

**PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA TENAGA HONORER
MELALUI BIMBINGAN TEKNIS DI DISTRIK PRAFI KABUPATEN MANOKWARI
PROVINSI PAPUA BARAT**

Widya Fira Lestari
NPP. 29.1920

*Asal Pendaftaran Kabupaten Manokwari, Provinsi Papua Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: widyaflestari2@gmail.com

ABSTRACT

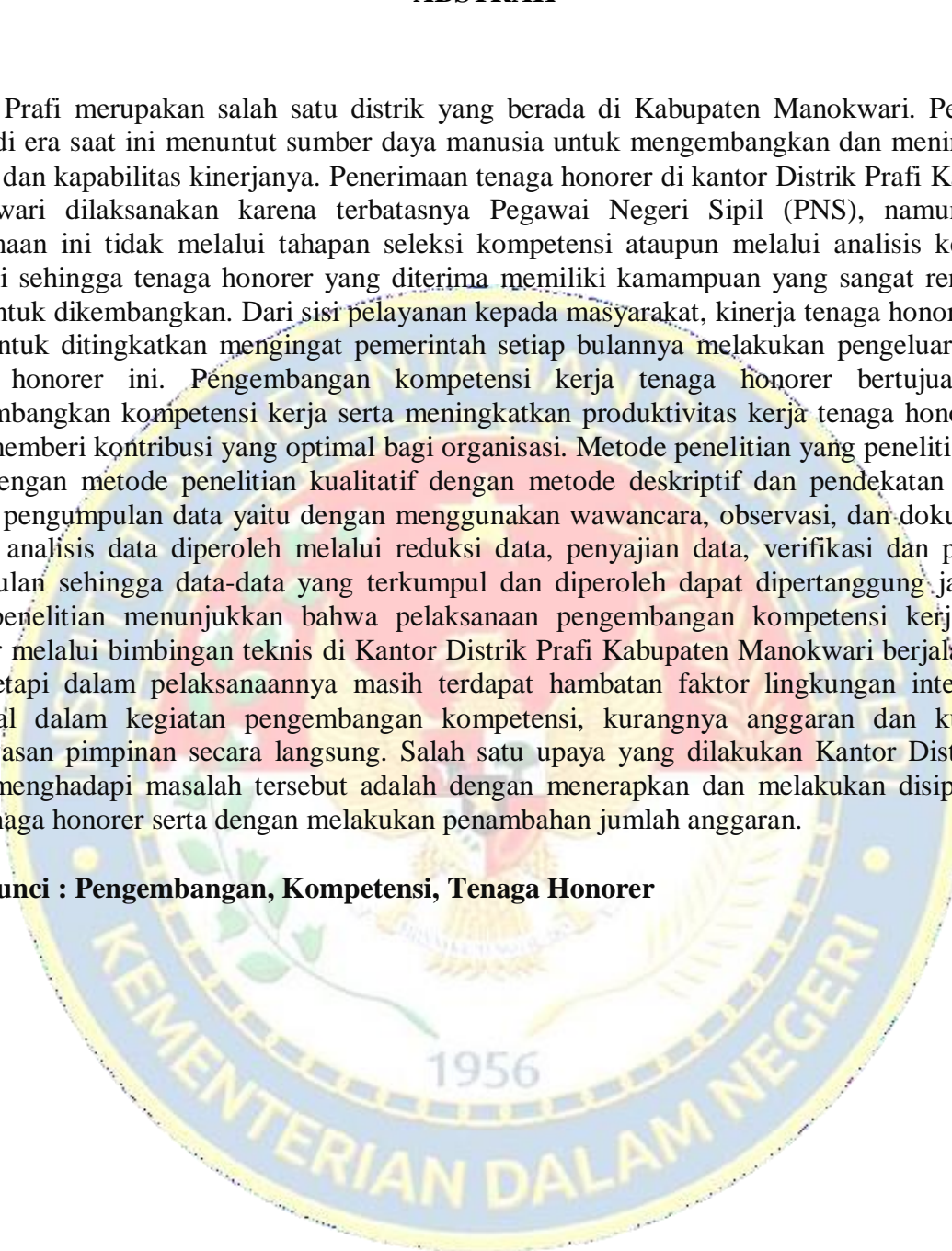
Prafi District is one of the districts in Manokwari Regency. Global competition in the current era requires human resources to develop and improve their potential and performance capabilities. The recruitment of honorary workers at the Prafi District office, Manokwari Regency was carried out due to the limited number of Civil Servants (PNS), but this recruitment process did not go through the competency selection stage or through an analysis of employee needs so that the honorary staff received had very low capabilities and needed to be developed. In terms of service to the community, the performance of honorary workers still needs to be improved considering that the government spends every month on these honorary workers. The development of honorary workers' work competencies aims to develop work competencies and increase the work productivity of honorary workers in order to make an optimal contribution to the organization. The research method that the researcher uses is qualitative research methods with descriptive methods and inductive approaches. Data collection techniques are by using interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques are obtained through data reduction, data presentation, verification and conclusion drawing so that the data collected and obtained can be accounted for. The results showed that the implementation of the development of honorary workers' competence through technical guidance at the Prafi District Office, Manokwari Regency went quite well, but in practice there were still obstacles to internal and external environmental factors in competency development activities, lack of budget and lack of direct leadership supervision. One of the efforts made by the Prafi District Office to deal with this problem is to implement and enforce work discipline for honorary workers as well as by increasing the amount of the budget.

Keywords: Development, Competence, Honorary Personnel

ABSTRAK

Distrik Prafi merupakan salah satu distrik yang berada di Kabupaten Manokwari. Persaingan global di era saat ini menuntut sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi dan kapabilitas kinerjanya. Penerimaan tenaga honorer di kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari dilaksanakan karena terbatasnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), namun proses penerimaan ini tidak melalui tahapan seleksi kompetensi ataupun melalui analisis kebutuhan pegawai sehingga tenaga honorer yang diterima memiliki kemampuan yang sangat rendah dan perlu untuk dikembangkan. Dari sisi pelayanan kepada masyarakat, kinerja tenaga honorer masih perlu untuk ditingkatkan mengingat pemerintah setiap bulannya melakukan pengeluaran untuk tenaga honorer ini. Pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer bertujuan untuk mengembangkan kompetensi kerja serta meningkatkan produktivitas kerja tenaga honorer agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi organisasi. Metode penelitian yang peneliti gunakan yaitu dengan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data diperoleh melalui reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan sehingga data-data yang terkumpul dan diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di Kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari berjalan cukup baik, tetapi dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan faktor lingkungan internal dan eksternal dalam kegiatan pengembangan kompetensi, kurangnya anggaran dan kurangnya pengawasan pimpinan secara langsung. Salah satu upaya yang dilakukan Kantor Distrik Prafi untuk menghadapi masalah tersebut adalah dengan menerapkan dan melakukan disiplin kerja bagi tenaga honorer serta dengan melakukan penambahan jumlah anggaran.

Kata kunci : Pengembangan, Kompetensi, Tenaga Honorer



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kabupaten Manokwari merupakan salah satu daerah otonom yang menjalankan urusan pemerintahan konkuren. Dimana segala urusan pemerintahan konkuren yang dijalankan oleh pemerintah merupakan bentuk dari pelayanan Pemerintah Daerah yang dilakukan kepada masyarakat yang berada di wilayahnya. Terkait dengan pelayanan publik pemerintah Kabupaten Manokwari memiliki tujuan untuk berusaha sebaik mungkin dalam melayani masyarakat secara optimal, tetapi pelayanan yang diberikan selama terselenggaranya pemerintahan di Kabupaten Manokwari belum semuanya dapat berjalan dengan baik.

Distrik Prafi memiliki 16 kelurahan/desa di dalamnya, yang menjadi hambatan dalam melaksanakan pelayanan ialah sangat sedikitnya jumlah PNS dibandingkan dengan program maupun aktivitas serta kegiatan rutin pelayanan di kantor distrik yang cukup banyak. Keberhasilan suatu distrik dapat dilihat dari hasil pelayanan yang diberikan kepada masyarakat di distrik tersebut. Hal ini tentunya tidak jauh dari kualitas sumber daya manusia serta cara dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin yang berada di kantor distrik dalam mengembangkan kompetensi pegawai yang ada di kantor distrik tersebut.

Pada 20 Desember 2019 Pemerintah Kabupaten Manokwari melakukan penerimaan tenaga kerja honorer melalui Surat Keputusan Bupati Manokwari Nomor SK.814.2-2358 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer. Surat Keputusan ini dirancangkan guna menunjang kegiatan pelayanan pada kantor Distrik Prafi dan lebih diutamakan bagi putra puteri daerah asli Papua serta tidak melalui analisis beban kerja maupun analisis jabatan oleh Kantor Distrik Prafi. Hal ini dilihat dari konsideran Surat Keputusan tersebut yang mana tidak terdapat point yang mendukung dan menjelaskan penerimaan tenaga honorer dari sisi analisis beban kerja dan analisis jabatan.

Penerimaan tenaga kerja yang dilakukan menyebabkan terjadinya penumpukan pegawai di Distrik Prafi. Bagaimana pelayanan publik dapat terwujud, apabila yang dipekerjakan bukan melalui hasil analisis beban kerja dan analisis jabatan ataupun melalui tahapan tes kompetensi sehingga tenaga kerja yang diterima belum memiliki kemampuan dalam hal memberikan pelayanan, namun yang terjadi di kantor distrik Prafi belum adanya kualifikasi penerimaan tenaga kerja secara transparan melainkan penerimaan tenaga kerja masih melewati awas kekeluargaan dan tim sukses.

Tenaga honorer dalam hal tugas dan tanggungjawab yang diberikan ternyata belum semua tenaga kerja honorer bisa melakukannya dengan benar. Rendahnya kompetensi dan kemampuan tenaga honorer dapat dilihat dari cara penerimaan tenaga honorer sehingga Kepala Distrik Prafi bersama seluruh Kepala Seksi merancangkan program pola pengembangan kompetensi melalui Bimbingan Teknis (BIMTEK) yang dianggap tepat dilakukan untuk meningkatkan dan dapat mengembangkan kompetensi dari tenaga honorer yang mudah guna kualitas dan produktifitas tenaga honorer yang ada di kantor Distrik Prafi serta dalam meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat mengingat tenaga honorer yang ada bukanlah calon ASN yang memerlukan DIKLAT dan sebagainya.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dalam rangka menjalankan roda Pemerintahan kantor Distrik Prafi sebagai salah satu dari organisasi perangkat daerah perlu melaksanakan program-program terkait yang menunjang fungsi dan tugas pokoknya. Khususnya kepada tenaga honorer yang berada di kantor Distrik Prafi yang memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada. Berbagai keluhan muncul ditengah masyarakat terkait proses pelayanan yang diberikan kantor Distrik Prafi. Hal ini disebabkan karena kompetensi tenaga honorer yang rendah dan sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang berada di kantor. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi karena peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh sumber daya manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menyebabkan terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuk. Karena itu, kualitas sumber daya manusia yang ada di Distrik perlu ditingkatkan dan dikembangkan agar terjadi peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan pengamatan peneliti selama mengadakan penelitian, Pegawai Negeri Sipil di Distrik Prafi terdiri 20 orang. Adapun susunan personil beserta jabatan, golongan dan diklat jabatan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2.1
Daftar Nama Pegawai, Jabatan, Golongan dan Diklat
Di Kantor Distrik Prafi Tahun 2021

No (1)	Nama (2)	Jabatan (3)	Golongan (4)	Pendidikan (5)	Pelatihan (6)
1	M.Ali Syamsul, S.IP	Kepala Distrik	III/b	S-1	-
2	Oktavianus Dowansiba, SH	Sekretaris Distrik	III/c	S-1	-
3	Siti Nafisa.M.Zein,S.Pt	Kasi Pemerintahan	III/d	S-1	-
4	Suyar,SH	Kasi EKBANG	III/c	S-1	-
5	Daud Dowansiba,SH	Kasi Trantib	III/c	S-1	-
6	Nami Hidayati,SH	Kasi KESRAH	III/d	S-1	Adum
7	Yansen Mandacan, SH	Kasi Pelayanan Umum	III/b	S-1	-
8	Thomas Mandacan,SH	Kasubag Program, Evaluasi dan Pelaporan	III/a	S-1	-
9	Sri Susiati, S.Sos	Kasubag Umum Kepegawaian Keuangan dan aset	III/a	S-1	-
10	Thonny Saranamual	Staf	III/b	S-1	-
11	Henry M. Hutapea, ST	Staf	III/b	S-1	-
12	Ana Saiba	Staf	III/a	S-1	-
14	Slamet Sudaryono	Staf	III/a	S-1	-

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
15	Melianus Dowansiba	Staf	II/b	SLTA	
16	Yohannes Dwi Haryanto	Staf	II/a	SLTA	-
17	Thonce Edward Watratan	Staf	II/a	SLTA	-
18	Feronika Karubui	Staf	II/a	SLTA	-
19	Ropendo Lumbangaol	Staf	II/a	SLTA	-
20	Bernadus Towansiba	Staf	I/c	SMP	-

Sumber : Kantor Distrik Prafi 2021

Pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis ini dilaksanakan melalui *transfer skill* yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil yang berpengalaman kepada tenaga honorer yang berada di Kantor Distrik Prafi. Alasan mengapa *transfer skill* yaitu adanya keterbatasan biaya pelaksanaan bimbingan teknis seperti seminar dan mengundang para ahli sehingga pelaksanaan bimbingan teknis diselenggarakan hanya melalui *transfer skill* dari Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan kompetensi dari tenaga honorer.

Tabel 1.2.2
Daftar Nama, Tempat Tanggal Lahir dan Pendidikan Terakhir
Tenaga Honorer di Kantor Distrik Prafi Tahun 2021

No	Nama	Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Vincentius P. Rengil	Jayapura, 14 April 1982	S1 Ilmu Hukum
2	Oktovianus Inyomusi	Manokwari, 10 Oktober 1979	Sekolah Penyuluhan Pertanian
3	Yohan Towansiba, SH	Taige, 07 April 1980	S1 Ilmu Hukum
4	Natalie Muid, S.Sos	Bendip, 07 November 1979	S1 Ilmu Sosial
5	Ananias Indow, S.T	Arfai, 16 Maret 1985	S1 Ilmu Teknologi
6	Martafina Meidodga, SH	Manokwari, 05 Maret 1982	S1 Ilmu Hukum
7	Pilantus Mandacan, S.IP	Ligheyek, 20 Februari 1985	S1 Ilmu Politik
8	Niko Saiba, SH	Manokwari, 28 Oktober 1979	S1 Ilmu Hukum
9	Dance Mandacan, SH	Aimasi, 12 Desember 1978	S1 Ilmu Hukum
10	Jonas Dowansiba, SH	Manokwari, 09 Maret 1975	S1 Ilmu Hukum
11	Samsu Mandacan, S.sos	Prafi, 16 September 1986	S1 Ilmu Sosial
12	Uce Prawar, SH	Ayamaru, 18 Agustus 1973	S1 Ilmu Hukum
13	Elly Mandacan, S.Sos	Ujehék, 05 Agustus 1990	S1 Ilmu Sosial
14	Barnabas Dowansiba, S.sos	Micomti, 29 Maret 1989	S1 Ilmu Sosial
15	Dolfinus Sayori, S.sos	Manokwari, 09 Juni 1989	S1 Ilmu Sosial
16	Serli, SE	Padang Lampe, 13 Maret 1987	S1 Ilmu Ekonomi
17	Pasi Towansiba, SH	Taige, 02 Oktober 1982	S1 Ilmu Hukum
18	Yonas Aska, S.Th	Kusmenau, 05 Juni 1989	S1 Ilmu Teknologi

(1)	(2)	(3)	(4)
19	Ribka Mandacan, A.Md	Aimasi, 05 Juni 1980	D-III
20	Markus Saiba, SH	Manokwari, 15 Maret 1984	S1 Ilmu Hukum
21	Pit Meidodga	Aimas, 08 April 1983	SMA IPS
22	Sius Muid	Aimas, 05 Juni 1980	SMA Paket-C
23	Mikael Mandacan	Minyambau, 27 Juli 1985	SMA Paket-C
24	Dorus Muid	Ugheyek, 30 Agustus 1969	SMA
25	Yohanes Sayori	Manokwari, 17 Agustus 1994	SMK
26	Septinus Ibory	Aimas, 06 Mei 1995	SMA
27	Melkianus Dowansiba	Aimasi, 03 Mei 1995	SMK Akutansi
28	Yulius Dowansiba	Taige, 12 Januari 1969	SMA Paket-C
29	Alpius Nuham	Coisi, 25 September 1992	SMA
30	Yustinus Iwow	Aimasi, 16 Juli 1985	SMA Paket-C
31	Sayda Desi Ance Wongor	Dindey, 11 Desember 1992	SMA
32	Nabila Basiri	Lismaungu, 14 Desember 1998	SMA
33	Lazarus Mandacan	Warmomi, 26 Juli 1981	SMA IPS
34	Yohana Matrice Warfandu	Swakar, 06 Maret 1992	SMA IPA
35	Dorce Meidodga	Aimasi, 08 Februari 1987	SMA
36	Septinus Dowansiba	Manokwari, 17 Februari 1988	SMA
37	Marta Dowansiba	Aimasi, 16 Maret 1985	SMA Paket-C
38	Dormina Saiba	Warmare, 05 Desember 1990	SMA
39	Tiurma Panjaitan	Manokwari, 10 Februari 1995	SMA
40	Ani Meidodga	Manokwari, 03 Januari 1981	SMK
41	Ruben Meidodga	Prafi, 08 Mei 1985	SMA
42	Risyarad Roni Padwa	Manokwari, 10 April 1983	SMA
43	Yahya Wasirawi	Manokwari, 14 Juni 1988	SMA
44	Yosep Mandacan	Makwan, 17 Agustus 1996	SMK
45	Bernadus Mosyoi	Majumus, 09 Februari 1993	SMA
46	Firaun M. Muid	Aimasi, 22 Februari 1994	SMP
47	Agustus S. Rumpaidus	Mokmer, 17 Agustus 1990	SMA
48	Yulius Thobias Meidodga	Manokwari, 07 Juli 1994	SMA IPS
49	Apner Ullo	Mbenti, 18 April 1992	SMA IPA
50	Musak Iwow	Ujehk Aimasi, 16 Maret 1970	SMA Paket-C
51	Darius Dowansiba	Aimasi, 18 Desember 1990	SMA IPS
52	Aliance Simerbou	Manokwari, 01 Juli 1990	SMA IPS
53	Ripka Indow	Manokwari, 15 Juli 1990	SMK
54	Yusup Nikolas Indouw	Nimbay, 31 Juli 1993	SMA IPS
55	Abner Mandacan	Manokwari, 04 April 1990	SMA IPS
56	Pelikson Basiri	Taige, 14 Juli 1997	SMA Paket-C
57	Dadius Dowansiba	Dugurimog, 29 Juni 1973	SMA
58	Okto Towansiba	Derouhu, 06 April 1999	SMK
59	Demianus Mandacan	Aimasi, 26 Desember 1983	S1 Ilmu Hukum

60	Roko Wijoyo Argo	Manokwari, 10 November 1997	SMA IPA
61	Katerina Karubuy, A.Md	Windesi, 05 Januari 1985	D-III Kehutanan

Sumber : Kantor Distrik Prafi 2021

Berdasarkan tabel 1.2.2 kita bisa melihat jumlah tenaga honor di kantor Distrik Prafi memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berada di kantor Distrik Prafi dimana tenaga honorer yang ada berjumlah 61 orang sedangkan Pegawai Negeri Sipil hanya berjumlah 20 orang. Tentu hal ini harus menjadi perhatian bagi kantor Distrik Prafi seperti bagaimana cara membuat tenaga honorer ini mampu bekerja produktif, memberikan dampak yang baik bagi Pemerintah dan masyarakat, membantu Pegawai Negeri Sipil yang ada serta tahapan apa yang tepat untuk mengembangkan kompetensi dari tenaga honorer yang berada di kantor Distrik Prafi.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya memiliki makna memahami hubungan antara hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Hasil penelitian dijelaskan secara singkat dengan mengungkapkan persamaan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti mencantumkan 2 (dua) hasil penelitian sebelumnya dengan kesamaan fokus, topik, metode maupun kategori atau variabel yang digunakan serta berkaitan dan berhubungan dengan topik yang diteliti oleh peneliti. Adapun kedua hasil penelitian tersebut peneliti uraikan sebagai berikut :

1. "Peningkatan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur". Penelitian ini dilakukan oleh Fachrizi tahun 2019 dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini membahas tentang perlunya meningkatkan kompetensi personil yang ada di Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Personil yang dimaksud dalam kajian ini tidak lain ialah Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Rendahnya kompetensi mengakibatkan sasaran dari kinerja pegawai pada Dinas Sosial tidak semuanya dapat terealisasi dengan baik seperti belum bisa menunjukkan kinerja yang diharapkan, karena keterbatasannya sumberdaya yang dimiliki seperti sumber daya manusia, kewenangan maupun sarana dan prasarannya. Penelitian ini juga membahas tentang minimnya kualitas personil, mentalitas personil serta minimnya diklat dan bimbingan teknis yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kualitas dari personil, terutama pada aparatur yang pada saat rekrutmen pegawai masa IaJu direkrut dari pengganti pensiun maupun pengangkatan melalui honorer yang tidak melewati seleksi kompetensi.
2. "Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai *Career Ready Professional* Di Universitas Tanri Abeng". Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Azmy tahun 2015 dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif. Penelitian ini membahas tentang pengembangan kompetensi yang dilaksanakan demi terwujudnya tujuan organisasi serta menganalisis peran dari organisasi dalam mengembangkan kompetensi sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan dari organisasi secara berkepanjangan dan berkelanjutan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Azmy pada tahun 2015 dan Fachrizi pada tahun 2019 menunjukkan persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu membahas mengenai pengembangan kompetensi. Kedua penelitian tersebut memiliki topik, fokus, metode, dan kategori atau variabel yang sama dengan yang digunakan peneliti. Namun

selain persamaan terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian di atas dengan yang diteliti oleh peneliti. Perbedaannya terletak pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fachrizi pada tahun 2019 membahas tentang pengembangan kompetensi bagi ASN dan penelitian oleh Ahmad Azmi pada tahun 2015 membahas tentang pengembangan kompetensi bagi karyawan dan dosen. Sedangkan yang diteliti peneliti yaitu pengembangan kompetensi bagi tenaga honorer. Dengan demikian penelitian di atas berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana pengembangan kompetensi dibutuhkan untuk mengembangkan kompetensi kerja tenaga honorer sehingga memerlukan rumusan strategi dari kantor Distrik Prafi agar dapat meningkatkan kompetensi kerja dari tenaga honorer.

1.5. Tujuan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di Distrik Prafi Kabupaten Manokwari;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di Distrik Prafi Kabupaten Manokwari; dan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis solusi apa saja yang dilakukan dalam mengatasi kendala pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di Distrik Prafi Kabupaten Manokwari.

II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif melalui pendekatan induktif dengan melihat suatu peristiwa maupun aktivitas dan perilaku para tenaga honorer, tepatnya di Kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari. Penelitian kualitatif deskriptif sendiri bertujuan untuk menggambarkan atau menuliskan suatu fenomena secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti dengan mempelajari permasalahan yang ada. Prinsip penelitian kualitatif yaitu bersifat naturalistik atau alamiah. Disebut naturalistik karena situasi lapangan penelitian bersifat “natural” atau wajar, karena apa adanya tanpa dimanipulasi melalui eksperimen atau test. Metode penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi alamiah, yaitu langsung kepada sumber datanya dan peneliti sebagai kunci dalam pengolahan data. Data yang dikumpulkan berupa gambar-gambar atau kata-kata dan tidak ada penekanan terhadap angka, serta dapat berupa data dari hasil observasi peneliti terhadap permasalahan, wawancara yang dilakukan peneliti dengan informan terkait dalam permasalahan tersebut dan dokumentasi berupa foto, gambar, dan lain sebagainya. Melalui metode penelitian kualitatif deskriptif induktif diharapkan dapat menggambarkan secara rinci perilaku dari tenaga honorer di kantor Distrik Prafi serta dapat mendeskripsikan bagaimana bimbingan teknis (BIMTEK) menjadi pilihan yang tepat dalam pengembangan kompetensi dari tenaga honorer yang ada di kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari.

Teknik observasi atau pengamatan langsung di lapangan memposisikan peneliti untuk memahami dengan tepat mengenai apa yang hendak direkam dalam kegiatan perekaman dan pencatatan data. Peneliti melakukan observasi partisipatif terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi di kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari. Hal ini disebabkan pengkajian data dalam observasi memerlukan hubungan baik antara peneliti dan objek yang diteliti. Peneliti juga memilih wawancara semi terstruktur, dimana pewawancara datang dan bertatap muka dengan informan secara langsung dan pewawancara sudah siap dengan daftar pertanyaan yang akan

ditanyakan kepada informan dan pertanyaan tersebut tidak bersifat formal serta daftar pertanyaan tersebut akan berkembang seiring dengan suasana dan tahapan lebih dalam mengenai data yang dibutuhkan. Dokumen juga sangat diperlukan dalam pengumpulan data dengan melihat data atau mencatat data dalam bentuk apapun dan dokumen yang tersedia erat kaitannya dengan objek penelitian. Sehingga dalam penelitian ini peneliti menggunakan dokumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah dan Surat Keputusan Bupati Manokwari Nomor SK.814.2-2358 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis data dengan cara pengumpulan data, mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga honorer yang berada di kantor Distrik Prafi memiliki jumlah lebih banyak dibandingkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada. Berbagai keluhan muncul ditengah masyarakat terkait proses pelayanan yang diberikan kantor Distrik Prafi. Hal ini disebabkan karena kompetensi tenaga honorer yang rendah dan sedikitnya Pegawai Negeri Sipil yang berada di kantor. Pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis ini dilaksanakan melalui transfer skill yang dilakukan oleh para Pegawai Negeri Sipil yang berpengalaman kepada tenaga honorer yang berada di Kantor Distrik Prafi. Untuk menganalisis masalah ini peneliti menggunakan teori pengembangan kompetensi menurut Spencer&Spencer (2018) yang memiliki dimensi Motif (motive), Sifat (traits), Konsep Diri (self-concept), Pengetahuan (knowledge), Keterampilan (skill).

3.1 Pengembangan Kompetensi Kerja Tenaga Honorer Melalui Bimbingan Teknis di Distrik Prafi Kabupaten Manokwari

Motif pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis jdlihat dari dimensi motif dapat dianalisis melalui dua kriteria, yakni dorongan usaha untuk bekerja lebih baik dan inisiatif yang didasari oleh paham situasi dan posisi dalam organisasi.

Sifat pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di kantor Distrik Prafi dilaksanakan berdasarkan sifat yang memiliki kriteria keyakinan untuk menyelesaikan tugas, mampu dengan cepat menyesuaikan diri agar mampu bekerja dengan efektif, serta menghargai pendapat dan pandangan orang lain. Kriteria ini dilaksanakan melalui pegawai negeri sipil yang mau mengajarkan dan mentransferkan ilmu mereka melalui pengembangan kompetensi secara langsung seperti siap menerima pertanyaan dari tenaga honorer ketika kebingungan dan siap kapan saja membantu, memberikan pengarahannya secara tidak kaku dan mampu memberikan petunjuk serta paham akan kondisi maupun batas kemampuan dari tenaga honorer, serta terus mengajak dan merangkul tenaga honorer untuk tidak malu bertanya dan meminta arahan.

Konsep Diri dalam pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis jika dilihat dari dimensi konsep diri dapat dianalisis melalui dua kriteria yaitu, kemampuan tenaga honorer yang mampu bekerja secara kooperatif dengan orang lain dan keinginan dalam melayani masyarakat.

Pengetahuan dalam pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis dianalisis melalui kriteria paham akan tugas yang diberikan dan mengetahui program kerja kantor Distrik Prafi.

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Tenaga Honorer Melalui Bimbingan Teknis jika dilihat dari dimensi keterampilan pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis dapat dianalisis melalui kriteria mampu menjalankan tugas, kemampuan mengelola informasi dan kemampuan berkomunikasi.

3.2 Kendala Yang Dihadapi Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Tenaga Honorer Melalui Bimbingan Teknis Di Distrik Prafi Kabupaten Manokwari

Kendala yang dihadapi kantor Distrik Prafi dalam pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis dipengaruhi oleh :

Lingkungan eksternal yaitu kondisi lingkungan yang timbul dari luar organisasi namun dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan di dalam organisasi seperti tenaga honorer dalam melaksanakan bimbingan teknis yang seharusnya sudah dijadwalkan untuk belajar membuat surat perijinan dan belajar melakukan pelayanan sehari-hari ditunda pelaksanaannya dipengaruhi adanya ijin-ijin dari pada tenaga honorer di luar pekerjaan kantor untuk urusan keluarga maupun urusan pribadi yang kemudian di tambah lagi dengan kondisi ekonomi dari masing-masing tenaga honorer yang pada saat pertengahan bulan sudah kekurangan uang untuk membayar transportasi dan diperparah dengan adanya pengaruh lingkungan yang buruk menyebabkan ada tenaga honorer yang mengkonsumsi minuman keras sehingga tidak dapat melaksanakan aktifitas kantor pada pagi harinya.serta

Lingkungan internal yang merupakan kondisi lingkungan yang berpengaruh di dalam organisasi seperti pelaksanaan tugas, malas mengikuti pengembangan kompetensi, serta kurang disiplin dan kurangnya profesionalitas tenaga honorer dalam bekerja. Padahal tenaga honorer ini sering kebingungan terhadap tugas yang diberikan seperti bingung bagaimana cara pengerjaannya padahal pola kerja sama untuk dapat menyelesaikan pekerjaan antara PNS dan tenaga honorer merupakan hubungan timbal balik yang menguntungkan antara tenaga honorer dan PNS, dimana yang tidak tahu akan belajar dari yang tahu agar pekerjaan keduanya dapat cepat terselesaikan. Oleh sebab itu perlu dengan adanya pemberlakuan sistem reward dan punishment yang diharapkan, reward dapat memacu semangat tenaga honorer untuk bekerja dan disisi lain punishment diberlakukan untuk dapat memberikan efek jera kepada tenaga honorer ini sehingga takut membuat pelanggaran dan terpacu lebih rajin dalam bekerja.

3.3 Solusi Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Kendala Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Tenaga Honorer Melalui Bimbingan Teknis Di Distrik Prafi Kabupaten Manokwari

Pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di Distrik Prafi tentu tidak diadakan tanpa sebab. Pengembangan kompetensi dilaksanakan dengan alasan rendahnya kompetensi, keluhan masyarakat yang sering mengeluh seperti mengapa kantor Distrik Prafi memiliki pegawai yang banyak namun setiap pelayanan harus bergantung pada orang tertentu, tata cara penerimaan tenaga honorer, dan tingkat pendidikan akhir mereka.

Bimbingan teknis yang dipilih oleh kantor Distrik Prafi yaitu *transfer skill* atau transfer ilmu, pengetahuan serta keterampilan pimpinan dan PNS dalam menyelesaikan tugas, alasan tidak diberlakukannya bimbingan teknis di hotel, gedung besar, seminar, mengundang ahli luar untuk

melatih tenaga honorer adalah keterbatasan biaya dan mengingat tenaga honorer bukan PNS yang membutuhkan pendidikan dan pelatihan. Dorongan pimpinan kantor Distrik Prafi yang ingin berupaya dan mencari solusi untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang menjadi alasan utama dalam mendukung pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis bagi tenaga honorer.

Solusi tersebut sebagai usaha untuk mengatasi segala hambatan yang terdapat pada kantor Distrik Prafi yang jumlah pegawai negeri sipilnya lebih sedikit dari pada tenaga honorernya. Terkait pelaksanaan penelitian di lapangan, penulis menemukan beberapa solusi yang dilakukan oleh Kantor Distrik Prafi diantaranya adalah penerapan disiplin kerja dan penambahan jumlah anggaran. Solusi yang dilakukan Kantor Distrik Prafi yaitu :

Disiplin kerja bagi tenaga honorer yang dilaksanakan agar proses pengembangan kompetensi melalui bimbingan teknis kepada tenaga honorer dapat berjalan dengan baik dan mampu menunjang tujuan yang hendak dicapai Kantor Distrik Prafi.

Penambahan Jumlah Anggaran untuk Tahun Anggaran 2022 karena pelaksanaan kegiatan Pengembangan kompetensi tenaga honorer melalui bimbingan teknis di kantor Distrik Prafi belum bisa optimal karena mengalami hambatan yang salah satunya ialah jumlah anggaran dalam pelaksanaannya, terutama untuk anggaran dalam memfasilitasi pelaksanaan bimbingan teknis. Tentunya PNS yang mau berpartisipasi dan turut membantu dalam membagi ilmunya harus diberikan reward, serta sarana dan prasarana pengembangan kompetensi yang harus terus ditingkatkan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Rendahnya kompetensi dari para pelayan publik khususnya tenaga honorer yang ada di Kantor Distrik Prafi perlu untuk diperhatikan, sama halnya dengan temuan Fachrizi bahwa rendahnya kompetensi mengakibatkan sasaran dari kinerja pegawai pada Dinas Sosial tidak semuanya dapat terealisasi dengan baik seperti belum bisa menunjukkan kinerja yang diharapkan, karena keterbatasannya sumberdaya yang dimiliki seperti sumber daya manusia, kewenangan maupun sarana dan prasarananya. Penelitian ini juga membahas tentang minimnya kualitas personil, mentalitas personil serta minimnya diklat dan bimbingan teknis yang menjadi faktor dalam mempengaruhi kualitas dari personil, terutama pada aparatur yang pada saat rekrutmen pegawai masa lalu direkrut dari pengganti pensiun maupun pengangkatan melalui honorer yang tidak melewati seleksi kompetensi (Fachrizi, 2019). Jumlah tenaga honorer yang begitu banyak melebihi jumlah PNS di kantor distrik praifi menyebabkan proses pelayanan di kantor hanya mengharapkan para PNS yang bisa bekerja saja, tenaga honorer yang ada hanya dibutuhkan tenaganya untuk hal yang tidak beresiko baki hasil pekerjaan kantor. Pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis yang dilaksanakan di kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari yaitu pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis dilaksanakan dengan *Transferr Skill* yaitu proses kegiatan dan pelatihan dari pegawai negeri sipil yang berpengalaman kepada tenaga honorer sudah dilaksanakan cukup baik dengan memberikan kesempatan kepada tenaga honorer untuk belajar serta berlatih agar mampu menunjang proses pelayanan di kantor Distrik Prafi.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan faktor penghambat dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di Kantor Distrik Prafi yaitu keterbatasan anggaran, kurangnya disiplin kerja, serta ego kedaerahan yang masih melekat dimasyarakat Papua tanpa mengingat mereka ini diberikan gaji oleh Pemerintah setiap bulannya.

IV. KESIMPULAN

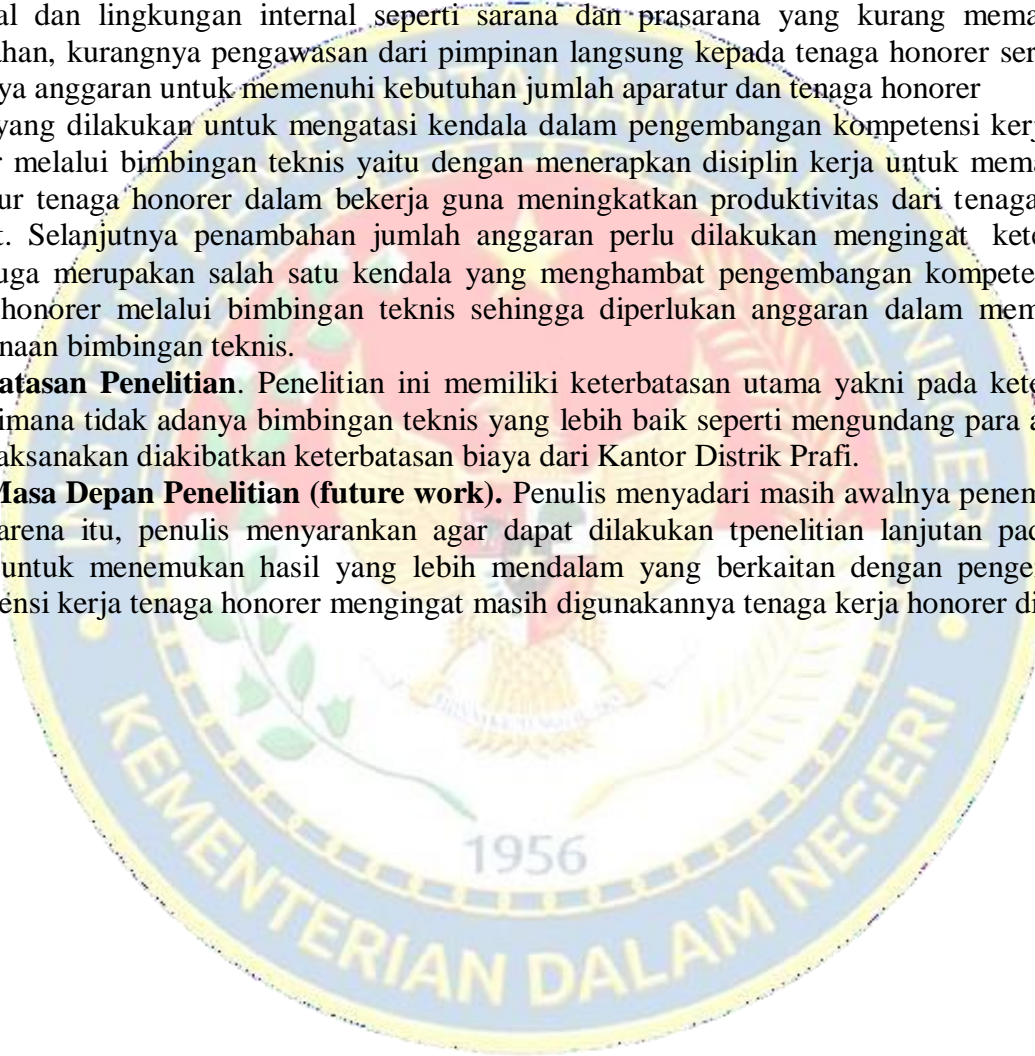
Kesimpulan hasil penelitian pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis yang dilaksanakan di kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari yaitu pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis dilaksanakan dengan *Transferr Skill* yaitu proses kegiatan dan pelatihan dari pegawai negeri sipil yang berpengalaman kepada tenaga honorer sudah dilaksanakan cukup baik dengan memberikan kesempatan kepada tenaga honorer untuk belajar serta berlatih agar mampu menunjang proses pelayanan di kantor Distrik Prafi.

Dalam pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis di kantor Distrik Prafi terdapat faktor yang menjadi kendala dalam pelaksanaannya, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal seperti sarana dan prasarana yang kurang memadai, ego kedaerahan, kurangnya pengawasan dari pimpinan langsung kepada tenaga honorer serta belum cukupnya anggaran untuk memenuhi kebutuhan jumlah aparatur dan tenaga honorer

Solusi yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis yaitu dengan menerapkan disiplin kerja untuk memacu serta mengatur tenaga honorer dalam bekerja guna meningkatkan produktivitas dari tenaga honorer tersebut. Selanjutnya penambahan jumlah anggaran perlu dilakukan mengingat keterbatasan biaya juga merupakan salah satu kendala yang menghambat pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer melalui bimbingan teknis sehingga diperlukan anggaran dalam memfasilitasi pelaksanaan bimbingan teknis.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni pada keterbatasan biaya dimana tidak adanya bimbingan teknis yang lebih baik seperti mengundang para ahli tidak bisa dilaksanakan diakibatkan keterbatasan biaya dari Kantor Distrik Prafi.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya penemuan ini . Oleh karena itu, penulis menyarankan agar dapat dilakukan tpenelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menemukan hasil yang lebih mendalam yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi kerja tenaga honorer mengingat masih digunakannya tenaga kerja honorer di Papua.



V. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penyelesaian skripsi ini peneliti banyak mendapat dukungan berbagai pihak khususnya dari Ayahanda Arif Fauzan dan Ibunda Almh. Nuru serta Kakak terkasih Yuyun Nurlita Arif serta adikku tercinta Fauziah Fitria Ningsih. Peneliti juga menyampaikan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan, pengarahan serta saran yang telah diberikan kepada :

1. Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Bapak Dr. Hadi Prabowo, MM
2. Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan, Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si
3. Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Rizki Amalia, S.STP, M.AP
4. Dosen Pembimbing I, Ibu Dr. Devi Irena, SP, M.Si dan Bapak Dr. H. Busiri, S.Pdi, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan arahan selama proses penyusunan dan penulisan skripsi;
5. Segenap Dosen Pengajar, Pelatih, Pengasuh serta Civitas Akademika IPDN yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, keterampilan serta bimbingan moral dan kepribadian kepada peneliti;
6. Kantor Distrik Prafi Kabupaten Manokwari atas dukungan dan pelajaran yang telah diberikan selama penelitian;
7. Rekan – rekan Praja Angkatan XXIX dan rekan-rekan XXIX asal pendaftaran Manokwari, Papua Barat.
8. Rekan-rekan program studi MSDM SP Angkatan XXIX Praja Gautama yang selalu menemani dalam suka dan duka.
9. Semua pihak yang telah membantu peneliti menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat kemampuan dan pengetahuan peneliti yang masih terbatas. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat peneliti harapkan demi perbaikan. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi pembaca khususnya peneliti sendiri.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Hasibuan, Malayu.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman,M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. ke-13. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sari,Eliana. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jayabaya University Press
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi Penelitian Pemerintah*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2020. *Metode penelitian kualitatif*. (S. Yustiani, Ed.). Bandung: Alfabeta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 48 tahun 2005 Kemudian Dirubah Dengan PP Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil
- Surat Keputusan Bupati Manokwari Nomor SK.814.2-2358 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer

C. Jurnal

- Fachrizi, A. R. 2019. *Peningkatan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur*. *Jurnal Reformasi*, 9(1), 1–13.
- Ahmad Azmy. 2015. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Career Ready Professional Di Universitas Tanri Abeng*, Vol. 6 No., 13.

D. Sumber Lain

Badan Pusat Statistik Manokwari 2018.

<https://manokwarikab.bps.go.id/dynamictable/2019/08/21/134/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-manokwari-desember-2018.html> diakses pada tanggal 13 September 2021 pukul 19:00 PM WIT

<https://lifepal.co.id/media/honorer-adalah/>

<https://money.kompas.com/read/2020/10/19/060300126/memahami-perbedaan-honorer-dan-pppk?page=all>

<https://lembagakajianindonesia.or.id/bimbingan-teknis-bagi-aparatur-sipil-negara/>

