

KAJIAN TENTANG KINERJA TENAGA KERJA KONTRAK DAERAH (TK2D) PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Soesilo Nugroho Oetomo¹ H. Adam Idris² H. Achmad Djumlani³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di bawah bimbingan Prof. Dr. H. Adam Idris, M.Si. selaku Pembimbing I, dan Dr. H. Achmad Djumlani, M.Si. selaku Pembimbing II. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja TK2D di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur dan untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat kinerja TK2D di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dari penelitian ini diketahui bahwa : 1) Kinerja TK2D di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur selama ini sudah cukup baik namun seringkali tidak memiliki waktu kerja yang cukup dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan sedangkan jumlah pemenuhan kuota dalam beberapa daerah masih terbatas sehingga kadangkala para TK2D saling mengisi satu sama lain dalam bekerja, terutama pendidik atau pengajar pada unit-unit sekolah yang tersebar di wilayah-wilayah kecamatan yang terpencil. Sikap kerja TK2D dalam bekerja memiliki keunggulan pada aspek kerjasama, walaupun kreativitas dan kecakapan amat bergantung pada tiap-tiap TK2D dan kompetensinya masing-masing. 2) Kinerja TK2D di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur didukung oleh adanya semangat kerja yang tinggi, harapan yang besar untuk menjadi PNS, bimbingan kerja yang diberikan oleh organisasi, kedisiplinan yang baik dan rasa tanggungjawab yang besar terhadap tugas. Namun dihambat oleh sejumlah faktor seperti status kepegawaian yang bukan pegawai tetap dan kondisi geografis Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci : *kinerja, tenaga kontrak.*

Pendahuluan

Pembangunan merupakan bentuk penyelenggaraan negara yang memiliki keterkaitan dengan aparatur penyelenggara negara yang berperan penting dalam tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Keberadaan

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman.
Email: ilonugroho@yahoo.co.id.

² Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Mulawarman.

birokrasi pemerintahan sekarang ini merupakan sesuatu yang sangat penting dan tidak terlepas dari proses kehidupan masyarakat melalui penyelenggaraan Otonomi Daerah yang berlandaskan pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang merupakan revisi dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999. Pemerintah yang baik tentunya harus mampu mewujudkan pelayanan publik yang tertib, teratur, efektif dan efisien.

Proses pembangunan di daerah membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan secara profesional untuk mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta mempunyai sikap kepribadian yang baik dan kemampuan untuk berprestasi dalam sebuah organisasi. Terutama di masa kini yang merupakan era perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang demikian cepat, menjadikan masyarakat semakin cepat pula merespon perubahan lingkungan, semakin kritis dan memiliki pola pikir yang senantiasa berkembang menuju taraf kehidupan yang lebih baik dari masa-masa sebelumnya.

Salah satu langkah penting yang perlu dilakukan dalam menghadapi persoalan-persoalan tuntutan publik tersebut adalah dengan menjalankan fungsi manajemen pemerintahan yang lebih berorientasi pada penggunaan sumberdaya manusia melalui peningkatan kualitas dan profesionalitas serta penumbuhan etos kerja aparatur secara terencana. Hal ini disebabkan karena sumberdaya aparatur merupakan salah satu bagian dari sistem kelembagaan pemerintahan, yang menjadi faktor strategis penggerak roda pemerintahan dan memiliki peran yang mampu menentukan terselenggaranya sistem pemerintahan secara baik.

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

Setiap usaha yang dilakukan oleh masing-masing individu sesungguhnya pada awalnya dipengaruhi oleh kemampuan individu itu sendiri untuk memuaskan kebutuhan pribadinya. Maka dapat dikatakan bahwa setiap

individu bekerja atas alasan untuk pencapaian atau pemenuhan keinginan atau tujuan pribadinya. Berbeda dengan organisasi yang dibentuk akibat adanya tujuan bersama yang ingin dicapai secara bersama-sama pula.

Keikutsertaan seorang individu dalam suatu organisasi (menjadi pegawai atau sumberdaya manusia di dalam organisasi) dapat diartikan untuk mencapai tujuan pribadi yang baik yaitu dalam arti peningkatan taraf hidup di bidang material maupun peningkatan kesejahteraan di bidang mental spiritual. Alasan utama untuk menggabungkan diri dalam sebuah organisasi antara lain adalah karena kehidupan modern mengakibatkan semakin kompleksnya kebutuhan yang nampaknya tidak mungkin terpenuhi tanpa melalui saluran pekerjaan. Hal tersebut dapat menjadi salah satu latar belakang upaya peningkatan motivasi pada diri seorang pegawai dalam sebuah organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, organisasi membutuhkan individu-individu yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk pencapaian tujuan organisasi, melalui kinerja yang baik.

Oleh sebab itu, pimpinan organisasi atau manajemen tingkat atas organisasi perlu melakukan upaya-upaya pemeliharaan kinerja pegawai dengan lebih baik. Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintah sektor publik, yang pada masa kini pada umumnya memiliki sumberdaya manusia yang terdiri atas pegawai tetap maupun tenaga kontrak sebagai sumberdaya internal di dalam organisasinya. Mengingat adanya perbedaan status kepegawaian antara kedua kelompok sumberdaya manusia tersebut, maka seyogyanya perhatian terhadap tenaga kontrak tidaklah diabaikan oleh organisasi, dengan tujuan agar tidak tercipta celah kesenjangan diantara mereka. Tenaga kerja kontrak daerah (TK2D) yang dulu disebut dengan istilah PTT (Pegawai Tidak Tetap), pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur jumlahnya tidak sedikit, justru cukup besar dan perannya menentukan, seperti misalnya untuk formasi tenaga kependidikan, tenaga administrasi dan sebagainya yang sesungguhnya masih sangat dibutuhkan di berbagai wilayah pada Kabupaten Kutai Timur.

Namun berdasarkan hasil observasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur diketahui bahwa sejumlah kebutuhan TK2D pemenuhannya masih rendah, sehingga dapat mempengaruhi kinerja TK2D dalam pencapaian tujuan organisasi Dinas Pendidikan dimana mereka bekerja. Adapun hal tersebut dapat digambarkan melalui beberapa fenomena yang terurai berikut ini :

- 1) Pengangkatan TK2D sebagai CPNS maupun sebagai PNS terkendala oleh permasalahan usia, dimana pada umumnya TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur berusia rata-rata di atas 35 tahun, sedangkan ketentuan menyatakan bahwa usia maksimal untuk dapat menjadi PNS adalah 34 tahun.
- 2) Hasil ranking kemampuan TK2D yang telah dilakukan Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur menunjukkan bahwa kemampuan TK2D dari penerimaan masa kini lebih unggul dibandingkan kemampuan TK2D dari penerimaan masa lalu, yang disebabkan perbedaan sistem rekrutmen.

Dimana pada penerimaan masa kini, pendidikan formal TK2D minimal sarjana (S1) dan disesuaikan dengan formasi yang ada, sedangkan penerimaan di masa lalu tidak mempertimbangkan kedua hal tersebut.

- 3) Peran TK2D bagi pelaksanaan tupoksi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur sangat menentukan karena di Kabupaten Kutai Timur, kondisi geografis masih menghambat kinerja TK2D dalam mengoptimalkan peran sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan di daerah.

Atas dasar fenomena tersebut di atas, maka penulis memiliki gambaran bahwasanya beberapa aspek kebutuhan TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur belum terpenuhi dengan baik. Sedangkan muatan tugas pokok dan fungsi yang disandang oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur merupakan suatu langkah penting dalam rangka mensejahterakan kehidupan masyarakat Kabupaten Kutai Timur yang salah satunya dapat dilakukan dengan melakukan pembangunan non fisik di bidang pendidikan.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur ?

Kerangka Dasar Teori

Kinerja

Rivai (2005 : 14), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kemudian menurut Mangkunegara (2004 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* berasal dari akar kata *to perform*, dengan beberapa *entries* yaitu (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Timple (2001 : 9) mengemukakan definisi daripada kinerja pegawai secara singkat yakni kinerja merupakan prestasi kerja seorang karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pengertian kinerja menurut Erawan (1995 : 1) yang menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang arti umumnya adalah perbuatan atau prestasi.

Sedangkan Sastrohadiwiryo (2002 : 269) menyatakan bahwa kinerja merupakan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai suatu sasaran yang telah diperhitungkan. Sejalan dengan hal tersebut, Siagian (2000 : 66) menyatakan kinerja adalah peningkatan kemampuan kerja dan perubahan orientasi dan perilaku.

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

Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria hasil seperti yang diharapkan. Dengan demikian pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja, dikatakan oleh Dessler dalam Sianipar (1999 : 54) dapat dinilai dengan membandingkan kinerja aktual para pegawai dengan standar-standar yang ditetapkan. Teori sumberdaya manusia mengatakan bahwa salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan kerja dalam organisasi adalah mengenai kepuasan kerja yang merupakan bagian dan banyak faktor lain pula yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Maier dalam Mahmudi (2007 : 23) menyatakan beberapa kriteria pengukuran kerja yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, asensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Metode Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yakni menganalisis kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, maka penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif.

Fokus penelitian dapat dirinci sebagai berikut : 1. Kinerja TK2D yang terdiri dari a) hasil kerja yang meliputi 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, dan 3) waktu penyelesaian kerja. b) sikap kerja yang meliputi 1) kerjasama, 2) kreativitas, 3) kecakapan. c) kompetensi yang meliputi 1) pendidikan formal, 2) pengetahuan, dan 3) pemahaman terhadap tupoksi. 2. Faktor pendukung dan penghambat kinerja TK2D.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah *key informan* dan *informan*. Adapun yang menjadi *key informan* dalam penelitian ini antara lain : 1) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, 2) Kepala UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, sebab merupakan pimpinan yang memiliki tanggungjawab dan mengetahui dengan baik kinerja para pegawainya, tidak terkecuali pula TK2D, yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan tujuan tertentu. Sedangkan yang menjadi *informan* penelitian adalah beberapa Kepala Sekolah di Kabupaten Kutai Timur dan beberapa orang TK2D yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur yang tersebar di berbagai sekolah jenjang SD hingga SMU di Kabupaten Kutai Timur, yang dipilih melalui teknik *snowball sampling* sesuai dengan kebutuhan dan kemantapan peneliti dalam pengumpulan data. Sementara sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi tempat, yakni lokasi penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur beserta dokumentasi, dalam hal ini sumber data yang diperoleh melalui bahan-bahan tertulis berupa peraturan daerah, laporan kinerja dan arsip-arsip lain yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara secara mendalam terhadap para informan, serta penjarangan data sekunder untuk menunjang analisis, seperti laporan kegiatan, hasil penelitian, dokumen perencanaan dan sebagainya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur terdiri atas hasil kerja, sikap kerja dan kompetensi yang dimiliki TK2D dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya pada unit kerja masing-masing. Berikut merupakan pembahasan mengenai perolehan data penelitian yang telah penulis lakukan :

Hasil Kerja

Hasil kerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu penyelesaian kerja. Dari segi kuantitas kerja, TK2D mampu memenuhi beban kerja yang telah menjadi tanggungjawabnya. Walau demikian, efisiensi dari kuantitas kerja yang dicapai TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur tidak tercapai sebagaimana mestinya. Hal ini disebabkan masih kurangnya jumlah TK2D terutama untuk UPT-UPT Pendidikan yang berada di wilayah kecamatan yang tersebar di Kabupaten Kutai Timur. Kekurangan jumlah TK2D tersebut menjadikan beban kerja TK2D yang ada pada masing-masing unit kerja, terkecuali yang ditempatkan pada Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, seringkali mengalami lembur kerja akibat harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak.

Sementara dari segi kualitas kerja, TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur sudah mampu melaksanakan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya pada unit kerja masing-masing dengan baik. Walaupun apabila dicermati dari segi kuantitas kerja, TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur benar-benar bekerja keras untuk dapat memenuhi beban kerjanya secara baik. Di satu sisi organisasi masih kekurangan jumlah sumberdaya manusia untuk kelancaran kegiatan organisasi, namun di sisi lain penerimaan TK2D yang lebih banyak akan semakin menumpuk tenaga kerja yang memiliki ketidakjelasan status kepegawaian di masa depan.

Kuantitas TK2D yang sudah ada saja, yakni dengan jumlah 381 orang yang tersebar di Sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur hingga pada UPT-UPT Pendidikan di 18 wilayah kecamatan di Kabupaten Kutai Timur masih belum jelas. Maka akan menjadikan suatu kondisi yang ironis jika Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur harus menambah TK2D lagi bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

Dari segi waktu penyelesaian kerja, sejauh ini TK2D dianggap mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Namun demikian, pencapaian ini sungguh belum tepat karena jam kerja yang tersedia, belum mampu memenuhi kebutuhan TK2D untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga harus diselesaikan lewat dari jam kerja yang berlaku atau istilah yang sering digunakan adalah kerja lembur.

Dengan demikian, hasil kerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur dapat dikatakan telah dicapai dengan baik oleh TK2D pada masing-masing unit kerjanya, namun belum tepat karena masih mengandung adanya kondisi yang menekan TK2D untuk bekerja keras akibat keterbatasan personil pada unit kerja yang menyebabkan waktu penyelesaian kerja pun menjadi tidak efisien.

Sikap Kerja

Sikap kerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur meliputi kerjasama, kreativitas dan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan aspek kerjasama yang terjalin di dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, TK2D mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama TK2D, maupun dengan pegawai yang berstatus PNS, juga dengan atasan / pimpinan organisasi. Wujud kerjasama yang dapat dikatakan harmonis antara TK2D dengan PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur adalah berupa kerjasama yang baik dalam penyelesaian pekerjaan dimana terdapat unsur saling bantu-membantu termasuk di dalam keadaan ketika menemukan kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.

Mahmudi (2007 : 21) mengemukakan bahwa kinerja kelompok / tim dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kohesivitas tim, kepemimpinan dalam tim, kekompakan tim, struktur tim, seberapa besar peran tim, serta norma dalam tim. Lebih lanjut Mahmudi (2007 : 21-22) mengemukakan bahwa

kinerja tim pada dasarnya merupakan gabungan kinerja individu-individu dalam tim.

Maka sejalan dengan konsep tersebut di atas, keberhasilan penciptaan kondisi kerjasama yang harmonis antara TK2D dan PNS pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur menjadikan kinerja organisasi tersebut menjadi baik karena di dalam kerjasama tersebut terkandung adanya kohesivitas, kekompakan dan gabungan sejumlah kemampuan individu-individu pegawai dalam kelompok kerjasama dalam penyelesaian pekerjaan.

Sementara untuk aspek kreativitas dan kecakapan yang dimiliki oleh TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, sangat bergantung pada motivasi kerja internal dan keinginan masing-masing individu TK2D dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hingga sejauh ini, TK2D dipandang oleh pimpinan organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur sangat menunjang pelaksanaan kegiatan organisasi dengan baik, dimana kreativitas dan kecakapan yang dimiliki TK2D tidak terlepas dari adanya bimbingan kerja yang baik dari pihak organisasi agar penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2001 : 248) bahwa tingkat potensial kinerja suatu kelompok bergantung sebagian besar pada sumberdaya yang dibawa masing-masing anggota kelompok. Sumberdaya yang dimaksud adalah kemampuan dan karakteristik kepribadian. Mencermati konsep tersebut di atas, maka kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur tidak terlepas dari unsur sikap kerja yang baik pada organisasi tersebut, yang bersumber dari adanya kreativitas dan kecakapan TK2D yang dikolaborasikan dengan kreativitas dan kecakapan pegawai yang berstatus PNS dalam melaksanakan tugasnya secara bersama-sama. Maka dari itu, sikap kerja yang baik dari TK2D mampu mendorong kinerja yang baik pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, disamping unsur adanya hasil kerja yang juga sudah cukup baik.

Kompetensi

Kompetensi TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur meliputi pendidikan formal, pengetahuan dan pemahaman akan tugas pokok dan fungsinya masing-masing di dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, pada umumnya memiliki tingkat pendidikan formal sarjana (S1) dan SLTA. Tingkat pendidikan formal sarjana (S1) merupakan tingkat pendidikan bagi TK2D formasi tenaga pendidik, sebagaimana ketentuan minimal mengenai jenjang pendidikan SDM yang telah ditetapkan. Sedangkan tingkat pendidikan formal SLTA pada umumnya dimiliki oleh tenaga kependidikan atau administrasi. Melihat kondisi yang demikian, maka tingkat pendidikan formal TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur masih dapat ditingkatkan pada

jenjang pendidikan yang lebih tinggi untuk peningkatan kinerja TK2D di masa depan.

Namun demikian, upaya peningkatan pendidikan formal yang datang dari kesadaran individu TK2D tentunya masih sangat terbatas, terkait dengan status kepegawaian yang masih belum diangkat sebagai CPNS maupun sebagai PNS. Sehingga hal yang demikian, tentu saja menjadi pertimbangan oleh TK2D untuk tidak tergesa-gesa melanjutkan pendidikan formalnya, terkecuali telah mendapat kepastian mengenai status kepegawaian yang berasal dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Sementara untuk pengetahuan dan pemahaman akan tugas pokok dan fungsi masing-masing, yang dimiliki oleh TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur pada saat ini, pimpinan organisasi maupun Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur telah menilai bahwa pengetahuan dan pemahaman TK2D sudah baik. Selain karena adanya motivasi kerja internal yang baik dari diri masing-masing individu TK2D, juga karena adanya bimbingan kerja yang baik dari pihak organisasi untuk terus mengiringi pelaksanaan tugas oleh TK2D. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman akan tugas pokok dan fungsi yang memadai, akan mampu menciptakan kinerja yang baik pada diri TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur.

Robbins (2001 : 248) mengemukakan bahwa kemampuan dan kinerja kelompok di dalam organisasi memerlukan dua hal untuk diperhatikan : *Pertama*, bukti menunjukkan bahwa individu mempunyai kemampuan yang menentukan untuk mencapai tugas kelompok cenderung lebih dilibatkan dalam kegiatan kelompok, umumnya berkontribusi lebih banyak, dan kemungkinan lebih besar untuk muncul sebagai pemimpin kelompok, dan lebih terpuaskan jika bakat-bakat mereka secara efektif dimanfaatkan oleh kelompok. *Kedua*, kemampuan intelektual dan kemampuan yang relevan dengan tugas keduanya telah ditentukan mempunyai kaitan pada kinerja kelompok keseluruhan.

Mencermati konsep tersebut di atas, maka kompetensi yang dimiliki TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur tentunya akan mempunyai kaitan yang besar pada kinerja TK2D dalam membantu Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur mencapai tujuan organisasinya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur selama ini dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan adalah cukup baik dengan keadaan dimana hasil kerjanya cukup baik namun seringkali tidak memiliki waktu kerja yang cukup dengan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan, sedangkan jumlah pemenuhan kuota dalam beberapa daerah masih terbatas sehingga kadangkala para TK2D saling mengisi satu sama lain dalam melaksanakan tugasnya, terutama pendidik atau pengajar pada unit-unit sekolah yang tersebar di wilayah-wilayah kecamatan yang

terpencil. Sikap kerja TK2D dalam bekerja memiliki keunggulan pada aspek kerjasama dengan pegawai tetap dan atasan, walaupun kreativitas dan kecakapan amat bergantung pada tiap-tiap TK2D dan kompetensinya masing-masing.

2. Kinerja TK2D pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur didukung oleh 1) adanya semangat kerja yang tinggi, 2) harapan yang 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, serta kondisi geografis wilayah Kabupaten Kutai Timur.

Saran-saran

1. Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur perlu mengkomunikasikan dengan jelas kepada TK2D yang berusia di atas 35 tahun agar tidak terpaku pada status sebagai tenaga kontrak dalam bekerja, sebab pendapatan mereka tetap bernilai memuaskan walaupun tidak menjadi pegawai tetap. Dengan demikian, kesenjangan antara PNS dengan TK2D tidak akan mencolok.
2. Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur perlu lebih mengupayakan proses penerimaan atau rekrutmen TK2D melalui mekanisme seleksi yang lebih baik dengan mempergunakan sejumlah persyaratan yang berorientasi pada optimalisasi kinerja, seperti kesesuaian kompetensi sebagaimana kebutuhan sekolah-sekolah yang tersebar di 18 wilayah kecamatan di Kabupaten Kutai Timur.
3. Pemerintah Kabupaten Kutai Timur perlu merumuskan lebih lanjut mengenai pemenuhan kebutuhan finansial bagi TK2D di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur berupa upah atau gaji yang ditentukan batasan minimalnya atas dasar kriteria yang merujuk pada kemampuan dan keahlian TK2D tersebut dan pertimbangan kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan pada masing-masing unit kerja, sehingga harapan TK2D dapat lebih ditampung dan dipenuhi secara lebih baik dibandingkan masa yang lalu.

Daftar Pustaka

- Anonim. *Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Sinar Grafika. Jakarta.
- _____. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*. Sinar Grafika. Jakarta.
- _____. *Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 8 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur*. Sangatta

_____. *Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan*. Jakarta.

Sumber Literatur :

- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penelitian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Makalah Seminar Kinerja Organisasi Publik yang Diselenggarakan oleh Jurusan Administrasi Negara Fisipol UGM. Yogyakarta.
- Erawan, Prasetya. 1995. *Analisis Kinerja*. Jakarta.
- Furchan, Arief. 1992. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*. Usaha Nasional. Surabaya.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Milles, Matthew B. dan Michael B. Huberman. 1992. *Analisa Data Kualitatif : Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Moenir, A.S. 2001. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Gunung Agung. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasution, M. Thomas. 1992. *Buku Penuntun Pembuat Thesis, Skripsi, Disertasi, Makalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasution, Mutiah Fitriani. 2011. *Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Bagian Keuangan pada RSUD Dr. Pirngadi Medan*. Tesis. Magister Manajemen. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nengsih, Widya. 2011. *Kajian tentang Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Kantor Pengelolaan Aset Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara*. Tesis. Magister Ilmu Administrasi Negara. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih. 2009. *Manajemen Pelayanan : Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*. Cetakan Keenam. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Edisi Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia*. Prenhallindo. Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sianipar, J.P. 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara RI. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sukardi, Dewa Ketut. 1995. *Proses Bimbingan dan Penyuluhan*. Cetakan Pertama. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Timple, A. Dale. 2001. *Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Zauhar, Soesilo. 2002. *Reformasi Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.