

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT KERJA HONORER SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAERAHDI RUMAH DINAS GUBERNUR SULAWESI UTARA**

**Fernandito Tumuju**

Universitas Prisma

**Maikel Giovani Kawengian**

Universitas Prisma

**Michael S. Rumondor**

Universitas Prisma

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja honorer Satpol PP Daerah Provinsi Sulawesi Utara melalui karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan pegawai, serta keterikatan tenaga honorer terhadap semangat kerja di Rumah Dinas Gubernur Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, serta kepuasan pegawai sudah berpengaruh baik terhadap lingkungan kerja, tetapi untuk keterikatan pegawai masih ada faktor yang berpengaruh tidak baik terhadap semangat kerja Honorer Satpol PP, yaitu mengenai konsistensi pemberian hak-hak tenaga honorer Satpol PP Daerah Provinsi Sulawesi Utara di Rumah Dinas Gubernur, dan juga mengenai kejelasan hubungan kerja antara instansi dengan honorer seperti penandatanganan kontrak kerja*

**Kata Kunci : Semangat Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Pegawai dan Keterikatan Pegawai.**

## I. PENDAHULUAN

Setiap Perusahaan atau instansi pemerintahan memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja, salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau suatu instansi adalah dengan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan baik.

Karyawan atau pegawai sebagai aset (sumber daya) suatu perusahaan atau instansi, merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan suatu perusahaan atau suatu instansi. Di harapkan pengelolaan Sumber Daya Manusia akan mendukung perkembangan perusahaan atau organisasi menjadi lebih maju. Karyawan atau pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, apabila ada kerusakan dapat di kurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari. Jadi semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan atau pegawai akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas (Noviyanti, 2015).

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan.

Dalam hubungan semangat kerja Nitisemito (2006), menyatakan bahwa suatu perusahaan atau organisasi yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan akan memperoleh banyak keuntungan. Namun, masih banyak organisasi yang mengalami masalah dengan semangat kerja yang rendah, yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja dan kinerja, serta strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja secara berkelanjutan.

Analisis pentingnya semangat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja juga menjadi topik yang relevan dan penting di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang semakin pesat, dan tuntutan untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam konteks ini, semangat kerja yang tinggi dapat menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan bisnis yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian tentang pentingnya semangat kerja dalam upaya meningkatkan kinerja menjadi relevan untuk dilakukan.

Latar belakang penelitian mengenai analisis semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara sangat penting untuk memahami konteks dan alasan-alasan di balik keputusan untuk melakukan penelitian tersebut. Berikut ini adalah beberapa latar belakang yang mungkin menjadi alasan: Kinerja Organisasi yang Signifikan yaitu Satuan Polisi Pamong Praja Daerah memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan pelayanan kepada masyarakat di tingkat daerah. Oleh karena itu, memastikan semangat kerja yang tinggi di antara anggota honorer mereka adalah faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian analisis semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara dapat dilakukan dengan beberapa alasan yang mungkin relevan yaitu Kualitas Lingkungan Kerja

yang berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan suatu organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan dan, kesiapan untuk mendukung keuntungan dan manfaat dari pekerjaan dan kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi baik secara emosional maupun intelektual. Keempat hal tersebut terdapat pada *employee engagement* (Haid dan Sims, 2012).

Evaluasi Kinerja Penelitian ini dapat dilakukan sebagai bagian dari upaya untuk mengevaluasi kinerja honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah. Dengan menganalisis semangat kerja mereka, dapat diukur sejauh mana mereka termotivasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik.

### **Rumusan Masalah**

1. Untuk menganalisis dan mengetahui kondisi karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja serta kepuasan tenaga honorer di Satuan Pamong Praja daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja tenaga honorer di Satuan Pamong Praja daerah Provinsi Sulawesi Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja yang rendah pada Satuan Pamong Praja daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, kepuasan tenaga honorer serta keterikatan tenaga honorer terhadap semangat kerja di Satuan Pamong Praja daerah Provinsi Sulawesi Utara.

## II. TINJAUAN TEORI

### Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan individu atau kelompok orang untuk bekerja secara kooperatif, tekun, disiplin, dan bertanggung jawab, disertai kesukarelaan dan kinerja tujuan organisasi (Murdani, 2012:7-8).

Semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik (Hendri, 2010:15).

Semangat bekerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang untuk berhasil melaksanakan suatu pekerjaan secara disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2004). Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang berupa keikhlasan dan keinginan yang kuat untuk bekerja lebih keras untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Darmawan, 2014:24).

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Zainun (1986) adalah:

- 1) Terjalannya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, khususnya manajer yang sehari-harinya bersentuhan dan berinteraksi langsung dengan pegawai bawahannya.
- 2) Kepuasan kerja terhadap tugas yang diselesaikan
- 3) Adanya lingkungan kerja yang bersahabat atau suasana bersahabat dengan anggota lainnya.
- 4) Saya merasa hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya.
- 5) Tingkat kepuasan ekonomi dan material yang sesuai merupakan imbalan yang pantas atas upaya yang dilakukan organisasi.

## **Cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan**

Menurut Nisetemito (1992), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Cara ini bisa berwujud maupun tidak berwujud. Dengan kata lain:

- 1) Gaji yang sepadan dengan pekerjaannya.
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- 3) Dalam beberapa hal perlu diciptakan lingkungan kerja yang santai sehingga dapat mengurangi beban kerja.
- 4) Harga diri pegawai perlu diperhatikan.
- 5) Menempatkan pegawai pada jabatan yang sesuai.
- 6) Memberikan kesempatan kepada orang-orang yang bertalenta.

## **Indikator Semangat Kerja**

Menurut Maier (1998:135) dalam Tenggara (2012:18-19), seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Ada empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

- 1). Kegairahan atau antusiasme (zeast, antuciasm) Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja.

Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

- 2). Kekuatan untuk melawan frustrasi (resistance of frustration) Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

- 3). Kualitas untuk bertahan (staying quality) Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.

## **Pegawai Honorer**

### **Pengertian Pegawai Honorer**

Pegawai honorer adalah seseorang yang bekerja dalam suatu instansi atau organisasi dengan status kerja yang tidak permanen atau tidak tetap. Pegawai honorer biasanya tidak memiliki kedudukan sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau karyawan tetap di sektor swasta.

### **Ciri Khas Pegawai Honorer**

Berikut ini adalah beberapa ciri khas pegawai honorer :

- 1). Status Non-Permanen: Pegawai honorer tidak memiliki kontrak kerja tetap atau kontrak berjangka panjang seperti pegawai tetap. Mereka dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu atau untuk proyek-proyek khusus.
- 2). Kompensasi yang Bervariasi: Gaji atau kompensasi bagi pegawai honorer bisa lebih rendah daripada pegawai tetap. Kompensasi mereka seringkali tidak sekompetitif pegawai tetap atau PNS.
- 3). Keterbatasan Hak dan Fasilitas: Pegawai honorer mungkin tidak memiliki hak-hak atau fasilitas yang sama seperti pegawai tetap, seperti manfaat kesehatan, jaminan pensiun, dan perlindungan kerja.
- 4). Pekerjaan Sementara atau Spesifik: Pegawai honorer seringkali dipekerjakan untuk tugas-tugas atau proyek-proyek khusus yang membutuhkan keahlian tertentu. Mereka dapat dipekerjakan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, pelayanan publik, administrasi, dan lain-lain.
- 5). Ketidakpastian Keamanan Kerja: Pegawai honorer sering menghadapi ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan mereka setelah kontrak berakhir.

Mereka mungkin tidak memiliki jaminan untuk diperpanjang atau dipekerjakan kembali setelah kontrak selesai.

### **Perkembangan Masa Depan pegawai honorer**

Perkembangan masa depan pegawai honorer merujuk pada arah yang mungkin diambil oleh sistem kerja pegawai honorer di masa mendatang. Karena karakteristik dan situasi pegawai honorer dapat sangat berbeda di berbagai negara, sektor, dan organisasi, perkembangan masa depan mereka akan tergantung pada berbagai faktor, termasuk perubahan dalam kebijakan pemerintah, peraturan ketenagakerjaan, tuntutan organisasi, dan dinamika pasar kerja. Ada beberapa contoh untuk Perkembangan Masa Depan pegawai honorer :

1. Peningkatan Hak dan Perlindungan: Tekanan dari berbagai pihak dapat mendorong perkembangan hukum yang memberikan hak dan perlindungan lebih besar bagi honorer. Ini mungkin mencakup hak atas upah yang adil, akses ke manfaat kesejahteraan, dan jaminan keamanan kerja.
2. Peningkatan Fleksibilitas: Sistem honorer mungkin berkembang menjadi lebih fleksibel, dengan fokus pada

model pekerjaan jarak jauh atau proyek berbasis. Ini akan memungkinkan honorer untuk bekerja secara mandiri dengan jadwal yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka.

3. Pengakuan Karier dan Pengembangan: Organisasi dapat mulai mengakui kontribusi yang berharga dari honorer dan menyediakan peluang pengembangan karier yang lebih baik. Pelatihan reguler dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek strategis dapat memotivasi honorer untuk tetap terlibat.
4. Penyamaan Hak dengan Pegawai Tetap: Kemungkinan terjadinya perubahan legislatif atau regulasi untuk menyamakan hak-hak honorer dengan pegawai tetap dapat membawa perubahan signifikan dalam hal manfaat, gaji, dan perlakuan hukum.
5. Munculnya Model Hybrid: Sistem honorer dan pegawai tetap dapat berpadu dalam model kerja hibrida yang menggabungkan fleksibilitas honorer dengan keamanan pekerjaan pegawai tetap.

Ini dapat memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan kebutuhan dengan cepat sambil tetap mempertahankan stabilitas kerja.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik Pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan / pegawai yang memainkan peran penting dalam kesuksesan suatu pekerjaan. Simamora (2004) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Menurut Nitisemito (2006), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sukanto & Indryo (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

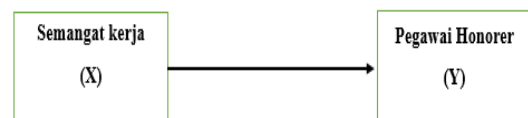
Lingkungan kerja dapat dibagi atas dua jenis, yaitu : Lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Kita bekerja dalam suatu perusahaan atau instansi tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas kita juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian kita wajib membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi pegawai. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para pegawai. Factor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia pegawai atau karyawan. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja menurut penelitian dari

### **Kepuasan Pegawai**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada beberapa faktor, di antaranya adalah : Hubungan antar pegawai yang meliputi Hubungan antar atasan dengan pegawai, Kondisi Kerja yaitu, Hubungan sosial diantara pegawai, Emosi dan Situasi Kerja

## **II. KERANGKA BERPIKIR**



### **Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat diartikan sebagai motivasi atau dorongan internal seseorang untuk bekerja dengan tekun dan maksimal.

Menurut Robbins dan Judge (2017), semangat kerja adalah keadaan psikologis yang merangsang kesediaan seseorang untuk bekerja secara efektif.

Menurut M. Afifuddin (2016), semangat kerja adalah suatu keadaan psikologis yang menandakan adanya hasrat, minat, dan motivasi seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaannya.

Menurut R. Gibson dan Donnelly Jr. (2017), semangat kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara efektif.

Menurut Maslow (2017), semangat kerja adalah kebutuhan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya melalui pekerjaan dan mencapai tujuan hidupnya.

### **Pegawai Honorer**

Berdasarkan PP Nomor 48 Tahun 2005 sebagaimana terakhir kali diubah dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah. KBBI, Pegawai yang tidak (atau belum) diangkat sebagai pegawai tetap atau yang setiap bulannya menerima honorarium (bukan gaji).

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis data yakni data kualitatif. Data kualitatif berupa struktur organisasi dan sejarah Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Utara, serta penjelasan mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara, yang beralamat di

Jalan Bumi Beringin No. 01, Bumi Beringin, Kecamatan Wenang, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

### **Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2016:11) adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Strategi deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden tentang promosi penjualan, persepsi harga, kualitas pelayanan dan keputusan pembelian.

### **Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data yakni data kualitatif. Data kualitatif berupa struktur organisasi dan sejarah Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sulawesi Utara, serta penjelasan mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.

### **Metode Pengumpulan Data**

- 1). Teknik Wawancara
- 2). Teknik Dokumentasi

### **Metode Analisis Data**

1. Mengumpulkan data kualitatif yang berupa hasil wawancara mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja Honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Provinsi Sulawesi Utara.
2. Mempelajari sejarah Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara , mempelajari peraturan – peraturan dan kebijakan-kebijakan yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara, dengan cara :
  - a. Menganalisis karakteristik pekerjaan terhadap semangat kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara
  - b. Menganalisis lingkungan kerja Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.
  - c. Menganalisis kepuasan tenaga Honorer saat bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara
  - c. Menganalisis bagaimana keterikatan tenaga honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.
4. Membandingkan hasil analisis dengan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.
5. Membuat kesimpulan akhir yang menjadi bahan acuan dan sebagai informasi tambahan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Gambaran Objek Penelitian**

Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Eksistensi organisasi di atur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

di tetapkan dengan Peraturan Daerah dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Satpol PP melaksanakan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar, yaitu ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Oleh karena itu Satpol PP merupakan salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan wajib pemerintahan pada pelayanan dasar masyarakat. Keberadaan Polisi Pamong Praja yang akrab dengan sebutan Praja Wibawa seperti saat ini, dimulai pada era Kolonial sejak VOC menduduki Batavia di bawah pimpinan Gubernur Jenderal Pieter Both.

### Tugas dan Fungsi Satpol PP Provinsi Sulawesi Utara

Berdasarkan Keputusan Kepala Satpol PP Daerah Provinsi Sulawesi Utara Nomor 331.1/SATPOL/02/2022 Tentang Standar Pelayanan Pengaduan Pelanggaran Perda dan Perkada Pada Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara, maka Tugas Satpol PP adalah :

1. Menegakkan Perda dan Perkada
2. Menyelenggarakan Ketertiban Umum dan Ketentraman dan;
3. Menyelenggarakan perlindungan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara mempunyai fungsi :

1. Penyusunan program dan pelaksanaan ketentraman dan penegakkan Perda dan perkada, penyelenggaraan ketertiban umum dan penegakkan peraturan daerah dan keputusan Kepala Daerah.
2. Pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di daerah;
3. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di daerah serta penegakkan Peraturan Daerah, Keputusan Kepala Daerah dengan Aparat Kepolisian Negara, penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya.

1. Pengawasan terhadap masyarakat, agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah dan;
2. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

ARTI LAMBANG  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA



1		Pembina dan Pengawas
2		Tameng / Perisai, Polisi Pamong Praja berfungsi sebagai pengayom masyarakat dengan melaksanakan fungsi menciptakan Ketertiban Umum di Kewilayahan
3		Kusuma Bangsa, Polisi Pamong Praja agar memberikan ketidapan terhadap anggota masyarakat dalam hal menegakkan disiplin nasional.
4		Padi berjumlah 45 buir, Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugas kewajibannya selalu berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 45.
5		Bunga Kapsas (7 tangkai), Polisi Pamong Praja dalam berperilaku dan berbicara selalu berpedoman pada Sumpah Prasetya Korpri.
6		Praja Wibawa, Polisi Pamong Praja harus dapat menjadi pengayom dan penegak bangsa
7		Kemudi kapal, Polisi Pamong Praja sebagai pembantu Kepala Daerah Wilayah dalam menentukan arah dan tujuan pengabdian kepada Bangsa dan Negara.
8	1950	Lahirnya Polisi Pamong Praja

## **Maklumat Pelayanan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP)**

“Dengan Ini Kami Menyatakan Sanggup Menyelenggarakan Pelayanan Sesuai Standar Pelayanan Yang Telah di Tetapkan Dan Apabila Tidak Menepati Janji Ini Kami Siap Menerima Sanksi Sesuai Ketentuan Perundang-Undangan”

### **Visi, Misi dan Moto Pelayanan**

Visi :Terwujudnya Pelayanan Pengaduan Yang Profesional Dan Berwibawah Dalam Melaksanakan Tugas

Misi :Meningkatkan Profesional Satpol PP dalam Melayani Pengaduan Masyarakat

Motto Pelayanan : Melayani Dengan Ramah Mudah Dan Profesional.

### **Hasil Penelitian**

#### ***Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Semangat Kerja***

#### **Karakteristik Pekerjaan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap karakteristik pekerjaan maka yang pertama adalah pekerjaan yang dilakukan sudah terperinci dengan baik, maksudnya adalah Honorer Satpol PP sudah mengetahui pekerjaan apa yang akan dilakukan untuk hari itu, sudah menyusun jadwal dan petugas yang akan melaksanakan tugas piket di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara. Selanjutnya tenaga honorer

Satpol PP sudah dapat memahami tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang kerja masing-masing, maksudnya adalah honorer Satpol PP sudah memahami tugasnya apabila dia melaksanakan piketnya apakah dia bertugas sebagai yang mencatat identitas setiap tamu yang datang, atau mengatur lalu lintas di sekitar gerbang, atau bagian melakukan pengawasan terhadap petugas pelayanan seperti PAM, listrik, dan lain-lain. Pekerjaan yang ada juga melibatkan keterampilan dari setiap tenaga honorer, contohnya seperti memahami logat atau bicara dari setiap tamu yang berkunjung, atau mungkin ada keterampilan dalam memperbaiki fasilitas – fasilitas yang terjadi gangguan seperti listrik, dan lain-lain. Setiap bidang kerja harus membuat jadwal dan prosedur pelaksanaan pekerjaan , jadi sudah dibuatkan penjadwalan kegiatan / piket. Tenaga honorer Satpol PP mengetahui seberapa baik pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, maksudnya adalah honorer Satpol PP mengetahui apakah semua pekerjaan yang dilakukan di Rumah Dinas Gubernur sudah terlaksana sesuai dengan Sistem, Mekanisme dan Prosedur kerja Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provisis Sulawesi Utara.

## Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis terhadap lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat kerja honorer, di atas menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja sosial yang di maksud disini adalah bagaimana hubungan kerja antara tenaga honorer Satpol PP dengan atasan contohnya pembinaan terhadap honorer dari atasan juga sangat perlu untuk menjalin hubungan baik, pembinaan kedisiplinan kerja, disiplin waktu, disiplin berseragam, apabila ada dukungan yang baik dari atasan pasti akan menciptakan etos kerja yang tinggi. Kemudian hubungan kerja antara sesama tenaga honorer Satpol PP, komunikasi yang baik dengan bidang kerja yang lain, maksudnya disini jika tidak ada hubungan kerja sama tim yang baik ketika menjaga keamanan di Rumah Dinas Gubernur, tentunya akan berjalan sesuai dengan tujuan kerja yang diharapkan, sehingga semangat kerja honorer Satpol PP akan meningkat bila ditunjang dengan *team work* yang solid.

Lingkungan kerja fisik yang di maksud disini adalah Kondisi lapangan tempat kerja, kondisi tempat kerja tentunya harus aman, apalagi yang sering piket malam seperti pencahayaan, temperatur,

kebisingan, Di Rumah Dinas Gubernur untuk kondisi lapangan tempat kerja sudah baik soal pencahayaan lampu sudah cukup untuk penerangan di lingkungan kerja dan temperatur udara yang sangat penting bagi honorer yang melaksanakan piket. Tingkat kebisingan juga penting misalnya suara mesin atau kendaraan. Kemudian kondisi sarana dan prasarana kerja dalam mendukung pekerjaan honorer Satpol PP di rumah dinas Gubernur Sulawesi Utara juga sudah cukup memfasilitasi untuk hal-hal serupa ruang tunggu, ruangan kerja, kursi, meja, ruangan beristirahat, Wc, tempat parkir kendaraan untuk para honorer Satpol PP yang akan melaksanakan Piket pengamanan di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.

## Kepuasan Pegawai

Berdasarkan hasil analisis terhadap Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap semangat kerja honorer Satpol PP Daerah Provinsi Sulawesi Utara di Rumah Dinas Gubernur. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja yaitu kepuasan kerja sesama terhadap sesama tenaga honorer seperti yang sudah di jelaskan tadi tentang kerjasama tim yang dilakukan ketika sedang melaksanakan piket, sudah

melaksanakan pekerjaan masing-masing sehingga pekerjaan boleh sesuai dengan tidak saling membebankan teman kerja yang lain. Kemudian kepuasan atasan terhadap honorer yaitu honorer yang cenderung bekerja dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga atasan memberikan penghargaan seperti pujian, dan ucapan terima kasih dari atasan yang sering terjadi ketika pelaksanaan apel sebelum dan sesudah memulai pekerjaan.

Kepuasan terhadap sistem /aturan yang diterapkan, berdasarkan hasil analisis honorer sudah merasa puas atas aturan yang di terapkan karena masing-masing bidang sudah ada tugas pokok dan fungsinya. Kepuasan hubungan kerja dengan teman kerja di bidang yang sama, kepuasan terhadap hasil pekerjaan teman sekerja mungkin sudah jelas karena ketika piket honorer sudah bekerja sesuai tugas masing – masing dan saling membantu teman kerja jika ada kendala dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan terhadap lingkungan kerja Sosial dan Lingkungan kerja fisik peneliti rasa sudah cukup berpengaruh baik terhadap semangat kerja honorer Satpol PP di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara. Kepuasan terhadap fasilitas yang disediakan di Lokasi Kerja Rumah Dinas Gubernur Provinsi

Sulawesi Utara sudah termasuk dalam kepuasan honorer terhadap lingkungan kerja fisik. Kepuasan terhadap komunikasi antar sesama tenaga honorer juga baik dalam lingkungan kerja, koordinasi yang baik sesama honorer dalam melaksanakan pekerjaan ketika menjaga keamanan di rumah dinas Gubernur, contohnya komunikasi ketika membuat berita acara perlimpahan tugas dengan petugas jaga pengganti yang di tandatangi oleh yang melimpahi dan yang menerima pelimpahan tugas.

#### **Keterikatan Pegawai / Tenaga Honorer**

Berdasarkan hasil analisis terhadap keterikatan pegawai dalam mempengaruhi semangat kerja tenaga honorer Satpol PP Daerah di rumah dinas Gubernur Provinsi Sulawesi Utara. Keterikatan pegawai disini adalah Instansi memberikan fasilitas kerja yang memadai terhadap tenaga honorer Satpol PP, contohnya fasilitas-fasilitas dalam lingkungan kerja, baik fasilitas untuk melaksanakan kegiatan kerja atau fasilitas lainnya untuk pegawai seperti fasilitas kesehatan dan lain-lain. Fasilitas kerja tidak terlalu mempengaruhi semangat kerja tenaga honorer karena honorer sudah mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun dengan fasilitas kerja yang cukup.

Konsisten dalam waktu pemberian hak-hak tenaga honorer, pemberian hak-hak honorer seperti upah/gaji berpengaruh dalam semangat kerja tenaga honorer Satpol PP, untuk pemberian upah/gaji sering terjadi keterlambatan, sehingga berpengaruh kurang baik terhadap semangat kerja tenaga honorer Satpol PP Daerah Provinsi Sulawesi Utara di Rumah Dinas Gubernur.

Koordinasi antar bidang kerja juga sudah berpengaruh baik terhadap semangat kerja, buktinya pekerjaan boleh terselesaikan dengan baik karena adanya komunikasi antar teman kerja yang akan bertugas jaga di Rumah Dinas.

Instansi memberikan toleransi kepada tenaga honorer Satpol PP terhadap kebhinekaan dalam suku, agama, dan ras, yaitu instansi memberikan toleransi / izin ketika dalam hari-hari raya antar umat beragama, seperti di buat pergantian shift jaga jika Hari raya natal umat muslim yang melaksanakan piket di Rumah Dinas Gubernur, kemudian jika Hari Raya Idul fitri atau hari raya yang lainnya maka yang beragama kristen yang bertugas piket di rumah dinas Gubernur. Ketika ada acara keluarga juga diberikan toleransi dari atasan, sehingga hal ini berpengaruh baik terhadap semangat kerja tenaga Honorer Satpol PP di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.

Kejelasan hubungan kerja tenaga honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang ada di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara juga salah satu yang berpengaruh tidak baik terhadap semangat kerja karyawan, di karenakan kontrak kerja yang masih kurang jelas, hanya berdasarkan anggaran yang tersedia.

### **Meningkatkan Semangat Kerja Gaji Yang Sesuai Dengan Kerja**

Instansi berupa Satuan Polisi Pamong Praja memiliki banyak anggota yang tersebar pada tugas dan posisi yang telah diberikan terlebih khusus pada Satpol PP daerah Sulawesi Utara peningkatan karyawan dari tahun ke tahun banyak anggota baru yang masuk bekerja sama dengan Satuan Polisi Pamong Praja sehingga dalam pekerjaan tentunya harapan pegawai atau honorer untuk mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Satpol PP daerah Sulawesi Utara terlebih khusus yang telah ditugaskan pada kediaman rumah dinas Gubernur Sulawesi Utara dengan karakteristik honorer Satuan Polisi Pamong Praja yang berbeda-beda tentunya bias dilihat seberapa lamanya honorer ini bekerja akan dilihat pula bagaimana pembagian gaji yang akan diberikan kepada petugass yang sudah bekerja,

Tentunya setiap upah atau gaji yang diberikan kami sebagai honorer akan menerima sesuai dengan kesepakatan yang telah diberikan semasa kami memulakan bekerja dengan Satuan Polisi Pamong Praja akan tetapi tentunya akan merasahkan kelelahan dan kejanggalkan ketika bekerja sudah melebihi waktu kerja tapi tidak mendapatkan upah atau intensif yang lebih.

### ***Harga Diri Pegawai Perlu Diperhatikan***

Perasaan yang timbul bahkan rasa menghargai dalam terlaksananya suatu pekerjaan haruslah di perhatikan baik atasan maupun bawahan, dalam organisasi pekerjaan kebanggaan diri, rasa menghargai harus selaras dalam diri orang tersebut. Orang dengan harga diri nya perlu untuk diperhatikan akan memandang diri mereka berharga, mampu, dan layak untuk diterima oleh orang lain

Begitu pula pada honorer satuan bagaimana cara mereka beradaptasi dan cara mereka untuk melakukan pekerjaan dan bagaimana cara mereka untuk berkomunikasi yang baik antar honorer bahkan juga dengan atasan, dan pada harga diri ini yang perlu diperhatikan bukanlah pada hal kesombongan akan tetapi bagaimana diri ini dapat dihargai.

Semisalnya dalam pekerjaan pasti mempunyai budaya yang berbeda-beda dari segi bahasa, cara berpakaian dan cara

beradaptasi akan situasi, sebab budaya organisasi bukan hanya kita bekerja akan tetapi pekerjaan ini yang setiap hari kita datang seringkali pekerjaan yang kita lakukan ini berharga dan kebanggan yang mungkin dilihat oleh orang luar.

Pimpinan dalam organisasi pun harus tau bagaimana dirinya menghargai diri dari bawahannya bukan hanya dilihat pada jarak struktur organisasi atau pangkat yang ada, tetapi bagaimana atasan dapat menyikapi akan hal peduli secara moral dan agama, dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, sebab seorang karyawan merasahkan kekeluargaan terjadi ketika bekerja dengan situasi yang diinginkan.

### **Strategi Yang Dapat Dilakukan**

#### ***Membuang Ego Kepemimpinan Yang Buruk***

Bagaimana cara atasan untuk memimpin organisasi pekerjaan ini dengan tidak mementingkan egonya sendiri, hal ini mungkin sering kali terjadi dalam organisasi pekerjaan jika budaya terjadi pada atasan sehingga bawahan pun merasahkan budaya yang dipancarkan oleh atasan.

Dalam hal pekerjaan yang dilaksanakan pemimpin harus menempatkan dirinya pada bagian yang netral tidak memilih honorer-honorer yang semauanya ataupun ketika honorer itu lebih

dekat dengan atasan jadi hanya mereka saja yang dipilih oleh atasan jika ditemukan pekerjaan yang mungkin dipilih-pilih oleh atasan untuk bawahan.

### ***Tempatkan Honorer Pada Posisi Yang Tepat***

Organisasi pekerjaan tentunya memiliki hak dan kewajiban untuk menentukan sumber daya manusia yang tepat untuk diberikan peluang untuk memimpin jalannya organisasi ini untuk mencapai tujuan, hal ini tentunya harus diperhatikan pada atasan bagaimana dia akan menempatkan karyawannya pada tempat yang sesuai dengan pekerjaannya, akan tetapi mungkin terjadi ego dari pimpinan yang dimana mungkin hanya menempatkan orang-orang kepercayaannya dalam pangkat yang bagus, sehingga mungkin ini menjadi kecemburuan antar honorer-honorer yang mungkin merasah dirinya lebih layak.

Hal ini tentunya menjadi problem besar bagi seorang pimpinan haruslah tegas dan jujur dalam menentukan pilihannya untuk tempat yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan sehingga tujuan dari organisasi tersebut terlaksana dengan baik.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam mengevaluasi Faktor – Faktor Yang

Mempengaruhi Semangat Kerja Tenaga Honorer Satpol PP daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Menurut peneliti karakteristik pekerjaan di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara khususnya di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara berpengaruh baik terhadap semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk Lingkungan kerja juga berpengaruh baik dalam semangat kerja honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah khususnya di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara, walaupun mungkin kelengkapan fasilitas cukup baik.
3. Untuk Kepuasan pegawai di Rumah dinas Gubernur Sulawesi Utara juga tidak berpengaruh baik dalam semangat kerja tenaga honorer, karena lingkungan kerja sosial dan lingkungan kerja fisik belum terpenuhi dengan maksimal dan masih banyak kekurangannya.
4. Keterikatan pegawai /tenaga honorer untuk faktor yang lainnya sudah berpengaruh baik terhadap semangat kerja, tetapi ada satu faktor yang

berpengaruh tidak baik dalam semangat kerja yaitu mengenai konsistensi dalam waktu pemberian hak-hak tenaga honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran dalam upaya peningkatan semangat kerja Honorer Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Provinsi Sulawesi Utara :

1. Peningkatan kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui konsistensi dalam waktu pemberian hak-hak honorer dalam hal ini gaji / upah honorer Satpol PP Daerah di Rumah Dinas Gubernur Provinsi Sulawesi Utara, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja honorer dan Juga melalui kejelasan hubungan kerja antara instansi dengan honorer, seperti penandatanganan kontrak kerja.
2. Semangat kerja juga bisa ditingkatkan dengan melakukan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Harahap, B. (2020). Studi Kasus: Semangat Kerja Pegawai Honorer pada Satuan Polisi Pamong Praja di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 25(1), 45-58.
- Lubis, S. (2017). Peluang Pengembangan Karier dan Dampaknya terhadap Semangat Kerja Honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah. *Jurnal Kepegawaian Daerah*, 10(1), 67-82.
- Marpaung, F. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Honorer pada Satuan Polisi Pamong Praja Daerah di Rumah Dinas Gubernur Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(4), 315-330.
- Marthis, R. L., dan J.K Jackson (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan 2, Terjemahan Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noviyanti (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015.

- Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, Vol.5(1).
- Richman, A.(2006). *Everyone wants an engaged workforce how can you create it? Workspan*, Vol.49, pp36-39.
- Robbins, Stephen P. (2008). Prinsip – prinsip perilaku Organisasi . Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents and Consequences Of Employee Engagement. Journal Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 7.
- Santoso, D. (2016). Analisis Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Peluang Pengembangan Karier dengan Semangat Kerja Honorer di Satpol PP Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 30(2), 145-160.
- Siahaan, R. (2019). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(3), 215-230.
- Siddhanta dan Roy (2010). *Employee Engagement – Engaging the 21<sup>st</sup> century workforce*. Asian Journal Management Research Online Open Access Publishing Platform For Management Research.
- Simamora,H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3. Yogyakarta STIE YKPN
- Sudibyo, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Honorer di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 135-148.
- Wahyudi, R. (2018). Analisis Pengaruh Pengakuan terhadap Kontribusi dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Honorer di Satpol PP Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 22(2), 175-190.

