa. Itu mungkin dikarenakan banyaknya jumlah TK2D yang ada”.

Dalam proses pelaksanaan kegiatan rutin dan tidak rutin, dikerjakan secara bersama oleh PNS/CPNS dan TK2D tetapi hanya beberapa TK2D yang membantu secara intensif sedangkan yang lain kurang intensif membantu

karena jumlah pekerjaan dalam kegiatan tidak sebanding dengan jumlah orang yang akan membantu. Hal ini sesuai dengan situasi dan kondisi jenis pekerjaan dan jumlah TK2D serta waktu penyelesaian kegiatan yang ada.

Berdasarkan analisa, hal ini juga karena ada beberapa TK2D yang ada di beberapa seksi, sifatnya hanya menunggu pekerjaan, jadi apabila tidak ada perintah mereka biasanya hanya diam, volume pekerjaan yang ada tidak sebanding dengan jumlah TK2D yang ada disana.

Team work bisa diartikan kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan A, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari teamwork. Jangan pernah mengabaikan pengertian dan dukungan ini. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak kehidupan dalam tim jelas akan terganggu, bahkan dalam satu tim bisa jadi berasal dari latar belakang divisi yang berbeda yang terkadang menyimpan pula perselisihan. Makanya sangat penting untuk menyadari bahwa kebersamaan sebagai anggota tim di atas segalanya.

Kreatifitas

Creativeness yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Setiap individu sebenarnya memiliki potensi untuk kreatif, dengan berbagai macam bentuknya. Namun untuk lebih mengoptimalkan dan mengembangkan kreativitas lebih lanjut, maka diperlukan peran lingkungan untuk merangsang dan lebih mengembangkan kreativitas yang sudah ada.

Kreativitas dan inovasi bukan hanya dari ide seseorang atau kelompok, namun untuk merealisasikan walaupun kecil maupun besar akan muncul sesuatu yang baru, suatu waktu atau kapanpun bisa jika memahami strategi dan taktik ide-ide tersebut dan yang akan mengubahnya menjadi satu inovasi dan kreativitas yang mengharumkan nama baik seseorang maupun kelompok itu.

Dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang ditemui, sesuai kutipan “. . TK2D tidak ada penilaian khusus setiap tahunnya, karena untuk level TK2D itu cenderung menunggu perintah karena tidak mungkin TK2D mengerjakan pekerjaan yang tidak ada garis perintah dari atas, jadi kreatifitas itu

sebenarnya ada di level PNS, meskipun sebenarnya dia punya ide dan kreatifitas, tetapi itu belum bisa diekspresikan sebagai TK2D”.

Berdasarkan analisa, hal ini dikarenakan tidak adanya tolak ukur kreatifitas TK2D, TK2D sifatnya masih sangat pasif, hanya menunggu pekerjaan, Belum berani mengemukakan ide-ide yang mereka miliki karena menganggap status mereka yang masih TK2D. Dan juga terkait dengan kurangnya kreativitas TK2D tidak terlepas dari situasi dan kondisi kantor. Sehingga pengembangan kreativitas dari TK2D juga harus didukung oleh kantor. Faktor yang ikut mempengaruhi kurangnya kreativitas dari TK2D adalah pengaruh perilaku yang menjadi sebuah kebiasaan dikantor bagi TK2D untuk hanya bersikap pasif sehingga hal ini semakin menambah kurangnya pengembangan kreativitas TK2D itu sendiri. Serta Adanya anggapan pada diri mereka bahwa mereka hanyalah seorang TK2D, jadi apabila akan mengemukakan ide-ide baru tidak akan didengar mengingat status kepegawaian mereka. Karena disini mereka hanya membantu tugas PNS dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kreativitas merupakan cara berpikir yang selalu berkembang dan inovatif sesuai dengan zamannya. Faktor apa saja yang memengaruhi karyawan untuk kreatif di tempat kerja. HC melakukan survei terhadap 30 pekerja tentang faktor-faktor yang dapat membangun kreativitas di tempat kerja. Lebih dari 50% responden menjawab dorongan kreativitas datang dari pihak lain. Yang dimaksud pihak lain di sini bisa atasan atau manajer, rekan kerja, ataupun teman di luar lingkungan kerja.

Kecakapan

Kecakapan hidup adalah kecakapan yang dimiliki seseorang untuk berani menghadapi problema hidup dan kehidupan dengan wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga akhirnya mampu mengatasinya (Indra Djati Sidi, 2002:11). Seperti halnya orang yang bekerja, mereka juga menghadapi berbagai masalah yang harus dipecahkan. Orang yang sedang menempuh pendidikan kejuruan memerlukan kecakapan hidup dalam arti yang luas.

Dalam penelitian ini tentang kecakapan diperoleh hasil sesuai kutipan “ . . untuk kecakapan TK2D yang ada di kantor ini saya rasa sama dengan PNS yang ada disini, yang membedakan mereka dari yang saya lihat adalah tanggung jawab dan pengalaman kerjanya saja”. Berdasarkan analisa hal ini dikarenakan hasil kerja dari TK2D tidak kalah dengan PNS, sebagian dari TK2D memang ada yang lebih mencolok dari teman-teman TK2D yang lain diruangannya, hal ini dikarenakan mereka mau belajar dan mencari pengalaman dalam bekerja.

Sesuai situasi dan kondisi yang ada, dimana menggambarkan jenis kegiatan rutin dan tidak rutin, waktu penyelesaian dan jumlah TK2D yang dibutuhkan, yang pada realitanya, TK2D yang rajin dan sering membantu sehingga dia mempunyai kemampuan yang lebih cakap dibanding rekan

sesama TK2D. Hal ini yang menjadi TK2D yang sering diberdayakan hanya 1 atau 2 orang dari sekian banyak TK2D di tiap seksi atau bagian tersebut.

Faktor Pendukung dan Penghambat Kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah

Dari sejumlah pernyataan dan informasi yang diperoleh dari informan penelitian dapat diketahui bahwa faktor pendukung Tenaga kerja Kontrak Daerah pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur antara lain ada faktor internal seperti motivasi, mental, sikap, tanggung jawab dan semangat kerja. Dari faktor eksternal seperti sarana, prasarana kerja, suasana dan kenyamanan tempat kerja.

Sedangkan ditinjau dari faktor penghambat kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah, ada faktor internal seperti mental, kedisiplinan, dan rasa malas. Serta dari faktor eksternal seperti tidak adanya *reward system*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah terurai pada Bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut, pertama bahwa kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dapat dikatakan cukup baik, dilihat dari beberapa aspek, diantaranya adalah :

- a. dari aspek kualitas dan kuantitas kerja dinilai cukup baik karena hasil pekerjaan sesuai dengan uraian tugas yang diberikan oleh pimpinan ;
- b. dari aspek waktu penyelesaian pekerjaan dinilai cukup baik karena hasil pekerjaan sesuai dengan uraian tugas dan masih tidak adanya waktu yang terukur dari pimpinan;
- c. dari aspek kerjasama dinilai cukup baik karena membantu PNS tanpa harus diperintah;
- d. dari aspek kreatifitas dinilai masih kurang karena hanya membantu PNS sehingga kurangnya pengembangan diri dan ekspresi masing-masing TK2D dan dari aspek kecakapan dinilai cukup baik karena TK2D kemampuannya bisa mengimbangi dengan PNS yang ada.

Selanjutnya faktor pendukung kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur ada faktor internal seperti motivasi, mental, sikap, tanggung jawab dan semangat kerja TK2D. Dari faktor eksternal seperti sarana, prasarana kerja, suasana dan kenyamanan tempat kerja Kantor Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Dan terakhir faktor penghambat kinerja Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur ada faktor internal seperti mental, kedisiplinan, dan rasa malas dari TK2D karena terpengaruh perilaku PNS. Dari faktor eksternal seperti *reward system* yang hingga saat ini belum ada untuk TK2D.

Saran-saran

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian, berikut beberapa saran penulis ajukan sebagai masukan bagi para pihak yang diharapkan memperoleh manfaat penelitian : pertama sebaiknya dilakukan reassesment

(peninjauan kembali) pemanfaatan dan pemberdayaan TK2D secara efektif dan efisien sesuai kualitas dan kuantitas kerja. Kemudian melakukan peninjauan ulang kontrak TK2D setiap semester atau setiap tahun sekali sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan Dinas Kehutanan. Hal berikutnya yakni melakukan regulasi distribusi ketenagaan TK2D sesuai beban kerja di tiap bagian serta sesuai kebutuhan ketenagaan di Dinas Kehutanan. Berikutnya menyediakan panduan kerja sesuai bagian yang ada dan panduan pembuatan laporan kerja harian mengacu pada penilaian kinerja TK2D. Sebaiknya ada reward and punishment yang jelas pada TK2D yang berprestasi dan yang melanggar aturan serta distribusi TK2D sesuai beban kerja dan background pendidikan serta keahlian mereka di tiap bagian di dinas Kehutanan. Dan yang terakhir sebaiknya setiap tugas yang diberikan ke TK2D ada batasan waktu penyelesaian dan target hasil yang diharapkan dengan contoh yang nyata, sesuai yang diharapkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas hasil kerja serta ada bimbingan dalam proses penyelesaiannya.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu, Mangkunegara.2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : PT Refika Aditama.
- Cokroaminoto. 2007. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, <http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktorfaktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenal/>, akses tanggal 28 April 2014 pukul 09.00 WITA
- Cushway, B. 2004. Kinerja-Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas.: <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>, akses tanggal 5 Mei 2014 Pukul 14.00 WITA.
- Davis, B. Gorgon. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I*. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resources Management*, Penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto, edisi 9 Jilid 2 (2005). Jakarta : Indeks
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Emzir.2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Hamzah B. Uno dan Nina, L. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Milles, B Matthew, Michael Huberman, 1992 : *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, UI Press, Jakarta
- Moleong, Lexy, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung