

KINERJA TENAGA HONORER PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN KABUPATEN BALANGAN

Nurul Qamariah¹, Siti Raudah², Mahdalina³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: Nqamariah18@gmail.com

ABSTRAK

Tenaga honorer berkontribusi signifikan dalam menunjang kinerja organisasi perangkat daerah. Penelitian ini mengkaji kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan yang masih dihadapkan pada sejumlah kendala, antara lain keterbatasan penguasaan teknologi komputer, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta lemahnya koordinasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kinerja tenaga honorer serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap 12 informan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga honorer tergolong cukup baik, tercermin dari kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur, pencapaian target kerja, kerja sama antarpersonel, dan komitmen dalam pelaksanaan tugas, namun masih ditemukan kelemahan pada aspek kompetensi kerja, ketepatan waktu, koordinasi dengan pimpinan, serta kepatuhan terhadap aturan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan kapasitas dan pembinaan berkelanjutan guna mendukung peningkatan kinerja tenaga honorer.

Kata Kunci: kinerja pegawai, tenaga honorer, organisasi pemerintah

ABSTRACT

Honorary staff performance is essential in supporting the effectiveness of local government institutions. This study analyzes the performance of honorary staff at the Department of Communication, Informatics, Statistics, and Cryptography of Balangan Regency, where several issues persist, including limited computer skills, delays in task completion, and insufficient coordination. The study aims to assess the performance level of honorary staff and identify factors influencing their performance. A qualitative descriptive approach was applied, with data collected through interviews, observation, and documentation involving 12 informants selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using data reduction, data presentation, and conclusion drawing, with credibility ensured through triangulation. The results indicate that the performance of honorary staff is generally adequate, particularly in compliance with Standard Operating Procedures, achievement of work targets, teamwork, and task commitment. However, shortcomings remain in technical competence, timeliness, coordination, and regulatory compliance. These findings emphasize the need for capacity development, clearer task distribution, and continuous performance guidance to improve honorary staff performance.

Keywords: performance, honorary staff, local government

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi publik dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena menunjukkan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, kinerja aparatur memiliki peran strategis dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu, pengelolaan serta evaluasi kinerja pegawai, baik aparatur sipil negara maupun pegawai non-ASN, merupakan aspek yang sangat penting. Perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis, khususnya pada instansi pemerintah di bidang informasi dan teknologi, menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi dari para pegawai. Kondisi ini menempatkan kinerja pegawai sebagai faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi sekaligus peningkatan kualitas pelayanan publik.

Dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan daerah, instansi pemerintah masih banyak bergantung pada pegawai berstatus non-ASN yang dikenal sebagai tenaga honorer. Tenaga honorer berfungsi mendukung tugas aparatur sipil negara dalam pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan publik. Namun, proses perekrutan tenaga honorer di daerah sering kali belum disertai standar kualifikasi yang jelas, baik dari aspek pendidikan maupun kompetensi, sehingga menimbulkan kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki, terutama pada instansi yang membutuhkan keterampilan teknis tertentu. Kebijakan penataan tenaga non-ASN yang diberlakukan secara nasional sejak tahun 2025 membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah, termasuk di Kabupaten Balangan. Perubahan status tenaga honorer menjadi Penyedia Jasa Layanan Perorangan (PJLP) atau Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu mencerminkan upaya pemerintah dalam membangun sistem kepegawaian yang lebih profesional dan terstruktur. Transformasi ini berimplikasi pada kinerja, motivasi kerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung transparansi informasi, pengelolaan teknologi informasi, penyelenggaraan statistik sektoral, serta pengamanan informasi pemerintah daerah. Kompleksitas tugas yang diemban oleh instansi ini menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai, khususnya dalam penguasaan teknologi informasi dan koordinasi kerja. Namun, berdasarkan kondisi empiris, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga honorer, seperti keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan komputer, ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta lemahnya koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berpotensi menghambat optimalisasi pelayanan publik dan efektivitas pelaksanaan fungsi organisasi secara keseluruhan.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai, khususnya pegawai non-ASN, dipengaruhi oleh kompetensi, ketersediaan sumber daya, koordinasi kerja, serta dukungan pimpinan. Penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa keterbatasan keterampilan teknis dan minimnya pembinaan dapat berdampak pada rendahnya efektivitas kerja pegawai. Namun, kajian yang secara khusus membahas kinerja tenaga honorer pada instansi yang bergerak di bidang komunikasi dan informatika di tingkat kabupaten masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memperoleh gambaran kinerja tenaga honorer serta faktor yang memengaruhinya di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian

Kabupaten Balangan, sekaligus menjadi bahan pertimbangan peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Selain itu, kajian mengenai kinerja tenaga honorer pada instansi pemerintah daerah juga menjadi penting untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi sumber daya manusia yang mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sejauh mana tenaga honorer mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam mendukung kegiatan organisasi, serta mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi secara akademis dalam pengembangan kajian administrasi publik, tetapi juga dapat menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan tenaga non-ASN yang lebih efektif dan profesional.

METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kinerja tenaga honorer serta faktor-faktor yang memengaruhinya pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan. Lokasi penelitian berada di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan yang beralamat di Batu Piring, Kecamatan Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai kondisi empiris kinerja tenaga honorer berdasarkan situasi nyata di lapangan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, serta pengalaman informan secara komprehensif tanpa menggunakan analisis statistik. Sasaran penelitian ditentukan secara purposive dengan melibatkan 12 informan yang terdiri dari pimpinan, pejabat struktural, pejabat fungsional, serta tenaga honorer yang dinilai memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian. Hasil penelitian diharapkan memberikan gambaran jelas mengenai faktor yang memengaruhi kinerja tenaga honorer.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas kerja, wawancara mendalam untuk menggali informasi terkait pelaksanaan tugas dan kendala yang dihadapi, serta dokumentasi berupa data kepegawaian, struktur organisasi, laporan absensi, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses analisis dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data mencapai tingkat kejenuhan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan uji kredibilitas melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan teknik, penggunaan bahan referensi, serta member check kepada informan. Dengan metode tersebut, diharapkan hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi kinerja tenaga honorer secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga honorer dalam pelaksanaan tugasnya.

Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor pendukung dan penghambat kinerja tenaga honorer, seperti penerapan SOP, koordinasi dengan pimpinan, tanggung jawab, serta tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai. Analisis terhadap faktor-faktor tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai aspek internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi strategis bagi peningkatan kualitas kinerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Balangan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambilan kebijakan dan perbaikan manajemen sumber daya manusia

di instansi terkait. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu mengidentifikasi prioritas pengembangan kompetensi dan strategi peningkatan kinerja tenaga honorer secara lebih terfokus.

PEMBAHASAN

A. Kinerja Tenaga Honorer Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian

Kabupaten Balangan

1. Kualitas kerja

Secara umum, kualitas dapat dimaknai sebagai ukuran nilai atau tingkat mutu suatu objek, yang menunjukkan baik atau buruknya suatu hal. Istilah tersebut dapat merujuk pada berbagai aspek, seperti produk, layanan, kondisi, maupun bentuk lainnya. Selain itu, kualitas juga diartikan sebagai tingkat kesesuaian terhadap ketentuan atau standar yang telah ditetapkan. Suatu produk atau layanan dinilai memiliki kualitas apabila karakteristik dan kinerjanya memenuhi standar yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, kualitas mencerminkan kemampuan suatu produk atau layanan dalam memenuhi kebutuhan serta harapan pengguna secara konsisten. Kualitas juga mencakup aspek keandalan dan daya tahan, yang menunjukkan sejauh mana suatu produk atau layanan mampu bertahan dan berfungsi sesuai tujuan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kualitas menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan pengguna terhadap suatu produk atau layanan.

a. Kesesuaian dengan SOP

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan dalam aspek kesesuaian dengan SOP tergolong baik. Tenaga honorer melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang berlaku sehingga hasil pekerjaan lebih tertata serta kesalahan dan keterlambatan dapat ditekan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan bahwa kualitas kerja tercermin dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Kepatuhan terhadap SOP tersebut juga menunjukkan adanya pemahaman yang cukup baik terhadap tanggung jawab pekerjaan masing-masing. Dengan demikian, penerapan SOP secara konsisten berkontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja tenaga honorer. Hal ini juga mencerminkan adanya disiplin kerja serta komitmen tenaga honorer dalam melaksanakan tugas sesuai aturan yang berlaku.

b. Tingkat Kemampuan Pegawai dalam bekerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kemampuan kerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan tergolong cukup baik. Tenaga honorer mampu melaksanakan tugas administratif dan teknis seperti pengarsipan, penomoran surat, input data, serta pengelolaan sistem, meskipun masih ditemukan kesalahan pada pekerjaan tertentu sehingga memerlukan arahan dari pimpinan atau rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tenaga honorer belum optimal dan masih membutuhkan pembinaan berkelanjutan. Temuan ini belum sepenuhnya sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan bahwa kualitas kerja tercermin dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar. Oleh karena itu, peningkatan pelatihan dan pendampingan kerja diperlukan agar kemampuan tenaga honorer dapat berkembang dan selaras dengan standar kualitas kerja yang diharapkan. Dengan adanya

upaya peningkatan tersebut, diharapkan kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan dan kinerja tenaga honorer menjadi lebih optimal. Selain itu, peningkatan kompetensi kerja juga dapat membantu tenaga honorer menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merujuk pada besaran yang dapat diukur secara jelas, seperti jumlah peserta kegiatan atau jumlah tenaga kerja. Dalam konteks kinerja, kuantitas kerja menggambarkan banyaknya output yang mampu dihasilkan pegawai dalam periode waktu tertentu. Dengan demikian, kuantitas kerja menekankan tingkat produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tingginya kuantitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Kuantitas kerja juga berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin tinggi kuantitas output yang dihasilkan tanpa mengabaikan kualitas, maka semakin baik tingkat kinerja pegawai tersebut. Oleh karena itu, kuantitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai produktivitas pegawai dalam suatu organisasi. Selain itu, pencapaian kuantitas kerja yang baik juga mencerminkan efektivitas pengelolaan waktu dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, kuantitas kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan menghasilkan output secara optimal menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

a. Kesesuaian Jumlah Output yang Dihasilkan dengan Target Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan dalam indikator kesesuaian jumlah output dengan target kerja tergolong cukup baik, meskipun belum konsisten. Sebagian pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, namun pencapaian target masih sering terhambat oleh tugas tambahan mendadak, kegiatan luar kantor, pembagian beban kerja yang belum merata, serta koordinasi yang kurang optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan kuantitas kerja berkaitan dengan kecepatan dan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga honorer masih memerlukan pengelolaan waktu dan prioritas kerja yang lebih baik agar target dapat tercapai secara optimal. Selain itu, perbaikan koordinasi serta pembagian tugas yang lebih proporsional diperlukan untuk meningkatkan konsistensi pencapaian output kerja. Dengan demikian, peningkatan manajemen kerja menjadi penting untuk mendukung tercapainya kuantitas kerja yang lebih maksimal.

b. Ketepatan Penyelesaian Perkerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan dalam indikator ketepatan penyelesaian pekerjaan tergolong belum optimal. Masih ditemukan keterlambatan yang disebabkan oleh tingginya dan tidak meratanya beban kerja, adanya tugas mendadak, serta proses kerja yang bergantung pada arahan pimpinan, disposisi, dan kelengkapan dokumen pendukung. Temuan penelitian ini belum sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan kuantitas kerja berkaitan dengan kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu kerja yang tersedia. Perbaikan perencanaan tugas dan penjadwalan yang lebih efektif diperlukan untuk meningkatkan ketepatan penyelesaian

pekerjaan oleh tenaga honorer. Selain itu, peningkatan koordinasi antarpegawai dan pemantauan progres pekerjaan secara berkala dapat membantu meminimalkan keterlambatan. Upaya tersebut diharapkan mampu menciptakan alur kerja yang lebih teratur dan efisien dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh tenaga honorer dapat meningkat secara lebih konsisten.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan proses pegawai dalam menjalankan tanggung jawab sesuai posisi, fungsi, dan kewenangannya dalam organisasi. Kegiatan ini diarahkan untuk mencapai tujuan instansi melalui penerapan aturan, prosedur, serta pembagian kerja yang terstruktur. Pelaksanaan tugas yang baik menuntut ketepatan, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Dengan demikian, efektivitas pelaksanaan tugas berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pelaksanaan tugas yang konsisten dan terkoordinasi dengan baik akan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai. Peningkatan keterampilan dan pemahaman prosedur juga menjadi faktor penting agar setiap tugas dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas yang terarah dan sistematis menjadi kunci dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Hal ini juga membantu organisasi dalam menjaga kelancaran proses kerja serta pencapaian target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pelaksanaan tugas yang efektif akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

a. Kerjasama Antarpegawai

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan dalam aspek kerja sama antarpegawai tergolong baik. Tenaga honorer dan ASN menunjukkan kemampuan bekerja dalam tim, saling membantu, serta berkolaborasi dalam penyelesaian tugas rutin, khususnya pada pekerjaan administrasi dan kegiatan yang memerlukan dukungan bersama. Meskipun demikian, kerja sama antarpegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berlangsung lebih efektif dan merata. Temuan ini sejalan dengan teori kinerja Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan bahwa pelaksanaan tugas tercermin dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan akurat. Peningkatan komunikasi antarpegawai dan pembagian tugas yang lebih jelas dapat memperkuat kerja sama tim. Dengan adanya kerja sama yang lebih solid, proses penyelesaian pekerjaan dapat berlangsung lebih cepat dan terkoordinasi dengan baik. Selain itu, kerja sama tim yang efektif juga dapat meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas hasil pekerjaan.

b. Koordinasi Antara Pimpinan dan Pegawai

Berdasarkan wawancara dan observasi, koordinasi antara pimpinan dan tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan masih belum optimal. Meskipun koordinasi dilakukan melalui rapat dan komunikasi langsung, keterlambatan informasi, arahan yang kurang konsisten, serta lemahnya monitoring masih menghambat efektivitas kerja. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas dan ketidaksamaan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini belum sejalan dengan teori Mangkunegara (2017:75) yang menekankan ketepatan dan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Adapun peningkatan frekuensi koordinasi dan penyusunan prosedur komunikasi yang lebih jelas diperlukan agar aliran informasi lebih cepat dan arahan lebih konsisten. Selain itu, pelatihan dan pembinaan terkait komunikasi internal juga dapat

membantu memperkuat pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan koordinasi yang lebih baik, proses kerja dapat berjalan lebih terarah dan terorganisir. Hal ini juga dapat meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pada akhirnya, koordinasi yang efektif akan mendukung tercapainya kinerja organisasi secara lebih optimal.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesediaan seseorang untuk memikul dan menyelesaikan kewajiban yang menjadi bagiannya serta menerima konsekuensi atas setiap tindakan yang dilakukan. Dalam konteks kerja, tanggung jawab tercermin dari komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas secara konsisten sesuai dengan nilai moral dan etika yang berlaku. Sikap ini menjadi dasar penting dalam menjaga kepercayaan dan keberlangsungan kinerja organisasi. Tanggung jawab juga mencakup kemampuan pegawai untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa selalu menunggu arahan, sehingga kinerja menjadi lebih proaktif dan mandiri. Selain itu, tanggung jawab yang dijalankan secara konsisten meningkatkan akuntabilitas individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, tanggung jawab yang jelas dan terukur dapat meminimalkan kesalahan kerja dan memperkuat kepercayaan antarpegawai maupun terhadap pimpinan. Dengan demikian, sikap tanggung jawab menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang profesional dan dapat diandalkan.

a. Ketaatan pada Peraturan

Berdasarkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, ketaatan tenaga honorer terhadap peraturan jam kerja di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan belum optimal. Kedisiplinan kehadiran lebih baik pada hari Senin, sementara pada hari kerja lainnya masih ditemukan keterlambatan, meskipun beberapa petugas tertentu menunjukkan kepatuhan yang baik. Kondisi ini menunjukkan penerapan aturan belum konsisten dan belum sepenuhnya sejalan dengan konsep tanggung jawab kerja menurut Mangkunegara (2017:75). Masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan pengawasan dan pembinaan agar seluruh tenaga honorer mematuhi jam kerja secara konsisten setiap hari. Selain itu, sosialisasi ulang terkait pentingnya disiplin waktu diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara lebih konsisten. Penerapan aturan yang lebih tegas juga diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja. Dengan adanya pengawasan yang berkelanjutan, diharapkan kedisiplinan tenaga honorer dapat meningkat. Hal ini akan berdampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan tugas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Komitmen dalam Menyelesaikan Tugas

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan dalam indikator komitmen menyelesaikan tugas tergolong cukup baik. Tenaga honorer umumnya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, menjaga kerapian administrasi, serta mampu bekerja sama dalam tim, bahkan sebagian menunjukkan inisiatif membantu rekan kerja.

Namun, masih terdapat tenaga honorer yang bekerja sebatas menunggu perintah dan menunjukkan inisiatif yang terbatas sehingga kualitas hasil kerja belum sepenuhnya optimal. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017:75) yang menyatakan bahwa tanggung jawab kerja tercermin dari kesadaran pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang

diberikan. Upaya peningkatan motivasi dan pelatihan kemandirian pegawai diperlukan agar seluruh tenaga honorer dapat menunjukkan inisiatif lebih tinggi dan hasil kerja yang lebih optimal. Selain itu, penguatan budaya kerja yang proaktif, kolaboratif, dan inovatif di antara tenaga honorer dapat membantu meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas, mempercepat alur kerja, meminimalkan kesalahan, serta mendukung pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Honorer Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan

1. Faktor Pendukung

a. Penerapan SOP Secara Konsisten

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, faktor pendukung kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan adalah penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berjalan konsisten. SOP digunakan sebagai pedoman utama dalam pelaksanaan pekerjaan administrasi maupun teknis, sehingga membantu pegawai memahami alur kerja dan melaksanakan tugas secara tertib, terarah, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Konsistensi penerapan SOP tersebut turut meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, pemahaman yang baik terhadap SOP mendorong pegawai untuk bekerja lebih percaya diri dan mandiri. Dukungan ini juga memperkuat kualitas koordinasi antarpegawai sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efisien dan tepat waktu. Selain itu, penerapan SOP yang konsisten membantu menciptakan standar kerja yang jelas, sehingga setiap pegawai memiliki pedoman yang sama dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga meningkatkan akuntabilitas pegawai, karena setiap langkah pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas sesuai prosedur yang berlaku dan standar operasional yang telah ditetapkan.

b. Adanya Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, faktor pendukung kinerja tenaga honorer pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan adalah adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tenaga honorer menyadari bahwa tugas yang diberikan merupakan amanah yang harus diselesaikan dengan baik, sehingga berupaya melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan dan target yang ditetapkan. Sikap tanggung jawab tersebut terlihat dari kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kendala, serta menunjukkan komitmen yang cukup baik dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, rasa tanggung jawab ini mendorong tenaga honorer untuk proaktif mencari solusi ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan. Sikap ini juga meningkatkan kepercayaan pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih efektif dan terarah. Hal ini juga turut mendukung peningkatan kinerja tenaga honorer dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Penghambat

a. Tidak Sesuainya Tingkat Pendidikan dengan Pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa hambatan kinerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan berasal dari ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang

tugas. Kondisi ini berdampak pada pemahaman prosedur kerja, penguasaan teknologi, serta kecepatan penyelesaian pekerjaan sehingga sebagian tenaga honorer memerlukan arahan tambahan. Dari total 79 tenaga honorer yang terdiri atas berbagai jenis jabatan, masih terdapat pegawai yang penempatannya belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan, meskipun secara umum tugas tetap dapat diselesaikan sesuai standar melalui bimbingan yang tepat. Selain itu, ketidaksesuaian pendidikan ini terkadang menyebabkan pegawai merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas yang kompleks, sehingga memerlukan pendampingan lebih intensif.

b. Kurangnya Kejelasan Arahan dan Pembagian Tugas dari Pimpinan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa hambatan kinerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan adalah kurang jelasnya arahan serta pembagian tugas dari pimpinan. Kondisi ini menyebabkan sebagian pegawai membutuhkan penjelasan tambahan dan cenderung menunggu instruksi lanjutan sebelum bekerja, sehingga pelaksanaan tugas memerlukan penyesuaian dan komunikasi ekstra agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Situasi tersebut berpotensi menurunkan efisiensi kerja dan memperlambat penyelesaian tugas. Oleh karena itu, diperlukan kejelasan instruksi serta pembagian peran yang lebih tegas agar kinerja tenaga honorer dapat meningkat secara optimal. Selain itu, ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang tugas yang dijalankan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja tenaga honorer. Kondisi tersebut membuat sebagian pegawai memerlukan waktu lebih lama untuk memahami tugas serta menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Balangan memiliki variasi pada setiap indikator yang dinilai. Dari sisi kualitas kerja, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) telah dijalankan dengan baik dan konsisten, sehingga membantu pegawai memahami prosedur serta melaksanakan tugas dengan tertib dan terarah. Meski demikian, kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan administratif maupun teknis belum sepenuhnya optimal, karena masih ditemukan kesalahan pada beberapa tugas yang memerlukan arahan tambahan dari pimpinan atau rekan kerja. Hal ini menunjukkan perlunya pembinaan berkelanjutan agar tenaga honorer dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Dalam aspek kuantitas kerja, sebagian tenaga honorer mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan, namun ketepatan penyelesaian pekerjaan belum konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja serta pembagian tugas yang lebih terarah masih perlu ditingkatkan agar target pekerjaan dapat dicapai secara lebih efektif dan tepat waktu.

Keterlambatan sering terjadi akibat tingginya beban kerja, pembagian tugas yang tidak merata, adanya tugas mendadak, serta ketergantungan pada arahan pimpinan dan kelengkapan dokumen pendukung. Sementara itu, dalam pelaksanaan tugas, kerja sama antarpegawai tergolong baik, ditandai dengan saling membantu dan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi koordinasi antarunit masih perlu diperkuat. Aliran informasi yang belum selalu jelas dan merata sejak awal menyebabkan perbedaan pemahaman dan keterlambatan dalam beberapa pelaksanaan tugas. Dari sisi disiplin, ketaatan terhadap peraturan, khususnya ketepatan waktu kehadiran, masih belum optimal, meskipun sebagian pegawai telah menunjukkan kepatuhan. Komitmen dalam

menyelesaikan tugas tergolong cukup baik, dengan tenaga honorer menunjukkan tanggung jawab, kepedulian terhadap hasil kerja, serta inisiatif dalam mendukung rekan kerja. Meski komitmen individu baik, efektivitas tugas masih terhambat oleh manajemen kerja yang perlu diperbaiki

Faktor pendukung kinerja antara lain penerapan SOP secara konsisten dan kesadaran tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang memengaruhi kualitas, efisiensi, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara mandiri. Penguatan budaya kerja yang proaktif dan kolaboratif juga meningkatkan akuntabilitas serta efektivitas dalam penyelesaian pekerjaan. Faktor penghambat kinerja meliputi ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang tugas serta kurangnya kejelasan arahan dan pembagian tugas dari pimpinan. Kondisi tersebut berdampak pada pemahaman prosedur kerja, penguasaan teknologi, dan kecepatan penyelesaian tugas, sehingga sebagian pegawai masih memerlukan arahan, penyesuaian, dan komunikasi tambahan. Oleh karena itu, peningkatan koordinasi, penataan beban kerja, pembagian tugas yang lebih jelas, dan pengembangan kompetensi tenaga honorer sangat diperlukan. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas kinerja secara menyeluruh dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, dukungan fasilitas kerja yang memadai juga menjadi faktor penting dalam membantu tenaga honorer melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien.

Selain itu, aspek kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi juga menjadi bagian penting dalam mendukung kinerja tenaga honorer di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Balangan. Sebagai instansi yang berkaitan dengan pengelolaan informasi dan teknologi, pegawai dituntut memiliki pemahaman yang memadai terhadap penggunaan aplikasi, sistem informasi, serta perangkat digital yang digunakan dalam menunjang pekerjaan. Namun dalam praktiknya, tidak semua tenaga honorer memiliki kemampuan yang sama dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Sebagian pegawai masih memerlukan bimbingan atau pelatihan tambahan agar dapat bekerja secara lebih efektif dan mandiri, terutama dalam tugas-tugas yang berkaitan dengan pengolahan data, pengarsipan digital, serta pengelolaan informasi berbasis sistem. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital dan penguasaan teknologi menjadi kebutuhan penting bagi tenaga honorer dalam menunjang pelaksanaan tugas secara optimal. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan teknologi informasi secara berkala dapat membantu meningkatkan keterampilan pegawai sehingga kinerja kerja menjadi lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tuntutan perkembangan teknologi.

Di samping itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja tenaga honorer. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hubungan antarpegawai pada umumnya berjalan dengan baik, ditandai dengan adanya sikap saling menghargai, membantu, dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut memberikan dampak positif terhadap kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari. Meskipun demikian, komunikasi kerja yang lebih terbuka dan terarah masih diperlukan agar setiap pegawai memiliki pemahaman yang sama terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas komunikasi dan koordinasi kerja menjadi hal yang penting agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan terarah.

Selanjutnya, peningkatan kinerja tenaga honorer juga perlu didukung melalui program pengembangan kapasitas sumber daya manusia secara berkelanjutan. Kegiatan seperti pelatihan, bimbingan teknis, maupun pembinaan kerja dapat membantu meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsi organisasi. Dengan adanya

upaya tersebut, tenaga honorer diharapkan mampu meningkatkan kualitas kerja, ketepatan penyelesaian tugas, serta kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin berkembang. Peningkatan kompetensi ini juga penting untuk mendukung profesionalitas pegawai sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, dukungan dari pimpinan dalam memberikan arahan, evaluasi, serta motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga honorer. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan, diharapkan tenaga honorer dapat bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukman, L. (2017) *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV Amanah.
- Effendi, J., Juwita, E. and Evriza. (2024) *Efektivitas Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Komunikasi, Informatika Kota Palembang*. Universitas Sriwijaya.
- Mahsun and Moehariono. (2017) *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A.P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzan, R. et al. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengantar di Era Modern)*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi. Cetakan Pertama.