

## **EFEKTIVITAS KINERJA TENAGA KERJA KONTRAK DAERAH DI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Budi Prasetya<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara FISIP Unmul  
Alamat Korespondensi : budiprasetya@yahoo.com

### **Abstract**

*This article aim is to describe and analyze the effectiveness of the work performance of labor contract at the same time identify the factors supporting and inhibiting the effectiveness of the labor contract, the type of research conducted included in the descriptive qualitative research. The conclusions based on the data are using analysis data and interactive models. According to the results of research it found that the performance of the work labor contract at the Forest Departemen Kabupaten Kutai Barat can be quite good. It can be known from the ability of employees the perform their duties, both in terms of aspects of work quality and quantity of work and time of completion of work.*

**Keyword : Effectiveness, Performance, Labor Contract, Forestry Service**

### **Abstrak**

*Tulisan ini berusaha untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektifitas kinerja tenaga kerja kontrak (TKK) sekaligus mengidentifikasi faktor yang mendukung dan menghambat efektifitas kinerja TKK. Penarikan kesimpulan berdasarkan data yang diolah dengan menggunakan analisis data model interaktif. Sesuai hasil penelitian diperoleh temuan bahwa kinerja TKK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat cukup baik. Hal tersebut dapat diketahui dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik ditinjau dari aspek kualitas kerja dan kuantitas kerja dan waktu penyelesaian kerja.*

**Kata Kunci : Efektivitas, Kinerja, Tenaga Kerja Kontrak, Dinas Kehutanan**

### **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 pemerintah. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusia. Pemerintah daerah harus berupaya untuk lebih meningkatkan sumberdaya aparatur di segala bidang karena peran sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Dalam rangka memperoleh sumberdaya yang mampu memenuhi kriteria tersebut diatas diperlukan beberapa dimensi meliputi: apa yang akan mereka peroleh, dimana diperoleh, bagaimana untuk mendapatkan perhatian mereka peroleh, bagaimana menyeleksi mereka, bagaimana melaksanakan dan apa yang harus dilaksanakan manakala mereka mulai bekerja. Mereka sebagai sumberdaya manusia organisasi perlu dikelola secara profesional

agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan pegawai dengan kemampuan organosasi 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 banyak ditemui pegawai yang sebenarnya secara potensial berkemampuan tinggi tetapi tidak memiliki kinerja yang baik. Hingga tidak mengherankan lagi, Pemerintah daerah justru melakukan kebijakan penerimaan Tenaga Kerja Kontrak (TKK), yang dulu disebut tenaga honorer atau PTT untuk menambah personel dalam instansi mereka dalam rangka pencapaian tujuan yang lebih optimal.

Dalam rangka menghadapi tantangan yang serba kompetitif dan disamping itu perlunya pelayanan yang lebih cepat dan baik untuk menjawab persoalan tersebut, Kabupaten Kutai Barat lewat Peraturan Bupati Kutai Barat nomor 10 Tahun 2005 tentang pengaturan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kutai Barat bahwa dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta untuk mengatasi kurangnya Pegawai Negeri sipil di Kabupaten Kutai Barat dipandang perlu adanya Tenaga Kerja Kontrak (TKK) yang memiliki keterampilan sesuai kebutuhan, dan diharapkan kinerja Tenaga Kerja Kontrak (TKK) ini benar-benar bisa membantu instansi tersebut dalam meningkatkan pelayanan di instansi tersebut.

## **Kerangka Teori**

### **Konsep Pelayanan Publik**

Dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara dewasa ini, kehidupan masyarakat maupun kehidupan secara individual sangat dipengaruhi oleh negara. Pengaruh negara dapat dirasakan sejak seseorang dilahirkan sampai menjelang ajalnya melalui berbagai bentuk pengaturan dan kontrol yang dijalankan oleh badan-badan pemerintahan yang bertindak atas nama negara. Fenomena intervensi negara (*state intervention*) merupakan suatu perwujudan diterimanya konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) (Abdul Wahab, 1995 : 8). Oleh karena itu, fenomena intervensi negara dalam berbagai negara akan memberikan bentukan yang beragam terhadap pelayanan publik yang dilakukan oleh badan-badan pemerintah.

Dalam perkembangan paradigma administrasi negara (publik), visi terhadap tema sentral administrasi negara telah mengalami perubahan pandangan. Misalnya, kelompok cendekiawan muda administrasi negara yang dipelopori oleh Dwight Waldo dan Frederickson yang tergabung dalam gerakan administrasi negara baru (*the new public administration*) menawarkan nilai keadilan sosial atau persamaan serta pelayanan kepada publik sebagai tema sentral yang harus diwujudkan dalam administrasi negara, yang mempunyai implikasi struktural maupun manajerial. Selain itu, dalam paradigma ini juga ditekankan menolak efisiensi sebagai satu-satunya nilai dalam administrasi negara (Tjokrowinoto, 1993 : 40-42).

Kemudian, munculnya paradigma *interpretative* dan *critical theory* dan paradigma *theories of emergence* dari Hormon dan Meyer serta tulisan Henry tentang etika pelayanan internal dan eksternal, menekankan peran pemerintah dalam bidang pelayanan publik (Effendi, 1989 : 10).

Dalam kaitannya dengan paradigma administrasi Negara Mufiz (1985:118) mengatakan bahwa elemen pokok administrasi negara adalah setiap organ pemerintah tanpa memandang tingkatannya harus melayani urusan masyarakat. Sejak bertahun-tahun studi tentang *public service* telah banyak dilakukan, yang kemudian istilah birokrasi dan birokrat menjadi satu konsep dasar dalam pembahasannya.

### **Konsep Kemampuan Kerja**

Pengertian kemampuan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kemampuan dan kerja. Pengertian mampu menurut Wojowasito (1995) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Robbins (2002) dalam Pertiwi (2008) kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Zainun (1994) dalam Sariyathi (2003) bahwa kemampuan (*ability*) dimaksudkan sebagai kesanggupan (*capacity*) karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) pencapaian prestasi berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tujuan yang menantang (*challenging goal*). Sebagian orang menyenangi tujuan-tujuan yang menantang (tujuan yang cukup berat tetapi masih mungkin dicapai), dan sebagian lagi menyenangi tujuan yang moderat maupun rendah. Kemampuan seseorang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu masih tersedia suatu tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang

### **Kinerja Pegawai**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai

pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Atmosudirdjo (1997:11), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Nasucha (dalam Keban, 2004 : 107), mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kinerja (*performance*) merupakan suatu konsep umum yang digunakan untuk mengetahui efektifitas pelaksanaan kerja pegawai sehingga dapat diaplikasikan dalam beragam setting organisasi, termasuk pendidikan/sekolah. Gibson (1999:118) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) kinerja aparatur erat kaitannya dengan efektivitas kerja. Kinerja aparatur sebagaimana dimaksud menunjukkan adanya pencapaian terhadap hasil melalui adanya kebijakan, prosedur dan kondisi lingkungan organisasi. Kriteria dari kinerja aparatur dimaksud menyangkut permasalahan pilihan personal yang dikaitkan dengan nilai-nilai pemerintahan (*government values*), aparatur memiliki *customer aware*, menerapkan nilai-nilai *the manager faces the consumer* yang pada akhirnya akan membawa implikasi pada efektivitas organisasi.

### **Metode Penelitian**

Metode penenpitian yang digunakan dalam tulisan ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan analisis data model interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana, (2014:33), melalui tahapan-tahapan yaitu Kondensasi Data (*Data Condensation*), Penyajian Data (*Data Display*), Pengambilan Kesimpulan atau Verifikasi (*Drawing and Verifying Conclussion*).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Kinerja Tenaga Kerja Kontrak di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat**

Berdasarkan parameter yang ditetapkan dan didukung dengan data primer dan sekunder serta hasil observasi maka secara substantif dapat dideskripsikan sebagai berikut.

#### **Kualitas Kerja**

*Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dari segi kualitas kerja, TKK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat sudah mampu melaksanakan pekerjaan

yang dibebankan kepadanya pada unit kerja masing-masing dengan baik. Walaupun dilihat dari TTK ada yang berpendidikan bukan sarjana tapi masa kerja mereka yang lama membuat mereka bisa bekerja dengan baik. Dengan demikian untuk kualitas kerja TTK di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat telah dicapai dengan baik pada masing-masing unit kerjanya.

### ***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 dari segi kuantitas kerja TTK mampu memenuhi beban kerja yang telah menjadi tanggung jawabnya di setiap bidang masing-masing. Namun dilihat dari beban kerja dari setiap bidang saat ini, diketahui sekarang ini banyak kegiatan yang sudah berpindah alih ke Dinas Kehutanan Provinsi sehingga kegiatan di Dinas Kehutanan Kutai Barat menjadi sedikit ditambah jumlah PNS yang sudah ada dan jumlah TTK yang banyak membuat banyak TTK yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di masing-masing bidang, di sini perlu pertimbangan bagi pimpinan untuk mengurangi jumlah TTK yang ada atau TTK bisa dialihkan ke instansi lain di Kutai Barat yang lebih membutuhkan.

### ***Waktu Penyelesaian Pekerjaan***

*Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Waktu penyelesaian pekerjaan merupakan hal penting apalagi pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain/pihak lain di Dinas Kehutanan seperti perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan hutan. Dari segi waktu penyelesaian kerja, sejauh ini TTK dianggap mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Dari standar waktu penyelesaian pekerjaan mereka misalkan dari laporan-laporan bulanan dari data-data yang harus dibuat mereka bisa mengerjakan dengan waktu yang ditentukan, namun terkadang kendala seperti pemadaman listrik membuat pekerjaan tidak bisa dikerjakan tepat waktu, karena mesin genset yang ada cuma mampu untuk hidup di bagian umum saja.

### ***Kerjasama***

*Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. *Team work* merupakan hal terpenting dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan aspek kerjasama yang terjalin di dalam lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, TTK mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama TTK, maupun dengan pegawai yang berstatus PNS, juga dengan atasan/pimpinan organisasi, wujud kerjasama yang dapat dikatakan harmonis antara TTK dengan PNS pada dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat adalah berupa kerjasama yang baik dalam penyelesaian pekerjaan dimana terdapat unsur saling bantu-

membantu termasuk di dalam keadaan ketika menemukan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.

### ***Kreatifitas***

*Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan 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, kreativitas dari TKK di Dinas Kehutanan belum punya tolak ukur untuk standar TKK baru PNS yang bisa dinilai, di sini tugas TKK juga hanya membantu kegiatan-kegiatan dari PNS yang ada di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat saja, namun dilihat dari kerja mereka sebenarnya TKK tidak kalah sama PNS dikarenakan mereka menjadi TKK di Dinas Kehutanan sudah lumayan lama jadi para TKK sudah paham dengan pekerjaan-pekerjaan di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.

### **Faktor Pendukung Kinerja Tenaga Kerja Kontrak**

#### ***Semangat Kerja Yang Tinggi***

Nitesemito (1992 : 26) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat semangat kerja TKK dalam melaksanakan tugasnya sangatlah tinggi dan mampu mendukung kinerja organisasi dengan baik. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh leteiner (dalam Nitesemito, 1992 : 46-48) bahwa beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka penting bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat untuk senantiasa mempertahankan semangat kerja TKK yang tinggi dengan cara memenuhi kebutuhan TKK sebagai sumberdaya manusia pada organisasi tersebut. Sebab pegawai-pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan bekerja dengan giat, sepenuh hati dan mempergunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan bersama. Untuk itu, aspek pemenuhan kepuasan TKK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.

#### ***Harapan Yang Besar Untuk Menjadi PNS***

Bagaimanapun, harapan TKK untuk dapat diangkat menjadi pegawai tetap atau PNS pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, menjadi suatu

bentuk motivasi dari dalam diri mereka untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan berpikir bahwa prestasi kerja mereka akan dapat menjadi sesuatu bahan pertimbangan untuk mengalami perubahan status kepegawaian.

### ***Bimbingan Kerja Yang Diberikan Pihak Organisasi***

Kinerja TKK yang mampu menunjang kinerja organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat tidak terlepas dari adanya pemberian bimbingan kerja yang baik dari organisasi dimana mereka ditempatkan. Surya (dalam Sukardi, 1995:2) mengungkapkan bahwa bimbingan ialah suatu proses pemberian bantuan yang terus-menerus dan sistematis dari pembimbing kepada yang dibimbing agar tercapai kemandirian dalam pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri dan perwujudan diri dalam mencapai tingkat perkembangan yang optimal dan penyesuaian diri dengan lingkungan. Maka dari itu, TKK sebagai tenaga yang mampu mendukung pencapaian tujuan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, tidak akan mampu melakukan pekerjaan dengan sebagaimana mestinya tanpa adanya bimbingan kerja yang diberikan oleh organisasi. Bimbingan kerja membantu setiap TKK agar dapat berkembang menjadi pribadi yang mandiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebagaimana Prayitno (dalam Sukardi, 1995:2) menyatakan bahwa kemandirian yang dihasilkan dari adanya bimbingan kerja terhadap individu-individu mencakup lima fungsi pokok yang hendaknya dijalankan oleh pribadi mandiri, yaitu : (a) mengenal diri sendiri dan lingkungan, (b) menerima diri sendiri dan lingkungan secara positif dan dinamis, (c) mengambil keputusan, (d) mengarahkan diri, dan (e) mewujudkan diri.

### ***Kedisiplinan Yang Baik***

Menurut Moenir (2001:153), disiplin dapat ditujukan terhadap aturan (menyangkut waktu) dan perbuatan (perbuatan atau tingkah laku). Disiplin terhadap waktu yang lebih menekankan pada waktu, seperti jam kerja, jam istirahat, batas waktu permulaan, dan penyelesaian pekerjaan, serta berbagai jenis waktu dalam perjanjian maupun pertemuan. Sedangkan disiplin terhadap perbuatan mengharuskan orang untuk mengikuti dengan ketat langkah tertentu dalam perbuatan sehingga dapat mencapai atau menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar. Pentingnya mengikuti langkah ini dengan ketat karena perbuatan tersebut menentukan berhasil tidaknya suatu yang direncanakan. Tingkah laku atau perbuatan tersebut dalam bidang administrasi biasanya disebut dengan prosedur tata cara atau tata kerja. Kedisiplinan yang baik sebagai salah satu faktor pendukung kinerja TKK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, merujuk kepada kedisiplinan tingkah laku, dimana TKK dalam melaksanakan pekerjaannya patuh terhadap prosedur tata cara atau tata kerja sebagaimana yang diarahkan oleh atasan mereka pada tiap-tiap unit kerja dimana mereka ditugaskan

### ***Rasa Tanggung Jawab Yang Besar Terhadap Tugas***

Adanya kedisiplinan tingkah laku yang baik dari TTK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya sesuai dengan arahan, bimbingan dan perintah atasan pada unit kerja dimana mereka ditempatkan, membawa serta kemunculan rasa tanggungjawab yang besar terhadap hasil kerjanya.

Maka dari itu, Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat perlu memperjuangkan pemenuhan kebutuhan TTK dalam hal kepuasan dalam bekerja untuk memperoleh pengangkatan menjadi PNS, sebab TTK yang telah ditempatkan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat telah memberikan kontribusi baik bagi organisasi yang bersangkutan.

### ***Faktor Yang Menghambat Kinerja Tenaga Kerja Kontrak***

#### ***Status Kepegawaian Yang Bukan Pegawai Tetap***

Status kepegawaian TTK yang bukan sebagai pegawai tetap pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat dan selama bertahun-tahun tidak juga kunjung memperoleh pengangkatan sebagai CPNS maupun sebagai PNS, turut menjadi penghambat bagi kinerja TTK sebab mempengaruhi kepuasan kerja TTK secara psikologis. Mengenai kepuasan kerja secara psikologis sesungguhnya Sutrisno (2010 : 83) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sehingga seharusnya sebuah organisasi tidak hanya menjamin lingkungan kerja fisik tetapi juga menjamin lingkungan kerja non fisik atau psikologis pegawai. Pada kasus kepuasan kerja TTK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, psikologis kerja TTK dapat dikategorikan terganggu akibat tidak ada jaminan akan kenyamanan bekerja karena status kepegawaian yang tidak kunjung mengalami perubahan melalui proses pengangkatan TTK menjadi PNS, walaupun TTK yang bersangkutan telah bertahun-tahun mengadakan diri di organisasi yang bersangkutan dan telah dilakukan pendataan pegawai honorer.

Strauss dan Sayles (dalam Sutrisno, 2010 : 75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sesungguhnya juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan timbul sikap atau tingkah laku negative yang kemudian akan menimbulkan frustrasi. Pendapat pakar tersebut tergambar dari munculnya perilaku TTK yang apatis dan terkadang malas bekerja.

#### ***Honor dan Perjalanan Dinas***

Berdasarkan dari hasil penelitian honor dan perjalanan dinas sangat berpengaruh dengan kinerja TTK, gaji TTK yang mereka terima saat ini tidaklah cukup untuk biaya hidup mereka perbulan sehingga dari TTK sangat berharap adanya honor atau perjalanan dinas ini sebagai pendapatan di luar gaji pokok TTK. Saat ini bagi TTK yang tidak mendapat honor atau perjalanan dinas membuat mereka malas-malasan untuk turun kerja dan ada laporan-

laporan yang lambat mereka selesaikan hal ini dikarenakan banyak TTK yang mencari kerja tambahan diluar untuk menambah pendapatan mereka dan untuk biaya hidup mereka sehari-hari.

### ***Sistem Penggajian Yang Tidak Tepat Waktu***

Faktor penggajian dari hasil penelitian juga sangat berpengaruh atas kinerja TTK di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat, penggajian yang tidak tepat waktu bahkan di awal tahun baru dirapel dibulan 3 atau 4 membuat semangat TTK untuk bekerja menjadi malas dan biasanya pada awal tahun banyak TTK yang ke kantor cuma datang untuk absen saja, hal ini dikarenakan TTK mencari bisnis di luar demi mencari uang untuk biaya hidup mereka dikarenakan banyak TTK yang sudah berkeluarga. Dari hal ini semoga kedepan penggajian TTK bisa lancar dan gaji mereka bisa standar UMP sehingga kinerja mereka bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat bisa lebih baik lagi.

### **Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Kinerja TTK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat selama ini dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan cukup baik dengan keadaan dilihat dari:

1. Kualitas dan kuantitas TTK Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat cukup baik dan mampu memenuhi beban kerja yang telah menjadi tanggung jawab mereka.
2. Waktu penyelesaian pekerjaan merekapun mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dengan tepat waktu.
3. Untuk sikap kerja TTK dari hal kerjasama mereka mampu menjalin kerjasama antara sesama TTK dan TTK dengan PNS di Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.
4. Dari hal kreativitas, TTK belum mempunyai tolak ukur untuk melihat kreativitas Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.

Kinerja TTK pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat didukung oleh 1) semangat kerja yang tinggi, 2) harapan besar untuk menjadi PNS, 3) Bimbingan kerja yang diberikan oleh organisasi, 4) kedisiplinan yang baik dan 5) rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugas. Namun dihambat oleh sejumlah faktor seperti status kepegawaian yang bukan pegawai tetap, honor, perjalanan dinas, dan masalah penggajian yang tidak tepat waktu.

Dari beberapa kesimpulan yang disampaikan di atas maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dinas Kehutanan sebaiknya melakukan *reassesment* (peninjauan kembali) pemanfaatan dan pemberdayaan TTK secara efektif dan efisien sesuai kualitas dan kuantitas kerja.

2. Banyaknya pekerjaan yang beralih ke Dinas Kehutanan Provinsi harus dilakukan peninjauan ulang kontrak TTK setiap semester atau setiap tahun sekali sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat.
3. Perlunya dilakukan pengurangan atau memindahkan TTK yang ada di Dinas Kehutanan Kutai Barat ke instansi-instansi lain di Kabupaten Kutai Barat karena terlalu banyak TTK tidak sebanding dengan pekerjaan yang ada saat ini.
4. Pimpinan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Barat bisa mengupayakan atau memasukan anggota untuk TTK dalam kegiatan honor dan perjalanan dinas bagi TTK yang kinerjanya baik.
5. Perlu adanya penilaian kinerja setiap tahunnya untuk diberikan ke Bapak Bupati Kabupaten Kutai Barat sebagai bahan untuk menilai kinerja mereka apakah diperpanjang kontrak mereka atau diputus.
6. Untuk TTK yang sudah mengabdikan lama dan TTK yang memiliki kualitas yang baik mereka seharusnya diprioritaskan sebagai CPNS apabila nanti ada pengangkatan PNS lagi.

#### Daftar Pustaka

- Anonim. 2004. Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- \_\_\_\_\_. 2005. Peraturan Bupati nomor 10 tahun 2005 tentang *Pengaturan Tenaga Kerja Kontrak di Lingkungan Pemerintahan Kutai Barat*
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resources Management*. Penerjemah Eli Tanya dan Budi Supriyanto. edisi 9 Jilid 2 (2005). Indeks. Jakarta.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman. 2004. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta, UI-Press.
- Moleong, Lexy J., 2004, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai. Veithzal & Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 1997. *Dimensi-Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tjokrowinoto, Moeljarto. 2001. *Reorientasi Birokrasi Publik dalam Membangun Indonesia Daerah*. Penerbit Bidang Ekonomi, Politik dan Teknologi. Jakarta.
- Wursanto. 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kansusius. Yogyakarta.