

## **ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DAN TENAGA HARIAN LEPAS DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ACEH SELATAN**

**Nyak Jusniar<sup>1\*</sup>**, Zuhrizal Fadhy<sup>2</sup>  
<sup>1,2</sup> Universitas Teuku Umar, Meulaboh, Indonesia

\*Korespondensi : nyakjusniar2@gmail.com

### **ABSTRAK**

Kinerja THL( tenaga harian lepas) dan ASN( aparatur sipil negara) dalam meningkatkan efektivitas kinerja di BKPSDM( badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia) Kabupaten Aceh Selatan sudah baik, dimana kinerja pegawai Tenaga Harian Lepas dan pegawai Aparatur Sipil Negara telah mencapai efektivitas kinerja, namun ada beberapa yang masih belum mencapai standar efektivitas kinerja seperti kedisiplinan terutama kehadiran, pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Aceh Selatan masih membiasakan hal buruk seperti keluar disaat jam kerja telat masuk kantor dan pulang sebelum jam waktu pulang. Tujuan penelitian ini ialah untuk memberikan informasi serta untuk mengetahui kinerja THL dan ASN dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dimana peneliti sebagai instrumen penting dalam mencari informasi dan data-data, dimana pengumpulan data menggunakan teknik survey atau observasi dan wawancara meliputi informasi berupa perkataan atau tulisan dari pelaku atau orang yang diamati.

**Kata Kunci :** kinerja; ASN dan THL; Efektivitas Aceh Selatan

### **ABSTRACT**

The performance of THL and ASN in improving the effectiveness of performance at BKPSDM South Aceh Regency has been good, where the performance of THL employees and ASN employees has reached performance effectiveness, but there are some who still have not achieved performance effectiveness standards such as discipline, especially attendance, BKPSDM employees of South Aceh Regency are still familiar with bad things like going out during working hours late to the office and coming home before it's time to go home. The purpose of this study is to provide information and to determine the performance of THL and ASN in improving the effectiveness of performance. The research uses a qualitative method with a case study approach where the researcher is an important instrument in finding information and data, where data collection uses survey or observation techniques and interviews include information in the form of words or writings from the perpetrators or people being observed.

**Keywords :** Performance; ASN and THL; Effectiveness of south Aceh

## A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi pemerintahan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas mencapai yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang didapatkan dinilai dari hasil kerjanya.

Pegawai harian lepas juga disebut dengan tenaga harian lepas ialah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam satu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, tenaga harian lepas bukan pekerja yang terkait dengan undang-undang

ketenagakerjaan. Aparatur sipil negara ialah warga negara yang memenuhi syarat tertentu di angkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kinerja yang baik oleh tenaga harian lepas dan aparatur sipil negara dapat meningkatkan efektivitas kerja di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Selatan. Adanya Tenaga Harian Lepas dapat membantu pekerjaan Aparatur Sipil Negara di BKPSDM kabupaten Aceh Selatan.

Dari tahun ke tahun jumlah tenaga harian lepas semakin meningkat di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Selatan. Sejak tahun 2020 jumlah Tenaga Harian Lepas berjumlah sebanyak 17 orang, tahun 2021 meningkat menjadi sebanyak 19

orang dan tahun 2022 kembali meningkat menjadi sebanyak 21 orang. Sedangkan Aparatur Sipil Negara setiap tahunnya semakin berkurang, tahun 2020 berjumlah 40 orang, tahun 2021 berkurang menjadi 39 orang, dan di tahun 2022 semakin berkurang menjadi 35 orang.

Sebaiknya Aparatur Sipil Negara BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan dapat mempertahankan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan profesional. Aparatur Sipil Negara adalah pelayan masyarakat dan ditugaskan untuk mengabdikan kepada negara dalam suatu pekerjaan yang menghasilkan tidak hanya dalam bentuk nilai angka atau keuntungan semata, dapat juga memberikan kepuasan kepada masyarakat yang kita layani dalam suatu bentuk kepuasan jasa dan fisik. Contoh tindakan nyata

Aparatur Sipil Negara yaitu seharusnya lebih mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan sendiri, toleransi, rela berkorban, saling menghormati dan menghargai.

Sedangkan Tenaga Harian Lepas harus lebih dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan dengan sebaik dan semaksimal mungkin. Tenaga Harian Lepas adalah pegawai sementara atau kontrak yang setahun sekali dikeluarkan sk nya dan juga bisa disebut sebagai pemula. Tenaga Harian Lepas bertujuan dalam membantu kinerja Aparatur Sipil Negara dalam menjalani fungsi dari pemerintah daerah seperti pelayanan publik.

Dalam hasil penelitian sering ditemukan penerimaan Tenaga Harian Lepas tidak melalui prosedur yang jelas, seperti melalui "orang dalam" sudah tidak

asing lagi di dapatkan dalam sebuah instansi. Tidak ada syarat-syarat seperti jenjang pendidikan minimal yang dimiliki calon Tenaga Harian Lepas sehingga banyaknya Tenaga Harian Lepas yang lulus cuma tamatan SMA. Apabila dihubungkan dengan tugas Aparatur sipil negara, Tenaga Harian Lepas harus menjalani pendidikan yang memadai karena tugas Tenaga Harian Lepas untuk membantu menyelesaikan tugas Aparatur sipil negara di lapangan ataupun di kantor. Harus diketahui bahwa Tenaga Harian Lepas hanya membantu tugas Aparatur sipil negara bukan menggantikan tugas pokok Aparatur Sipil Negara ataupun menggantikan perannya.

(TOLITOLI, 2021) Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang pemerintah. Dalam undang-undang No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa Aparatur sipil negara adalah profesi bagi pegawai negara sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

(Erawati et al., 2017) membahas tentang organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi dan dapat peningkatan kinerja yang bermutu dan profesional.

(Norani et al., 2015) Efektivitas ialah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat ataupun alat yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, efektivitas juga di artikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan. Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karena, pegawai merupakan salah satu unsur Aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintah untuk

menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

(Rani & Sudarman, 2021) Status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menandakan bahwa pegawai yang memiliki status tinggi kepegawaiannya akan memiliki kinerja yang baik dalam melayani masyarakat. Perbedaan status antara Tenaga Harian Lepas dengan Aparatur Sipil Negara berpengaruh pada kinerja. Gaji atau penghargaan atas kinerja yang baik juga menjadi salah satu faktor efektivitas kinerja pegawai.

(Dora, 2020) pengangkatan tenaga harian lepas (THL) banyak yang tidak melalui prosedur yang jelas dan syarat syarat khusus yang ditetapkan. Penyebab kurangnya kemampuan Tenaga Harian Lepas dalam melaksanakan dan memahami tugas. Jumlah Tenaga Harian Lepas dibagian keamanan dan kebersihan terlalu banyak sehingga menyebabkan tidak ada pembagian tugas yang jelas dalam membantu Aparatur Sipil Negara.

(Betteng et al., 2017) terdapat perbedaan kinerja antara aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga harian lepas (THL) karena ASN diharuskan untuk bekerja lebih maksimal di setiap waktu, sedangkan Tenaga Harian Lepas hanya menyelesaikan pekerjaan di waktu waktu tertentu sehingga Aparatur Sipil Negara bisa di sebut kinerja yang lebih baik dari pada Tenaga Harian Lepas. Menimbang kinerja aparatur sipil negara lebih baik dari pada tenaga harian lepas, maka tenaga harian lepas harus lebih bisa meningkatkan kinerjanya ke yang lebih baik, sedangkan aparatur sipil negara dapat mempertahankan kinerjanya.

(Kadarisman, 2020) kerjasama yang

baik sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan juga memanfaatkan waktu secara optimal, hingga mencapai tim sesuai perencanaan dan individu. Kegiatan tersebut didukung dengan kemampuan aparatur sipil negara (ASN) dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja.

(Gerung et al., n.d.) antara kinerja aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga harian lepas (THL) tidak adanya perbedaan kecuali dalam penerimaan gaji, status kedudukannya dan pengambilan suatu keputusan. Dari segi gaji Aparatur Sipil Negara lebih besar ketimbang yang di dapatkan Tenaga Harian Lepas, dalam pengambilan keputusan Tenaga Harian Lepas tidak berhak memutuskan sendiri harus melalui atasan atau kepala bagian yang ada di instansi tersebut.

(Tomohon, 1987), dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dalam sebuah instansi juga perlu dilihat dari segi kedisiplinan aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga kerja harian (THL). Kinerja yang baik harus di bentuk dengan perkerja yang profesional, yang tidak melibatkan urusan pribadi dengan urusan kantor sehingga menyebabkan kurang bagusnya pelayanan publik yang diberikan.

(Marchianti et al., 2017) Perilaku kerja karyawan dapat bersifat positif atau negatif, hal ini bisa ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.

(Erwin Nursin, 2018) THL merupakan alat terakhir yang digunakan pemerintah daerah untuk menyelesaikan seluruh tugas yang sebenarnya dimiliki oleh para Pegawai Negeri Sipil

(PNS), dalam arti kata seluruh tugas yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS), sering kali dilimpahkan kepada Tenaga Harian Lepas.

(Hamid & Kurniawaty, 2020) Untuk dapat menciptakan kinerja pegawai yang maksimal, dalam suatu lembaga pemerintahan diperlukan pemimpin yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin lembaga atau instansi tersebut. Pada penilaian karyawan atau pegawai yang merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pegawai. Penilaian kinerja menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

(Sjahrudin, 2016) Kedudukan dan peranan Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat untuk menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila serta undang-undang dasar 1945.

(Anggraeni & Yuniarsih, 2017) Efektivitas merupakan hal sangat penting dalam sebuah lembaga pemerintahan, karena proses tercapainya tujuan atau target suatu instansi dipengaruhi oleh efektif atau tidaknya para pegawai di instansi tersebut.

(Wihartanti, 2017) Efektivitas kerja para pegawai dalam melaksanakan aktivitas kantor dapat mencapai apabila faktor-faktor yang mendukung dan mempengaruhi harus benar-benar diperhatikan oleh pimpinan. Apabila faktor pendukung tersebut tidak diperhatikan maka akan menghambat tujuan lembaga pemerintahan, dimana salah satu tujuannya ialah mewujudkan efektivitas kinerja pegawai.

(H Kara, 2014) pengambilan aplikasi digital sangat penting untuk mempercepat proses pembangunan yang di kembangkan ke dalam e-government, regulasi harus bisa mengatur tentang perkembangan pelayanan pemerintahan dengan cara elektronik beserta proferty teknologi pendukung harus tersedia jangan ada wilayah NKRI yang tidak termapping secara digital, regulasi yang terkait dengan pembangunan bangsa dan negara harus sudah adaptif dengan perkembangan teknologi yang terbaru.

Menurut (Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah, 2019) menyimpulkan bahwa status pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. secara positif serta signifikan melalui kepuasan kerja pegawai di UPTD Puskesmas Kajuara, hasil ini dilihat dari nilai terhitung sebesar 3,686 yang lebih besar dari Lokasi Penelitian ini di fokuskan dan tabel 1,669. Berlokasi BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan (Prastyo et al.,2016). Adapun indikator untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai THL dan ASN dapat dilihat dari poin berikut ini :

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.
2. Kualitas, ialah tatanan dalam prosedur, disiplin, didikasi atau kualitas hasil pekerjaan pegawai.
3. Keandalan merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan dalam pelayanan akurat cepat dan tepat.
4. Kehadiran ialah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain untuk

menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

## **B. METODE PENELITIAN**

Metode ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus dimana peneliti sebagai instrumen penting dalam mencari informasi yang kemudian menghasilkan data deskriptif berupa lisan atau kata-kata serta tulisan dari perilaku atau orang-orang yang diamati.

Dengan melakukan teknik pengumpulan data seperti survey atau observasi dan wawancara secara mendalam, dan mengambil informasi serta data-data dari studi pustaka, ialah menggunakan referensi yang mendukung penelitian ilmiah ini berasal dari buku, website, atau artikel yang terkait dengan pembahasan penelitian.

Narasumber, metode kualitatif memerlukan data-data atau informasi berbagai sumber yang dapat memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian penelitian ini menentukan subjek yang dijadikan sebagai sumber informasi dari Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara di kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan.

Teknik pengumpulan data melalui survey/observasi Penelitian ini langsung turun lapangan untuk mendapatkan informasi yang akurat baik dari masyarakat ataupun pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan. Dan melalui wawancara

Peneliti langsung turun lapangan untuk mewawancarai masyarakat, pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan guna untuk mendapatkan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

### **Profil Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan**

Aceh Selatan ialah salah satu Kabupaten di Provinsi Aceh, Indonesia. Sebelum berdiri sendiri sebagai Kabupaten otonom, wilayah Kabupaten Aceh Selatan ialah bagian dari Kabupaten Aceh Barat. Kabupaten Aceh Selatan di bentuk dan ditandai dengan disahkannya undang-undang Darurat No.7 tahun 1956. Badan kepegawaian dan Paengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Selatan (BKPSDM) mempunyai Tugas pokok

melaksanakan Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang pelayanan Kepegawaian, Mutasi, Pengembangan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta melaksanakan Ketatausahaan Badan. Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan Beralamat di Jl. T. Ben Mahmud No. 18 Tapaktuan aceh Selatan, Waktu Bekerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan dari Pukul 08.00 – 16.45 WIB.

**Tabel. I Jabatan dan Jumlah PNS di BKPSDM kabupaten Aceh Selatan.**

No	Jabatan	Frekwensi
1	Kepala Badan	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Widiyaiswara Utama	1 Orang
4	Kabid	3 Orang
5	JF Analis Kepegawaian Ahli Muda	8 Orang
6	JF Analis Kebijakan Ahli Muda	1 Orang
7	JF Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1 Orang
8	Kasubbag Umum, Kepegawaian dan Hukum	1 Orang
9	Staf Pelaksana	20 Orang

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada 4 November 1956. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL BAB I

Ketentuan Umum pada pasal Satu ayat 1 Mengatakan “Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi

hukuman disiplin” Pegawai THL atau ASN wajib mematuhi peraturan pemerintah.

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas adalah hasil kerja yang didapatkan. Kuantitas kerap menjadi komponen penilaian utama karena dapat dilihat secara fisik atau dari segi hasil yang telah dikerjakan. Menurut Iramaya 40 tahun (THL) mengatakan bahwa “kuantitas yang dicapai oleh pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BPKSDM) Kabupaten Aceh Selatan sangat bagus pencapaian

para Pekerja ASN maupaun THL sangat memuaskan”. Hal yang sama di sampaikan oleh Agusnaidi 33 tahun (ASN) juga mengatakan “kualitas kinerja yang di capai oleh pegawai THL dan ASN sangat baik”.

## **2. Kualitas**

Kualitas ialah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Menurut Elfidar 40 tahun (THL) mengatakan bahwa “kualitas kinerja antara ASN dan THL sama-sama baik”. Juga disampaikan oleh Eviani 37 tahun (analisis kepegawaian) mengatakan bahwa “terdapat beban kerja lebih banyak ASN dibandingkan Tenaga Harian Lepas, akan tetapi kualitas Tenaga Harian Lepas maupun Aparatur Sipil Negara sama baiknya untuk berusaha memberikan yang terbaik”.

## **3. Keandalan**

Keandalan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang akurat cepat dan tepat. Menurut Eviani 37 tahun (analisis kepegawaian) mengatakan bahwa “keandalan Aparatur pasti ada, terutama untuk Operator”. Agusnaidi 37 tahun (pengelola pelaksanaan migrat ASN) mengatakan bahwa “keandalan sudah pasti ada dalam memberikan informasi kepada PNS dilingkungan pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan tentang peraturan-peraturan mengenai kinerja, disiplin dan pelayanan. Kemampuan Aparatur BPKPSDM dalam pelayanan prime yang baik kepada PNS di pemerintahan Kabupaten Aceh Selatan”.

## **4. Kehadiran**

Kehadiran ialah keinginan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

Menurut Noviani 40 tahun (THL)

menyatakan bahwa “kehadiran Aparatur pemerintah BKPSDM sangat kurang disiplin, sering juga terjadi pegawai keluar disaat jam kerja demi kepentingan pribadi. Kurang kedisiplinan kerja dan kedisiplinan peraturan membuat pegawai BKPSDM seenaknya keluar di jam kerja demi kepentingan diri sendiri atau pribadi”. Namun, hal yang berbeda disampaikan oleh Elvidar 40 (THL) menyatakan bahwa “kehadiran pegawai BKPSDM cukup disiplin, dan dalam pekerjaan juga disiplin”.

Kehadiran ialah hal yang paling penting dalam melakukan pekerjaan Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara harus berupaya untuk tetap Hadir dalam setiap jam kerja, Efektivitas kinerja akan meningkatkan jika pegawai Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara selalu hadir dan disiplin dalam bekerja, jika pegawai Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara tidak di disiplin dan lalai dalam masuk kerja maka efektivitas kinerja akan buruk di BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan.

## **5. Kemampuan Bekerjasama**

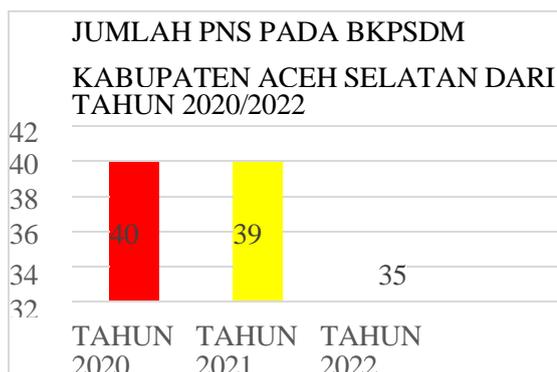
Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dalam tim atau kelompok untuk mencapai tujuan dan keberhasilan bersama-sama. Menurut Eviani mengatakan bahwa “Aparatur BKPSDM memiliki kekompakan dalam bekerjasama untuk menyelesaikan kegiatan demi mencapai tujuan bersama, dan menyelesaikan pekerjaan bersama sama dalam waktu yang tepat bagaimana yang telah di tentukan”. Sedangkan menurut Jasmi 23 tahun (masyarakat) kemampuan berkerjasama sudah hampir sempurna

karena dilihat dari pekerjaannya tidak dapat dikerjakan sendiri-sendiri terkadang Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Harian Lepas berjasama dalam menjalankan kegiatan demi kepentingan bersama dan tujuan bersama”.

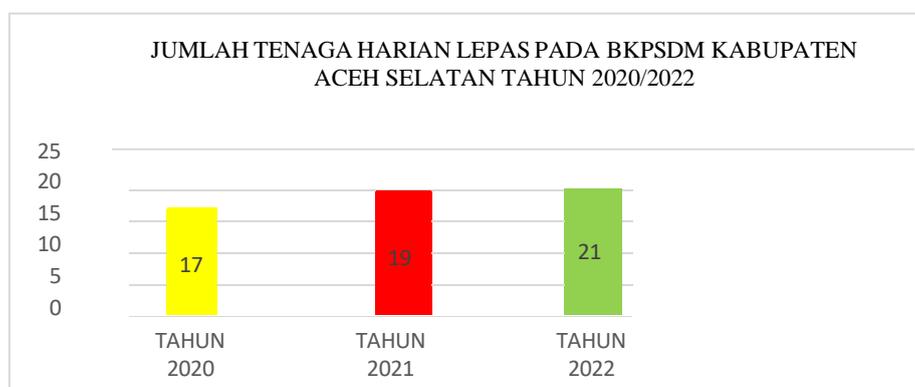
Tabel tabel bawah menjelaskan berapa banyak jumlah pegawai di BKPSDM kabupaten Aceh Selatan baik yang aparatur sipil negara Aparatur Sipil Negara ataupun tenaga harian lepas Tenaga Harian Lepas. Jumlah pegawai yang dihitung dalam tabel berikut sejak

tahun 2020, 2021 dan 2022. Menurut hasil penelitian jumlah Tenaga Harian Lepas setiap tahunnya semakin meningkat, sebaliknya dengan Aparatur Sipil Negara setiap tahunnya semakin menurun. Penambahan Tenaga Harian Lepas di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Aceh Selatan sangat membantu Aparatur Sipil Negara dalam menyelesaikan tugasnya, Karena disebabkan kurangnya tenaga kerja Aparatur Sipil Negara di dalam instansi tersebut.

**Grafik. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2020/2022**



**Grafik. 2 Jumlah Pegawai Tenaga Harian Lepas pada BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2020/2022**



#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja di BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan, kinerja antara Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara sangat berkualitas dan kuantitas.

Keandalan Aparatur juga sudah baik dalam memberikan informasi dan pelayanan kepada PNS yang datang ke kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Selatan akan tetapi, efektivitas yang kurang baik ialah kedisiplinan atau kehadiran yang selalu di sepelekan oleh pegawai BKPSDM seperti telat masuk kantor, keluar disaat jam kerja demi kepentingan pribadi, kekompakan antara Tenaga Harian Lepas dan Aparatur Sipil Negara sudah baik, dalam menjalankan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

##### BUKU :

Andi Batari Ola, Rasyidin Abdullah, M. A. (2019). Pengaruh Status Kepegawaian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Di Uptd Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone. *Journal Of Management*, 2(1).

Anggraeni, W., & Yuniarsih, T. (2017). Dampak Tata Ruang Kantor Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*,

2(2),1.<https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8098> Betteng, M. A., Kawet, L., & Nelwan, O. S.(2017). Analisis Perbandingan Kinerja

Aparatur Sipil Negara ( Asn ) Dan Tenaga Harian Lepas ( Thl ) Pada Dinas Kesehatan Kota Manado Comparative Analysis of Performance of State Civil Apparatus ( Asn ) and Freelance Worker ( Thl ) At Manado City Public Health Off. *Jurnal EMBA*, 5(2), 10.

Dora, R. (2020). Analisa Peran Tenaga Honorer Terhadap Efektivitas Tugas Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial*, 1(1), 9–18.  
<https://doi.org/10.46730/japs.v1i1.2>

Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13.<https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450> Erwin Nursin, L. O. S. J. (2018). Pengaruh

kinerja honorer kelurahan terhadap pelayanan masyarakat di kelurahan baru kecamatan luwuk kabupaten banggai. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 2(1), 40–53.

Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., Raitung, M. C., Dotulong, L. O. H., Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raitung, M.

C. (N.D.). *Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19 Comparative Analysis Of The Performance Of Civil Servants And Thl At The Minahasa Regency Education Office Jurnal Emba Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 418-428. 10(2), 418–428.*

H Kara, O. A. M. A. (2014). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara

- Dengan Menggunakan Presensi Digital Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 7(2), 107–115.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1), 58–67.
- Kadarisman, M. 2020. (2020). Jurnal Ilmu Administrasi. *Efektifitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi Di Kota Depok*, 16(1), 17–32.  
<file:///C:/Users/acer/Downloads/202-1459-1-PB.pdf>
- Norani, M., Amirullah, A. H., & Darwis, M. (2015). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Office*, 1(1), 1–7.
- Rani, D., & Sudarman, S. (2021). Pengaruh Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Public Policy*, 7(2), 129.  
<https://doi.org/10.35308/jpp.v7i2.407>
- 8 Sjahrudin, H. (2016). *1 E-Library STIE YPBUP Bongaya 2016. August*.
- Tolitoli, P. M. T. K. A. S. N. (Asn) K. (2021). *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Tolitoli*. 2(6), 6.
- Tomohon, T. K. (1987). *Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Kolongan Kecamatan Tomohon Tengah Kota Tomohon – Moningka \_ Jurnal Politico*.
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 5(2), 147.  
<https://doi.org/10.25273/jap.v5i2.1195>