



Pengaruh Tenaga Kerja Honorer terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Rancasari

Pipin Sukandi¹, Muhammad Ramadhan Al'aziz²

^{1,2}Widyatama University, Bandung, Indonesia

E-mail: pipin.sukandi@widyatama.ac.id, ramadhan.alaziz@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-01	<p>The Rancasari sub-district office is located on Jalan Santosa Asih No. 17 Cipamokolan Village, Rancasari District, Bandung City, with a total of 96 employees. Consisting of 43 honorary workers and 53 civil servants (ASN). An honorary worker is a person who is appointed by a staffing authority in the government to carry out duties in government agencies at the expense of the state revenue budget, honorary workers are employees who work for the government who are honorarium, in some literature describes honorary workers as having duties that are technical professional and administrative with the needs and abilities of the organization. ASN employees are state civil apparatus appointed by the government with the status of permanent employees, ASN will get salaries, allowances and old age insurance. ASN is also a planner, implementer and supervisor of the implementation of the general duties of government and national development through public policies and services. Then the researcher wants to know how the influence of honorary labor on the performance of ASN in the rancasari sub-district of Bandung city by conducting this research. In this study the method used is a descriptive quantitative method with data analysis techniques reliability test, validity test, Simple Linear Regression Analysis, and Classical Assumption Test. So that the results of this study found that 15.2% of honorary labor affected ASN employees at the rancasari sub-district office in Bandung City.</p>
Keywords: <i>Honorary Labor; Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-01	<p>Kantor kecamatan Rancasari berada di Jalan Santosa Asih No. 17 Kelurahan Cipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung, dengan jumlah keseluruhan SKPD kecamatan rancasari sebanyak 96 pegawai. Terdiri dari tenaga kerja honorer 43 orang dan pegawai ASN 53 orang. Tenaga kerja honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas pada instansi pemerintahan menjadi beban anggaran pendapatan negara, Tenaga kerja honorer merupakan pegawai yang bekerja pada pemerintahan yang bersifat honorium, dalam beberapa literatur menjabarkan tenaga kerja honorer mempunyai tugas yang bersifat teknis profesional dan administrasi dengan kebutuhan serta kemampuan organisasi. Pegawai ASN merupakan aparatur sipil negara yang diangkat oleh pemerintah dengan status sebagai pegawai tetap, ASN akan mendapatkan gaji, tunjangan dan jaminan hari tua. ASN juga sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui kebijakan dan pelayanan publik. Kemudian peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh tenaga kerja honorer terhadap kinerja ASN di kecamatan rancasari kota bandung dengan dilakukannya penelitian ini. Dalam penelitian ini metode yang digunakan merupakan metode kuantitatif deskriptif dengan Teknik analisis data uji reliabilitas, Uji validitas, Analisis Regresi Linear Sedderhana, dan Uji Asumsi Klasik. Sehingga ditemukan hasil dari penelitian ini bahwa sebesar 15,2% tenaga kerja honorer mempengaruhi pegawai ASN pada kantor kecamatan rancasari Kota Bandung.</p>
Kata kunci: <i>Tenaga Kerja Honorer; Kinerja.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas tenaganya. Karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya untuk dapat

meningkatkan kinerja organisasi. Merencanakan, menugaskan dan menjaga kualitas staf sangat penting untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Tujuan pembinaan kualitas personel adalah untuk meningkatkan kinerja operasional personel dalam melaksanakan tugas kenegaraan. Selain itu, sumber daya manusia yang berkualitas mengarah pada partisipasi yang kuat dalam kinerja tugas, karena tanggung jawab

dan aktivitas setiap orang lebih efektif, efisien dan produktif.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, tenaga honorer adalah orang yang ditunjuk oleh penanggung jawab sumber daya manusia atau pejabat pemerintah lainnya untuk melakukan tugas tertentu di instansi pemerintah, yang gajinya dibiayai oleh APBN atau APBD. Salah satu fungsi dan tugas pemerintah daerah adalah pelayanan publik, yaitu masyarakat di kelurahan. Tenaga kerelawanan memegang peranan yang sangat penting dalam terselenggaranya pelayanan publik secara maksimal di masyarakat karena masyarakat juga sangat berhubungan langsung dengan pelayanan publik itu sendiri dan karenanya harus memberikan kepuasan kepada masyarakat dalam proses pelayanan publik. Pekerja sukarela biasanya diartikan sebagai orang yang ditugaskan oleh pegawai negeri atau pejabat pemerintah lainnya yang menjalankan tugas tertentu di instansi pemerintah atau yang penghasilannya dibebankan pada APBN atau APBD. Tenaga honorer memiliki 2 penghargaan yaitu tenaga honorer golongan K1 dan tenaga honorer golongan K2.

Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan yang mempengaruhi tingkat kontribusi seorang karyawan terhadap suatu instansi. Kinerja karyawan juga adalah hasil kerja dari pemikiran karyawan itu sendiri, dapat bersifat konkrit dan kasat mata. Namun, ada hal yang kurang dilihat secara nyata, yaitu hasil pemikiran dan usaha, seperti ide dan inovasi, orang-orang nyata untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pengertian Mangkunegara bahwa achievement tersusun dari kata work output dan actual achievement (prestasi kerja atau prestasi seseorang). Pengertian efisiensi kerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif dari kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Faktor yang meningkatkan kinerja pegawai adalah keterampilan individu (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), input dan dukungan organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan ciri-ciri populasi atau fenomena yang diteliti sebagai alasan utama untuk dapat menjelaskan objek kajian. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang menjelaskan fenomena sosial melalui berbagai variabel penelitian yang saling ber-

kaitan. Hasil data dan sumber diambil total dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dari kecamatan Rancasari total ASN 53 dan tenaga honorer 43. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada seluruh asn dan observasi.

Sample penelitian merupakan populasi yang benar benar mewakili dari jumlah populasi yang telah ditentukan melalui perhitungan yang tepat. Dalam penelitian ini sample yang digunakan melalui teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 53 orang ASN. Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel dengan cara memilih subjek yang dianggap representatif teradap populasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, penelitian lapangan menggunakan field riset yang digunakan untuk pengumpulan data yang menjadi sumber utama penelitian ini. Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan mengisi kuesioner. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang diajukan kepada responden untuk menghasilkan sumber data.

Operasional variable pada penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan digunakan. Dua variabel ini terdiri dari variabel independen sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu tenaga kerja honorer sebagai variabel independen (variabel X). Serta variabel dependen sebagai variabel yang dipengaruhi, yaitu kinerja ASN sebagai variabel dependen (variabel Y). Analisis data yang akan dilakukan ialah menggunakan teknik analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis F dan uji hipotesis T dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 20. Uji T digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terkait (Y) dengan perkiraan bahwa variabel bebas (X) lainnya tidak berubah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini telah dilakukan uji validitas terhadap 53 responden sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh para ahli. Maka dari itu hasil dari pengujian ini terdapat 1 butir pernyataan yang tidak valid. Pernyataan yang tidak valid ini disebabkan oleh nilai r hitung dengan signifikansi 0,05. Pernyataan yang tidak valid ini berbunyi "Tenaga kerja honorer terlibat penuh pada semua pekerjaan ASN dibidangnya". Hal ini diperkirakan tidak valid dikarenakan tenaga kerja honorer memang tidak terlibat

sepenuhnya dalam progress bekerja ASN. Namun butir pernyataan lain variabel Tenaga Kerja Honorer (X) dan Kinerja ASN (Y) dikatakan valid berada pada taraf nyata 0,1. Untuk butir pernyataan variabel Tenaga Kerja Honorer (X) pearson correlation terbesar ialah 0,868 pada pernyataan yang berbunyi "Tenaga kerja honorer mampu membantu pekerjaan dalam bobot tinggi.". Sedangkan butir pernyataan dengan nilai terbesar pada variabel Kinerja ASN (Y) yaitu sebesar 0,893 pada pernyataan yang berbunyi "Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan".

Sedangkan hasil uji reliabilitas terhadap pernyataan kuesioner seluruh variabel dikatakan reliabel dengan nilai cronchbach's alpa masing-masing >0,7 yaitu untuk variabel Tenaga Kerja Honorer sebesar 0,822 dan variabel Kinerja ASN sebesar 0,919.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Tenaga Kerja Honorer (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	8

Tabel 2. Uji Reliabilitas Kinerja ASN (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	8

Tabel 3. Uji F (Uji Kesesuaian Model Regresi)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.487	1	57.487	9.124	.004 ^b
	Residual	321.343	51	6.301		
	Total	378.830	52			

a. Dependent Variable: kinerja asn
b. Predictors: (Constant), tenaga kerja honorer

Nilai Signifikansi pada tabel diatas sebesar 0,004 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linear layar digunakan untuk menjelaskan pengaruh Tenaga Kerja Honorer dan Kinerja ASN.

Tabel 4. Uji T (Koefisien Regresi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.653	4.121		5.255	<.001
	tenaga kerja honorer	.367	.122	.390	3.021	.004

a. Dependent Variable: kinerja ASN

1	(Constant)	21.653	4.121	5.255	<.001	
	tenaga kerja honorer	.367	.122	.390	3.021	.004

a. Dependent Variable: kinerja asn

Nilai t tabel diperoleh dari $n-2 = 100 - 2 = 98$ pada sig 0,05 ialah 1,984. Variabel Tenaga Kerja Honorer memiliki t hitung sebesar 3,021 > t tabel sebesar 1,984 dan memiliki nilai signifikansi sebesar <0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya Tenaga Kerja Honorer efektif dalam meningkatkan minat beli konsumen.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
.152	9.124	1	51	.004	1.543

a. Predictors: (Constant), tenaga kerja honorer
b. Dependent Variable: kinerja ASN

Berdasarkan tabel diatas Nilai R Square = 0,152 artinya kontribusi variabel Tenaga Kerja Honorer terhadap variabel Kinerja ASN sebesar 15,2% sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, sebesar 15,2% variasi Kinerja ASN dapat dijelaskan oleh variasi Tenaga Kerja honorer.

Tabel 6. Persamaan Regresi atau Model Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.653	4.121		5.255	<.001
	tenaga kerja honorer	.367	.122	.390	3.021	.004

a. Dependent Variable: kinerja ASN

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas dapat diperhatikan kolom unstandardized coefficient B, untuk menyusun persamaan regresi linier sederhana berikut ini:

$$Y = 21,089 + 0,432 X$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

X = Tenaga Kerja Honorer

Koefiesien regresi untuk Kinerja ASN sebesar **0,367**.

Koefisien regresi bernilai **positif**, artinya pada saat Tenaga Kerja Honorer naik maka Kinerja ASN pun akan mengalami kenaikan. Demikian pula pada saat Tenaga Kerja Honorer Menurun, maka Kinerja juga menurun. Kenaikan Tenaga Kerja Honorer sebesar 1% akan meningkatkan Kinerja ASN sebesar 36,7%.

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		2.48589580
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.052
	Negative		-.084
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	99% Confidence Interval	Lower Bound	.424
		Upper Bound	.450
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Nilai Asymp. Sig (2-tailed) = 0,2 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi Normal.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.676	2.681		1.371	.176
	tenaga kerja honorer	-.054	.079	-.095	-.678	.501

a. Dependent Variable: Abs_RES

Nilai Sig. Pada Variabel Tenaga Kerja Honorer = 0,501 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 9. Auto Korelasi

Model Summary ^b					
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
.152	9.124	1	51	.004	1.543

a. Predictors: (Constant), tenaga kerja honorer

b. Dependent Variable: kinerja ASN

Dari Tabel Durbin Watson, pada taraf nyata 5% dengan n = 53 dan banyaknya variabel bebas (k) = 1, diperoleh dL = 1,5183 dan dU = 1,5951. DW = 1,543 berada diantara dU dan 4 - dU
1,5951 < 1,543 < 4 - 1,6944
1,5951 < 1,543 < 2,4049

Maka Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh tenaga kerja honorer terhadap kinerja ASN yang telah dilakukan di Kec. Rancasari kota Bandung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 15,2% oleh tenaga kerja honorer dan sisanya sebesar 84,8% oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Namun terdapat faktor yang kurang diperhatikan yang mana dalam pengujian terdapat instrumen nilai terendah yaitu tenaga kerja honorer tidak terlibat sepenuhnya dalam semua pekerjaan, serta para pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan hasil yang memuaskan.

B. Saran

Sedangkan saran peneliti untuk meningkatkan kinerja ASN dalam memanfaatkan tenaga kerja honorer sebaiknya pihak kecamatan dapat memperhatikan para tenaga kerja honorer untuk terlibat sepenuhnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga sebaiknya pihak kecamatan dapat memberikan sanksi terhadap para pekerjanya yang lalai terhadap tanggung jawabnya sehingga menghasilkan output kinerja yang kurang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Abunawas, A. S. (n.d.). *Efektivitas Kinerja Pegawai Kontrak Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari*. 1-10.
- H, A. N. I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Honorer Di Dinas Pendidikan Kota Makassar*.

- Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2017). *Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 206 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pengukuran Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan* (pp. 1-44).
- Nonformal, P. (2021). *Efektivitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang*. 2(2).
- Rahmawati, F. (2019). *Peningkatan Efektivitas Kinerja Pegawai Melalui Pembinaan Disiplin Kerja Di Kantor Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Participatory Action Research) Skripsi*.
- Ramadhan, N. R. (2021). *Efektivitas Kinerja Pegawai Honorer Di Kantor Camat Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi*.