

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA KENDARI

ALDILAH SEPTIAWAN ABUNAWAS
NPP. 29.1568

*Asdaf Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: yusniatiabunawas636@gmail.com

ABSTRACT

Problems (GAP): not yet implemented trainings in building attitudes and characters that have high integrity, are professional, neutral and free from political intervention, are free from KKN practices and also have a high sense of responsibility to be owned by government employees with work agreements (PPPK). **Purpose:** This study aims to describe the effectiveness of the performance of contract employees at the agency and human resource development Kendari City, Southeast Sulawesi Province. **Method:** The research method used in this study is a qualitative descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques through interviews and documentation, as well as data analysis techniques through data reduction, data presentation, conclusion drawing and verification. **Results/Findings:** The results of the study indicate that the Effectiveness of Contract Employee Performance at the Kendari City Personnel and Human Resources Development Agency has been going well although there is still staff indiscipline towards punctuality, there is no training in improving skills and knowledge, as well as a lack of budget for contract employees in ensuring the welfare and facilities of contract employees. **Conclusion:** The effectiveness of the performance of contract employees at the Kendari City staffing and human resource development agency has been carried out properly and optimally in terms of productivity, work adaptability, job satisfaction, profitability and resource seeking as a measure of the effectiveness of contract employee performance.

Keywords: Contract Employees, Budget, Kendari

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): belum terlaksananya pelatihan-pelatihan dalam membangun sikap dan karakter yang berintegritas tinggi, profesional, netral serta bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk dimiliki oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, serta Teknik Analisis data melalui reduksi

data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Kinerja Pegawai Kontrak Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari sudah berjalan dengan baik walaupun masih ada ketidakdisiplinan kepegawai terhadap ketepatan waktu, belum adanya pelatihan – pelatihan dalam meningkatkan skill dan pengetahuan, serta kurangnya anggaran terhadap pegawai kontrak dalam menjamin kesejahteraan dan fasilitas pegawai kontrak. **Kesimpulan:** Efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari telah dilaksanakan dengan baik dan optimal dipandang dari produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya sebagai tolak ukur efektivitas kinerja pegawai kontrak.

Kata Kunci : Pegawai Kontrak, Anggaran, Kendari

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia atau SDM adalah sebuah organisasi yang terdiri dari beberapa individu - individu, baik institusi maupun perusahaan dan akan terus berkembang. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam membangun dan memajukan suatu negaranya karena SDM sebagai penggerak utama untuk menjalankan roda pemerintahan, semakin bernilai dan berkualitas SDMnya maka semakin maju dan berkembanglah sebuah negara tersebut. Sebagaimana yang di ungkapkan oleh Snyder (1989) bahwa "Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif." Dengan demikian SDM yang bernilai dan berkualitas dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting bagi Bangsa dan Negara kita saat ini, dimana dalam proses penyelenggaraan pemerintahan Indonesia aparatur sipil Negara sebagai roda dalam menggerakkan system pemerintahan yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan dan mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai yang tertuang dalam Alinea ke 4 didalam UUD 1945. Dalam Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang saat ini sudah diganti dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa Aparatur sipil Negara selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Selain itu, dalam Undang-Undang tersebut menjelaskan juga bahwa Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PKKK) adalah seorang warga negara Indonesia yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian dikarenakan telah memenuhi syarat dalam proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang telah diangkat sebagai pegawai oleh pejabat bersangkutan yang telah memenuhi syarat tersebut diharapkan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dalam menjalankan tugasnya sebagai unsur perekat dan pemersatu bangsa yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Demi mewujudkan dan tercapainya tugas dari seorang Aparatur Sipil Negara yang pada dasarnya mengabdikan kepada Negara dan melayani masyarakat dalam menjalani tugas pemerintahan, tentu saja pemerintah harus memiliki Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral serta bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur Sipil Negara yang professional.

Tenaga honorer terkait pembentukannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dimana para PNS tersebut telah kewalahan melaksanakan salah satu fungsi dan tugas dari pemerintah daerah yaitu pelayanan publik yang artinya menjadi pelayanan untuk masyarakat pada pemerintahan daerah tersebut. Tenaga honorer mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat secara maksimal, sebab Masyarakat sangat berhubungan langsung terhadap pelayanan publik itu sendiri sehingga harus memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam proses pelayanan publik tersebut.

Tenaga honorer biasa diartikan dengan bentuk pengertian yaitu seseorang yang memiliki tugas – tugas untuk dilaksanakan dengan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan dan memiliki tugas – tugas tertentu pada instansi pemerintah atau dalam pendapatannya menjadi beban APBN/APBD. Tenaga honorer memiliki 2 perbedaan yaitu tenaga honorer kategori K1 dan tenaga honorer kategori K2.

Salah satu alasan dibentuknya tenaga honorer adalah perekrutannya dapat dilaksanakan secara kecil-kecilan atau masif. Ini didasari dari instansi – instansi pemerintah dalam kebutuhan pegawai tambahan untuk meningkatkan pelayanan publik dibagian daerah-daerah dengan jumlah yang lumayan besar juga yang merupakan bentuk dalam upaya pemerintah di pelayanan publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang terdapat dalam ayat 1, Pegawai tidak tetap dapat diangkat oleh pejabat berwenang. Pegawai tidak tetap dapat disebut sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.

Dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menyebabkan kedudukan tenaga honorer dihilangkan atau dihapus. Tenaga honorer tidak terdapat didalam UU Nomor 5 tahun 2014 dikarenakan telah terjadinya perubahan yang digantikan dengan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Tetapi tenaga honorer tidak bisa menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja ini mengingat untuk menjadi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja harus ada seleksi dan test sehingga pemerintah daerah tidak bisa sembarangan menjangking pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan harus sesuai dengan kebutuhan mengingat pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak mempunyai hak yang sama dengan PNS yaitu berupa jaminan kesehatan dan lain-lain sesuai dengan aturan ketenagakerjaan.

Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara bertujuan untuk membantu Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan melancarkan proses pelaksanaannya sehingga terciptanya profesionalisme dan mempercepat proses pekerjaan serta menambah kompetensi ASN.

Pengadaan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja memiliki beberapa tahapan dalam pelaksanaannya, yaitu: perencanaan pengadaan PPPK, pengumuman lowongan PPPK, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi dan pengangkatan menjadi PPPK. Dalam UU ASN Pasal 97 dijelaskan bahwa setiap Instansi Pemerintah melakukan penerimaan calon PPPK melalui penilaian secara objektif yang berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Terkait kebutuhan pegawai atau penambahan tenaga ahli yang masih belum memiliki ukuran yang pasti, ASN diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan integritas yang tinggi, profesional, netral serta bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Sehingga walaupun peraturan yang dikeluarkan pemerintah masih ambigu untuk PPPK tapi dengan memiliki karakter ASN tersebut maka akan menutupi lubang yang ada dalam peraturan tersebut.

Namun, dalam mewujudkan hal tersebut terdapat permasalahan yaitu belum terlaksananya pelatihan-pelatihan dalam membangun sikap dan karakter yang berintegritas tinggi, profesional, netral serta

bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk dimiliki oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Kualitas dan inovasi dari pegawai kontrak dilingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari masih biasa-biasa saja tidak memiliki peningkatan yang signifikan. Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan ibu Winarti Ismail, AP., MM mengatakan bahwa: dari sekian banyaknya pegawai kontrak hanya 1-2 orang yang memiliki peningkatan disiplin tetapi sebagian lainnya masih biasa-biasa saja tidak mengalami peningkatan seperti 1-2 orang tersebut.

Dari sisi kualitas, pegawai kontrak di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari memerlukan pelatihan-pelatihan yang ada bahkan sering untuk meningkatkan kualitas pegawai menjadi pegawai yang lebih dari disiplin kerja. Tidak hanya kedisiplinan yang bertambah tapi sikap dan prilakunya memiliki integritas, profesional, netral serta bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Maka pegawai kontrak yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari akan memiliki kinerja yang maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya serta pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini membuat ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana Efektifitas Kinerja Pegawai Kontrak Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari.

Berdasarkan ketertarikan penulis dengan latar belakang yang telah dilihat maka penulis berkeinginan untuk melaksanakan penelitian ini dengan mengangkat judul **“EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA KENDARI”**.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat permasalahan yaitu belum terlaksananya pelatihan-pelatihan dalam membangun sikap dan karakter yang berintegritas tinggi, profesional, netral serta bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk dimiliki oleh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Kualitas dan inovasi dari pegawai kontrak dilingkungan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari masih biasa-biasa saja tidak memiliki peningkatan yang signifikan. Kabid Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan ibu Winarti Ismail, AP., MM mengatakan bahwa: dari sekian banyaknya pegawai kontrak hanya 1-2 orang yang memiliki peningkatan disiplin tetapi sebagian lainnya masih biasa-biasa saja tidak mengalami peningkatan seperti 1-2 orang tersebut.

Dari sisi kualitas, pegawai kontrak di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari memerlukan pelatihan-pelatihan yang ada bahkan sering untuk meningkatkan kualitas pegawai menjadi pegawai yang lebih dari disiplin kerja. Tidak hanya kedisiplinan yang bertambah tapi sikap dan prilakunya memiliki integritas, profesional, netral serta bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN dan juga mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Maka pegawai kontrak yang ada di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari akan memiliki kinerja yang maksimal dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya serta pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini membuat ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana Efektifitas Kinerja Pegawai Kontrak Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian karya Gede Sri Darma(2015) dengan judul Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Kontrak. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Komitmen terhadap OCB, kepuasan kerja terhadap OCB, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak memiliki 4 variabel pengaruh yang positif. Komitmen kinerja pegawai kontrak memiliki variabel pengaruh yang negative. Variabel komitmen, kepuasan kerja dan OCB berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kedua, Penelitian karya Sri Rustillah(2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh yang diperoleh nilai r sebesar 0,361, nilai kd diketahui 13%, dan nilai uji t diketahui 2,807 sehingga thitung>tabel hipotesis dapat diterima kebenarannya teruji pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian Pengaruh yang diketahui nilai r adalah 0,327, nilai kd diketahui adalah 10,7% dan nilai hasil uji t diketahui adalah 2.406 sehingga thitung>tabel hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya pada kompensasi terhadap kepuasan kerja.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk menginventarisir efektivitas kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari.
2. Untuk menginventarisir faktor-faktor penghambat efektivitas kinerja pegawai kontrak pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari.
3. Untuk menginventarisir upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI KONTRAK PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA KENDARI

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Efektivitas Steers dalam Tangkilisan (2005) dimana indikator pengukuran meliputi produktivitas, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya.

A. PRODUKTIVITAS

- Menurut Steers dalam Tangkilisan (2005 : 141) mengatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan dalam memanfaatkan sumber – sumber yang ada didalam organisasi secara

keseluruhan. Maka produktivitas dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai kontrak dapat dilihat dari keaktifan dan daya saing diantara pegawai dalam meningkatkan kualitas diri untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

- Pernyataan Kasubag Umum dan Kepegawaian didukung oleh Kasubag keuangan dan pelaporan bapak Adi Jahyadi, SP (Kantor BKPSDM Kota Kendari, 6-12 Januari 2022) yang mengatakan bahwa Dalam pelayanan kepada masyarakat yang lebih peran yang saya rasakan adalah pegawai kontrak itu sendiri. Dimana hal – hal apa yang harus kami urus mereka urus atau kerjakan juga sehingga peran mereka dalam pelayanan kepada masyarakat sangat besar bahkan bisa lebih besar dari kami ini. Maka dari itu jika ditanya tentang produktivitas pegawai, pegawai kontrak di BKPSDM memiliki produktivitas yang baik.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai kontrak di BKPSDM memiliki produktivitas yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat. Pegawai kontrak juga memiliki kinerja yang lebih banyak dibanding sebagian ASN di BKPSDM. Sehingga pegawai kontrak sangat berperan dalam melaksanakan tugas dan

B. KEMAMPUAN ADAPTASI KERJA

- Menurut steers dalam Tangkilisan (2005 : 141) mengatakan bahwa kemampuan adaptasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau pekerjaannya. Berdasarkan konsep tersebut, maka kemampuan adaptasi kerja dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai ialah mampu bersosialisasi dan berkomunikasi antar dengan pegawai yang lain. Selain itu juga mampu menyesuaikan dan menyelesaikan tugas dan fungsi yang telah diberikan. Pegawai kontrak harus mempunya sikap yang fleksibel dalam setiap tempat dan keadaan sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memberikan keefektivitas kinerja dalam pelaksanaannya.
- Dalam rangka mengetahui bagaimana efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kota Kendari, Kasubag Perencanaan bapak Samsul, S.IP (Kantor BKPSDM Kota Kendari, 6-12 Januari 2022) mengatakan bahwa Sebagian pegawai kontrak memiliki penyesuaian diri yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Masih ada pegawai kontrak yang memiliki kedisiplinan yang kurang baik misalnya keterlambatan apel datau berangkat ke kantor. Ini terlihat karena kurangnya pelatihan – pelatihan sikap dan pendidikan tambahan kepada pegawai kontrak yang ada. Walaupun sebagian yang lain mampu untuk menyesuaikan diri tapi sebagian juga masih ada yang belum bisa menyesuaikan terkait kedisiplinan tersebut. Kedisiplinan adalah cerminan dalam bertugas jika kedatangan kantor saja terlambat bagaimana dengan tugas dan fungsi yang harus dikerjakan. Memang tugas dan fungsi yang dikerjakan masih mampu dilaksanakan dengan baik tapi jangan remehkan kesalahan sedikitpun. Kesalahan yang kecil sekalipun akan mampu menjadi boomerang untuk kedepannya walaupun pada dasarnya manusia tidak luput dari kesalahan. Tapi sebagai pegawai yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab harus selalu melakukan yang terbaik untuk melaksanakannya.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai kontrak selaku bagian dari pelayanan kepada masyarakat masih mampu untuk beradaptasi dalam pekerjaannya. Walaupun masih ada sebagian kecil yang kurang dalam kedisiplinan dan bisa menjadi racun terhadap pegawai kontrak yang lain tapi sejauh yang ada sebagian

besar pegawai kontrak mampu untuk bersosialisasi, berkomunikasi dan beradaptasi terhadap pekerjaannya.

C. KEPUASAN KERJA

- Menurut Steers dalam Tangkilisan (2005 : 141) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi positif yang dirasakan oleh seseorang didalam menjalankan pekerjaan sesuai prosedur. Maka Kepuasan Kerja dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai kontrak ialah mampu memberikan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga mampu menerima masukan dan kritik dari rekan – rekan kerja maupun atasannya. Sehingga memberikan rasa saling memiliki dan saling gotong royong didalam lingkungan atau pekerjaan setempat.
- Dalam rangka menciptakan kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari, Kasubag perencanaan bapak Samsul, S.IP (Kantor BKPSDM Kota Kendari, 6-12 Januari 2022) mengatakan bahwa Kedisiplinan pegawai kontrak tergantung dari pegawai kontrak itu sendiri Karena kami sebagai atasan hanya bisa menegur dan mengingatkan. Terkait perencanaan membentuk kedisiplinan pegawai telah kami atur berupa kompensasi dan pelatihan. Tapi itu kembali lagi dengan anggaran yang ada terhadap pemerintahan daerah. Maka dari itu penghapusan pegawai kontrak akan pasti terjadi yang menjadi PPPK yang memiliki banyak keuntungan dan pendapatan yang diberikan sebagai kompensasi atau tunjangan kerja. sehingga dengan itu semua ketidakdisiplinan pegawai kontrak dapat berkurang bahkan menghilang dengan motivasi baru tersebut. Tapi kita tau sendiri untuk PPPK guru lah yang masih dilakukan perekrutan maka dari pegawai kontrak harus siap mental untuk dihapuskan dan mengikuti perekrutan PPPK untuk pegawai di pemerintahan daerah.
- Terkait pernyataan Kasubag Perencanaan tentang kepuasan kerja terhadap pegawai kontrak, Menurut Kasubag Umum dan Kepegawaian bapak Dedy Setiawan, S.sos (Kantor BKPSDM Kota Kendari, 6-12 Januari 2022) mengatakan bahwa Setiap pegawai kontrak memiliki skill dan kemampuannya masing – masing tergantung dibidang apa yang mereka ditempati. Tapi pada kenyataan setiap pegawai kontrak yang harus mampu menyesuaikan diri disetiap keadaan sehingga membutuhkan pengetahuan yang cukup luas diantara pegawai kontrak tersebut. Maka dari itu kepuasan kerja yang diberikan oleh pegawai kontrak kepada pemerintah daerah ataupun pelayanan kepada masyarakat cukup memberikan kepuasan kerja. Hanya disayangkan kemampuan mereka tidak bisa dikembangkan karena tidak adanya anggaran tersebut. Dengan adanya PPPK nantinya ini menjadi kesempatan besar bagi evolusi pegawai kontrak menjadi pegawai yang semakin profesional dan berkualitas apalagi kesejahteraan yang diberikan terhadap PPPK sama dengan PNS yang lainnya yang dibedakan Cuma tidak adanya tunjangan pensiun.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia memiliki kepuasan kerja yang cukup baik terkait skill dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Bapak Burhanuddin, S.Ag menjelaskan bahwa terdapat tiga pegawai Disdukcapil yang mengikuti Diklat PKP secara virtual, dari ketiga peserta tersebut beliau mengamati bahwa terjadi peningkatan keterampilan dalam hal pelayanan, seperti

pelayanan pendaftaran penduduk atau urusan terkait administrasi kependudukan yang dilakukan dengan baik dan sesuai dengan SOP yang berlaku.

D. KEMAMPUAN BERLABA

- Menurut Steers dalam Tangkilisan (2005 : 141) mengatakan bahwa kemampuan berlabar merupakan suatu kondisi dimana para petugas mampu memaksimalkan produktivitas kerjanya, kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja yang tinggi. Maka kemampuan berlabar dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai kontrak adalah memaksimalkan peran kinerja pegawai kontrak dalam produktivitas, penyesuaian diri dan kepuasan kerja pegawai dilingkungan atau pekerjaannya.
- Dalam rangka mengetahui kemampuan berlabar pada efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, Kasubag Umum dan Kepegawaian bapak Dedy Setiawan, S.sos (Kantor BKPSDM Kota Kendari, 6-12 Januari 2022) mengatakan bahwa Kemampuan berlabar yang dimiliki setiap pegawai kontrak mampu memberikan kepuasan kerja, penyesuaian diri dan adanya produktivitas dalam pekerjaannya. Dengan usia pegawai kontrak yang kebanyakan 30an tahun pastinya kedewasaan dan pikiran terbuka sebagian besar sudah ada didalam diri pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Sejauh yang dirasakan pegawai kontrak masih mampu memberikan yang terbaik dalam menyesuaikan diri dan memberikan kepuasan kerja terhadap pelayanan kepada masyarakat. Tapi tidak menutup kemungkinan terjadinya penurunan motivasi terhadap pegawai kontrak dikarenakan kesejahteraan dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka kerjakan.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa setiap pegawai kontrak sudah mampu untuk menyesuaikan diri, memiliki produktivitas dan terdapat kepuasan kerja pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari.

E. PENCARIAN SUMBER DAYA

- Menurut Steers dalam tangkilisan (2005 : 141) mengatakan bahwa pencarian sumber daya dibutuhkan untuk memaksimalkan tujuan organisasi secara lebih efektif. Usaha pencarian dan pemanfaatan sumber daya akan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Maka kemampuan pencarian sumber daya dalam mengukur efektivitas kinerja pegawai kontrak ialah mampu menyesuaikan dan memanfaatkan dengan sumber daya yang ada didalam sebuah organisasi atau pekerjaan.
- Terkait pencarian sumber daya terhadap efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, Kasubag Perencanaan bapak Samsul, S.IP (Kantor BKPSDM Kota Kendari, 6-12 Januari 2022) mengatakan bahwa Sumber daya yang dibutuhkan telah kami siapkan untuk para pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya termasuk pegawai kontrak yang bekerja disini. Perencanaan yang kami siapkan untuk pegawai kontrak hanya menyesuaikan dengan para ASN yang lainnya apa lagi penghapusan pegawai kontrak menjadi PPPK semakin menghilangkan fokus kami ke pegawai kontrak dan beralih ke PPPK.

- Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia telah memiliki sumber daya yang cukup sehingga pegawai kontrak mampu untuk menyesuaikan diri dan memberikan produktivitas dan kepuasan kerja dalam pekerjaannya.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Sri Darma(2015) dengan judul *Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Kontrak*. Dimana pada penelitian tersebut *Komitmen terhadap OCB, kepuasan kerja terhadap OCB, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak* memiliki 4 variabel pengaruh yang positif. *Komitmen kinerja pegawai kontrak* memiliki variabel pengaruh yang negative. Variabel *komitmen, kepuasan kerja dan OCB* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai*.

Kemudian, penulis sepakat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rustillah(2018) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai tenaga kontrak*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pengaruh yang diperoleh nilai r sebesar 0,361, nilai kd diketahui 13%, dan nilai uji t diketahui 2,807* sehingga *thitung>tabel hipotesis dapat diterima kebenarannya teruji pada gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja*. Kemudian *Pengaruh yang diketahui nilai r adalah 0,327, nilai kd diketahui adalah 10,7% dan nilai hasil uji t diketahui adalah 2.406* sehingga *thitung>tabel hipotesis dapat diterima karena teruji kebenarannya pada kompensasi terhadap kepuasan kerja*.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia memiliki kepuasan kerja yang cukup baik terkait skill dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Bapak Burhanuddin, S.Ag menjelaskan bahwa terdapat tiga pegawaiDisdukcapil yang mengikuti Diklat PKP secara virtual, dari ketiga peserta tersebut beliau mengamati bahwa terjadi peningkatan keterampilan dalam hal pelayanan, seperti pelayanan pendaftaran penduduk atau urusan terkait administrasi kependudukan yang dilakukan dengan baik dan sesuai denganSOP yang berlaku.

IV. KESIMPULAN

1. Efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari telah dilaksanakan dengan baik dan optimal dipandang dari produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya sebagai tolak ukur efektivitas kinerja pegawai kontrak.
2. Faktor penghambat dalam efektivitas kinerja pegawai kontrak pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari antara lain kurangnya anggaran dalam mendukung efektivitas kinerja pegawai kontrak dikarenakan penghapusan pegawai kontrak menjadi PPPK dan pengaruh covid 19.
3. Upaya yang dilakukan oleh badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kota Kendari dalam mengatasi hambatan tersebut dengan tetap menegakkan peraturan yang ada dan memberikan motivasi – motivasi serta memberikan teguran lisan dan keringanan dalam kedisiplinan bekerja.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar - besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Rustillah, Sri 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak*. Jurnal Tinjauan Manajemen.

Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Tangkilisan. 2005. *Interaksi Pengambilan Keputusan Dan Evaluasi Kebijakan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.

Widiastra, I Ketut dan Darma, Gede sri. 2015. *Komitmen, Tujuan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Dan Kinerja Pegawai Kontrak*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 12 (2). 214-241.