

**PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN TIDAK TETAP DI KANTOR BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI UTARA***COMPARISON OF PERFORMANCE OF PERMANENT AND NON-PERMANENT EMPLOYEES AT
THE OFFICE OF THE NATIONAL LAND AGENCY OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :

**Hizkia Tinangon¹
Christoffel Kojo²
Hendra Tawas³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹hizkiatina@gmail.com²christoffelkojo@unsrat.ac.id³hendranovitawas1971@unsrat.ac.id

Abstrak: Kinerja merupakan faktor yang penting atas keberhasilan suatu organisasi dengan hasil dari pencapaian pekerjaan sehingga membuat organisasi semakin maju dan berkembang. Semakin banyak pencapaian dan peningkatan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Organisasi dalam mengukur tingkat kinerja yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai. Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 77 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling, sampel penelitian ini berjumlah 40 responden, terdiri dari 20 pegawai tetap dan 20 pegawai tidak tetap. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji statistik dan uji t. Hasil penelitian yang didapat melalui uji independent t-test sebesar 0.961, lebih besar dari 0.05 yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai tetap dan tidak tetap. Saran untuk kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong aspek-aspek kinerja serta mengantisipasi dan menangani faktor-faktor yang dapat menimbulkan menurunnya kinerja pegawai.

Kata kunci : kinerja, pegawai tetap, pegawai tidak tetap.

Abstract: Performance is an important factor for the success of an organization with results from the achievement of work so as to make the organization more advanced and developed. The more achievements and improvements in work, the better the performance of employees. Organizations in measuring the level of performance that can be seen with the level of knowledge possessed and the level of skills that have been mastered by an employee. The purpose of this study is to analyze the comparison of performance of permanent and non-permanent employees. The population in this study amounted to 77 people, using non probability sampling techniques, the sample of this study amounted to 40 respondents, consist of 20 permanent employee and 20 non-permanent employee respondents. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, statistical test and t test. The results of the research obtained through the independent t-test amounted to 0.961, which was greater than 0.05, which meant there was no significant difference between the performance of permanent and non-permanent employees. Suggestions for the office of the National Land Agency of North Sulawesi Province should be able to maintain and improve employee performance by encouraging performance aspects as well as anticipating and handling factors that can lead to declining performance of employees.

Keywords: performance, permanent employee, non-permanent employee..

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia global semakin ketat. Setiap perusahaan/kantor harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap dapat bertahan di tengah pasar global saat ini. Maju-mundurnya sebuah kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Apalagi jika unit ini berkeinginan mengutamakan fokus pada pelayanan pelanggan atau masyarakat. Maka prasyarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai, karena dari tangan pegawai-pegawai inilah, layanan kepada pelanggan dibangun, citra perusahaan

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

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah ada perbedaan kinerja antara pegawai tetap dengan karyawan tidak tetap di Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Utara?

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya

Mathis dan Jackson (2006:3) SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan

Mangkunegara, (2006:67). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai tetap (PNS)

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara.

Menurut Pasal 2 ayat (2) UU No.43 Tahun 1999, maka Pegawai Negeri berdasar pada definisi dalam pasal 1 huruf (a) terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil, dan
2. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Kemudian di dalam Pasal 2 ayat (2) dinyatakan pula bahwa Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat,
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah,
3. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Selanjutnya di dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (2) dari UU No. 43 Tahun 1999 ditegaskan bahwa : Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah-daerah, dan Kepanitiaan Pengadilan.
2. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Bawahan.
3. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.
4. Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain-lain. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom

Pegawai tidak tetap (Honoror)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Pengangkatan Tenaga Honoror menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil, tenaga honoror adalah seseorang yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah yang penghasilannya dibiayai oleh APBN/APBD atau yang penghasilannya tidak dibiayai oleh APBN/APBD.

Pejabat pembina kepegawaian adalah pejabat yang berwenang mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil di lingkungannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pejabat lain dalam pemerintahan adalah sekretaris jenderal, sekretaris daerah, kepala dinas, kepala BKD, dan pimpinan unit organisasi pemerintah yang diberi wewenang otorisasi dalam mengelola APBN/APBD. Penghasilan tenaga honoror dari APBN/APBD adalah penghasilan pokok yang secara tegas tercantum dalam alokasi belanja/upah pada APBN/APBD. Dengan dikeluarkannya Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 05 Tahun 2010 tentang Pendataan Tenaga Honoror yang Bekerja di Lingkungan Instansi Pemerintahan.

Penelitian Terdahulu

Betteng, Kawet dan Nelwan (2017), 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 Harian 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.

Fazriyanti (2016), Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perbedaan sebagaimana dimaksud tercerminkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,192 > 0,05$. Nilai *t* hitung adalah sebesar 1,964 sedangkan *t* tabel pada signifikansi 5% dengan *df* sebesar 98 didapati nilainya sebesar 1,66. Dengan demikian berarti t hitung ($1,964$) $>$ *t* tabel ($1,66$).

Wahyuningtyas dan Utami (2018), Hasil deskripsi kinerja karyawan didapatkan bahwa kelompok karyawan outsourcing memiliki nilai rata – rata kinerja yang termasuk dalam kategori yang baik, demikian juga pada kelompok karyawan tetap memiliki nilai rata – rata kinerja yang termasuk dalam kategori yang baik 2. Hasil uji Mann Whitney dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan antara kinerja karyawan pada kelompok Karyawan Outsourcing dengan kelompok Karyawan Tetap.

Rotty (2016), Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan publik di bidang kesehatan yang diharapkan mampu meningkatkan derajat kesehatan yang optimal dengan peningkatan kualitas pelayanan yang prima dan paripurna: 1. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan maka diperlukan evaluasi terhadap kinerja layanan melalui respons kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan. Evaluasi kinerja ini dalam rangka untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pelayanan yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan. 2. Hasil penelitian pada 8 Puskesmas Rawat Inap dan Rawat Jalan di Kabupaten Minahasa Utara didapatkan bahwa kinerja layanan puskesmas berdasarkan indeks kepuasan masyarakat pada tingkat yang baik, dan tidak terdapat perbedaan yang bermakna kinerja layanan kesehatan pada Puskesmas rawat inap dan rawat jalan. Hal ini dapat disebabkan bahwa semua faktor yang mendukung peningkatan kinerja baik individu, organisasi maupun manajemen berjalan secara maksimal. Walaupun masih ada dua komponen yaitu kecepatan pelayanan perawat dan keamanan sekitar lokasi yang perlu mendapat perhatian. 3. Terjadi perbedaan kinerja layanan kesehatan baik antar Puskesmas rawat inap maupun rawat jalan di Kabupaten Minahasa Utara. Hal ini dimungkinkan terjadi ketika semua faktor yang mendukung peningkatan kinerja baik individu, organisasi maupun manajemen tidak dilakukan secara maksimal.

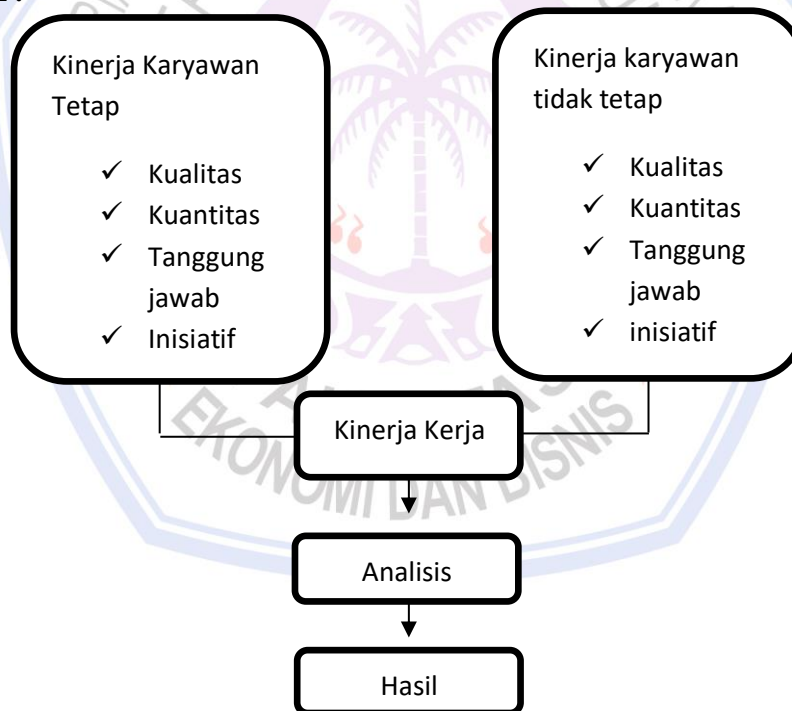
Gopal (2016), Analisis statis yang dilakukan dengan menggunakan CFA dan SEM menunjukkan model yang cocok antara kepemimpinan langsung, arahan strategis dan penghargaan yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Variabel independen yang memiliki dampak paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah arahan strategis, diikuti oleh kepemimpinan langsung dan kemudian penghargaan. Ketika membandingkan masing-masing negara yaitu Botswana, Lesotho dan Namibia, hasil penelitian empiris menunjukkan hal itu. Persepsi Botswana tentang arahan strategis secara signifikan di atas, tetapi penghargaan dan kepemimpinan langsung secara signifikan di bawah lesjan dan namibia. Persepsi lesotho tentang arahan strategis, penghargaan

dan kepemimpinan langsung secara signifikan di bawah Botswana dan Namibia. Persepsi Namibia tentang arahan strategis, penghargaan dan kepemimpinan langsung adalah sama dengan Lesotho dan Namibia.

Oroh, Lopian dan Pandowo (2014), Peneliti menemukan bahwa varians yang sama tidak diasumsikan akan digunakan karena signifikan kurang dari tingkat standar signifikan. Berdasarkan ini hasil sampel independen menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan berdasarkan imbalan antara pria dan wanita. Perbedaan imbalan antara laki-laki dan perempuan terjadi karena sebagian besar karyawan adalah laki-laki, dan tingkat pendidikan dan posisi kerja karyawan laki-laki biasanya lebih tinggi daripada karyawan perempuan. 2. Karyawan PT Bank Sulut juga memiliki pendidikan dasar yang berbeda. Sedangkan sebagian besar karyawan yang memiliki pendidikan tinggi adalah pria. Sehingga fakta menjadi salah satu alasan mengapa ganjaran berbeda antara pria dan wanita. Berdasarkan penelitian, perbedaan ganjaran antara pria dan wanita juga disebabkan oleh kinerja masing-masing karyawan. Karyawan laki-laki adalah karyawan dengan kinerja terbaik di perusahaan itu. Pekerjaan dengan risiko tinggi selalu diambil oleh karyawan pria, dan kebanyakan dari mereka memiliki kinerja yang hebat dan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu untuk mendapatkan hadiah. Fakta bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan tertentu dapat menjadi salah satu pertimbangan terkait dengan sistem penghargaan yang berbeda.

Simon (2017), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian maka terjawab rumusan masalah penelitian yaitu ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara baik pegawai tetap maupun pegawai *outsourcing* yang berjumlah 94 orang yang terdiri dari 48 orang pegawai tetap dan 46 orang pegawai *outsourcing*.

Kerangka Penelitian :



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kerangka Penelitian, 2019

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

H₀ : Diduga tidak ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap secara signifikan.

H_a : Diduga ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap secara signifikan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:54) metode komparatif adalah penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau dua waktu yang berbeda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yaitu di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Waktu Penelitian di mulai sejak bulan Januari–Juni 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Utara dengan total karyawan 77 orang dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 57 dan pegawai tidak tetap sebanyak 20 orang, jadi peneliti mengambil seluruh populasi pegawai tidak tetap sebanyak 20 orang dan pegawai tetap sebanyak 20 orang.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner (angket), wawancara dan dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini pengumpulan data dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen dan laporan mengenai data yang berhubungan dengan penelitian. Misalnya berupa Sejarah Instansi, Struktur Organisasi dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara langsung di kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian komparatif, jenis penelitian analisis statistik deskriptif dengan rumus Independent sample t-test

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Deskripsi Responden**

| No | Item | Keterangan | Jumlah | Persen (%) |
|----|--------------------|---------------------------------------|--------|------------|
| 1. | Gender | Pria | 27 | 27,0 |
| | | Wanita | 13 | 13,0 |
| 2. | Usia (tahun) | 25-37 | 22 | 22,0 |
| | | 38-50 | 18 | 18,0 |
| 3. | Tingkat Pendidikan | SMA/SMK sederajat | 14 | 14,0 |
| | | Perguruan Tinggi (Diploma/Sarjana) | 26 | 26,0 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019.

Tabel 1 menunjukkan, mayoritas responden adalah pria sebanyak 27 responden atau 27% dari total responden sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan, responden yang berusia 25-37 tahun sebanyak 22 atau 22% dari total responden dan sisanya adalah responden yang memiliki usia antara 38 tahun sampai 50 tahun, dan untuk tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 14 atau 14% dari total responden dan sisanya adalah lulusan perguruan tinggi (diploma/sarjana).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Question Item | Person Corelation | Sig | Status | Cornbach Alpha | Status |
|------------------------------|---------------|-------------------|------|--------|----------------|----------|
| Kinerja Karyawan Tetap | X1.1 | .817 | 0.00 | Valid | .764 | Reliabel |
| | X1.2 | .699 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.3 | .528 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.4 | .644 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.5 | .750 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.6 | .696 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.7 | .697 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.8 | .830 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.9 | .792 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.10 | .856 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.11 | .625 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.12 | .750 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.13 | .696 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.14 | .697 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.15 | .830 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.16 | .792 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.17 | .856 | 0.00 | Valid | | |
| | X1.18 | .625 | 0.00 | Valid | | |
| Kinerja Karyawan Tidak Tetap | X2.1 | .669 | 0.00 | Valid | .751 | Reliabel |
| | X2.2 | .748 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.3 | .624 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.4 | .449 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.5 | .645 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.6 | .488 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.7 | .759 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.8 | .417 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.9 | .668 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.10 | .561 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.11 | .848 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.12 | .645 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.13 | .488 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.14 | .759 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.15 | .417 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.16 | .668 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.17 | .561 | 0.00 | Valid | | |
| | X2.18 | .848 | 0.00 | Valid | | |

Sumber: Data Olahan, 2018

Tabel 2 menunjukka, bahwa dari 18 *question item* memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki nilai *cornbach alpha* lebih dari 0,6, maka instrument penelitian yang digunakan valid dan reliabel.

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-----------------|-------------------------|
| N | | 20 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 8.99872117 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | .169 |
| | <i>Positive</i> | .169 |
| | <i>Negative</i> | -.102 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .756 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .617 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019.

Dari Tabel 3 pada kolom karyawan tetap berdasarkan uji normalitas dari *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil 0.617 lebih besar dari 0.5. Berdasarkan dengan kriteria pengujian maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Independent Samples Test

| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | |
|-------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) |
| Nilai | Equal variances assumed | .339 | .564 | .050 | 38 | .961 |
| | Equal variances not assumed | | | .050 | 37.693 | .961 |

Sumber : Hasil olahan data, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua dimensi yaitu dari hasil uji statistik di atas, maka diperoleh nilai dari t-hitung sebesar 0,05 dengan derajat signifikan sebesar 0.961. Dengan melihat hasil tersebut kita bisa mengambil keputusan untuk menerima H_0 dan menolak H_a karena derajat signifikan 0.961 lebih besar dari 0.05. kesimpulan yang bisa diambil bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Pembahasan

Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap, berdasarkan uji bahwa statistik independent sample t –test. Bahwa nilai signifikan (sig.) $0.961 < 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan kinerja karyawan tetap antara karyawan kontrak. Kinerja karyawan tetap cenderung pada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir, serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Karyawan tetap dan karyawan kontrak, dan target penyelesaian, pencapaian kinerja yang baik oleh individu maupun perusahaan, merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Bahkan, pencapaian itu sebagai sesuatu yang positif yang harus dihargai oleh perusahaan.

Tetapi kita juga harus sadar bahwa perusahaan akan berada di ambang masalah besar, yang kelak akan berpengaruh pertumbuhannya, bila banyak karyawan merasa berpuas diri dengan pencapaian itu. Kinerja karyawan kontrak secara keseluruhan memiliki penilaian yang sama dengan kinerja karyawan tetap, maka sebaiknya mereka diberikan kompensasi, hal ini diperlukan untuk menjaga kinerja mereka. Pada kualitas pekerjaan mungkin perlu diberikan perhatian khusus dan diberikan peningkatan dan pengawasan saat bekerja dan pelatihan kepada karyawan bagaimana bekerjasama dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sbb:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.

2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
 - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.

Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.

5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

Mengenai gaji, fasilitas, kesejahteraan, cuti dll karyawan kontrak dapat memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap tergantung dari perjanjian kerja yang disepakati bersama. Oleh karenanya semua hak dan kewajiban masing-masing pihak harus dicantumkan semua dalam perjanjian kerja dan karyawan harus cermat dan jeli mempelajari perjanjian kerja yang dibuat oleh perusahaan.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian lain yang memiliki hasil yang sama, seperti hasil penelitian dari wahyuningtias dan utami. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji Independent di temukan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di kantor badan pertanahan nasional provinsi Sulawesi utara.
2. Perbedaan pegawai tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah menjadi pegawai menetap dalam perusahaan (permanen). Karyawan yang berstatus sebagai pegawai tetap cenderung memiliki hak yang lebih, baik itu secara finansial dan non-finansial, dan tidak perlu lagi memikirkan kapan kontrak akan habis dan harus mencari pekerjaan lain ataupun memperpanjang kontrak. Sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang memiliki ikatan kontrak dengan perusahaan dan memiliki hak lebih kecil apabila dibandingkan dengan pegawai tetap.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja karyawan memiliki perbedaan yang tidak signifikan pada Karyawan tidak tetap dengan Karyawan Tetap sehingga pihak pemerintah lebih baik memberikan prioritas yang sama dalam setiap kebijakan yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan dorongan serta motivasi yang sama antara

karyawan tidak tetap dan karyawan tetap. Selain itu penghargaan yang menarik dan pemberian ranking tiap bulan bagi karyawan di setiap divisi bisa menjadi semangat bagi karyawan tidak tetap dan karyawan tetap untuk peningkatan kinerja yang lebih baik lagi.

2. Dengan variabel kinerja karyawan memiliki perbedaan yang tidak signifikan dari pada kelompok karyawan tetap dan tidak tetap, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan melihat pengaruhnya terhadap variabel lainnya selain kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Betteng, M. A, Kawet.L, Nelwan O. S. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehatan Manado, *Jurnal Emba*, Vol.5, No.2, hal. 3028-3037. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17677/17203>. Diakses pada 21 Februari 2019
- Fauziah 2016. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Rokan Hulu (Studi Kasus Di Kantor Camat Tambusai Dan Kantor Camat Rambah), *Jurnal UPP*, Hal. 1192 <http://ejournal.upp.ac.id/index.php/fekon/article/view/1192> Diakses pada 21 Februari 2019
- Fazriyanti, S. K. 2016. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Pada Ponorogo City Center, *Library Umpo*, hal 2584. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/2584> Diakses pada 21 Februari 2019
- Gopal D. M. S. 2016. A Comparative Study Of Leadership, Strategic Direction and Reward On Employee Performance, *University Of Johannesburg*. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=a+comparative+study+of+leadership%2C+strategic%2C+direction+and+reward+on+employee+performance&btnG= Diakses pada 21 Februari 2019
- Hasibuan, M. S. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Oroh, R. V, Lopian S.L.H., M. Pandowo 2014. COMPARATIVE ANALYSIS OF REWARD AND EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON GENDER AT CENTRAL BANK OF BANK SULUT, *Jurnal Emba*, Vol. 2 No. 1 Hal. 335-343 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3831/3349> Diakses pada 21 Februari 2019
- Rotty, S. J. L. 2016. Komparasi Kinerja Layanan Kesehatan Pada Puskesmas Rawat Inap Dengan Rawat Jalan Di Kabupaten Minahasa Utara, *Jurnal Emba*, Vol. 4 No. 2 Hal. 311-322 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13014> Diakses pada 21 Februari 2019
- Simon J. 2017. ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN KARYAWAN OUTSOURCING PADAPT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE 1 SUMATERA UTARA, *Jurnal UNDHAR*, Vol. 2 juli – desember 2017 https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=ANALISIS+PERBANDINGAN+KINERJA+PEGAWAI+TETAP+DAN+KARYAWAN+OUTSOURCING+PADAPT.+KERETA+API+INDONESIA+%28PERSERO%29+DIVRE+1+SUMATERA+UTARA+&btnG= Diakses pada 21 Februari 2019
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung
- Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 pasal 2 ayat 3 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor * Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Wahyuningtyas.S, H.N. Utami 2018. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Malang Kawi), *Jurnal administrasi bisnis*, Vol. 60 No. 3 <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2536> Diakses pada 21 Februari 2019