

**BENTUK INTERAKSI SOSIAL PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DAN  
TENAGA HONORER DI SEKRETARIAT DAERAH (SETDA)  
KABUPATEN LAHAT**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai  
Derajat Sarjana S-I Ilmu Sosiologi



**Diajukan oleh**

**YANTI ARESTA**

**07053102012**

**JURUSAN Sosiologi**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2009**



S  
303.340 7  
Ara  
b  
C-070820  
2009

**BENTUK INTERAKSI SOSIAL PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DAN  
TENAGA HONORER DI SEKRETARIAT DAERAH (SETDA)  
KABUPATEN LAHAT**



**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai  
Derajat Sarjana S-I Ilmu Sosiologi



**Diajukan oleh**

**YANTI ARESTA**

**07053102012**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2009**



**BENTUK INTERAKSI SOSIAL PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DAN  
TENAGA HONORER DI SEKRETARIAT DAERAH (SETDA)  
KABUPATEN LAHAT**

**SKRIPSI**

**Telah Dipertahankan Dewan Penguji Pada Tanggal 13 Mei 2009 dan Telah  
Dinyatakan Berhasil**

**Susunan Dewan Penguji**


**Dra.Hj.Retna Mahriani, M.Si**

**Ketua**



**Diana Dewi Sartika, S.Sos, M.Si**

**Anggota**



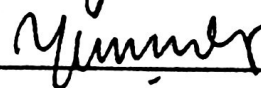
**Drs. Tri Agus Susanto, M.S**

**Anggota**



**Yunindyawati, S.Sos, M.Si**

**Anggota**



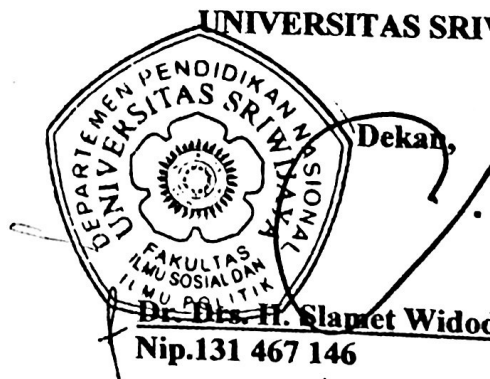
**Dra. Hj. Eva Lidya, M.Si**

**Anggota**



**Indralaya, Mei 2009**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**



**Dr. Drs. H. Slamet Widodo, M.S, M.M  
Nip.131 467 146**

**BENTUK INTERAKSI SOSIAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(PNS) DAN TENAGA HONORER DI SEKRETARIAT  
DAERAH (SETDA) KABUPATEN LAHAT**

**SKRIPSI**  
Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Sosiologi

**SKRIPSI INI DIAJUKAN OLEH:**  
**YANTI ARESTA**  
**07053102012**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing  
Indralaya, April 2009

**Pembimbing I**  
Dra. Hj. Retna Mahriani, MSi  
NIP. 131 871 796



---

**Pembimbing II**  
Diana Dewi Sartika, S.Sos, Msi  
NIP. 132 303 118



---



## **Moto-moto dalam hidupku**

**Bermimpilah, buatlah tujuan dari mimpi Anda, buatlah rencana, lakukan rencana, dan capallah mimpi Anda.**

**Jika target obsesi itu baik, maka memiliki obsesi bukan hanya baik, tetapi harus. Karena motivasi dari sebuah obsesi sangat kuat.**

**Semakin besar "Mengapa" semakin besar energi yang mendorong Anda untuk meraih sukses.**

**Pengetahuan tidaklah cukup; kita harus mengamalkannya. Niat tidaklah cukup; kita harus melakukannya.  
(Johann Wolfgang von Goethe)**

## **Kupersembahkan yang telah menjadi motivator terbesar dalam hidupku**

- ❖ **Allah dengan segala kuasa dan kehendak-Nya (atas izin-Nyalah aku bisa menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana).**
- ❖ **Mamaku (Cik Eha A.Ma.Pd) dengan dukungan serta doanya dan Papa (Yanudin A.Ma.Pd) yang membuatku ingin membuktikan akan sesuatu.**
- ❖ **Saudara perempuanku (Ade Wenyta teresia) yang selalu mengingatkanku dengan perputaran nasib hidup manusia di dunia.**
- ❖ **Keluarga besarku di Lahat.**
- ❖ **Orang yang pernah memberi warna dalam hidupku dan membuatku memahami arti sebuah cinta dan kelikhlasan menuju proses pendewasaan diri.**

**Aku akan terus mengejar impian-impianku. Walaupun terjatuh, aku akan berusaha untuk bangkit lagi, semua masalah yang pernah ada kujadikan pelajaran berarti dalam hidup hingga aku mengerti makna dari itu semua.**



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur atas segala anugerah, rahmat dan hidayah yang diberikan kepada penulis oleh Allah SWT sehingga dengan kehendak-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Adapun judul dari penelitian ini adalah "*Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer Di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Lahat*". Skripsi ini telah selesai berkat bantuan yang ikhlas dari semua yang telah ikut andil baik dari segi moril maupun segi materil. Dengan kemampuan yang terbatas skripsi ini jauh dari kata sempurna tanpa adanya bantuan tersebut. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr.H.Slamet Widodo, MS, MM, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
2. Bapak Drs. Gatot Budiarto, MS selaku pembantu dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Ibu Dra. Hj. Rogayah, M.Si selaku pembantu dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
4. Ibu Dra. Hj. Retna Mahriani, M.Si selaku pembantu dekan III dan juga selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah memberikan saran, ide, dan waktu dalam penyusunan skripsi ini.



5. Ibu Dra. Dyah Hapsari ENH, M.Si selaku ketua jurusan sosiologi dan pembimbing akademik.
6. Ibu Diana Dewi Sartika, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II dan sekretaris jurusan yang telah banyak membantu dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran mengenai skripsi penulis, sehingga menjadi lebih baik lagi. Bapak Drs. Tri Agus Susanto M.S yang telah memberikan masukan mengenai latar belakang masalah, kaitan kerangka pemikiran dengan teori yang digunakan, Ibu Yunindyawati, S.Sos, M.Si, mengenai hasil dan pembahasan, dan Ibu Dra Hj. Eva Lidya, M.Si, dari segi penulisan.
8. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama berkuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
9. Seluruh staf dan karyawan Fisip yang telah banyak membantu.
10. Mama, Papa, adik perempuanku, serta keluarga besarku yang telah mendoakan serta memberikan bantuan moril dan materil demi keberhasilanku selama ini, terutama mama yang menjadi pendukung dan pemberi semangat terbesar dalam hidupku.
11. Seluruh Informan yang telah memberikan waktu dan informasinya.
12. Anak-anak KKN angkatan 69, kakak tingkat, dan adik tingkatku,
13. Teman-temanku angkatan 2005 (Lena, Tri, Desi, Desli, Syara, Aniks, Anggra, Anto, Shoffah, Elly, Dewi, Nurul, Sepria, Surya, Lena, Sri, Ferra, Fitri, Hepi, Ima, Rani S, Basna, Zhi, Tiara, Jenny, Rina, Sally, Lidia,



Lausa, Novia, Lina, Ninndy, Putri, Natasya, Dina, Lilik, Ana, Mohan, Ary, Doni, Rangga, Adi, Rini, Rani P, Ayi', Dewi, Haris, Delly, Yudi, Ari, Mella, Cim, Chandra, Ibrahim, Erick, Jepri, Rabu, Lendias, Eri, Fatturahman, Akhyar, Nisma, Agus) semangat ya, semoga skripsi kalian lancar-lancar aja, amin.

14. Teman-teman seperjuanganku dalam mengikuti ujian komprehensif (Yuli Wasnariyanti, S.Sos, Shinta Rahayu, S.Sos, Erik Juandi, S.Sos, Baina Solsiah, S.Sos, Meria Megareta, S.Sos, Eka Yulianty, S.Sos, Citra Noraria, S.Sos, Bobby Agus, S.Sos, M, Adityawarman, S.Sos.
15. Anak-anak kost Kuponnah Indah (Elia, Cecen, Melia Nita Sari, S.Ked, Erawati, S.Pd, Deska Anggraini, S., Evi Apriant, S.Ked, Fetty, Lia, Ica, Indah, Titik), dan Anak-anak kost Pemandokan Citra (Dian Maryani, S.Si, Agustin Darnis, S.Pd, Deby Hariyani) thanks ya buat semua canda tawanya, dengan hidup merantau dan berkumpul dengan kalian semua membuat aku lebih memahami arti kehidupan sosial dengan menjadi orang yang jauh lebih baik lagi.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Akhirnya kepada Allah SWT penulis berserah diri, semoga Allah SWT selalu meridhai dan penulis ucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan dan sumbangsuhnya dari semua pihak dan semoga amal ibadahnya mendapatkan pahala disisi Allah SWT. Demi kesempurnaan skripsi ini menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat diharapkan. *Wassalam*

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul "*Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer di Sekeretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Lahat*". Permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk interaksi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Lahat. Hal ini dilihat dari kesenjangan peran dan status yang berbeda. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penentuan informan dalam penelitian dilakukan secara purposive yaitu teknik yang bertujuan mengambil informan yang benar-benar mengetahui permasalahan yang diteliti. Informan dalam penelitian ini adalah 8 orang pegawai negeri sipil (PNS) dan 5 orang tenaga honorer yang bekerja di SETDA Kabupaten Lahat. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan tahap reduksi data, tahap penyajian data, tahap kesimpulan. Bentuk interaksi terdiri dari dua bentuk yaitu asosiatif yang terdiri dari kerjasama (*cooperation*) dan akomodasi (*accommodation*), serta diassosiatif yang terdiri dari persaingan (*competition*) dan pertikaian (*conflik*). Hasil penelitian menunjukkan bentuk interaksi kerjasama yaitu disesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai, hubungan kedekatan pribadi, tugas fungsi pokok pegawai. Persaingan tidak ada karena tugas dan fungsi kerja PNS dan honorer sudah berbeda. Konflik yang terjadi yaitu ketidakpahaman tenaga honorer dengan tugas yang diperintahkan PNS, ketidakpuasan honorer karena ketidakseimbangan upah dan beban kerja, dan tutur kata berbicara yang buat orang lain tersinggung.

**Kata kunci:** *Bentuk Interaksi Sosial, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tenaga Honorer*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i-iii
ABSTRAK.....	iv
DAFTAR ISI.....	v-iv
DAFTAR TABEL.....	vii

### BAB I PENDAHULUAN

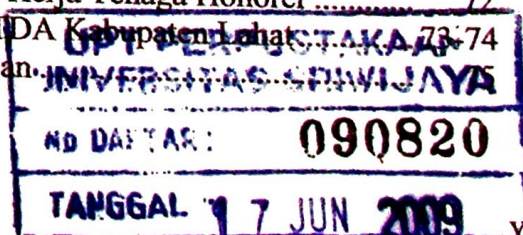
I.1 Latar Belakang .....	1-12
I.2 Rumusan Masalah .....	12
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	
I.3.1 Tujuan Penelitian.....	13
I.3.2 Manfaat Penelitian.....	13
I.4 Tinjauan Pustaka .....	14-25
I.5 Metode Penelitian	
I.5.1 Sifat dan Jenis Penelitian.....	25-26
I.5.2 Definisi Konsep.....	26-27
I.5.3 Unit Analisis.....	27
I.5.4 Informan .....	27-28
I.5.5 Lokasi Penelitian.....	28-29
I.5.6 Data dan Sumber Data.....	29-30
I.5.7 Teknik Pengumpulan Data .....	30-31
I.5.8 Teknik Analisis Data .....	32-33
I.5.9 Sistematika Penulisan.....	34

### BAB II KERANGKA PEMIKIRAN .....

35-52

### BAB III DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

III.1 Deskripsi Daerah Penelitian	
III.1.1 Luas Wilayah.....	53
III.2.1 Jumlah Penduduk .....	53-55
III.2.2 Sarana Pendidikan .....	56
III.2 Deskripsi Wilayah Penelitian	
III.2.1 Sejarah Terbentuknya Setda Kabupaten Lahat .....	57
III.2.2 Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Pokok SETDA Lahat....	57-58
III.2.3 Struktur dan Susunan Organisasi Tata Kerja Serta tugas Pokok dan Fungsi Unit Kerja.....	58-60
III.2.4 Tata Kerja serta Tugas Pokok dan Fungsi Kerja PNS .....	60-71
III.2.5 Tugas Pokok dan Fungsi Kerja Tenaga Honorer .....	72
III.2.5 Keadaan Pegawai di SETDA Kabupaten Lahat .....	73-74
III.2.6 Informan Dalam Penelitian.....	



## **BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA**

IV.1 Bentuk Interaksi Bersifat Kerjasama	
IV.1.2 Kerjasama yang disesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai .....	77-78
IV.1.2 Kerjasama yang disesuaikan dengan hubungan kedekatan pribadi.....	79-80
IV.1.3 Kerjasama yang disesuaikan tugas fungsi pokok pegawai .....	80-81
IV.1 Bentuk Interaksi Bersifat Persaingan .....	81-82
IV.1 Bentuk Interaksi Bersifat Konflik	
IV.1.2 Ketidakpahaman tenaga honorer dalam menjalankan tugas yang diperintahkan PNS .....	83-84
IV.1.2 Ketidakpuasan honorer karena ketidakseimbangan Upah dan beban kerja .....	85
IV.1.3 Tutur kata berbicara yang buat orang lain tersinggung .....	86
IV.3 Mediator Apabila Terjadi Konflik.....	87-88

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

V.1 Kesimpulan.....	91
V.2 Saran .....	92

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	III.1 Jumlah Penduduk .....	55
Tabel	III.2 Keadaan PNS di SETDA.....	73
Tabel	III.3 Keadaan Tenaga Honoror Di SETDA .....	74
Tabel	III.4 Informan PNS.....	75
Tabel	III.5 Informan Tenaga Honoror .....	75

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.1 LATAR BELAKANG

Manusia modern adalah manusia organisasi. Manusia organisasi adalah manusia yang mempunyai kemauan, kemampuan untuk bekerjasama dalam suatu wadah yang disebut "organisasi". Manusia mulai sadar, hanya melalui kerja sama dalam organisasi, dia akan mempunyai hasil karya yang efektif dan efisien, karena itu manusia sangat membutuhkan organisasi. Tuntutan akan kehadiran organisasi bukan sekedar merupakan tuntutan sekelompok orang yang kebetulan bersedia diakomodasi dalam suatu wadah, tetapi tuntutan atas kehadiran organisasi itu datang dari masyarakat umum juga. Kerangka sosiologi sebagai ilmu tentang masyarakat menunjukkan bahwa setiap masyarakat sangat memerlukan kehadiran pelbagai bentuk-bentuk organisasi dan institusi sosial yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka.<sup>1</sup>

Pemerintah daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Selain itu, dengan diberikannya kewenangan yang luas pada daerah, pemerintah daerah dimasa-masa mendatang yang mengemban fungsi-fungsi manajemen pemerintahan di daerah sejak dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai pada monitoring dan evaluasi. Sesuai tugas dan fungsi-fungsinya itu, masyarakat bisa berharap semakin luasnya rasa keadilan dan ketenteraman, semakin tingginya tingkat kemandirian mereka dalam

---

<sup>1</sup> Aloliliweri, *Sosiologi Organisasi*. Bandung, Citra Aditya bakti, 2002, hal.2.



mengembangkan diri dan menyelesaikan berbagai masalah, serta semakin membaiknya tingkat kesejahteraan mereka. Harapan-harapan masyarakat ini harus ditangkap sebagai "kewajiban" dari pemerintah daerah untuk mengupayakan semaksimal mungkin pencapaiannya. Hal ini terletak pada aparturnya yang dedikatif, kreatif, inovatif, responsif, dan akuntabel.

Di antara beberapa unsur sumber daya manusia yang secara potensial sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan otonomi daerah adalah aparatur pemerintah daerah dan anggota DPRD. Kedua unsur ini menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai, melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa. Aparatur pemerintah daerah adalah pelaksanaan kebijakan publik, sedangkan anggota DPRD aktor politik yang mewakili rakyat di lembaga legislatif daerah, masing-masing mempunyai tugas, fungsi, hak, dan wewenang yang secara substansi berbeda, yaitu di areal administrasi dan areal politik. Dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan persyaratan kualitas yang memadai dari kedua unsur sumber daya manusia ini. Kualitas tersebut dapat diamati dari kemampuan profesionalitas sesuai bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya.<sup>2</sup> Di lingkungan organisasi administrasi daerah karena terdapat slogan yang wajib dipedomani oleh setiap PNS yaitu pengabdian dan pengorbanan tanpa pamrih, mengingat kedudukan aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga setiap pegawai negeri sipil menyadari

---

<sup>2</sup> Bambang Yudoyono, *Otonomi Daerah*. Jakarta, Pustaka Sinar Harapan, 2003, hal.61-62.

bahwa benar walaupun telah bekerja dengan baik tidak pantas untuk mengharapkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya.<sup>3</sup>

Adapun sejak diberlakukannya peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 tentang pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS), pemerintah telah melakukan pendaftaran terhadap semua tenaga honorer dan telah dilaksanakan pengisian daftar pertanyaan.<sup>4</sup> Sejak peraturan ini berlaku, tenaga honorer mempunyai harapan untuk menjadi pegawai tetap pemerintah yaitu calon pegawai negeri sipil (CPNS) dengan kualifikasi pendidikannya S1, DIII, ataupun hanya SMA. Bisa dilihat, hampir di setiap instansi pemerintahan terutama di kantor Sekretariat Daerah (SETDA), banyak dijumpai tenaga honorer yang dapat mengurangi pengangguran dan membantu pekerjaan pegawai negeri sipil (PNS). Sekretariat Daerah (SETDA) berdasarkan data rekapitulasi jumlah di lingkungan pemerintahan kabupaten Lahat memiliki 380 pegawai,<sup>5</sup> yang terdiri dari PNS dan tenaga honorer dengan gaji anggaran dari APBD, sedangkan TKS bersifat sukarela tidak termaksud dalam anggaran APBD. Prinsip umum yang dianut oleh undang-undang nomor 5 tahun 1974 bahwa pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi tanggung jawab pemerintah pusat di daerah dibiayai oleh Pemerintah Pusat (dari APBN), sedang penyelenggaraan urusan rumah tangga daerah (menurut asas desentralisasi) dibiayai oleh pemerintah daerah (dari

---

<sup>3</sup> Dr.J.Kaloh, *Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah*. Jakarta, PT.Gramedia Pustaka Utama, 2003,hal.151.

<sup>4</sup> Tim Redaksi Fokus Media, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Bandung, 2007, hal.79.

<sup>5</sup> Badan kepegawaian Daerah, *Rekapitulasi Jumlah Pegawai Dilingkungan Pemerintah Kabupaten*, 2008.



APBD). Untuk kepala daerah (seharusnya) diberikan sumber-sumber pendapatnya sendiri, yakni berupa pajak daerah dan retribusi daerah.<sup>6</sup>

Peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan pegawai negeri sipil (PNS) sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2002, sedangkan untuk pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil tertuang dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 ini pun dijelaskan kriteria atau syarat-syarat mengenai pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil ini sendiri seperti masa kerja, kewenangan penentuan daerah terpencil atau tertinggal dan kriterianya, serta pembebanan biaya pelaksanaan pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS). Mereka yang diprioritaskan untuk diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah terdaftar dan penghasilannya dibiayai oleh APBN atau APBD. Dengan ketentuan atau kriteria yang telah ditentukan oleh pemerintah dalam pengangkatan tenaga honorer menjadi calon pegawai negeri sipil, adapun aturannya yaitu:<sup>7</sup>

1. Tenaga honorer tersebut sudah berusia lebih dari 35 (tiga puluh lima) tahun dan berdasarkan peraturan perundang-undangan tidak dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil, maka bagi mereka perlu diperlakukan secara khusus dalam pengangkatan menjadi calon pegawai negeri sipil.
2. Tenaga honorer yang berusia paling tinggi 46 (empat puluh enam) tahun dan telah bekerja 20 (dua puluh) tahun atau lebih, dapat diangkat menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS), setelah melalui seleksi administratif, disiplin, integritas, kesehatan dan kompetensi.
3. Tenaga honorer yang telah bekerja kurang dari 20 (dua puluh) tahun, pengangkatannya menjadi calon pegawai negeri sipil (CPNS) selain melalui seleksi administratif, disiplin, integritas, kesehatan, dan kompetensi, mereka juga diwajibkan mengisi/ menjawab daftar pertanyaan

---

<sup>6</sup> Ir.Sujanto, *Perspektif Otonomi Daerah*. Semarang, PT.Rineka Cipta, 1993, hal.125.

<sup>7</sup> Tim Redaksi Fokus Media, *op.cit.*, hal. 80-85.

mengenai pengetahuan tata pemerintahan, pemerintahan yang baik antar sesama tenaga honorer yang pelaksanaannya dilakukan terpisah dari pelamar umum yang bukan tenaga honorer.

Lebih lanjut undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, sama halnya dengan undang-undang nomor 5 tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di daerah meletakkan titik berat otonomi pada daerah kabupaten dan daerah kota dengan tujuan untuk lebih mendekatkan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan konsepsi Hatta, yang mengemukakan bahwa apabila kita mau mendekatkan demokrasi yang bertanggung jawab kepada rakyat, melaksanakan cita-cita lama yang tertanam dalam pengertian "*pemerintah dari yang diperintah*" maka sebaik-baiknyalah titik berat pemerintahan sendiri diletakkan pada kabupaten.<sup>8</sup>

Menurut undang-undang nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, setiap daerah, baik daerah provinsi, daerah kabupaten maupun daerah kota, dilengkapi dengan perangkat daerah yang terdiri dari:

- a. Sekretaris Daerah.
- b. Dinas Daerah.
- c. Lembaga Teknis Daerah lainnya. (Pasal 60) Undang-undang Pemda).

Sekretaris daerah provinsi diangkat oleh Gubernur atas persetujuan pimpinan DPRD dari PNS yang memenuhi syarat, sedangkan Sekretaris daerah kabupaten dan daerah kota, diangkat oleh Bupati atau Walikota atas persetujuan pimpinan DPRD dan PNS yang memenuhi syarat. Sekretaris daerah Provinsi karena jabatannya merangkap sebagai Sekretaris Wilayah Administratif. Sekretaris Daerah berkewajiban membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan serta membina hubungan kerja dengan dinas, lembaga teknis dan unit

---

<sup>8</sup> Prof.H.Rozali. *Pelaksanaan Otonomi Luas*. Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2000, hal.12.

pelaksana lainnya. Dalam pelaksanaan tugasnya Sekretaris daerah bertanggung jawab kepala daerah.<sup>9</sup>

Konsektual hubungan dalam organisasi, mengelilingi derajat saling ketergantungan diantara departemen. Itulah tempat dimana hubungan-hubungan kekuasaan sering diekspresikan. Hubungan-hubungan seperti itu dapat bekerja sama atau penuh dengan konflik tergantung pada sejumlah variabel (Walton dan Dutton), yang paling utama dalam variabel tersebut tugas yang saling tergantung satu sama lain. Hal tersebut merupakan insentif bagi kolaborasi, tetapi juga kesempatan bagi konflik dan alat penawaran terhadap isu-isu departemental. Masalah-masalah peran menimbulkan perselisihan antar departemen. Promosi yang dihambat, ambiguitas peran seseorang, dan kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja mengarah kepada penyebab kesalahan. Akan tetapi Walton dan Dutton mengakui bahwa keterampilan interpersonal merupakan hal penting, dan kurangnya pengalaman bersama merupakan sumber khusus masalah-masalah komunikasi, orang yang mempunyai jangkauan komunikasi yang sempit kemungkinan besar tidak dapat menyesuaikan diri atau kurang fleksibel ketika menghadapi departemen lain.<sup>10</sup>

Peran (*role*) adalah pola tindakan yang diharapkan dari seseorang dalam tindakan yang melibatkan orang lain. Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan, dan tanggung jawab yang

---

<sup>9</sup> Prof. Muchlis Hamdi. *Memahami Ilmu Pemerintahan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 37-38.

<sup>10</sup> Shaun Tyson dan Tony Jackson, *Perilaku Organisasi (The Essence of Organization Behaviour)*. Indonesia translation, Andi and Pearson Education Asia Pte.Ltd, 2000, hal. 113-114.



menyertainya. Untuk dapat berinteraksi satu sama lain, orang-orang memerlukan cara tertentu untuk mengantisipasi perilaku orang lain.

Pegawai memperoleh informasi tentang peran yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, dan hal-hal yang bersifat formal seperti uraian pekerjaan (*job description*) dan sesi orientasi, sosialisasi merupakan mekanisme yang berpengaruh. Sosialisasi adalah proses dengan mana organisasi membentuk sikap, pemikiran, dan perilaku pegawai. Hal ini terjadi apabila pegawai bertemu dengan orang lain di tempat kerja, mengamati, bertanya, atau memperoleh nasehat dari mereka tentang pola perilaku yang dapat diterima.

Apabila orang lain memiliki persepsi atau harapan yang berbeda tentang peran seseorang itu cenderung mengalami konflik peran (*role conflict*), karena sukar memenuhi suatu harapan tanpa menolak harapan lain. Konflik peran di tempat kerja merupakan hal yang cukup biasa. Sebuah percontohan nasional tentang karyawan melaporkan 48 persen mengalami konflik peran dari waktu ke waktu dan 15 persen menyatakan bahwa konflik peran merupakan masalah yang sering terjadi dan serius. Konflik peran merupakan hal yang paling sulit bagi para pegawai yang memiliki banyak hubungan kerja.<sup>11</sup>

Menurut Linton, variabel individu yang ditunjukkan melalui konflik peran mengartikan peran sebagai suatu kewajiban dan tanggung jawab karyawan yang bersumber dari fungsi status. Menurut Lomis, jika seseorang bisa berbuat sesuai dengan fungsi yang bersumber dari statusnya maka dia bisa memenuhi harapan

---

<sup>11</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta, Erlangga, 1989, hal.51-52.

masyarakat di sekelilingnya. Itulah harapan sosial masyarakat atau fungsi status karyawan.

Menurut Dyer, konflik peran terjadi karena beberapa faktor yaitu:

1. "*Conflict lying*", merupakan konflik yang terjadi dalam disparitas antara permintaan dua peran yang harus dimainkan oleh seorang karyawan.
2. Konflik timbul manakala seseorang menganggap bahwa dirinya terlalu banyak diberikan peran yang tidak mungkin dia penuhi atau dia kerjakan.
3. Konflik internal yang merupakan konflik yang sudah ada, misalnya terjadi:
  - i. Ketika seorang menerima sebuah peran, namun dia tidak dapat melaksanakan peran tersebut, dia juga tidak dapat menghindari diri dari masalah itu.
  - ii. Ketika seseorang menerima sebuah peranan, meskipun dia mempunyai waktu untuk itu, namun dia merasa tak mampu memainkan peranan itu.
4. Konflik sering kali muncul karena ada harapan orang lain yang terlalu tinggi terhadap suatu peran, namun karyawan itu tidak bisa melaksanakan tugas itu dengan sempurna.

Getzels dan Guba, mengajukan sebuah hipotesis, apabila seorang karyawan merasa dirinya kurang efektif memainkan peranan maka semakin intensif konflik peran yang dia alami. Untuk mencegah agar hal itu terjadi, maka setiap organisasi diharapkan agar lebih mengefektifkan peranan setiap karyawan sesuai tugas dan fungsi yang dipercayakan kepadanya. Dalam penelitian organisasi, konflik peran digunakan sebagai variabel bebas yang sering dikaitkan dengan variabel-variabel produktivitas kerja, kepuasan kerja, tampilan kerja, efektivitas kerja kelompok, dan hubungan antarpribadi.

Konflik dipelajari pula dalam ilmu sosial, konflik adalah bentuk perasaan yang tidak beres yang melanda hubungan antara satu bagan dengan bagan lainnya, satu orang dengan orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain. Istilah konflik organisasi digunakan untuk menjelaskan suasana ketegangan yang ada dalam sistem organisasi. Menurut Dahrendorf, konflik organisasi dapat diamati

melalui perbandingan kerja di antara departemen atau satuan kerja, antara staf atau para pekerja/karyawan, jaringan komunikasi dan struktur organisasi.

Bentuk konflik sangat ditentukan oleh konteks profesional dan birokrasi Corwin, menggunakan istilah rasa tegang sehingga menimbulkan persaingan antar karyawan yang keluarannya adalah sikap menolak dan lain-lain. Setelah meneliti 28 sekolah tinggi, Corwin menemukan bahwa konflik seringkali ditimbulkan oleh ukuran organisasi, spesialisasi, hierarki kompleksitas.

Menurut Warren menggunakan istilah "*staff disunity*" yaitu terjadinya kondisi ketidaksesuaian dengan staf pada salah satu satuan kerja dengan satuan kerja lain. Faktor yang mempengaruhi konflik misalnya, ketidakjelasan peran, ketidakpuasan kerja. Dalam konteks organisasi dikenal dua jenis potensi konflik yaitu :

1. Konflik dalam organisasi  
Konflik yang terjadi dalam tubuh organisasi, sumber konflik adalah memburuknya hubungan antarpribadi di antara karyawan pada satuan kerja yang sama atau yang berbeda dalam sistem organisasi.
2. Konflik antarorganisasi  
Konflik yang terjadi diantara organisasi-organisasi berbeda.<sup>12</sup>

Status merupakan salah satu faktor yang menentukan pula dalam daya tarik antarindividu. Siapa berinteraksi dengan siapa, seringkali status merupakan faktor penentu. Ada dua tendensi di bidang status ini, yakni seseorang tertarik kepada orang lain karena adanya kesamaan status, dan seseorang itu lebih suka berintegrasi dengan orang lain yang mempunyai status lebih tinggi.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Aloliliweri, *op.cit.*, hal.154-159.

<sup>13</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2007,hal. 97.

Status adalah peringkat sosial seseorang dalam sebuah kelompok. Status adalah tanda dari kadar pengakuan, penghargaan, dan penerimaan yang diberikan kepada seseorang. Dalam kelompok telah diakui adanya perbedaan status sejak dimulainya peradaban. Kapan saja orang-orang berhimpun dalam kelompok, kemungkinan akan timbul perbedaan status karena hal itu memungkinkan orang-orang untuk menegaskan perbedaan karakteristik dan kemampuan anggota kelompok.

Orang-orang terikat dalam sistem status, atau hierarki status yang menetapkan peringkat mereka dalam hubungannya dengan orang lain dalam kelompok. Apabila mereka merasa sangat mengkhawatirkan status mereka, mereka dipandang merasakan kecemasan status. Dalam organisasi kerja, status menyediakan sistem bagi orang-orang untuk berhubungan satu sama lain pada saat mereka bekerja. Tanpa sistem itu, mereka cenderung merasa bingung dan lebih banyak menggunakan waktu untuk berusaha belajar bekerja sama. Meskipun status dapat disalahgunakan, biasanya ia bermanfaat karena membantu orang-orang bekerja sama satu sama lain.

Sumber status tidak terhitung banyaknya, tetapi dalam situasi kerja tertentu dapat diidentifikasi beberapa sumber dengan mudah. Pendidikan dan tingkat pekerjaan merupakan dua sumber yang penting dari status tinggi. Kemampuan, keterampilan kerja, dan jenis pekerjaan seseorang juga merupakan sumber status yang penting. Sumber status yang lain adalah jumlah gaji, senioritas, dan usia. Gaji menimbulkan pengakuan ekonomi dan kesempatan untuk memperoleh kesenangan hidup lebih besar, seperti perjalanan-perjalanan ke



tempat-tempat lain. Senioritas dan usia sering kali memberikan hak-hak istimewa kepada orang yang memenuhi syarat itu, seperti pilihan pertama untuk mengisi kekosongan jabatan. Cara penggajian (upah per jam versus gaji) dan kondisi kerja juga menimbulkan perbedaan status yang penting, seperti perbedaan antara pekerjaan kasar dan pekerjaan kantoran.

Status merupakan hal yang penting bagi perilaku organisasi dalam beberapa cara. Status seringkali menjadi sumber masalah dan konflik pegawai yang perlu ditanggulangi manajer. Status mempengaruhi jenis alih tugas yang diterima pegawai, juga membantu menentukan siapa yang akan berfungsi sebagai pemimpin informal dalam sebuah kelompok, dan dapat dipastikan bahwa status berfungsi memotivasi mereka yang ingin maju dalam organisasi. Sebagian orang adalah pencari status, yang menginginkan pekerjaan dengan status tinggi, tidak jadi soal kondisinya yang lain. Orang-orang seperti ini dapat didorong untuk memenuhi persyaratan melakukan pekerjaan berstatus tinggi sehingga mereka akan merasa dihargai.<sup>14</sup>

Dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat, dengan mengamati kesenjangan peran dan status yang berbeda di Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat, sehingga dapat terlihat bentuk interaksi sosial yang terjalin di antara sesama Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorar.

---

<sup>14</sup> Keith Davis dan John W. Newstrom, *op.cit*, hal. 51-55.

Bentuk interaksi sosial itu akan terlihat dengan mengamati interaksi pegawai di SETDA yang berupa kerja sama, persaingan, konflik/pertentangan, dan mediator apabila terjadi konflik pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer. Oleh karena itu, sangat menarik untuk diadakan penelitian tentang ***"Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer."***

## **I.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat ditarik masalah yaitu: Bagaimana bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Lahat ?

## **I.3 TUJUAN DAN MANFAAT**

### **I.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer di Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat dengan kesenjangan peran dan status yang berbeda.

### **I.3.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat akademis penelitian adalah diperolehnya suatu pemahaman tentang konsep sosiologi organisasi terutama pada bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer ditinjau dari kesenjangan peran dan status yang berbeda di Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat.

#### **2. Manfaat praktis**

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang bentuk interaksi sosial dengan melihat peran dan status yang berbeda dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer di Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat.
2. Hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan masukan bagi instansi Pemerintah Daerah (PEMDA) Lahat pada umumnya dan Sekretariat Daerah (SETDA) khususnya.

#### I.4 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yusuf mengenai "*pola hubungan kerja kerajinan usaha atap daun di kelurahan karya jaya*". Penelitian ini merupakan penelitian tentang usaha sektor informal, dalam hal perekrutan tenaga kerja tidak melalui mekanisme formal begitu juga dalam peraturan kerja tidak menggunakan aturan yang baku, pemilik dan pekerja itu sudah terbentuk rasa saling pengertian, saling memahami dan saling tolong-menolong. Interaksi yang terjalin dari pemilik usaha dan pekerja dalam aktivitas sehari-hari telah menumbuhkan rasa saling kenal, saling percaya dan hubungan ketetanggaan yang sudah seperti kerabat sendiri. Subjektivitas antar aktor tersebut dalam memproduksi atap daun di Kelurahan Karya Jaya terjalin interaksi yang resiprositas. Interaksi resiprositas tersebut bertransformasi dalam bentuk hubungan kerja yang berpola. Bentuk hubungan kerja ini terbentuk dalam beberapa pola yaitu pola hubungan kerja berdasarkan hubungan kekerabatan, pola hubungan kerja berdasarkan ikatan historis dan pola hubungan kerja berdasarkan pertemanan. Pola hubungan kerja kekerabatan dan ikatan historis tampak dalam aktivitas primer yaitu pembuatan atap daun. Pekerja yang membuat kerajinan atap daun berasal dari anggota keluarga sendiri maupun yang masih memiliki hubungan keluarga dengan pemilik usaha. Hubungan kerja berdasarkan ikatan historis, berdasarkan faktor ketetanggaan, saling kenal, persamaan identitas (agama, sama-sama orang kecil), sedangkan pola hubungan kerja pertemanan tampak dalam aktivitas sekunder yaitu mobilisasi atap daun yang telah jadi yaitu antar sesama pemilik usaha atap daun serta peminjaman uang melalui koperasi



jalan (KP). Interaksi resiprositas yang terbina berdasarkan faktor saling percaya, persamaan identitas, saling mengenal, bertansformasi dalam hubungan kerja berdasarkan pertemanan.<sup>15</sup>

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilowaty mengenai *pola hubungan impersonal antara mandor dan pekerja diperkebunan teh (studi tentang hubungan patron dan klien antara mandor dan pekerja pemetik daun teh di perkebunan Gunung Dempo kota Pagar Alam)*. Dalam penelitian ini seorang mandor berperan sebagai patron dan pekerja sebagai klien. Hubungan antar mandor dan pemetik daun teh di tempat kerja yang bersifat formal, karena muncul dari norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan pihak perkebunan. Adapun hubungan informal yang terbentuk di dalam hubungan kerja dan di luar kerja. Dalam hubungan kerja seorang mandor tidak semata-mata menunjukkan otoritasnya kepada pekerja, seorang mandor juga memiliki rasa toleransi yang tinggi kepada pekerjanya, apabila kondisi pekerja sedang tidak memungkinkan misalnya, sedang sakit atau terjadi kecelakaan kerja pada pekerja, hal ini dilakukan karena perasaan yang senasib, sebab seorang mandorpun berasal dari pekerja juga. Di luar hubungan kerja terjadi hubungan-hubungan sosial, khususnya di tempat tinggal. Pada saat mandor mengadakan hajatan, maka para pekerja yang berada di sekitar tempat tinggal akan datang membantu persiapan keperluan hajatan, ini dilakukan sebagai rasa hormat kepada atasannya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Yusuf. *Pola Hubungan Kerja Kerajinan Usaha Atap Daun Di Kelurahan Karya Jaya, 2004*, (Skripsi yang tidak dipublikasikan).

<sup>16</sup> Dyah Susilowaty. *Pola Hubungan Impersonal Antara Mandor dan Pekerja Perkebunan, 2005*, (Skripsi yang tidak dipublikasikan).

Penelitian Trist dan Bamfort, mengenai *konsekuensi sosial dan psikologis* dari penambangan yang menggunakan metode *longwall* dalam pendinginan. Ada tiga penjelasan dalam penelitian tersebut:

1. Aspek pola sosial yang menonjol, yang berkaitan dengan keseimbangan yang belum dimekanisme, adalah penekanannya terhadap kelompok kecil organisasi pada tahap *cool-face*.
2. Dengan kemajuan dibidang *cool-cutters* dan mekanisasi pengantaran, tingkat kompleksitas teknologis dari tugas *cool getting* mencapai suatu tingkat yang berbeda.
3. Proses mekanik sangat kompleks, dan luasnya skala unit produksi utama menciptakan situasi dimana metode tersebut tidak mungkin berkembang sebagai sistem teknologi tanpa membuat struktur hubungan kerja yang sudah ada menjadi sangat berbeda dari sistem yang menggunakan prosedur manual.

Oleh sebab mereka berpendapat bahwa peningkatan kinerja berasal dari hal-hal berikut:

1. Kelompok kerja yang kecil yang dipimpin secara internal.
2. Sistem teknikal yang memperhatikan proses formal maupun informal dari kelompok kerja.
3. Perhatian terhadap kebutuhan di dalam dan di luar organisasional dalam lingkungan.
4. Beberapa bentuk peraturan antara tugas dan sistem informal, seperti pemecahan masalah kelompok kerja, *team building*, dan penggunaan teknik-teknik komunikasi.
5. Menciptakan komitmen di antara para pekerja terhadap tugas yang seharusnya memuaskan kebutuhan organisasi dan kebutuhan sosial pekerja.

Penelitian Hawthorn, selama akhir tahun 20-an dan awal 30-an merupakan usaha pertama yang dilakukan untuk mengamati interaksi kelompok dalam latar belakang industrial. Sebagai hasil dari usaha tersebut, fokus penelitian diarahkan kepada organisasi sosial kelompok, norma-norma kelompok, dan sikap serta motif para pekerja. Meskipun ada beberapa pengamatan selama bertahun-tahun terhadap validitas hasil penelitian Hawthorne, yang tidak dapat diabaikan adalah pengaruh penelitian tersebut terhadap penelitian mengenai perilaku manusia dalam situasi

kerja. Ditunjukkan juga bahwa anggota kelompok bertindak berbeda ketika mereka percaya bahwa mereka sedang diamati oleh orang lain yang tertarik dengan perilaku mereka. Perubahan dalam perilaku melalui pengamatan atau observasi, sekarang dikenal sebagai '*efek Hawthorne*'. Berdasarkan bidang-bidang dan situasi laboratorium, barangkali hasil-hasil penelitian perlu dibatasi kemampuannya untuk digeneralisir karena orang-orang mengetahui bahwa mereka sedang diteliti.

Dalam penelitian Hawthorne, hubungan informal ditempat kerja dianggap berpengaruh penting terhadap output kerja. Di ruang perakitan, ditempatkan enam orang wanita dalam suatu ruang observasi untuk merakit alat-alat elektronik. Dalam eksperimen tersebut ditetapkan sejumlah variabel seperti periode-periode istirahat. Akan tetapi, penelitian menunjukkan bahwa tanpa memperhatikan variabel-variabel tersebut produktivitas cenderung meningkat selama dua tahun masa penelitian. Hal itu disebabkan oleh pengaruh '*halo*' atau '*Hawthorne*', fenomena di bawah suatu penelitian berubah karena fenomena itu sedang dipelajari.<sup>17</sup>

Pada tahun 1920-an dan 1930-an Elton Mayo dan F.J. Roethlisberger, mengukir kepopuleran akademik pada *studi tentang perilaku manusia di tempat kerja di Universitas Harvard*, mereka menggunakan wawasan yang sangat tajam, pemikiran sungguh-sungguh dan latar belakang sosiologis dalam percobaan industri yang dilakukan di Pabrik Hawthorne, *the Western Electric Company*. Hasilnya adalah konsep bahwa organisasi merupakan sistem sosial dan karyawan

---

<sup>17</sup> Shaun Tyson dan Tony Jakson, *op.cit.*, hal.60-172.

yang sesungguhnya merupakan unsur yang penting di dalamnya. Berbagai percobaan yang mereka lakukan mengungkapkan bahwa karyawan bukan sekedar alat tetapi suatu personalitas yang rumit yang berinteraksi dalam situasi kelompok yang acap kali sukar dipahami.

Etika kerja sering kali menjadi pokok perbedaan. Sebagai pengamat menyatakan bahwa etika kerja merupakan hal yang sehat, sebagian lain berpendapat bahwa etika kerja ini merosot, dan yang lain lagi mengemukakan bahwa etika kerja telah tidak berfungsi atau seyogianya tidak difungsikan. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa terdapat banyak variasi di antara berbagai kelompok. Proporsi pegawai yang memiliki etika kerja yang sangat bervariasi di antara kelompok-kelompok per contoh (*sample groups*), bergantung pada beberapa faktor seperti latar belakang pribadi, jenis pekerjaan, dan lokasi geografis. Rasio pegawai dalam berbagai pekerjaan yang melaporkan bahwa pekerjaan merupakan hal yang penting dalam kehidupan dapat beranjak dari 15 sampai 85 persen. Disamping adanya perbedaan diantara berbagai kelompok, secara umum tingkat etika kerja juga telah merosot berangsur-angsur sejak tahun 1930-an. Kemerosotan itu terlihat jelas dalam perbedaan sikap di antara karyawan muda dan karyawan tua. Karena latar belakang mereka sangat berbeda, dapat diduga bahwa karyawan muda tidak begitu mendukung etika kerja. Mahasiswa perguruan tinggi disurvei setiap tahun oleh perusahaan penelitian Yankelovich, Skelly, and White, Inc. Dalam pertengahan tahun 1960-an lebih dari 70 persen yakin bahwa "kerja keras selamanya membuahkan hasil." Satu dasawarsa kemudian, hanya 40 % yang menganut pandangan itu. Contohnya industri



pertambangan batu bara di bawah tanah. Wawancara yang dilakukan terhadap para manajer menyingkapkan bahwa para penambang produktif apabila ada tiga kondisi: adanya perasaan pasti di tempat kerja, adanya persaingan tertentu di antara rekan sekerja atau kelompok giliran lainnya, dan adanya kondisi yang dapat membuat waktu berlalu dengan cepat. Apabila pimpinan dapat menciptakan kondisi itu, para karyawan menambang batu bara dengan aman dan berkelanjutan. Telaah ini menunjukkan bahwa etika kerja akan timbul apabila diciptakan konteks sosial yang tepat.<sup>18</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Carzo dan Yanouzai, mereka *meneliti pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap hubungan pengawasaan atasan dan bawahan*. Kata mereka, organisasi yang berhasil dalam pengawasan adalah organisasi yang menerapkan dengan seksama prinsip-prinsip teori manajemen modern. Organisasi-organisasi tersebut justru sukses karena menerapkan metode pengawasan langsung atau pengawasan melekat. Konsep ini berkaitan dengan bentuk struktur organisasi yang "*tall*" dan "*flat*". Carzo dan Yanouzas mengatakan bahwa metode pengawasan lebih mudah diterapkan pada organisasi yang "*flat*" atau mendatar dari pada organisasi yang "*tall*". Organisasi "*flat*" lebih mengutamakan aspek fungsional, sedangkan "*tall*" lebih mengutamakan aspek struktur. Perbedaan tersebut menentukan pula tingkat kesulitan pengawasan. Ditemukan bahwa para pimpinan pada organisasi "*flat*" diterapkan bentuk pengawasan langsung, hubungan antara atasan dengan bawahan didasarkan pada hubungan fungsional. Sedangkan pada organisasi "*tall*" diterapkan bentuk

---

<sup>18</sup> Keitha Davis dan John W. Newstrom, *op.cit.*, hal.4-48.

pengawasan tidak langsung, hubungan antara atasan dengan bawahan didasarkan pada hubungan struktural.

Studi penelitian yang dilakukan oleh Meyer, *tentang masalah-masalah wewenang struktur, pengawasan, dan efektivitas organisasi*. Sampel yang diambil Meyer adalah 254 kantor-kantor perwakilan pemerintah dipelbagai kota besar di negara-negara bagian di Amerika Serikat. Dia menguji beberapa hipotesis dibawah ini:

1. Organisasi yang besar cenderung memiliki lebih banyak distribusi kekuasaan pada manajemen tingkat menengah dan pada tingkat bawah distribusi kekuasaan lebih kecil.
2. Rentang kendali lebih sempit pada tingkatan menengah.
3. Pengawas pada tingkat menengah menghabiskan lebih banyak waktu untuk melakukan pengawasan daripada pengawas pada tingkat bawah.
4. Diferensiasi vertikal dan pengembangan unit pengawasan pada setiap tingkatan organisasi berkaitan erat dengan desentralisasi wewenang untuk pengambilan keputusan.
5. Diferensiasi horizontal, dan pengembangan sub unit berkaitan erat dengan sentralisasi wewenang pengambilan keputusan.
6. Diferensiasi vertikal berkaitan erat dengan tatanan formal, terutama berkaitan dengan bagian yang menentukan pengambilan keputusan.

Ada beberapa temuan umum yang disodorkan oleh Meyer, yakni hubungan antara variabel-variabel wewenang struktur dan pengawaan dengan efektivitas organisasi harus lebih dibuat sederhana. Apabila ada suatu pola umum maka efektivitas organisasipun sangat bergantung dari variasi struktur organisasi. Dampak langsung dari peningkatan pengawasan adalah peningkatan biaya pengawasan itu sendiri, sebaliknya dampak tidak langsung dari penurunan biaya pengawasan justru terjadi pada kegiatan pengawasan di tingkat menengah. Diferensiasi vertikal secara serempak berperan sangat penting terhadap desentralisasi di bidang pengawasan, dan juga lahirnya tatanan yang membiarkan

berkembangnya pola pengambilan keputusan. Sebaliknya diferensiasi horizontal secara serempak akan mengurangi desentralisasi di bidang pengawasan, dan tidak akan melahirkan tatanan yang memungkinkan perkembangan pola pengambilan keputusan.<sup>19</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Syarif Hidayatullah mengenai *pengaruh perilaku individu terhadap produktivitas kerja organisasi*. Dalam analisis penelitian ini menggunakan korelasi product moment yang dilanjutkan dengan mengkonsultasikan ke tabel uji signifikan korelasi product moment, dapat diketahui bahwa memang terdapat pengaruh perilaku individu terhadap produktivitas kerja organisasi. Dari hasil analisis koefisien determinasi yang dimaksudkan untuk mengetahui/ menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka didapat hasil 30% produktivitas kerja organisasi dipengaruhi oleh faktor perilaku-perilaku individu-individu dalam organisasi, sedangkan 70% ditentukan oleh faktor lain seperti sistem kerja, gaji, iklim kerja dan kepemimpinan. Selanjutnya untuk masing-masing individu dalam organisasi di kelurahan 17 ilir kota Palembang termasuk dalam kategori tinggi sebesar 60% pada kategori sangat tinggi sebesar 13,33%, sedangkan pada kategori sedang sebesar 26,67%, artinya perilaku kooperatif individu-individu sudah sesuai dengan yang diharapkan namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Dalam pengamatan penulis, perilaku individu yang kurang kooperatif yang utama terjadi pada perilaku disiplin waktu, karena masih sering ditemukannya individu di organisasi kelurahan 17 ilir kota Palembang yang pulang kerja

---

<sup>19</sup> Aloliliweri, *op.cit.*, hal.256-291.



sebelum pada waktunya, dan masuk kerja terlambat. Produktivitas kerja organisasi di kelurahan 17 Ilir kota Palembang termaksud dalam kategori tinggi sebesar 73,33% pada kategori sangat tinggi sebesar 6,67%, sedangkan pada kategori sedang sebesar 20%, artinya produktivitas kerja organisasi sudah sesuai dengan yang diharapkan namun masih perlu ditingkatkan lagi. Dari pengamatan penulis, produktivitas kerja organisasi yang kurang terutama dari pendataan penduduk wajib pajak bumi dan bangunan (PBB) sehingga sering terjadi tidak sampainya surat pemberitahuan tagihan pajak kepada wajib pajak di wilayahnya yang dikarenakan masih kurangnya pendataan yang lengkap terhadap wajib pajak di kelurahan 17 Ilir kota Palembang.<sup>20</sup>

Dalam penelitian yang di lakukan oleh Yulia Irashanti mengenai *hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai dinas transmigrasi dan kependudukan kabupaten Musi banyu asin*. Analisis dan interpretasi data yang diuraikan, maka kepemimpinan di dinas transmigrasi dan kependudukan kabupaten Musi Banyuasin sudah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dimana pelaksanaan tugas sudah dilakukan berdasarkan aturan yang ada dan berdasarkan prosedur/petunjuk kerja. Variabel kepemimpinan yang mendapat jawaban yang paling tinggi berasal dari variabel cara menggerakkan bawahan yaitu pada sub indikator pimpinan mengkoreksi pekerjaan yang sedang di kerjakan bawahan, artinya pimpinan selalu mengkoreksi pekerjaan yang sedang di kerjakan bawahan saat bekerja di dinas transmigrasi dan kependudukan kabupaten Musi Banyuasin.

---

<sup>20</sup> Syarif Hidayatullah. *Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Produktivitas Kerja Organisasi, 2005*, (Skripsi yang tidak dipublikasikan).



Disiplin pegawai di Dinas Transmigrasi dan kependudukan Kabupaten Musi Banyuasin sudah dilakukan berdasarkan aturan yang ada dimana sebagian besar pegawai memiliki dan melaksanakan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Variabel disiplin pegawai yang mendapat jawaban paling tinggi berasal dari variabel disiplin kerja yaitu pada sub indikator kepatuhan pegawai memberi kabar secara tertulis bila berhalangan hadir di dinas transmigrasi dan kependudukan kabupaten Musi Banyuasin di dorong untuk lebih berdisiplin oleh indikator tersebut dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

Berdasarkan analisa menggunakan korelasi product moment pada program SPSS 10,05 for windows mengenai hubungan antar variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja di dapat  $r_{xy}$  sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai dan hubungan antara dua variabel itupun signifikan. Hal ini diartikan bahwa semakin kuat tingkat kepemimpinan maka diikuti dengan disiplin kerja yang baik begitu pula apabila kepemimpinan menurun maka akan mengakibatkan penurunan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, maka hubungan antara variabel yang paling dominan adalah hubungan cara menggerakkan bawahan ( $x_2$ ) dengan disiplin waktu yaitu ( $y_1$ ) yaitu sebesar 0,446. Hal ini menunjukkan bahwa cara pimpinan menggerakkan bawahan dan dorongan untuk berprestasi dan pimpinan lebih mendominasi dalam terciptanya disiplin pegawai di dinas transmigrasi dan kependudukan kabupaten Musi Banyuasin khususnya disiplin waktu. Hasil dari beberapa pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari hipotesis

yang diajukan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan dengan disiplin kerja pegawai dan hubungan keduanya dapat diterima/ diuji kebenarannya.<sup>21</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Irawan Sayyid Lubty mengenai *pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada SETDA kota Lubuk Linggau*. Pada penelitian itu dilihat dari dimensi dan indikator yang ada tingkat prestasi kerja pegawai pada SETDA kota Lubuk Linggau tinggi. Pada penelitian ini disiplin berhubungan positif dengan prestasi kerja pegawai. Hubungan fungsi yang ada ditunjukkan dengan persamaan berikut:

$$Y=55,960 + 0,212$$

Pada penelitian ini disiplin tidak berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja pegawai, artinya pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja pegawai sangat kecil dibandingkan faktor-faktor lain seperti kecakapan, keterampilan, pengalaman, keunggulan, dan semangat kerja yang diduga kuat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.<sup>22</sup>

Dalam penelitian "*Bentuk Interaksi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer*", akan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya meneliti mengenai interaksi hubungan kerja diantara pekerja di sektor informal, sedangkan penelitian yang dilakukan disektor formal lebih melihat disiplin kerja, pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja, serta perilaku individu terhadap produktivitas kerja organisasi. Namun dalam penelitian ini peneliti ingin melihat interaksi di sektor formal mengenai bentuk interaksi

---

<sup>21</sup> Yulia Eva Irashanti. *Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Musi Banyu Asin, 2005*, (Skripsi tidak dipublikasikan).

<sup>22</sup> Irawan Sayyid Lubty. *Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada SETDA kota Lubuk Linggau, 2006*, (Skripsi tidak dipublikasikan).

yang terjalin diantara pegawai negeri sipil (PNS) maupun tenaga honorer, yang terdiri dari dua bentuk interaksi sosial yaitu asosiatif berupa kerjasama (*cooperation*) dan akomodasi (*accommodation*), serta dissosiatif yang terdiri dari persaingan (*competition*) dan pertikaian (*conflik*), serta adanya mediator yang menjadi penengah jika terjadi suatu konflik.

## **I.5 METODE PENELITIAN**

### **I.5.1 Sifat dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>23</sup>

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk dapat menguraikan tentang karakteristik dari suatu keadaan, dimana penelitian hanya pada taraf pengumpulan fakta-fakta saja.<sup>24</sup> Dengan demikian, tujuan utama penelitian ini adalah sebagai suatu penelitian deskriptif yang menjelaskan fenomena dari variabel sehingga mudah diuraikan dan dinarasikan. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran atau kelas pada peristiwa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Oleh karena itu dengan penelitian ini mencoba untuk memberikan gambaran

---

<sup>23</sup>Bogdan dan Taylor. Dalam Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung Remaja,2006,hal.4.

<sup>24</sup> Supranto.Dalam Burhan Bungin. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 110.

tentang pola interaksi pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer dari aktifitas peran yang berbeda.

### ***1.5.2 Definisi Konsep***

***Bentuk interaksi*** yang dimaksud dengan bentuk adalah wujud, rupa yang tampak<sup>25</sup> sehingga jika disimpulkan maka yang dimaksud dengan bentuk interaksi adalah model hubungan-hubungan sosial yang dinamis berupa aksi dan reaksi antar orang perorangan, antara kelompok-kelompok manusia maupun antara orang perorang dengan kelompok manusia.<sup>26</sup> Secara garis besar bentuk interaksi sosial terdiri dari dua bentuk yaitu asosiatif yang terdiri dari kerjasama (*cooperation*) dan akomodasi (*accommodation*), serta dissosiatif yang terdiri dari persaingan (*competition*) dan pertikaian (*conflik*).<sup>27</sup>

***Pegawai negeri Sipil*** dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah menjadi pegawai negeri sipil (PNS) bekerja dikantor SETDA telah memenuhi syarat yang telah ditentukan dengan melalui tes penyaringan untuk menjadi seorang PNS yang mempunyai NIP dari pemerintahan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri berdasarkan UU yang berlaku yang dibiayai oleh APBN maupun APBD.

***Tenaga Honorer*** dalam penelitian ini adalah pegawai yang menjadi tenaga honorer diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara

---

<sup>25</sup> Y. Istiyono Wahyu. Kamus Pintar Bahasa Indonesia, Karisma Publishing Group, 2006, hal. 75.

<sup>26</sup> Poewardarminta. Dalam Dyah Susilowaty. *Pola Hubungan Impersonal Antara Mandor dan Pekerja Perkebunan*, 2005, hal. 52.

<sup>27</sup> Soejono Soekanto. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993, hal. 115.

atau Anggaran Pendapatan dan belanja daerah, dan otonomi daerah Lahat menyebutkan tenaga honorer sebagai tenaga paket.<sup>28</sup>

### ***I.5.3 Unit Analisis***

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit analisis pada penelitian ini individu yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Honorer dikantor Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat.

### ***I.5.4 Informan***

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi penelitian.<sup>29</sup> Peneliti mendapatkan 13 informan dan penentuan informan dilakukan secara purposive yakni sample ditetapkan secara sengaja oleh peneliti dan dipilih berdasarkan kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu. Teknik ini bertujuan untuk mengambil informan dari beberapa orang yang benar-benar terlibat dalam permasalahan yang diteliti. Pemanfaatan informan bagi peneliti adalah untuk membantu agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang dapat dijangkau serta untuk menghindari terjadinya pengulangan informasi dan data.

Adapun kriteria peneliti dalam melakukan purposive yakni :

1. Penentuan golongan pegawai negeri sipil (PNS) yang akan diteliti dimulai dari golongan 2 (dua) sampai dengan golongan 3 (tiga).
2. Tenaga honorer di Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat yang penghasilannya menjadi beban Anggaran dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

---

<sup>28</sup> Tim Fokus Media, *op.cit*, hal.80-88.

<sup>29</sup> Moleong, *op.cit.*, hal. 25.



3. Informan yang diambil disesuaikan dengan fokus penelitian yang akan diambil.

#### ***1.5.5 Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian dilakukan di kantor Sekretariat Daerah (SETDA) kabupaten Lahat. Pemilihan lokasi penelitian ini berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Di kantor Sekretariat Daerah (SETDA) merupakan salah satu instansi pemerintah yang banyak jumlah pegawainya dibandingkan dinas-dinas lain di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Lahat. Oleh sebab itu dapat terlihat suatu interaksi diantara pegawainya, maka disini dapat dilihat bagaimana interaksi hubungan kerja dan hubungan sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer dari peran dan status yang berbeda di kantor Sekretariat Daerah (SETDA) Lahat.
- b. Sekretariat Daerah (SETDA) terdiri dari 12 bagian beserta subbagian bidang kerja, sehingga dapat dilihat bentuk interaksi sosial dan peran pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer dalam melakukan suatu pekerjaan dengan bidang kerja yang berbeda di lingkungan SETDA Lahat.
- c. Letak Sekretariat Daerah (SETDA) sangat strategis berada di pusat pemerintahan daerah Lahat, berada diantara kantor Bupati, DPRD, dan dinas-dinas lainnya, SETDA juga merupakan tempat yang banyak melakukan kegiatan, jadi tentunya tenaga honorer dan pegawai negeri sipil (PNS) lebih sering berinteraksi satu sama lain dari kegiatan yang diadakan pemerintahan daerah Kabupaten Lahat, sehingga dapat juga dilihat bentuk

interaksi sosial status dan peran yang berbeda antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga honorer.

### ***1.5.6 Data dan Sumber Data***

Menurut Lofland dan Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.<sup>30</sup> Dari pengertian ini, maka jenis data dapat diuraikan sebagai berikut:

#### ***1. Data Primer***

Data primer adalah sumber data utama yang berupa tindakan dan hasil pembicaraan mengenai beberapa keterangan dan informasi yang diperoleh dari informan. Dalam proses pengumpulan data primer ini peneliti bertatap muka dan wawancara langsung dengan informan, sekaligus melakukan pengamatan atau observasi. Data primer diperoleh dari hasil wawancara secara mendalam yang menanyakan mengenai bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer. Adapun alat yang digunakan untuk wawancara yaitu alat perekam dan catatan-catatan dalam memperoleh data.

#### ***2. Data Sekunder***

Data sekunder merupakan data penunjang atau pendukung data primer yang berhubungan dengan masalah penelitian. Sumber-sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian, jurnal ilmiah (Skripsi yang tidak dipublikasikan), data-data dari SETDA yang relevan

---

<sup>30</sup> Jhon Lofland dan H. Lonfland Lyn. *Analyzing Social Setting, A guide to qualitative observation and analysis*. Dalam Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif* edisi revisi, 2002, hal. 157.

sehingga dapat memberikan pemahaman yang lengkap tentang subjek penelitian.

### ***1.5.7 Teknik Pengumpulan Data***

#### ***1. Wawancara Mendalam (in-depth interview)***

Wawancara mendalam merupakan suatu cara pengumpulan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan, dengan maksud mendapat gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Wawancara mendalam dilakukan secara intensif dan berulang-ulang. Pada penelitian kualitatif, wawancara mendalam menjadi alat utama yang dikombinasi dengan observasi partisipasi.<sup>31</sup>

Wawancara mendalam dalam penelitian ini adalah berupa pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti (*guide interview*) dengan tujuan agar memudahkan penelitian dalam proses penggalian informasi. *Guide Interview* memberikan kebebasan informan untuk menyampaikan pendapat, pandangan, pikiran dan perasaan serta pengalaman hidup tanpa ada aturan dan paksaan dari peneliti. Tujuannya adalah memungkinkan pihak yang diwawancara bebas untuk mendefinisikan diri dan lingkungannya dengan menggunakan istilah-istilah mereka sendiri mengenai fenomena yang diteliti serta tidak sekedar menjawab pertanyaan. Hal-hal yang akan ditanyakan dalam penelitian ini seperti golongan, jabatan, pendidikan, hubungan, sosial dan hubungan kerja pegawai negeri sipil dan tenaga honorer, sehingga akan terlihat bagaimana bentuk

---

<sup>31</sup> Burhan Bungin. op.cit., hal.110.

interaksi sosial yang terjalin diantara pegawai Sekretariat Daerah dari status dan peran yang berbeda.

## **2. *Pengamatan secara langsung atau observasi***

Peneliti akan mengadakan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. Data yang diperlukan berupa data kualitatif yang dapat diukur secara langsung misalnya berupa sikap, aktivitas yang terjadi. Pengamatan langsung atau observasi pada penelitian ini adalah mengenai bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer dari peran dan status yang berbeda.

## **3. *Dokumentasi***

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi ini adalah data sekunder yang berguna untuk menambahkan data-data dari data primer.

### ***1.5.8 Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis data dalam penelitian menurut Miles dan Huberman terdapat tiga analisis data yaitu tahap reduksi data, tahap penyajian data, dan tahap kesimpulan. Ketiga tahap ini dapat dijelaskan sebagai berikut:<sup>32</sup>

#### ***1. Tahap Reduksi Data***

Pada penelitian ini peneliti akan memusatkan perhatian pada data yang ada di lapangan yang telah terlebih dahulu terkumpul, data lapangan tersebut selanjutnya dipilih dalam arti kata menentukan derajat relevansinya dengan maksud penelitian, data yang cocok dengan penelitian yang akan peneliti ambil selanjutnya data terpilih akan disederhanakan dalam arti mengklasifikasi atas dasar tema-tema, memadukan data yang tersebar, menelusuri tema untuk merekomendasi data tambahan, kemudian peneliti akan melakukan abstraksi data tersebut menjadi uraian singkat. Data yang direduksi dalam penelitian ini dari hasil pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan di lokasi penelitian (data yang didapat di lapangan).

#### ***2. Tahap Penyajian Data***

Pada tahap ini peneliti melakukan penyajian informasi melalui bentuk teks naratif terlebih dahulu. Artinya, data-data yang telah direduksi dan dikategorikan tersebut mengenai bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer dari peran dan status yang berbeda.

---

<sup>32</sup> Miles dan Habermas. Dalam Burhan Bungin, *op.cit*, hal.229.



### **3. Tahap Kesimpulan**

Pada tahap ini peneliti selalu melakukan uji kebenaran di setiap makna yang muncul dari data yang sudah ada. Artinya, setiap data yang menunjang fokus penelitian akan disesuaikan kembali dengan data-data yang didapat dan juga melalui diskusi dengan pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang bersangkutan. Kemudian secara umum dapat ditarik suatu kesimpulan guna mendapatkan intisari dari seluruh proses penelitian yang dilakukan.

### ***1.5.9 Sistematika Penulisan***

**Sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah :**

- BAB I** Berisi pendahuluan yang mengulas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** Tentang Kerangka pemikiran berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- BAB III** Tentang deskripsi wilayah penelitian menguraikan tentang wilayah dan daerah penelitian, keadaan informan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga Honorer.
- BAB IV** Tentang hasil dan pembahasan yang menguraikan tentang temuan-temuan dilapangan serta analisis sosiologis terhadap permasalahan penelitian yang mencakup dasar-dasar terbentuknya bentuk interaksi sosial pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer.
- BAB V** Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aloliweri. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Burhan, Bungin. 2003. *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi, Hasnita. 2007. *Pola Hubungan Kerja Petani Pemilik dan Petani Penyakap Tanah Pertanian*. Skripsi. Inderalaya : Fisip Universitas Sriwijaya.
- Hamdi, Muchlis. 2007. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Herlambang, Denni. 2005. *Pola Interaksi Masyarakat Tionghoa dan Masyarakat Pribumi*. Skripsi. Inderalaya: Fisip Universitas Sriwijaya.
- Hidayatullah, Syarif. 2004. *Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Produktivitas Kerja Organisasi*. Skripsi. Inderalaya: Fisip Universitas Sriwijaya.
- Irashanti, Eva Yulia. 2005. *Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Musi Banyuasin*. Skripsi. Inderalaya: Fisip Universitas Sriwijaya.
- Keith, Davis. 1989. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Kaloh. 2003. *Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku kepala Daerah, dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lubty, Irawan Sayyid. 2006. *Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SETDA kota Lubuk Linggau*. Skripsi. Inderalaya. Fisip Universitas Sriwijaya.
- Moleong, J, Lexy. 2002. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Poloma, Margaret. 1987. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pemerintahan Kabupaten Lahat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 2008 *Revisi Rencana Tata Ruang Wilayah Kabupaten Lahat*. Palembang: CV.Berkiat Mulya Konsultan.
- Peraturan Daerah. 2008. *Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lahat*. Palembang:Cv. Berkiat Mulya Konsultan.
- Soerjono, Soekanto. 1993. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rozali. 2000. *Pelaksanaan otonomi luas*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ritzer, George. 1992. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigama Ganda*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivers, William, dkk. 2004. *Media Massa dan Masyarakat Modern*. Jakarta: PT Kencana.
- Simon, Herbert. 2007. *Administrative Behavior*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujanto. 1993. *Perspektif otonomi Daerah*. Semarang : PT Rineka Cipta.
- Susilowaty, Dyah. 2005. *Pola Hubungan Impersonal Antara Mandor dan Pekerja Perkebunan*. Skripsi.Inderalaya : Fisip Universitas Sriwijaya.
- Susanto, Tri Agus. 2003. Pengantar Sosiologi. Modul Perkulihan.Inderalaya: Fisip Universitas Sriwijaya.
- Sutaryo. 2005. *Sosiologi Komunikasi*. Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.
- Slamet, Santoso. 2004. *Dinamika Kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tim Redaksi Fokus Media. 2007. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Pokok-pokok Kepegawaian*. Bandung : Fokusmedia.

Tyson, Shaun. 2000. *Perilaku Organisasi (The Essence of Organizational Behaviour)*. Indonesia translation: Andi and Pearson Education Asia Pte.Ltd.

Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wahyu, Y.Istiyono. 2006. *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*. Karisma Publishing Group.

Yudoyono, Bambang. 2003. *Otonomi Daerah*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

Yusuf. 2004. *Pola Hubungan Kerja Kerajinan Usaha Atap Daun di Kelurahan Karya Jaya*. Skripsi.Inderaya: Fisip Universitas Sriwijaya.

Yunindyawati. 2006. *Teori Sosiologi Klasik. Modul Perkuliahan*.Inderalaya: Fisip Universitas Sriwijaya.

#### ***Sumber Literatur lainnya***

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Lahat. ***Berdasarkan Data Rekapitulasi Jumlah Pegawai.***

***Daftar Kehadiran PNS dan Tenaga Honorer perbidang kerja di tahun 2008.***