

MANAJEMEN TENAGA BANTU DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yuntiasih, Rahmat mulyono

Balai Tekkomdik Dinas Dikpora DIY, Indonesia

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

E-mail: yunty.nich@gmail.com, rahmat.mulyono@ustjogja.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah: (1) analisis manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, (2) analisis faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, (3) analisis permasalahan dan Langkah-langkah yang dialami dalam manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, dan (4) deskripsi kebutuhan atau perbaikan aturan yang harus dilakukan untuk perbaikan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Dikpora DIY pada bulan September – November 2021. Subjek penelitian ini terdiri dari : (1) Kepala Balai Dikmen Kabupaten/Kota se DIY, (2) Kepala Tata Usaha Balai Dikmen se Kabupaten/Kota se DIY, (3) Kepala UPT (BTKP, BPO dan BLPT), (4) ASN Pengadministrasi Kepegawaian Dinas Dikpora DIY, dan (5) Wakil Kepala Dinas Dikpora DIY. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang meliputi pengumpulan data reduksi, penyaji data, dan penerikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan Teknik triangulasi. Hasil penelitian secara umum manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY sudah berjalan dengan baik, selain itu hasil penelitian menunjukkan: (1) manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan/evaluasi, (2) faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, (3) permasalahan dan Langkah-langkah yang dialami dalam manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, dan (4) Kebutuhan atau perbaikan yang harus dilakukan untuk perbaikan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY.

Kata kunci: Manajemen, Tenaga Bantu, Dinas Dikpora DIY.

How to cite:	Yuntiasih, Rahmat mulyono (2023) Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, (8) 6, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i6.12191
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Abstract

The objectives of this study are: (1) analysis of the management of Auxiliary Workers in the DIY Education and Development Office, (2) analysis of supporting factors and inhibiting factors of Auxiliary Power management in the DIY Education and Development Office, (3) analysis of problems and steps experienced in the management of Auxiliary Workers in the DIY Education and Development Office, and (4) description of the needs or improvement of rules that must be done to improve the management of Auxiliary Workers in the DIY Education and Development Office. This type of research is qualitative research. This research was carried out at the DIY Education and Development Office in September – November 2021. The subjects of this study consisted of: (1) Head of Balai Dikmen Kabupaten / Kota se DIY, (2) Head of Administration Balai Dikmen se Regency / City se DIY, (3) Head of UPT (BTKP, BPO and BLPT), (4) ASN Administration of Personnel of the DIY Education and Development Office, and (5) Deputy Head of the DIY Education and Development Office. Data collection techniques in this study include interviews, observation and documentation. The validity of the data is done using source triangulation techniques and triangulation techniques. Data analysis techniques use qualitative descriptive analysis which includes collecting reduction data, presenting data, and raising conclusions. Data validity using triangulation techniques. The results of the research in general the management of Auxiliary Workers in the DIY Dikpora Office have been running well, besides that the results of the study show: (1) the management of Auxiliary Workers in the DIY Dikpora Office consists of planning, organizing, implementing and supervising / evaluating, (2) supporting factors and inhibiting factors of Auxiliary Power management in the DIY Dikpora Office, (3) problems and steps experienced in the management of Auxiliary Workers in the DIY Dikpora Office, and (4) Needs or improvements that must be made to improve the management of Auxiliary Workers in the DIY Education and Development Office.

Keywords: *Management, Auxiliary Personnel, Dikpora DIY Service*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam berfungsinya suatu organisasi. Begitu pula dengan organisasi pemerintahan di Indonesia dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan sumber daya manusia utama merupakan orang yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Enadarlita & Affiani, 2019). Dalam pelaksanaan otonomi daerah yang berlangsung hingga saat ini, daerah tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga kerja perkotaan sebagai sumber daya pelaksana urusan provinsi (Nasir, 2019). Salah satu upaya pemda untuk memaksimalkan pelayanan sosial adalah dengan merekrut tenaga kerja non PNS. Sementara itu, sesuai Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 106

Tahun 2020 tentang Pengelolaan tenaga bantu. Tenaga bantu adalah seseorang yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat untuk jangka waktu tertentu untuk mengisi pangkat aparatur sipil negara dan/atau jabatan yang tidak diurus oleh aparatur sipil negara yang dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (Widayat, 2022).

Dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mendukung optimalisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat, dibutuhkan Tenaga Bantu di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Nuraviva et al., 2017). Berdasarkan pertimbangan bahwa Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 77 Tahun 2008 tentang Pegawai Tidak tetap di Lingkungan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 116 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Pegawai Kontrak sudah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan sehingga perlu diganti, sehingga menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pengelolaan Tenaga Bantu yang ada di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Di Dinas Dikpora DIY sendiri pada akhir Tahun 2020 tercatat ada kurang lebih 2.242 Tenaga Bantu yang tersebar di kantor Induk, Unit Pelayanan Teknis (UPT), Balai Pendidikan Menengah Kabupaten/Kota dan sekolah negeri baik SMA, SMK dan SLB, sehingga dibutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang baik agar pengelolaan Tenaga Bantu di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta bisa berjalan baik dan bisa menjadi salah satu acuan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional di instansi pemerintahan.

Manajemen adalah suatu proses tertentu yang menggunakan bakat atau kompetensi untuk mencapai suatu tujuan, yang pelaksanaannya dapat mengikuti jalur keilmuan dan juga menekankan keunikan atau gaya pemimpin dalam memanfaatkan bakat lain (Ajefri, 2017). Manajemen sangat penting dalam segala bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja organisasi dapat berfungsi secara optimal (Lisnawati, 2018: 1 3). Menurut G.R. Terry dalam Sukarnas (2011:10) membagi empat fungsi utama manajemen yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pelaksanaan dan (4) pengendalian. Menurut Arifin (2017), perencanaan (planning) adalah suatu proses tindakan yang rasional dan sistematis yang menetapkan keputusan, tindakan atau inisiatif yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tergantung pada tugas, perencanaan dapat dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu: (1) analisis faktor penyebab perubahan kebutuhan staf, (2) peramalan kebutuhan staf, (3) penentuan kebutuhan staf masa depan, (4) ketersediaan personel analisis, dan (5) penetapan dan pelaksanaan program.

Menurut Saefullah (2012), pengorganisasian (organisasi) adalah suatu proses dimana orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi tertentu dipertemukan dan tugas serta fungsinya diintegrasikan dalam organisasi tersebut. Sedangkan pengorganisasian menurut M Manullang (2005) adalah proses penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya. Menurut Ernest Dale dalam Fattah (2020), organisasi adalah suatu sistem kegiatan kerjasama dari dua orang atau lebih. Proses pengorganisasian dapat digambarkan dengan tiga langkah prosedural,

yang meliputi: (1) Membagi semua pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) Membagi seluruh beban kerja menjadi aktivitas yang secara logis dapat dilakukan oleh satu orang, (3) Hasil kerja anggota organisasi menjadi satu kesatuan yang harmonis, perolehan dan pengembangan mekanisme koordinasi.

Robbins dalam Suyuthi (2020) menegaskan bahwa implementasi (aktivasi) adalah fungsi manajemen yang meliputi memotivasi bawahan, mempengaruhi individu, memiliki saluran komunikasi yang efektif dan memecahkan berbagai masalah dan perilaku karyawan. Menurut Terry (2009), aktivasi juga disebut sebagai tindakan dan meliputi tindakan yang dilakukan oleh atasan untuk memulai dan melanjutkan tindakan yang telah ditentukan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan dapat tercapai. Menurut Meriza (2018), supervisi, atau pemantauan dan pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang tujuannya adalah memberikan penilaian, mengoreksi segala sesuatu yang dilakukan oleh bawahan untuk mengarahkan mereka ke jalan yang benar. dengan kata lain Kontrol dapat didefinisikan sebagai proses yang memastikan pencapaian tujuan organisasi dan manajemen. Pengawasan dapat dibedakan menjadi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung dapat dilakukan melalui observasi pribadi, yaitu. Inspeksi langsung secara langsung agar terlihat hasil kerjanya, sedangkan Inspeksi tidak langsung adalah inspeksi jarak jauh melalui laporan lisan dan tertulis.

Berdasarkan uraian di atas maka manajemen Tenaga Bantu dapat diartikan sebagai proses perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating), dan pengontrolan (controlling) Tenaga Bantu yang merupakan seseorang yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat dalam jangka waktu tertentu untuk mengisi formasi jabatan aparatur sipil negara dan/atau jabatan yang tidak dikerjakan aparatur sipil negara dengan pembiayaan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah. Tenaga Bantu sendiri diatur dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 74 Tahun 2019 yang kemudian diubah dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 43 Tahun 2020, dan selanjutnya untuk menyesuaikan dengan perkembangan keadaan sehingga diubah lagi dengan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 106 Tahun 2020. Sedangkan menurut Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 106 Tahun 2020 tentang Pengelolaan Tenaga Bantu.

Berdasarkan permasalahan yang ada penelitian ini bertujuan untuk : (1) analisis manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, (2) analisis faktor pendukung dan faktor penghambat manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, (3) analisis permasalahan dan langkah-langkah yang ditemui dalam manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, dan (4) deskripsi kebutuhan atau perbaikan aturan yang harus dilakukan untuk perbaikan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY. Penelitian ini dapat memberikan masukan, saran, alternatif dan informasi tambahan bagi Dinas Dikpora DIY dalam mengembangkan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY.

Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY

Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan/evaluasi. Perencanaan Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY dilakukan dengan beberapa Langkah yaitu : (1) melakukan koordinasi dengan sekolah, UPT dan Balai Dikmen, (2) analisis dan pemetaan kebutuhan Tenaga Bantu, (3) Menyusun analisis jabatan dan analisis beban kerja, (4) usulan Tenaga Bantu, (5) dukungan sarana dan prasarana dalam perencanaan Tenaga Bantu, dan (6) keterlibatan stakeholder dalam analisa pengusulan Tenaga Bantu. Dalam penelitian tersebut ditemukan data Tenaga Bantu di Lingkungan Dinas Dikpora DIY, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY Berdasarkan Pendidikannya

No	Unit Kerja	SD	SLTP	SLTA/ Sederajat	D2	D3	S1	S2	Jumlah
1	Balai Dikmen Kota Yogyakarta	9	23	184	0	54	149	0	419
2	Balai Dikmen Kabupaten Bantul	1	33	187	0	82	224	0	527
3	Balai Dikmen Kabupaten Kulon Progo	0	6	78	0	57	100	0	946
4	Balai Dikmen Kabupaten Gunungkidul	2	10	112	5	20	198	1	348
5	Balai Dikmen Kabupaten Sleman	5	14	154	1	33	140	2	349
6	Dinas Dikpora DIY dan SLB	0	2	36	0	32	95	0	697
7	BTKP	0	0	6	0	6	6	0	18
8	BPO	0	0	2	0	0	2	0	4
9	BLPT	0	0	12	0	2	2	0	22
	Jumlah	17	88	771	6	286	916	3	2.087

Sumber : UPT, Balai Dikmen dan Dinas Dikpora DIY, Oktober 2021

Tabel 2
Jumlah Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY Berdasarkan Jabatannya

No	Unit Kerja	Guru	Pelaksana	Jumlah
1	Balai Dikmen Kota Yogyakarta	138	281	491

2	Balai Dikmen Kabupaten Bantul	222	305	527
3	Balai Dikmen Kabupaten Kulon Progo	97	144	241
4	Balai Dikmen Kabupaten Gunungkidul	151	197	348
5	Balai Dikmen Kabupaten Sleman	103	246	349
6	Dinas Dikpora DIY dan SLB	80	85	165
7	BTKP	0	18	18
8	BPO	0	4	4
9	BLPT	0	16	16
	Jumlah	791	1.296	2.087

Sumber : UPT, Balai Dikmen dan Dinas Dikpora DIY, Oktober 2021

Kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli desain. Menurut Mulyono (2008), perencanaan (planning) adalah suatu proses tindakan atau langkah-langkah yang kemudian dilakukan sebagai bagian dari upaya pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan juga merupakan kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan organisasi, termasuk pengelolaan personalia organisasi. Sementara itu, perencanaan umum menurut Novalinda (2020) adalah proses menetapkan tujuan, mengevaluasi berbagai alternatif pencapaian dan menentukan langkah-langkah. Perencanaan adalah suatu proses dalam konteks manajemen personalia suatu organisasi, di mana kebutuhan personel masa depan ditentukan berdasarkan perubahan yang terjadi dan pasokan tenaga kerja organisasi yang ada.

Menurut Marihot (2009) mencatat bahwa perencanaan memiliki beberapa tahapan, yaitu: (1) analisis faktor penyebab perubahan kebutuhan personel, (2) perkiraan kebutuhan personel, (3) penentuan tentang kebutuhan staf di masa mendatang, (4) analisis ketersediaan sumber daya manusia, dan (5) penetapan atau implementasi program. Pendidikan mandiri dan dinas pemuda juga menerapkannya dengan kelancaran yang sedikit berbeda dalam proses staf pendukung perencanaan, tetapi pada dasarnya langkah-langkah ini terlewatkan. Pengorganisasian helper di Dikpora DIY dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) pembagian kerja helper berdasarkan statusnya, (2) koordinasi bertahap sekolah, balai latihan, UPT dan kantor Dikpora DIY, dan (3) pembentukan hubungan kerja yang baik antara staf pendukung dan staf pendukung, staf pendukung PNS dan atasan langsung dari staf pendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, diantaranya Muttaqin (2018), bahwa organisasi adalah suatu proses dimana orang-orang yang terkait dengan suatu organisasi tertentu dipersatukan dan tugas serta fungsi dalam organisasi tersebut terintegrasi. Pendapat lain adalah M. Menurut Manullang (2005), pengorganisasian adalah proses dimana struktur organisasi disesuaikan dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya.

Sementara itu, menurut Setiawan (2017), pengorganisasian memerlukan tiga langkah, yaitu: (1) merinci pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan

organisasi, (2) membagi total beban kerja ke dalam aktivitas-aktivitas. yang dapat dilakukan dapat dilakukan secara logis oleh satu orang dan (3) memperoleh dan mengembangkan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota menjadi suatu kesatuan yang utuh dan harmonis. Selain itu pelaksanaan tenaga penunjang di DIY dan dinas kepemudaan terdiri dari beberapa aspek yaitu: (1) perolehan, (2) pengangkatan, (3) hak, kewajiban dan larangan, (4) kesejahteraan, (5) jam dan pakaian, (6) penggunaan, (7) disiplin, (8) pengawasan dan pelatihan, dan (9) kualifikasi personel pendukung.

Berdasarkan hasil penelitian aktivasi staf pendukung pelatihan dan kepemudaan DIY menurut bentuk aktivasi manajemen pendukung dan menurut definisi, aktivasi adalah kegiatan yang memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi semua anggota agar kelompok secara sadar dan sukarela mau bekerja sesuai dengan rencana dan model organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka harus diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut (Rahman, 2017): (1) memperlakukan karyawan sebaik mungkin; (2) mendorong tumbuh dan berkembangnya bakat dan keterampilan pegawai tanpa mengurangi daya kreatifnya; (3) menanamkan semangat pada pegawai agar mau terus berusaha meningkatkan keterampilan dan kemampuannya; (4) menghargai setiap karya karyawan yang baik dan sempurna; (5) memperjuangkan keadilan dan bersikap adil kepada setiap karyawan tanpa pilih kasih; (6) memastikan kesempatan yang memadai untuk pengembangan pribadi, dan kesempatan belajar dan sumber daya yang cukup untuk tujuan itu; (7) memberikan motivasi untuk mengembangkan potensi pegawai melalui ide, gagasan dan hasil kerja (Harjanto, 2015). Selain itu, berdasarkan pelatihan DIY dan aktivasi staf pendukung Biro Layanan Pemuda, mereka juga melakukan tugas manajemen, yaitu. fungsi operasional kepegawaian menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) meliputi: (1) akuisisi, (2) pengembangan, (3) kompensasi, (4) integrasi, (5) pemeliharaan, (6) pemeliharaan, (7) disiplin, dan (8) pemutusan hubungan kerja.

Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY juga dilakukan pengawasan/evaluasi dengan cara : (1) pembimbingan dan pengarahan dalam bekerja, (2) pembinaan dan rapatkoordinasi dengan Tenaga Bantu, (3) pemantauan dan kedisiplinan Tenaga Bantu, (4) system informasi Tenaga Bantu melalui aplikasi Simpeg BKD DIY, (5) PNS pengadministrasi Kepegawaian selalu mengingatkan tentang presensi apabila ada yang lupa atau terlambat, dan (6) atasan memberikan penilaian sebagai salah satu pengawasan dan evaluasi. Hasil Temuan di atas senada dengan pendapat Saefullah (2012) yang menyatakan bahwa *controlling* atau pengawasan dan pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupaya mengadakan penilaian, mengadakan koreksi terhadap segala hal yang telah dilakukan oleh bawahan sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan. Sedangkan pengawas sendiri dapat dibedakan menjadi pengawasan langsung dan pengawas tidak langsung, pengawas tidak langsung, Pengawas tidak langsung ialah pengawas jarak jauh, yang berupa : (1) laporan secara lisan, (2) laporan secara tertulis dan (3) laporan khusus (Effendi & Juwita, 2021).

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY

Faktor pendukung manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY antara lain : (1) adanya keterlibatan berbagai pihak, (2) adanya produk-produk hukum sebagai landasan pengelolaan Tenaga Bantu, (3) adanya SK penetapan Tenaga Bantu, (4) adanya kebijakan pimpinan, (5) adanya Adanya kesempatan Tenaga Bantu menjalin kerja sama dengan pihak luar dalam peningkatan kapasitas diri, dan (6) adanya Kerjasama yang baik antara PNS dan Tenaga Bantu. Dinas Dikpora DIY merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di DIY yang mempunyai jumlah pegawai dan unit kerja paling banyak, karena terdiri dari sekolah, Balai Dikmen dan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Keberadaan unit-unit kerja tersebut tersebar di seluruh DIY, sehingga membutuhkan koordinasi berjenjang untuk mengakomodir setiap permasalahan dan kebutuhan yang ada. Faktor pendukung manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY yang kedua yaitu adanya produk hukum yang mengatur pengelolaan Tenaga Bantu, sehingga hal ini semakin menambah pengakuan keberadaan Tenaga Bantu tersebut, selain itu juga memudahkan semua instansi dalam mengelola Tenaga Bantu di masing-masing instansi. Tenaga Bantu sendiri mulai ada dan dipergubkan pada tahun 2019, dan sampai pada saat ini sudah 3 kali Peraturan Gubernur DIY tentang Pengelolaan Tenaga Bantu tersebut mengalami perubahan, yaitu : (1) Peraturan Gubernur DIY Nomor 74 Tahun 2019, (2) Peraturan Gubernur DIY Nomor 43 Tahun 2020, dan (3) Peraturan Gubernur DIY Nomor 106 Tahun 2020. Peraturan Gubernur DIY tersebut direvisi/dirubah karena Peraturan Gubernur DIY sebelumnya sudah tidak sesuai dengan perkembangan keadaan.

Selain Peraturan Gubernur DIY, untuk analisis jabatan bagi Tenaga Bantu masih mengikuti peraturan yang untuk PNS yaitu Peraturan Gubernur DIY Nomor 15 Tahun 2021, sedangkan untuk disiplin pegawai juga mengikuti Peraturan disiplin pegawai bagi PNS yaitu Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai, sehingga jika ada permasalahan Tenaga Bantu yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin akan diproses berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 94 Tahun 2021. Faktor pendukung manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY adalah adanya Surat Keputusan Gubernur atau SK bagi Tenaga Bantu, sehingga hal tersebut semakin menambah semangat dan motivasi bagi Tenaga Bantu dan juga Dinas Dikpora dalam mengelola Tenaga Bantu. Bahwa sebelum ada Surat Keputusan Gubernur tersebut Tenaga Bantu kedudukannya dalam ketidakpastian, karena mereka bekerja awalnya hanya sebagai Pegawai Tidak Tetap (PTT) atau Guru Tidak Tetap (GTT). Selain itu factor pendukung lainnya adalah kebijakan pimpinan yang memperbolehkan Tenaga Bantu untuk mengembangkan diri dan diberdayagunakan dengan diijinkan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan kedinasan lainnya diluar tugas pokoknya, mengikuti perjalanan dinas dan menjadi narasumber sesuai skills yang dimilikinya. Faktor pendukung lain yang juga tak kalah pentingnya, yaitu terciptanya iklim kerja yang baik antara Tenaga Bantu dengan Tenaga Bantu, Tenaga Bantu dengan PNS dan Tenaga

Bantu dengan atasan langsungnya, sehingga menciptakan suasana yang nyaman di kantor. Mereka saling menghormati dan saling berkolaborasi dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugasnya tanpa membedakan itu PNS ataupun Tenaga Bantu, karena sesuai dengan tujuan diangkat Tenaga Bantu yaitu untuk mengisi formasi jabatan aparatur sipil negara dan/atau jabatan yang tidak dikerjakan apparatus sipil negara dengan pembiayaan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Sedangkan faktor penghambat manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, antara lain : (1) fasilitas kantor yang belum memadai, (2) kurangnya kebutuhan PNS dan Tenaga Bantu, (3) kualifikasi Pendidikan dan latar belakang ketugasan Tenaga Bantu, (4) tempat tinggal Tenaga Bantu yang jauh dari instansi di tempat bekerja, dan (5) beban kerja PNS sering dilimpahkan kepada Tenaga Bantu.

Permasalahan dan Langkah-langkah yang Ditemui dalam Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY

Dalam Perencanaan Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY terdapat beberapa masalah, yaitu: (1) perencanaan kebutuhan yang diajukan belum sepenuhnya terpenuhi/dipenuhi oleh BKD DIY, (2) pemetaan dan pendataan data kebutuhan Tenaga Bantu belum maksimal, (3) seleksi setiap tahun belum tentu memenuhi kebutuhan tahun ini, dan (4) perencanaan Tenaga Bantu yang terbentur dengan kualifikasi jabatan. Untuk mengatasi masalah tersebut Langkah-langkah yang diambil yaitu : (1) pembinaan dalam pemetaan Tenaga Bantu, (2) mengidentifikasi kebutuhan pegawai, (3) sosialisasi pengelolaan Tenaga Bantu, dan (4) pengusulan kebutuhan Tenaga Bantu. Permasalahan yang timbul dalam pengorganisasian Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, yaitu : (1) Tenaga Bantu tidak diperkenankan menempati jabatan bendahara ataupun unsur pembantu bendahara, dan (2) jabatan bendahara dan unsur pembantu bendahara kekurangan pegawai, sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut Langkah-langkah yang diambil adalah : (1) dilakukan pembinaan dan pengarahan, (2) identifikasi kebutuhan Tenaga Bantu dengan cara pemetaan, penempatan, pelaksanaan dan evaluasi, (3) memaksimalkan SDM dari tenaga PNS dan Tenaga Bantu.

Permasalahan dalam pelaksanaan Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, yaitu : (1) jumlah Tenaga Bantu yang belum mencukupi, (2) kualifikasi Pendidikan yang mempengaruhi terhadap kinerja Tenaga Bantu, dan (3) kesulitan pihak sekolah untuk memberhentikan Tenaga Bantu apabila di sekolah tersebut ada tambahan CPNS karena pertimbangan kemanusiaan, dan untuk mengatasi permasalahan tersebut dilakukan Langkah-langkah sebagai berikut : (1) dilakukan pembinaan dan pengarahan kepada Tenaga Bantu, (2) melakukan penguatan kinerja sesuai dengan tupoksi dan jabatan Tenaga Bantu, (3) perlunya pemahaman tentang pemetaan jabatan, dan (4) diklat kompetensi berkaitan dengan ketugasan Tenaga Bantu. Sedangkan dalam pengawasan/evaluasi Tenaga Bantu tidak ada permasalahan yang begitu rawan karena sudah diantisipasi dengan Langkah-langkah sebagai berikut : (1) pembinaan dan pengarahan Tenaga Bantu, (2) melakukan pembinaan secara berkala melalui apel dan rapat-rapat koordinasi serta pengawasan yang melekat, (3) pemberian informasi aturan

Tenaga Bantu secara rutin, dan (4) memantau kehadiran dan kinerja Tenaga Bantu.

Kebutuhan atau Perbaikan Aturan yang harus Dilakukan untuk Perbaikan Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY

Kebutuhan atau perbaikan aturan yang harus dilakukan untuk perbaikan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY yaitu antara lain : (1) penerbitan peraturan-peraturan Gubernur DIY yang mengatur tentang Tenaga Bantu, (2) peraturan yang lebih memperhatikan kesejahteraan Tenaga Bantu, (3) peraturan tentang penyesuaian ijazah bagi Tenaga Bantu dan (4) peraturan kualifikasi jabatan dan tupoksi Tenaga Bantu.

Kesimpulan

Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY jika dikaitkan dengan fungsi-fungsi manajemen bias dikatakan sudah baik karena setiap fungsi manajemen memuat indicator-indikator yang disampaikan atau pendapat para ahli. Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY sendiri terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan/evaluasi. Faktor pendukung manajemen Tenaga Bantu antara lain : (1) adanya keterlibatan berbagai pihak dalam pelaksanaan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, (2) adanya produk-produk hukum sebagai landasan pengelolaan Tenaga Bantu, (3) adanya Surat Keputusan/SK penetapan Tenaga Bantu dari Gubernur DIY, (4) adanya kebijakan pimpinan yang memihak keberadaan Tenaga Bantu, (5) adanya kesempatan Tenaga Bantu untuk menjalin kerja sama dengan pihak luar dalam peningkatan kapasitas diri Tenaga Bantu, dan (6) adanya Kerjasama yang baik antara PNS dan Tenaga Bantu. Juga ditemui beberapa masalah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/evaluasi, akan tetapi juga ada langkah-langkah dalam mengatasi permasalahan tersebut sehingga pelaksanaan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY tetap bias berjalan dengan baik. Sedangkan kebutuhan atau perbaikan aturan yang dilakukan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY antara lain : (1) peraturan-peraturan Gubernur DIY yang mengatur tentang Tenaga Bantu, (2) peraturan yang lebih memperhatikan kesejahteraan Tenaga Bantu, (3) peraturan tentang penyesuaian ijazah bagi Tenaga Bantu, dan (4) peraturan kualifikasi jabatan dan tupoksi Tenaga Bantu.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran dari peneliti adalah : (1) Manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY yang sudah baik hendaknya dipertahankan, (2) faktor-faktor pendukung hendaknya bias dipertahankan dan dioptimalkan, (3) faktor-faktor penghambat segera diatasi, (4) permasalahan-permasalahan juga hendaknya segera dicari solusi yang terbaik, (5) kebutuhan atau perbaikan aturan harus segera dilakukan untuk perbaikan manajemen Tenaga Bantu di Dinas Dikpora DIY, dan (6) perlunya sistem informasi bagi Tenaga Bantu khususnya di Dinas Dikpora DIY yang dapat mengakses data base, pengukuran kinerja dan evaluasi bagi Tenaga Bantu yang ada di Lingkungan Dinas Dikpora DIY.

BIBLIOGRAFI

Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99–119.

Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1). <https://doi.org/10.30596%2Fedutech.v3i1.990>

- Effendi, U., & Juwita, N. Y. A. (2021). Improvement of Ribbed Smoked Sheet (RSS) Production Effectiveness and Efficiency Using Total Productive Maintenance (TPM) Concept on Sheeter Machine. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 10(3), 216–226.
- Enadarlita, E., & Affiani, M. (2019). Hubungan Budaya Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 136–141.
- Fattah, F., & Azis, H. (2020). Pemanfaatan Website Sebagai Media Penyebaran Informasi Pada Desa Tonasa Kecamatan Sanrobone Kabupaten Takalar. *Ilmu Komputer Untuk Masyarakat*, 1(1).
- Harjanto, E. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 24(5), 456–466.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia Jakarta: Bumi Aksara*.
- Manullang, M. (2005). Quality of teaching and learning interaction for mathematics teachers: A case study. *International Journal for Mathematics Teaching and Learning*, 1–6.
- Marihot, T. E. H. (2009). Manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, peningkatan produktivitas pegawai. *Jakarta: Grafindo*.
- Meriza, I. (2018). Pengawasan (Controlling) Dalam Institusi Pendidikan. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 37–46.
- Mulyono, D., & Jinn, H. S. (2008). A study of finger vein biometric for personal identification. *2008 International Symposium on Biometrics and Security Technologies*, 1–8.
- Muttaqin, G. F. (2018). Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2).
- Nasir, M. S. (2019). Analisis sumber-sumber pendapatan asli daerah setelah satu dekadeotonomi daerah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 30–45.
- Novalinda, R., Ambiyar, A., & Rizal, F. (2020). Pendekatan Evaluasi Program Tyler: Goal-Oriented. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 18(1), 137–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.31571/edukasi.v18i1.1644>
- Nuraviva, L., Harsasto, P., & Alfirdaus, L. K. (2017). Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Pelayanan Publik di Kota Surakarta. *Journal of Politic and Government Studies*, 7(1), 1–10.
- Rahman, M. (2017). Kualitas Layanan Kesehatan Pasien Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. *Jurnal Ilmiah Ilmu*

Administrasi Publik, 7(1), 30–37.

Saifullah, B., Hussein, M. Z. B., & Al Ali, S. H. H. (2012). Controlled-release approaches towards the chemotherapy of tuberculosis. *International Journal of Nanomedicine*, 5451–5463.

Setiawan, H. (2017). Manajemen Komunikasi Dompok Ummat dalam Pemberdayaan Ekonomi Umat Islam. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 11(1), 89–110.

Suyuthi, F. P., Chalid, M. T., Rambulangi, S., Riu, D. S., Tiro, E., & Kasim, F. (2020). Correlation Between Oxygen Saturation, Uric Acid and Creatinine Level to Maternal Outcome of a Woman with Severe Preeclampsia. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 14(4), 7868–7872.

Terry, G. (2009). No climate justice without gender justice: an overview of the issues. *Gender & Development*, 17(1), 5–18.

U Saefullah, U. S. (2012). *Psikologi perkembangan dan Pendidikan*. Pustaka Setia.

Widayat, W. (2022). Pengelolaan Pegawai Honorer Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 4(2), 215–222.

Copyright holder:

Yuntiasih, Rahmat mulyono (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

