

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DAN TENAGA HARIAN LEPAS (THL) PADA DINAS KESEHATAN KOTA MANADO**COMPARATIVE ANALYSIS OF PERFORMANCE OF STATE CIVIL APPARATUS (ASN) AND FREELANCE WORKER (THL) AT MANADO CITY PUBLIC HEALTH OFFICE**

Oleh:

**Michael A. Betteng
Lotje Kawet
Olivia S. Nelwan**^{1,2,3}Jurusan Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

michael.betteng@gmail.comlotje_kawet52@yahoo.comoliv.nelwan@gmail.com

Abstrak: Kinerja atau prestasi kerja (*Job Performment*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan organisasi dapat dicapai karena kinerja pegawai yang baik yang memiliki standar kualitas sehingga mendukung untuk kemajuan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah adanya perbandingan perbedaan kinerja Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Harian Lepas pada Dinas Kesehatan Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini yaitu 645 orang Aparatur Sipil Negara dan 90 orang Tenaga Harian Lepas. Dari populasi tersebut kemudian menggunakan purposive sampling maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 73 orang Apjaratur Sipil Negara dan 73 orang Tenaga Harian Lepas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara dan Tenaga Harian Lepas pada Dinas Kesehatan Kota Manado. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Sebaiknya, Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado harus lebih meningkatkan kinerjanya. Sementara Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado harus mempertahankan kinerjanya.

Kata kunci : perbandingan kinerja, aparatur sipil negara, tenaga harian lepas

Abstract: Performance or job performance is the result of work in quality and quantity, achieved by an employee in performing their duties to accordance the responsibilities which given to him. Organizational goals can be achieved by the performance of good employees who have quality standards that support the progress of the organization. This study aims to analyze whether there is a comparison of differences in performance of the State Civil Apparatus and Freelance Worker at the Manado City Health Office. The population in this research are 645 people of State Civil Apparatus and 90 Personnel Officers Release. From the population then use purposive sampling then the sample used in this research that is 73 people Civil State Apparatus and 73 Persons Officers Release. The results showed that there was a significant difference between the performance of State Civil Apparatus and Freelance Worker in Manado City Public Health Office. The result of the research shows that there is a significant difference between the performance of Civil State Apparatus Manado City Health Office and Freelance Worker Manado City Health Office. Preferably, Freelance Worker (THL) Manado City Health Office should further improve its performance. While the State Civil Apparatus (ASN) Manado City Health Office must maintain its performance.

Keywords : performance comparison, state civil apparatus, freelance worker

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)

Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi *human capital* yang semakin santer kita dengar. Perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing, coordinating* yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Oleh karenanya manajemen SDM mempunyai kewajiban untuk : memahami perubahan yang semakin kompleks yang selalu terjadi di lingkungan bisnis, harus mengantisipasi perubahan teknologi, dan memahami dimensi internasional yang mulai memasuki bisnis akibat informasi yang berkembang cepat. Perubahan paradigma dari manajemen SDM tersebut telah memberikan fokus yang berbeda dalam melaksanakan fungsinya di dalam organisasi.

Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Bagaimana SDM (karyawan) tersebut bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan, yang kemudian mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat dicapai juga karena kinerja pegawai yang baik yang memiliki standar kualitas sehingga mendukung untuk kemajuan organisasi tersebut. Namun terkadang untuk merekrut/mendapatkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Setiap organisasi atau instansi sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka, namun tetap mendapatkan keuntungan usaha yang besar.

Pentingnya kinerja pegawai akan sangat menentukan kinerja instansi tersebut, apalagi instansi pemerintah daerah yang notabene besentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat di daerah itu sendiri. Dinas Kesehatan Kota Manado berperan menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas serta terjangkau bagi masyarakat Kota Manado. Sejalan dengan hal tersebut, maka dibutuhkan pula pegawai dengan kinerja baik agar masyarakat dapat merasakan peran dari Dinas Kesehatan Kota Manado sehingga tujuan diatas tadi dapat terwujud. Jika tugas dari seetiap pegawai dilaksanakan dengan benar, baik yang berstatus sebagai ASN maupun sebagai THL maka kebutuhan masyarakat Kota Manado dibidang kesehatan dapat terlayani dengan baik.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Dinas Kesehatan Kota Manado

ASN Aparatur Sipil Negara	THL Tenaga Harian Lepas
645	90

Sumber: Olahan Data, 2017

Tabel 1. Menunjukkan bahwa jumlah ASN yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Manado sebanyak 645 orang dan tidak yang bekerja sebagai THL pada Dinas Kesehatan Kota Manado sebanyak 90 orang. Dapat

dilihat juga bahwa jumlah ASN pada Dinas Kesehatan Kota Manado lebih banyak dibandingkan dengan jumlah THL yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja yang signifikan antara ASN dan THL pada Dinas Kesehatan Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan (Hasibuan 2003:10).

Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Kinerja

Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsifitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178).

Kinerja adalah suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya karena hal tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan dan peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2009:67).

Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thingdone*), pengertian *performance* atau kinerja (Rivai, 2005 : 16) adalah: "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika."

Perbandingan

Dalam analisa perbandingan biasanya melalui tiga tahap yaitu: tahap pertama merupakan kegiatan dikriptif untuk mencari informasi, tahap kedua memilah-milah informasi berdasarkan klasifikasi tertentu, dan tahap ketiga menganalisa hasil pengklasifikasian itu untuk dilihat keteraturan dan hubungan antara berbagai variabel. Studi perbandingan bisa memberikan kepada kita perspektif tentang lembaga-lembaga, kebaikan dan keburukan dan apa yang menyebabkan lembaga-lembaga itu terbentuk. (Mochtar Mas'ood, 2008: 26-29)

Unsur Penilaian Kinerja

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu dilakukan penilaian atau pengukuran terhadap kinerja individu (Satrohadiwiry, 2001 : 235-236) adalah :

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
2. Prestasi Kerja, adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung Jawab, kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan, kesanggupan seorang tenaga kerja menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.
5. Kejujuran, ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah-gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerja Sama, kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersamasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.
8. Kepemimpinan, kemampuan seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil atau yang disebut Aparatur Sipil Negara. Penilaian prestasi kerja ASN adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja ASN. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dan juga Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Tenaga Harian Lepas

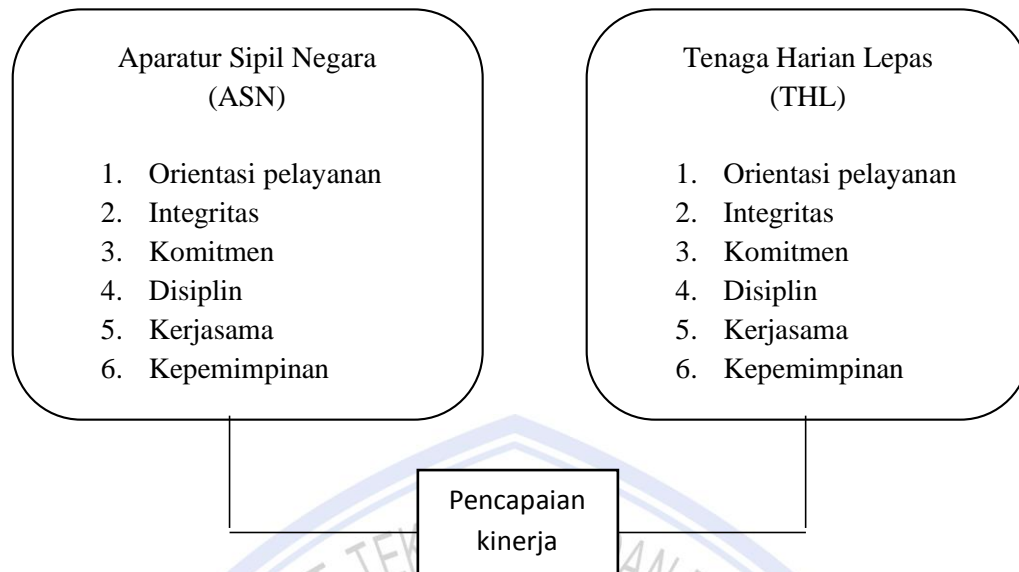
Di dalam UU No 13/2003 kita mengenal dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana disebutkan dan diatur di dalam Pasal 56 ayat (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, lebih lanjut menurut pasal 56 ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas : a. jangka waktu atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian Terdahulu

Bayu Purnama Putra (2015) melakukan penelitian berjudul Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). Hasil menunjukkan pada Prestasi Kerja Karyawan Kontrak pada indikator cooperation menunjukkan nilai tertinggi sedangkan nilai prestasi kerja terendah terdapat pada indikator quality of work. Pada hasil Prestasi Kerja Karyawan Tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel personal quality sedangkan nilai terendah pada indikator *initiative*.

Putri Fadhilah, Suchatiningih D.W.P (2016) dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja dosen Dua Tahun Sebelum Dan Sesudah Remunerasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem remunerasi di Universitas Negeri Semarang berbasis pada merit pay dan komponen yang digunakan meliputi Pay For Position, Pay For Performance, dan Pay For People. Hasil lain menunjukkan terdapat perbedaan kinerja dosen, yaitu peningkatan kinerja dosen pada saat dua tahun sebelum dan sesudah remunerasi.

Masinambow Carini (2017) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado”. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS yang menjadi perbedaannya hanyalah status, gaji, serta pengambilan keputusan.

Kerangka Konsep**Gambar 1. Kerangka Berpikir Teoritis****Hipotesis**

Hiipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja ASN dan THL pada Dinas Kesehatan Kota Manado

Ha : Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja ASN dan THL pada Dinas Kesehatan Kota Manado

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji perbedaannya pada dua sampel yang berbeda, dan pengaruh faktor yang satu dengan faktor yang lainnya sekaligus menguji hipotesis. Adapun metode statistik yang digunakan adalah :

1. Untuk menguji hipotesis dan menganalisis perbandingan kondisi kerja dan kinerja tenaga kerjapegawai tidak tetap, digunakan rumus Chi Kuadrat (Chi Square).

$$X = \sum_{i=1}^B + \sum_{j=1}^K (O_{ij} - E_{ij})^2 / e_{ij}$$

Dengan $Db = (k-1) (b-1)$ dan $\alpha = 95\% (0,05)$

dimana :

B = baris

K = kolom

O_{ij} = Jumlah Observasi untuk kasus-kasus yang dikategorikan dalambaris ke-I dan kolom ke-j

E_{ij} = frekuensi yang diharapkan

Σ = sigma

Jika $(X_2 \leq X_{tabel})$ berarti H_0 ditolak, tetapi jika $(X_2 > X_{tabel})$ H_0 diterima.

2. Untuk menguji apakah Variabel Perbandingan Kinerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Y), maka digunakan rumus Uji Regresi Linier sederhana untuk peubah respon dan prediktor, yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = peubah respon (variabel terikat)

X = peubah respon (variabel bebas) untuk a dan b dihitung berdasarkan hasil pengamatan X dan Y melalui penggunaan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(EYi)(EXi) - (EXi)(EXiYi)}{nEXi2 - (EXi)2}$$

$$b = \frac{nEXiYi - (EXi)(EYi)}{nEXi2 - (EXi)2}$$

dimana :

E adalah sigma

N adalah sampel

X dan Y adalah variable

Apabila koefisien b telah dihitung, maka koefisien a dapat pula dihitung dengan :

Rumus $a = Y - b X$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas Pernyataan (ASN Dinas Kesehatan Kota Manado)

Pernyataan	Sig	Alpha	Status
X _{1.1}	0,001	0.05	Valid
X _{1.2}	0,000	0.05	Valid
X _{1.3}	0,002	0.05	Valid
X _{1.4}	0,000	0.05	Valid
X _{1.5}	0,000	0.05	Valid
X _{1.6}	0,000	0.05	Valid
X _{1.7}	0,016	0.05	Valid
X _{1.8}	0,002	0.05	Valid
X _{1.9}	0,006	0.05	Valid
X _{1.10}	0,000	0.05	Valid
X _{1.11}	0,003	0.05	Valid
X _{1.12}	0,000	0.05	Valid
X _{1.13}	0,000	0.05	Valid
X _{1.14}	0,000	0.05	Valid
X _{1.15}	0,000	0.05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2017

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan < 0,05 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa setiap pernyataan (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.5}, X_{1.6}, X_{1.7}, X_{1.8}, X_{1.9}, X_{1.10}, X_{1.11}, X_{1.12}, X_{1.13}, X_{1.14}, X_{1.15}) valid.

Tabel 3. Uji Validitas Pernyataan (THL Dinas Kesehatan Kota Manado)

Pernyataan	Sig	Alpha	Status
------------	-----	-------	--------

X _{2.1}	0,003	0.05	Valid
X _{2.2}	0,001	0.05	Valid
X _{2.3}	0,003	0.05	Valid
X _{2.4}	0,001	0.05	Valid
X _{2.5}	0,000	0.05	Valid
X _{2.6}	0,009	0.05	Valid
X _{2.7}	0,000	0.05	Valid
X _{2.8}	0,000	0.05	Valid
X _{2.9}	0,000	0.05	Valid
X _{2.10}	0,001	0.05	Valid
X _{2.11}	0,000	0.05	Valid
X _{2.12}	0,006	0.05	Valid
X _{2.13}	0,008	0.05	Valid
X _{2.14}	0,001	0.05	Valid
X _{2.15}	0,000	0.05	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2017

Hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan $< 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa setiap pernyataan (X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, X_{2.6}, X_{2.7}, X_{2.8}, X_{2.9}, X_{2.10}, X_{2.11}, X_{2.12}, X_{2.13}, X_{2.14}, X_{2.15}) valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Keterangan	Sig	Cronbach Alpha	Status
ASN	0.712	0.6	Reliabel
THL	0.667	0.6	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2017

Hasil penelitian maka diperoleh nilai alpha cronbach untuk kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan sebesar $0,712 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado berstatus reliable. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai alpha cronbach untuk kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas kesehatan Kota Manado sebesar $0,667 > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado berstatus reliable.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Analisis Deskriptif

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kinerja ASN	63.4384	73	4.20643	.49233
	Kinerja THL	60.8767	73	3.20132	.37469

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2017

Rata-rata kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado adalah sebesar 63,43 dengan standar penyimpangan sebesar 4,20. Sementara nilai rata-rata untuk kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado adalah 60,87 dengan standar penyimpangan 3,20. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado lebih baik daripada nilai rata-rata kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menggunakan pengujian paired sample T test dengan bantuan SPSS maka diperoleh Nilai rata-rata kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado adalah sebesar 63,43 dan nilai rata-rata untuk kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado adalah sebesar 60,87. Ini berarti bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kota Manado lebih baik dibandingkan dengan Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Kesehatan Kota Manado.

Hasil penelitian uji beda menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Manado dan Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Manado terdapat perbedaan yang signifikan. Artinya Kinerja pegawai dari Dinas Kesehatan dan Satuan Polisi Pamong Praja berbeda sangat bermakna. Hal tersebut dikarenakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk bekerja maksimal setiap waktu serta Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah mempunyai tugas pokok dan fungsi yang tetap, sementara Tenaga Harian Lepas (THL) hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan dari atasan sehingga kinerja yang lebih nampak adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Firdausi yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa: hasil perhitungan dengan menggunakan Metode Uji Banding, ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Dengan nilai rata-rata yang lebih tinggi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hal tersebut dikarenakan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dituntut untuk bekerja maksimal setiap waktu, sementara Tenaga Haraian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado hanya

melakukan pekerjaan disaat- saat tertentu sehingga kinerja yang lebih baik ada pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado.

Saran

Saran yang dapat diajukan , antara lain:

1. Mengingat kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado lebih rendah daripada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado, maka Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado harus lebih meningkatkan kinerjanya. Sementara Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado harus mempertahankan kinerjanya.
2. Untuk Tenaga Harian Lepas (THL) dengan menunjukkan kinerja yang baik dengan menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tentunya akan memberikan peluang untuk diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda, Bandung.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Masinambow, Carini. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai PNS dan Pegawai Non PNS di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal Emba Vol 5 No. 2*. ejournal.unsrat.ac.id. Diakses 11 Juli 2017
- Mochtar Mas' oed. 2008. *Perbandingan Sistem Politik* . Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Putra, Bayu Purnama. 2015. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap (Studi pada Karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 26 No. 1*. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. Diakses tanggal 25 Mei 2017
- Putri , F. d. 2016. Analisis perbandingan kinerja Dosen Dua Tahun Sebelum Dan Sesudah Remunerasi. *Economics Development Analysis Journal Vol 5 No. 3*. journal.unnes.ac.id. Diakses 25 Mei 2017
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta
- Pemerintah Republik Indonesia. 2011. Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, Jakarta
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta

Pemerintah Republik Indonesia. 1999. Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok kepegawaian, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

