

PERBEDAAN KEPUASAN KERJA ANTARA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN TENAGA HONORER KANTOR CAMAT PARIGI TENGAH KABUPATEN PARIGI MOUTONG

NATSIR LAMBOGO *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong, kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong, kepuasan kerja Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 75 orang terdiri atas PNS 25 orang dan Honorer 50 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sumber data (sensus). Berdasarkan hasil pembahasan di peroleh kesimpulan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja secara nyata antara Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga honorer. Perbedaan itu didasarkan atas berbagai faktor kepuasan yaitu faktor hubungan antar pegawai, faktor individual, faktor keadaan keluarga pegawai dan rekreasi. Antara Pegawai Negeri Sipil memiliki perbedaan tingkat kepuasan yang berbeda secara nyata sedangkan antara tenaga honorer tidak terdapat perbedaan yang nyata.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi.

Salah satu konsep yang paling sering diperhatikan adalah kepuasan kerja. Berbagai macam perlakuan yang diberikan pada pegawai hanya akan efektif bila mereka merasa puas pada pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan dapat mereka rasakan apabila mereka merasakan adanya keselarasan antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Spector (1997) menegaskan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka dan perbedaan aspek pada pekerjaannya. Ini lebih pada apakah pegawai tersebut suka atau tidak suka pada pekerjaannya. Dalam pengukuran umum, kepuasan kerja adalah variabel sikap. Pemahaman kepuasan kerja lebih pada asas kebutuhan, misalnya gaji sebagai bentuk pemenuhan atas kebutuhan dasar secara fisik. Pada saat ini banyak pendekatan yang lebih fokus pada perhatian proses kognitif dibandingkan pada asas kebutuhan. Perspektif sikap telah menjadi

salah satu yang mendominasi pemahaman tentang kepuasan kerja.

Iklm yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktifitas kerja. Perlu digarisbawahi bahwa *manager, human resource specialists*, supervisor dan pekerja harus mampu mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja dapat ditingkatkan. Salah satu aspek meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya soal uang, namun kondisi tempat bekerja juga menentukan kepuasan mereka.

Setiap pegawai yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Penting untuk diketahui, motif-motif yang mendorong seseorang untuk menerapkan kepuasan kerja dalam profesinya. Dalam hal ini faktor apa yang membedakan tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul "Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Pegawai Negeri Sipil dengan Tenaga

Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong”.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan penelitian dirumuskan yaitu:

1. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong
2. Bagaimana kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong?
3. Bagaimana kepuasan kerja Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Perbedaan kepuasan kerja antara Pegawai Negeri Sipil dan Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong
2. Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong
3. Kepuasan kerja Honorer Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai upaya memperluas wawasan bagi kajian Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong akan pentingnya peningkatan kepuasan pegawai.
3. Sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian manajemen Sumber Daya Manusia di masa mendatang.

Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan salah satu sumber daya utama yang penting dalam organisasi. Sumber Daya Manusia harus dikelola secara hati-hati, karena manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap, sikap inilah yang kemudian mendasari manusia dalam bertindak laku sehari-hari. Dalam uraian

tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor sumber daya manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai keinginan dan sistem nilai yang dianut. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan sistem nilai yang dianut seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih baik yang nantinya dapat lebih produktif. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja, oleh karena itu kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan industri. Bagi individu hal-hal yang harus diteliti mengenai sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Harolt E. Burt dalam Danang Sunyoto (2012; 28) yaitu:

Faktor hubungan antar karyawan; antara lain hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai dan sugesti dari teman sekerja, faktor individual, hubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaan, usia orang dengan pekerjaan dan jenis kelamin, faktor keadaan keluarga karyawan dan rekreasi.

Keinginan seseorang untuk hidup mapan, terutama bagi seorang pegawai terlihat oleh adanya kecenderungan untuk bekerja lebih baik. Dalam proses pekerjaan itu pegawai menghadapi berbagai macam tekanan baik dari dalam dirinya maupun dari lingkungan dimana ia bekerja.

Pihak manajemen harus berupaya memenuhi harapan pegawai dengan berusaha semaksimal mungkin memberi kebutuhan pegawai yang salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Robbins (2001; 188) menyatakan seseorang mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkat yang diyakini mampu, maka periksalah kondisi kerja, lingkungan kerja, ataupun kepuasan kerja pegawai tersebut

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan verifikatif yaitu menguji dan membuktikan hipotesis yang diajukan.

Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong. Alasan memilih lokasi yaitu selama ini penelitian pada Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong relatif belum ada. Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong merupakan instansi yang sangat berperan dalam penyelenggaraan program sampai pada masyarakat di kecamatan. Adapun objek penelitian terdiri atas insentif, hubungan dengan pimpinan, penempatan kerja dan disiplin kerja.

1. , jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja pegawai.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong sebanyak 75 orang terdiri atas PNS 25 orang dan Honorer 50 orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sumber data (sensus).

Metode Kualitatif

Metode kualitatif digunakan untuk menganalisa data-data hasil temuan di lapangan yang sifatnya bukan angka. Data dianalisis secara deskriptif melalui cara deduktif dan induktif yang saling melengkapi.

Metode Kuantitatif

$$X^2 = \sum \frac{\Sigma(f_o - f_h)}{f_n}$$

menganalisa data yang sifatnya angka dengan teknik analisis chi square. (Sugiono, 2007; 89) Dimana:

F_o = Banyaknya kasus pada baris ke I dan kolom ke j

F_h = Banyaknya kasus yang diharapkan pada baris ke I dan kolom ke j

Σ = Penjumlahan semua sel

Kriteria pengujian yaitu:

1. Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ menunjukkan terdapat perbedaan tingkat disiplin kerja yang signifikan di kalangan pegawai Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong.
2. Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ menunjukkan tidak terdapat perbedaan tingkat disiplin kerja yang signifikan di kalangan pegawai Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Banyak masyarakat menginginkan menjadi Pegawai Negeri Sipil. Untuk masuk menjadi Pegawai Negeri Sipil tentunya memiliki berbagai persyaratan yang ditetapkan pemerintah. Namun walaupun persyaratan terkadang sulit dipenuhi, masih banyak masyarakat berloba-lomba menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Kelebihan menjadi Pegawai Negeri Sipil yaitu karena adanya rasa aman mendapat gaji tetap bulanan sehingga tidak takut hidup tanpa penghasilan, hal ini berbeda dengan pengusaha yang berada dalam situasi ketidakpastian akan jumlah penghasilan dalam jangka waktu tertentu.

Surat keterangan pengangkatan atau biasa disebut sebagai SK Pegawai Negeri Sipil dapat dijadikan jaminan meminjam uang di Bank sehingga banyak ditemui Pegawai Negeri Sipil yang baru sudah bisa membangun rumah dan membeli mobil baru dengan cara mengorbankan sebagian gaji bulanan selama sekian tahun untuk membayar cicilan hutang di Bank.

Menjadi Pegawai Negeri Sipil bisa menjadi wahana untuk berkarya dan mengeluarkan potensi yang ada pada diri sehingga dapat menjadi manusia yang berguna untuk diri sendiri, keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara Indonesia. Gaji Pegawai Negeri Sipil rata-rata lebih besar jika dibanding dengan pekerjaan sejenis pada instansi swasta. Bagi yang kurang memiliki jiwa pengusaha maka menjadi pegawai negeri sipil bisa menjadi solusi untuk meraih penghasilan bulanan.

Kekurangan menjadi Pegawai Negeri Sipil pegawai negeri sipil Pegawai Negeri Sipil jenis tertentu mensyaratkan agar bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Indonesia, sehingga mau tidak mau sebagai pegawai negeri sipil harus rela hidup ditanah perantauan jauh dari sanak saudara maupun keluarga.

Bagi Pegawai Negeri Sipil ada ikatan waktu selama jam kerja sehingga tidak bisa melakukan aktifitas kehidupan lain kecuali izin atau membolos kerja. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang masuk dengan jalur tidak halal seperti membayar sekian rupiah agar lolos seleksi pegawai maka ada ketidak tenangan dalam hati, ditambah lagi ada usaha untuk mengembalikan modal sehingga kemungkinan besar melakukan korupsi. Dengan begitu maka kebahagiaan hidup tidak akan pernah didapat meskipun harta berlimpah dan jabatan tinggi.

Ada aturan pemerintah tentang Pegawai Negeri Sipil yang tidak boleh dilanggar, bagi sebagian orang adakalanya aturan ini tidak sesuai dengan kepribadian sehingga muncul kegelisahan dalam bekerja. Perlu perjuangan keras untuk naik jabatan, kecuali memang tergolong Pegawai Negeri Sipil berprestasi atau mempunyai hubungan yang luas pada lingkungan

kerja sehingga kemungkinan untuk mendapat promosi menjadi tinggi. Jumlah pendapatan yang diperoleh sesuai dengan ketentuan yang berlaku, berbeda dengan pengusaha yang punya kebebasan dalam menetapkan penghasilan. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang menginginkan pendapatan lebih tinggi hanya bias dilakukan melalui jenjang pekerjaan atau jabatan dengan ketentuan yang berlaku.

Pekerjaan menjadi Pegawai Negeri Sipil banyak disukai masyarakat, olehnya itu untuk bias mewujudkan harapannya menjadi Pegawai Negeri Sipil maka masyarakat berusaha menjadi tenaga honorer di berbagai instansi pemerintah. Tenaga honorer ini dipekerjakan sesuai peruntukannya dengan diberi imbalan atas pekerjaannya itu. Tentunya untuk mencapai tujuan organisasi termasuk Kantor Camat Parigi Tengah Kabupaten Parigi Moutong, maka diperlukan pegawai yang benar-benar sungguh-sungguh dalam bekerja. Dari pandangan pegawai negeri sipil dan honorer terhadap faktor hubungan antar pegawai, faktor individual, faktor keadaan keluarga pegawai dan faktor rekreasi diketahui ada perbedaan kepuasan yang nyata antara pegawai negeri sipil dengan tenaga honorer.

Kepuasan Kerja Antar Pegawai Negeri Sipil Kantor Camat Parigi Tengah

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparat pemerintah yang diangkat secara resmi oleh pemerintah dengan diberikan imbalan atas tugas yang diembannya. Kepuasan kerja dicerminkan oleh keinginan pegawai dalam menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan dengan atasan. Hubungan itu dianggap penting karena dalam organisasi seperti pada Kantor Camat Parigi Tengah harus terkoordinasi dengan baik dan mengorganisasikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan kantor. Olehnya itu diperlukan suatu kondisi hubungan yang mendukung arus informasi yang disampaikan oleh atasan kepada bawahan dan bawahan kepada atasan. Hal itu tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak

terjalin hubungan yang harmonis dikalangan pegawai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam diri pegawai ada keinginan yang dataing dari diri sendiri secara individual. Terkadang kondisi itu mendatangkan sikap egois dalam diri pegawai. Namun sikap seperti itu merukanan cerminan adanya kepuasan kerja dalam diri pegawai. Seringkali ada Pegawai Negeri Sipil lebih nyaman bekerja secara mandiri. Artinya pegawai bersangkutan menjadi lebih rileks dan kreatif apabila bekerja sendiri. Tentu ini menimbulkan kepuasan yang berbeda diantara Pegawai Negeri.

Selain itu faktor keadaan keluarga dan rekreasi justru memberikan pandangan yang berbeda kepada sebagian pegawai. Hal ini menimbulkan perbedaan kepuasan kerja antar Pegawai Negeri Sipil. Kondisi keluarga membawa perilaku kerja yang berbeda. Tuntutan kehidupan keluarga misalnya sebagian pegawai berusaha bekerja dengan keras tetapi sebagian lagi tidak demikian. Banyak orang menganggap faktor rekreasi atau berlibur bersama keluarga merupakan sesuatu yang penting. Demikian pula Pegawai Negeri Sipil. Akhir pekan digunakan sebagai hari keluarga dan disitulah para pegawai bias lebih dekat dengan keluarganya.

Kepuasan Kerja Antar Tenaga Honorer Kantor Camat Parigi Tengah

Dikalangan tenaga honorer, kesempatan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu impian panjang. Banyak sekali tenaga honorer yang bekerja bertahun-tahun namun sampai saat ini sebagian belum diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Di kalangan tenaga honorer tidak terjadi perbedaan kepuasan yang nyata. Hal ini kondisi yang dihadapi tenaga honorer hamper sama yaitu belum diakui sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam pandangan tenaga honorer hubungan antar pegawai wajib dipelihara. Hal ini karena hubungan yang terjalin dengan baik di kalangan tenaga honorer akan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Dalam diri tenaga honorer ada keinginan yang kuat untuk mendapatkan imbalan

sebagaimana diperoleh Pegawai Negeri Sipil. Pandangan individual ini tidak embuat kepuasan kerja mereka menjadi berbeda secara nyata. Mereka merasa senasib dan perlu diperjuangkan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Kebutuhan keluarga yang banyak tidak menjadi hal yang mencerminkan perbedaan kepuasan kerja pegawai honorer. Mereka memahami benar bahwa kebutuhan keluarga tidak dapat dipenuhi dengan hanya mengandalkan honor yang diterima di instansi dimana mereka bekerja. Demikian pula menyangkut liburan atau rekreasi, bagi tenaga honorer itu sesuatu yang wajar sehingga bukan merupakan cerminan dari perbedaan kepuasan kerja pegawai secara nyata. Olehnya itu tenaga honorer perlu dicaikan solusi yang tepat agar mereka tidak menghabiskan waktunya dengan hanya menjadi tenaga honorer pada hal pada banyak kesempatan mereka bias memilih pekerjaan lain yang lebih memberikan imbalan yang besar.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas di peroleh kesimpulan bahwa ada perbedaan kepuasan kerja secara nyata antara Pegawai Negeri Sipil dengan tenaga honorer. Perbedaan itu didasarkan atas berbagai faktor kepuasan yaitu faktor hubungan antar pegawai, faktor individual, faktor keadaan keluarga pegawai dan rekreasi. Antara Pegawai Negeri Sipil memiliki perbedaan tingkat kepuasan yang berbeda secara nyata sedangkan antara tenaga honorer tidak terdapat perbedaan yang nyata.

Saran-Saran

Beberapa hal yang perlu disarankan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Camat perlu memberikan kesempatan kepada tenaga honorer untuk mendapatkan pembinaan dan kecakapan.
- b. Perlu dicarikan solusi untuk tenaga honorer yang sudah lama mengabdikan namun belum mendapat kesempatan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil.
- c. Penelitian ini perlu menjadi kajian bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adma, 2008, Perbedaan motivasi kerja antara pegawai Pegawai Negeri Sipil Dengan pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Ampana Kabupaten Tojo Una-Una (Skripsi tidak dipublikasikan)
- Danang Sunyoto, 2012, Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian), CAPS, Yogyakarta
- Davis, Keith dan Kohn W. Newstrom, Agus Dharma (pent), 1985, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- George R. Terry, 2000. Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.
- Hick, Herbert G dan Gullet GR, 1996, Organisasi Teori dan Tingka Laku. Jakarta, Bumi Aksara
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Indrawijaya, I. 2000, Perilaku Organisasi, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, ISBN, Bandung.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2005. Performance Appraisal. Jakarta: Grafindo persada
- Robbins, Stephen P. 2003, Perilaku Organisasi Jilid I dan II, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi Terjemahan, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2001, Perilaku Organisasi, Jilid 1, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanty Tarigan, Edisi Kedelapan, PT. Prehallindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2000. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan 2. Bandung: Mandar Maju
- Spector, P.E. 1997, "Behavior in organizations as a function of employees' locus of control", Psychological Bulletin, Vol. 91, pp. 482-97.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi Pertama, Alih Bahasa Erly Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta

Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Statistika*.
Bandung: Alfabeta

Talha Lahay, 2009, Perbedaan Semangat Kerja
Pegawai Pria dan Wanita Pada Kantor
Bupati Kabupaten Tojo Una-Una
Bagian Umum Dan Perlengkapan
(Skripsi Tidak dipublikasikan)

Veithzal Rivai, 2003, *Manajemen Sumber
Daya Manusia Untuk Perusahaan*,
Penerbit PT. Raja Grafindo Persada,
Jakarta

Winardi. 2000. *Azaz-Azas Manajemen*.
Bandung: Penerbit Alumni.

Winardi. 1992. *Promosi dan Reklame*. PT
Mandar Maju. Bandung