

Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

Dian Fitriani Karim, Sri Handayani Suprpto, Widya Kurniati Mohi

Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia

Email: diankarim09@gmail.com

Artikel info

Artikel history

Diterima : 15-12-2023

Direvisi : 20-01-2023

Disetujui : 28-01-2023

Kata Kunci: Optimalisasi; Kinerja; Tenaga Honorar; Permukiman.

Keywords: Optimization; Performance; Honorary Workers; Settlement.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo. Penelitian tentang Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Moleong (2010;13) melalui pendekatan ini diharapkan peneliti mampu menghasilkan data yang bersifat deskriptif untuk mengungkapkan proses terjadinya di lapangan. Tipe penelitian yang digunakan peneliti yakni kualitatif dengan penjabaran Deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran memahami dan menjelaskan Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan dari aspek kuantitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Dari aspek kualitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Dari aspek ketepatan waktu kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal.

Abstract

This study aims to determine the optimization of the performance of non-civil servants at the Gorontalo Regional Settlement Infrastructure Center. The research method uses a qualitative type. The results showed that the performance of non-civil servants at the Gorontalo Regional Residential Infrastructure Center was not fully optimal. This is shown from the aspect of the quantity of work of non-civil servant employees at the Gorontalo Regional Settlement Infrastructure not optimal. This can be seen from the many work that has not been completed by non-civil servants at the Gorontalo Regional Settlement Infrastructure Center until the specified time limit. From the aspect of the quality of work for non-civil servant employees, the Gorontalo Regional Settlement Infrastructure Center has not been optimal. This can be seen from the many non-civil servants who do not understand their work and the results of the work are not in accordance with the results expected by the agency. From the aspect of timeliness of work for non-civil servants, the Gorontalo Regional Settlement Infrastructure Center has not been optimal. This can be seen from the many non-civil servants who do not comply with the predetermined office hours and have an impact on delays in work reports.

Koresponden author: Dian Fitriani Karim
Email: diankarim09@gmail.com
artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi

CC BY SA

2023



Pendahuluan

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, dalam pelaksanaan pembangunan dan pemberdayaan kepada masyarakat sangat tergantung kualitas dan kesempurnaan dari pada pengelolaan aparatur negara khususnya pegawai negeri, juga ditentukan oleh kualitas pegawai negeri sipil itu sendiri, penyediaan anggaran untuk pemberdayaan serta peralatan yang mendukungnya. Selain pegawai negeri sipil, ada pula yang menjabat sebagai pegawai honorer atau pegawai Non PNS (Dal, 2021), (Daltim, 2021).

Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) (Saputro, 2015), (Sriastuti, 2015). Selain itu, tenaga honorer juga memiliki istilah lain yaitu, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan (UU ASN pasal 93-107).

Berdasarkan definisi di atas, pegawai honorer sedikit banyak memiliki kesamaan dengan pegawai negeri sipil dalam hal kompetensi. Adapun perbedaan pegawai negeri sipil dengan pegawai negeri honorer yaitu pada status kepegawaiannya, dalam hal masalah gaji, dan nomor induk pegawai secara nasional jumlah yang terbilang besar (Pitriyani et al., 2022), (Yosal & Sitabuana, 2022), (Dimas, 2012).

Tujuan dari tenaga honorer tersebut yaitu untuk membantu kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah salah satunya yaitu dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri (Singarimbun et al., 2021), (Wiranata et al., 2020), (Latief & Ka'bah, 2022). Tenaga honorer memegang peranan penting demiter selenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Pegawai Non PNS atau honorer sebagai abdi Negara turut dan ikut berperan aktif dalam aktifitas pelayanan masyarakat dituntut untuk memiliki kompetensi, komitmen dan kinerja yang baik, meskipun harus bekerja dengan upah dan kompensasi yang terbilang jauh dari standar upah minimum yang berlaku di suatu daerah. Tidak jarang juga kompensasi yang menjadi salah satu sumber pendapatan tambahan bagi pegawai non pns baru bisa dinikmati dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya fenomenal ini tidak berlaku bagi pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), dengan sistem penggajian yang tetap dan jelas setiap bulannya tentu tidak perlu membuat pegawai dengan status PNS harus memutar otak untuk mencari pekerjaan sampingan guna mencukupi kebutuhannya.

Salah satu instansi Pemerintah di wilayah Gorontalo yang membutuhkan tenaga tambahan pegawai Non PNS dalam pelaksanaan tugas adalah Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo. Tercatat hingga saat ini terdapat 78 orang pegawai Non PNS yang ada di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo. Pegawai Non PNS tersebut terdiri dari dua kelompok yakni pegawai Non PNS Pendukung dan pegawai Non PNS Substantif. Pegawai Non Pns Pendukung bertugas sebagai pendukung layanan perkantoran seperti pengemudi, satuan pengaman, petugas kebersihan dan pramubhakti. Sedangkan pegawai Non PNS Substantif bertugas sebagai pendukung substansi dan mengisi tugas jabatan yang kosong sesuai peta jabatan pegawai yang tersedia dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan, kompetensi dan kinerja.

Adapun permasalahan pada kinerja pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo berdasarkan observasi penulis diantaranya adalah masih rendahnya disiplin kerja

pegawai Non PNS dimana dalam tingkat kehadirankhususnya jam kedatangan kantor masih sangat rendah. Masih banyak pegawai honorer yang datang di atas jam 9 pagi, bahkan ada beberapa yang datang di atas jam 10 dengan berbagai macam alasan. Demikian halnya dalam pemanfaatan jam istirahat yang berlebihan dari waktu yang sudah ditentukan. Sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan harus dikerjakan sampai sore ataupun hingga malam hari.

Permasalahan lainnya adalah masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai honorer atau Non PNS. Hal ini terlihat dari sikap pegawai non pns dalam mengambil inisiatif kerja dimana pegawai Non PNS cenderung menunggu perintah pemimpin meskipun pekerjaan tersebut sudah harus dikerjakan. Hal ini menjadi kebiasaan buruk pegawai Non PNS yang berdampak pada lambatnya penyelesaian pekerjaan dan ketidaktercapaian tujuan organisasi. Permasalahan lainnya yaitu motivasi kerja pegawai Non PNS belum begitu baik. Pegawai Non PNS kurang bersemangat jika tidak dilibatkan dalam kegiatan kerja karena tidak mendapatkan uang tambahan sebagai honor kegiatan. Pegawai non pns selain menerima gaji daerah yang sudah ditentukan besarnya perbulan, juga mendapatkan honor dari kegiatan yang dilaksanakan

Untuk itu peneliti merumuskan judul penelitian yaitu mengenai “Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo”.

Penelitian sebelumnya dari Chendy Pelealu, 2017 tentang “Kinerja Pegawai Honorer Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Universitas Manado”. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa kualitas kerja, ketelitian, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi pegawai honorer civitas akademika Universitas Sam Ratulangi Manado dalam melaksanakan tugas cukup baik. Meski masih ditemukan hasil pekerjaan, masih kurang baik, hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan yang dihadapi

Nanang Al Hidayat, 2019 tentang “Kinerja Pegawai Honorer Terhadap Penyelesaian Administrasi Perkantoran Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Bungo”. Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai honorer terhadap penyelesaian administrasi perkantoran belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hambatannya yang dihadapi Kinerja Pegawai Honorer Terhadap Penyelesaian Administrasi Perkantoran yaitu kurang aktifnya Pegawai honorer terhadap penyelesaian administrasi perkantoran, kurangnya pemahaman dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dan kurangnya pembinaan yang dilakukan.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penulis lebih melakukan pendalaman terhadap Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo secara deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh gambaran terkait Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif (Moleong, 2010), (Fajrin & Kahfi, 2020), (Afriani, 2021).

Pendekatan kualitatif dipilih untuk digunakan dalam penelitian ini dikarenakan pendekatan ini dapat digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terkait dengan Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

Arikunto, (2006) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun informan dalam penelitian ini adalah; Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Pegawai Negeri Sipil (PNS) 3 orang, dan Pegawai Non Pns 4 orang. Jumlah informan dalam penelitian yaitu sebanyak 9 orang

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Semiawan,

C. R. (2010) keseluruhan proses berlangsung pada saat penelitian dimana analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dengan (a) Reduksi data (*Reduction Data*), (b) Penyajian data (*data display*), (c) Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusion or Verification*).

Hasil dan Pembahasan

Keberadaan tenaga honorer tersebut dapat dikatakan masih dibutuhkan dan tidak dibutuhkan. Sebab dalam kenyataannya, dalam melakukan tugas-tugas pelayanan dalam pemerintahan, baik itu pada pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, sebagian besar banyak dilakukan dan dikerjakan oleh pegawai honorer yang mana mereka diangkat oleh masing-masing instansi dan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya dapat dilakukan dalam skala kecil maupun besar. Hal tersebut didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang terbilang besar.

Berikut uraian pembahasan terkait dengan Optimalisasi Kinerja Pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendapat (Bangun, 2012) tentang optimalisasi kerja dengan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu kerja.

1. Jumlah Pekerjaan

Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim

Adapun jumlah pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai non PNS dalam satu periode tertentu di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

Hasil observasi bahwa kuantitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum terpenuhi dengan baik. Evaluasi Pegawai Non PNS dilakukan secara periodik, yaitu pada setiap triwulan. Sedangkan evaluasi akhir pada setiap masa kontrak dilakukan 2 (dua) bulan sebelum akhir masa kontrak. Hasil evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar perekrutan kembali Pegawai Non PNS di tahun berikutnya. Dari hasil evaluasi terakhir menunjukkan bahwa masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan oleh pegawai non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo hingga batas waktu yang sudah ditentukan

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan oleh pegawai non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo hingga batas waktu yang sudah ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Hasibuan (2007:87) menyatakan: "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas- tugasnya

Adapun jumlah pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai non PNS dalam satu periode tertentu di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

Hasil observasi bahwa kualitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum terpenuhi dengan baik. Dalam melakukan penilaian terhadap kualitas kerja terdapat tiga aspek yang diukur seperti pemahaman pegawai terhadap tugas dan fungsinya, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesesuaian hasil kerja dan hasil yang diharapkan. Dari hasil pengamatan tersebut bahwa dari tiga aspek tersebut belum terpenuhi dengan baik

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak pegawai non pns yang kurang memahami pekerjaannya serta hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh instansi

3. Ketepatan Waktu Kerja

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain ([P. Robbins](#), 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut

Adapun jumlah pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh pegawai non PNS dalam satu periode tertentu di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo

Hasil observasi bahwa ketepatan waktu kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum terpenuhi dengan baik. Ditemukan banyak pegawai non pns yang datang ke kantor tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, demikian juga pada jam kepulangan bahwa banyak pegawai non pns yang pulang lebih awal. Pada jam istirahat juga dimanfaatkan secara berlebihan sehingga berdampak pada penundaan pekerjaan

Berdasarkan keseluruhan wawancara di atas, serta hasil analisis peneliti maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak pegawai non pns yang kurang mematuhi jam kantor yang sudah ditentukan dan berdampak keterlambatan laporan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan fokus masalah yang dikemukakan bahwa kinerja pegawai Non PNS di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum sepenuhnya optimal. Hal ini ditunjukkan dengan pendekatan optimalisasi menurut ([Bangun, 2012](#)) dengan indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu kerja. Dari aspek kuantitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak pekerjaan yang belum diselesaikan oleh pegawai non pns di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo hingga batas waktu yang sudah ditentukan. Dari aspek kualitas kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak pegawai non pns yang kurang memahami pekerjaannya serta hasil pekerjaan yang belum sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh instansi. Dari aspek ketepatan waktu kerja pegawai non PNS Balai Prasarana Permukiman Wilayah Gorontalo belum optimal. Hal ini terlihat dari masih banyak pegawai non pns yang kurang mematuhi jam kantor yang sudah ditentukan dan berdampak keterlambatan laporan pekerjaan.

Bibliografi

- Afriani, N. (2021). *Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Jambi*. Hukum Tata Negara. <https://Repository.Unja.Ac.Id/26392/>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Dal, Z. J. (2021). Upaya Badan Kepegawaian Daerah Mengimplementasikan Kebijakan Disiplin Asn Dalam Mengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Agam. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(2), 111–125. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i2.2000>
- Daltim, A. N. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pelayanan Publik Pada Kantor Wilayah Atr/Bpn Provinsi Sumatera Barat. *Unes Journal Of Swara Justisia*, 5(1), 8–18. <http://Swarajustisia.Unespadang.Ac.Id/Index.Php/Ujsj/Article/View/193>
- Dimas, B. (2012). Analisis Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Demak". *Journal Of Public Policy And Management Review*, 1(2), 31–40. <https://doi.org/10.14710/jppmr.v1i2.1292>
- Fajrin, M. N., & Kahfi, A. (2020). Pengangkatan Dan Pemecatan Pegawai Honorer Di Kabupaten Takalar. *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah*, 2(2), 232–240. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/siyasatuna/article/view/18732>
- Latief, F. H., & Ka'bah, S. (2022). Dinamika Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Honorer (Ppdk) Oleh Bupati Morotai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 704–716. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7542511>
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pt Remaja Rosdakarya.
- P, R. S. P. S. (2016). *Perilaku Organisasi (Jilid 1 &)*. Gramedia, Jakarta.
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., & Mulawarman, W. G. (2022). Sistem Kompensasi Dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004–4015. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>
- Saputro, D. A. (2015). *Kedudukan Dan Perlindungan Hukum Tenaga Honorer Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014*. Brawijaya University. <https://www.neliti.com/publications/35424/kedudukan-dan-perlindungan-hukum-tenaga-honorer-setelah-berlakunya-undang-undang>
- Singarimbun, A. A., Mesran, M., Sarwandi, S., Siagian, M. V., & Purba, B. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Analisa Kinerja Tenaga Honorer Menerapkan Metode Wp Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jitekh*, 9(2), 91–96. <https://doi.org/10.35447/jitekh.v9i2.430>
- Sriastuti, B. (2015). Kedudukan Tenaga Honorer Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Unitri*, 5(1), 117. <https://core.ac.uk/download/pdf/193980471.pdf>

- Wiranata, I. K. S. B., Widiati, I. A. P., & Seputra, P. T. G. D. (2020). Kedudukan Pegawai Tidak Tetap (Tenaga Honorer) Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Jurnal Analogi Hukum*, 2(2), 176–181. <https://doi.org/10.22225/Ah.2.2.2020.176-181>
- Yosal, C., & Sitabuana, T. H. (2022). Payung Hukum Terhadap Keadilan Upah Tenaga Kerja Guru Honorer. *Jurnal Hukum Adigama*, 5(1), 1776–1798. [File:///C:/Users/User/Downloads/1776-1798+Claudia+Yosal.Docx.Pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1776-1798+Claudia+Yosal.Docx.Pdf)
- Nanang Al Hidayat, 2019 tentang “Kinerja Pegawai Honorer Terhadap Penyelesaian Administrasi Perkantoran Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah Kabupaten Bungo”.