

Pengaruh Jam Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Di Kantor Walikota Medan

Windi Mayani Dalimunthe, Nurhayati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: Windimayanidalimunthe@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine how the effect of working hours and work responsibilities on the performance of honorary employees at the Medan Mayor's Office. This study uses a qualitative method and data obtained from interviews with temporary employees at the Medan Mayor's Office so that in this case it can be taken or decided by researchers that time and responsibility indirectly affect employees. With additional work responsibilities, time is also needed to complete the task. In addition to the time that is in accordance with the given responsibilities, cohesiveness is also needed between employees and superiors who support both in terms of service assistance or giving appreciation or bonuses.

Abstrak:

Tujuan kajian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh jam kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Kantor Walikota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan data di dapatkan dari hasil wawancara dengan karyawan honorer di Kantor Walikota Medan sehingga dalam hal ini dapat diambil atau diputuskan peneliti bahwa waktu dan tanggung jawab secara tidak langsung berpengaruh kepada para karyawan. Dengan adanya tanggung jawab kerja tambahan maka diperlukannya juga waktu dalam penyelesaian tugas tersebut. Selain waktu yang sesuai dengan tanggung jawab diberikan, juga diperlukan kekompakan antar para karyawan dan juga atasan yang mendukung baik dari bantuan secara jasa ataupun memberikan apresiasi atau bonus.

Keywords: *Jam Kerja, Tanggung Jawab, Karyawan*

PENDAHULUAN:

Pekerjaan tentu telah menjadi kebutuhan semua orang. Dengan bekerja pula, orang mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap orang memiliki bidang pekerjaannya masing-masing. Umumnya di Indonesia pekerjaan yang banyak dilakoni semua orang adalah menjadi seorang pegawai. Bersumber dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pegawai memiliki arti sebagai orang yang bekerja di kantor atau di pemerintahan. Dalam instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di pemerintahan dan dibawah langsung oleh negara. Selain PNS, ada juga yang dikenal dengan nama Pegawai Harian Lepas (PHL) atau lebih kita kenal dengan sebutan honorer merupakan tenaga kerja atau pegawai yang diangkat oleh pejabat yang berwenang, yang ditugaskan pada instansi pemerintah.

Untuk memenuhi pekerjaan pegawai baik PNS maupun PHL di instansi pemerintahan, tentu ada banyak pengaruh yang menjadi faktor menimbulkan efek terhadap kinerja karyawan. Mulai dari pengaruh gaji, insentif yang diberikan, pengaruh lingkungan kerja, rekan kerja dan begitu pula dengan waktu kerja.

Berdasarkan waktu kerja, umumnya semakin banyak beban kerja yang diberikan tentunya harus sebanding dengan waktu kerja yang diberikan agar pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan dengan maksimal. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang difokuskan pada instansi Kantor Walikota Medan, pada Bagian Umum, Sub Bagian Tata Usaha, hasil yang didapat oleh peneliti waktu kerja yang diberikan tidak terlalu berpengaruh terhadap tanggung jawab yang diberikan.

LANDASAN TEORI

Tenaga Kerja Honorer

Dalam pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005, Tenaga Honorer adalah orang perseorangan yang dilimpahkan oleh pejabat kepegawaian atau pejabat lain di lingkungan Pemerintah untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam organisasi pemerintahan atau yang bayarannya membebani Pendapatan dan Belanja Negara. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Atau sekali lagi kita dapat menganggap bahwa staf istimewa ini adalah perwakilan non-PNS.

Saat ini, pemberian Tenaga Kehormatan telah menjadi isu yang cukup signifikan dan menggelitik, karena akan sangat berharga untuk menegakkan kecukupan eksekusi bagi rakyat, masyarakat dan negara dan negara. Bagi masyarakat, presentasi besar-besaran Tenaga Kehormatan akan menjamin terselenggaranya administrasi bersama dan otorisasi regulasi akan berjalan dengan baik. Untuk daerah, penelitian tentang pameran Tenaga Kehormatan akan memberikan energi kepada daerah untuk membangkitkan semangat produksi sikap kerja keras yang profesional.¹

Jam Kerja

Perwakilan biasanya memiliki kapasitas biasa untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, kapasitas yang dimiliki terkait dengan keterampilan, pengalaman, dan waktu. Jam Kerja adalah kesempatan yang baik untuk mengurus bisnis, itu sangat baik dapat dilakukan di siang hari dan juga di malam hari. Menata pekerjaan masa depan adalah tahap untuk lebih berkembang menggunakan waktu secara efektif..²

Dengan administrasi yang hebat, seseorang dapat meminimalisir waktu dan pekerjaan. Jam kerja sangat penting untuk empat elemen hierarkis yang mungkin menjadi sumber stres bagi perwakilan di tempat kerja. Ada beberapa atribut tempat kerja tanpa henti yang terkait tekanan kerja, salah satunya adalah keterbatasan waktu dalam mengurus bisnis. Jam kerja tipikal sebagian besar dicirikan sebagai hari kerja dengan sisa jam untuk hiburan dan istirahat.³

Busro, memahami bahwa jam kerja secara teratur digunakan sebagai penentu berapa banyak upah yang dibayarkan oleh organisasi, misalnya setiap hari, di luar setiap jam, dalam seminggu, atau setiap bulan. Namun demikian, ada aturan mengenai batas waktu kerja yang paling ekstrim, dan pengaturan waktu istirahat, serta remunerasi untuk melampaui pengaturan ini.

Tanggung Jawab

Kewajiban merupakan hal yang wajib diperoleh dari setiap orang. Dalam bidang pekerjaan, kewajiban dituntut untuk dipercaya dalam mengurus sesuatu. Menurut KBBI, kewajiban berarti "Situasi yang harus ditanggung dalam segala hal (dengan asumsi terjadi sesuatu, dapat dituntut, dipersilakan, dituntut, dll)".

Dalam melaksanakan kewajiban dan kewajibannya, setiap pekerja diberkahi dengan menyusun latihan-latihan kreasi/organisasi sesuai kerja mandiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan umum. Oleh

¹ Razman Razak, *Efektifitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang*, 2021, Vol. 2, No. 2, Hal. 33

² Dewi, *Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bandung*, 2020, Vol. 4, No. 3, Hal. 510

³ Budi Prihatminingtyas, *Pengaruh Modal, Usaha Lama, Jam Kerja dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang di Pasar Landungsar*, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi*, 2019, Vol. 7, No. 2, Hal. 148

sebab itu, bagian dari pencapaian/penilaian yang dapat ditetapkan untuk situasi ini, contohnya, kesadaran akan harapan orang lain, keteguhan dan komitmen, dorongan, keaslian, disiplin, partisipasi, inisiatif..⁴

Kinerja Karyawan

Pelaksanaan atau eksekusi menurut Prawiro Sentono adalah akibat dari pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau beberapa orang dalam suatu perkumpulan yang sesuai dengan keahliannya dan kewajiban untuk pencapaian dari tujuan organisasi tersebut, dengan mengikuti peraturan dan hukum.

Dalam memimpin penilaian terhadap pameran buruh atau penilaian kerajinan serta penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang wakil harus memiliki aturan dan alasan untuk penilaian. Aturan dan alasan evaluasi dapat dibagi menjadi beberapa bagian penilaian. Yang dimaksud dengan perspektif penilaian dari definisi ini adalah bagian yang pada dasarnya merupakan kualitas atau atribut yang dapat menjelaskan dari pencapaian salah satu pekerjaan tertentu dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan dan berfungsi dengan baik atau secara keseluruhan.

Etos Kerja

Sikap kerja keras inilah yang menjadi pendorong utama di balik kebermanfaatan yang berbeda dan karya-karya tetangganya secara umum ditunjukkan, bahwa sikap kerja keras masyarakat Indonesia masih kecil. Selanjutnya sikap kerja keras menurut Max Weber adalah perilaku masyarakat setempat terhadap pentingnya bekerja sebagai pemacu pencapaian dan peningkatan bisnis. Sikap kerja keras adalah perilaku mentalitas biasa dari area atau asosiasi lokal yang menggabungkan sisi mendalam, inspirasi, atribut fundamental, jiwa esensial, ide esensial, seperangkat aturan umum, kode moral, kode etik, tujuan, keyakinan, standar, pedoman.⁵

Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk memahami kekhasan yang dialami subjek, termasuk wawasan, cara berperilaku, inspirasi, dan aktivitas umum seperti kata-kata atau bahasa. Peneliti mendapatkan data dari hasil wawancara, data yang diambil dari Jurnal dan (Library Research) dengan metodologi menarik yang penting untuk teknik subjektif, selain itu eksplorasi ini juga menggunakan strategi pertemuan.

Penelitian field research dilakukan dengan mengungkap informasi yang diperoleh dari bidang penelitian atau bidang yang terkait dengan pengaruh jam kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Kantor Walikota Medan.

Hasil dan Pembahasan

Dari wawancara dan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menjabarkan tentang Pengaruh Jam Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer di Kantor Walikota Medan tepatnya di Bagian Umum Sub Bagian Tata Usaha. Dalam Penelitian Berikut, penulis menemukan hasil mengenai Pengaruh Jam Kerja dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer di Kantor Walikota Medan.

Berdasarkan penuturan Narasumber *pertama*, Yaitu Karyawan honorer sub bagian umum Tata Usaha. Menurutnya, jam kerja tidak membatasi tanggung jawab yang diberikan padanya karena hal itu sudah menjadi tanggung jawabnya untuk diselesaikan.

" Waktu SOP tidak menjadi patokan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sebanyak apapun pekerjaan dengan waktu yang tak cukup tetap saja itu masuk pada tanggung jawab kerja kami, karna sudah termasuk kelayakitan dan beban kerja yang masuk dalam tanggung jawab".

⁴ Nurdin Yusuf, *Pengaruh kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*, 2018, Vol. 1, No.1 hal.17-18

⁵ Razman Razak, *Efektifitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang*, 2021, Vol. 2, No. 2, Hal. 33

Bedasarkan wawancara diatas, dapat diambil bahwa sebanyak apapun tanggung jawab yang dibebankan waktu bukanlah hal yang menjadi patokan atau hambatan, karena hal tersebut sudah masuk rana tanggung jawab kerja sebagai karyawan.

“Jadi, sebanyak apapun tanggung jawab, jam kerja bukan menjadi hal yang besar menjadi masalah selagi pekerjaan itu sesuai setiap harinya. Namun bila ada pekerjaan yang mendesak atau problem maka yang dibutuhkan adalah waktu, kekompakan karyawan dan atasan yang mendukung didalamnya”.

Sedangan menurut Narasumber kedua, jam kerja dan tanggung jawab kerja akan mempengaruhi karyawan apabila ada pekerjaan yang mendesak dan hal itu tidak tetap atau bias saja berlangsung sesuai keadaan yang dihadapi. Artinya kinerja karyawan akan terganggu dikeadaan tertentu.

Namun bila disandingkan dari kedua narasumber, beda dari ke empat narasumber yang lain, Karena mereka menganggap bahwa kestabilan jam kerja sangat mempengaruhi tanggung jawab atau beban kerja yang dihadapi karyawan karena adanya tanggung jawab maka dibutuhkan jam kerja yang teratur.

“Kalau pekerjaan kami banyak, maka kami butuh waktu juga tapi bukan berarti ngeluh banyak atau adanya pekerjaan, karnakan itu sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan yang memang harus diselesaikan, namun dari ketimpangan jam kerja yang harusnya ada waktu tapi karna adanya pekerjaan dengan waktu mendesak maka akan mempengaruhi kinerja kami”.

Berarti dapat disimpulkan semakin banyak tanggung jawab maka sudah pasti diperlukannya waktu, dan bila hal itu tidak selaras maka akan ketimpangan dikeduanya yaitu akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Namun saat mewawancarai karyawan Honorer Kantor Walikota Medan nyatanya yang menjadi patokan adalah beban kerja atau tanggung jawab kerja karena semakin banyaknya tekanan maka waktu yang diperlukan juga semakin banyak dan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penutup

Tenaga Kerja Honorer merupakan suatu kondisi yang menarik, mengingat akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan pelaksanaan eksekusi bagi masyarakat, masyarakat dan negara serta negara. Pameran Tenaga Kehormatan saat ini telah menjadi isu yang sangat penting dan menarik, karena akan sangat membantu bagi kebutuhan kelangsungan pelaksanaan bagi masyarakat, masyarakat dan negara serta negara.

Disini penulis dapat menyimpulkan bahwa, waktu dan tanggung jawab secara tidak langsung berpengaruh kepada para karyawan. Dengan adanya tanggung jawab kerja tambahan maka diperlukannya juga waktu dalam penyelesaian tugas tersebut. Selain waktu yang sesuai dengan tanggung jawab diberikan, juga diperlukan kekompakan antar para karyawan dan juga atasan yang mendukung baik dari bantuan secara jasa ataupun memberikan apresiasi atau bonus.

Daftar Pustaka

- Razman Razak, 2021. *Efektifitas Kinerja Tenaga Honorer dalam Meningkatkan Etos Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Enrekang*, Vol. 2, No. 2
- Dewi, Dkk, 2020. *Pengaruh Jam Kerja Yang Panjang Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Bandung*, Vol. 4, No. 3
- Budi Prihatminingtyas, 2019. *Pengaruh Modal, Usaha Lama, Jam Kerja dan Lokasi Usaha Terhadap Pendapatan Pedagang di Pasar Landungsar*, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akutansi*, Vol. 7, No. 2
- Nurdin Yusuf, 2018 *Pengaruh kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*, Vol. 1, No.1