

**Studi Komparasi Kinerja PNS dan Non PNS Pada Seksi Pembangunan
Dan Laboraturium Teknik Bidang Bina Marga Dinas PUPR NTT**

Riwu Rihi, Rahmat Laan, Vera Herlina Mustari
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Kupang, Kupang, Indonesia
e-mail : rahmatlaan@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja PNS dan Non PNS pada Seksi Pembangunan Dan Laboraturium Teknik Bidang Bina Marga Dinas PUPR NTT. Penelitian ini termasuk jenis penelitian komparatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 77 orang terdiri dari 34 PNS dan 43 Non PNS, dimana kesemua populasi ini dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah *Independent Sample t Test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara PNS dan Non PNS. Kinerja Non PNS lebih baik dibandingkan kinerja PNS.

Kata Kunci: Kinerja, Non PNS, PNS.

Abstract

This study aims to determine whether there are differences in the performance of civil servants and non-civil servants in the Development Section and Technical Laboratory for the Highways Sector of the PUPR NTT Office. This research is a comparative research type. The population in this study were 77 people consisting of 34 civil servants and 43 non civil servants, where all of these populations were sampled. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used is the Independent Sample t Test. The results showed that there was a significant difference in performance between civil servants and non-civil servants. non-civil servants performance is better than civil servants performance.

Keywords: Performance, non-civil servants, civil servants

Pendahuluan

Beberapa kajian menunjukkan bahwa salah satu faktor penentu kinerja organisasi baik organisasi prifat maupun public (birokrasi) adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi penentu karena ia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber daya lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai. Selain itu sumber daya manusia merupakan sumber

daya penentu untuk menciptakan kinerja dan keunggulan organisasi. Untuk itu sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi harus berkinerja baik dan unggul agar ia dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi (Wirawan, 2016).

Sumber daya manusia pada Seksi Pembangunan dan Laboraturium Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur disebut Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) atau pegawai Non PNS. Sumber daya manusia ini, dalam berkontribusi terhadap organisasi, memperlihatkan unjuk kerja yang berbeda. Pegamatan menunjukkan bahwa mereka yang berstatus PNS lebih berkomitmen, sungguh-sungguh, tekun, bersemangat dan disiplin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini karena, selain menjaga kepercayaan yang diberikan, juga menjaga status. Mereka tidak mungkin akan keluar dari PNS dan mencari profesi atau pekerjaan lain. Sementara bagi mereka yang berstatus sebagai PPPK atau Non PNS, tampaknya lebih longgar, bahkan cukup santai dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berkinerja atau tidak dalam hal bekerja, tidak perlu dikuatirkan, karena limit waktu bagi mereka dalam bekerja sudah tercantum jelas dalam kontrak, dimana sampai waktunya mereka akan mengakhiri pekerjaan itu.

Fakta tersebut, dapat menjadi dasar untuk menduga bahwa PNS dan Non PNS mempunyai hasil kerja atau kinerja yang berbeda. Dugaan ini didasarkan pada sejumlah kajian empiris yang telah dilakukan oleh sejumlah pihak. Sholihah (2014), misalnya, dalam studinya membuktikan bahwa secara umum status kepegawaian (PNS-Non PNS ataupun Sertifikasi-Non Sertifikasi) berhubungan dengan kinerja guru. Guru PNS dan tersertifikasi kinerjanya lebih baik dari guru yang non PNS dan belum tersertifikasi. Purwanti (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa karakteristik status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pelaksana pelayanan. Secara umum, petugas pelayanan dengan status PNS mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang non PNS.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini diarahkan untuk membuktikan dugaan di atas dengan merujuk pada pertanyaan apakah ada perbedaan kinerja antara pegawai PNS dan Non PNS.

Kajian Teori

Kinerja adalah konsep penting dalam pekerjaan individu maupun organisasi. Organisasi memerlukan orang yang berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan yang disiapkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang ditetapkan. Bagi individu, melakukan dan menyelesaikan tugas pada tingkat tinggi dapat menjadi sumber kepuasan, motivasi, dan kebanggaan (Sonntag & Frese, 2002).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja juga dapat dimaknai sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah keluaran/hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan atau profesi yang dihasilkan oleh seseorang sesuai tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja seorang pegawai, organisasi melaksanakan apa yang disebut sebagai penilaian kinerja/*performance appraisal* yaitu suatu proses yang dilakukan organisasi terhadap para pegawai, dimana hasil penilaian tersebut dapat memberikan umpan balik, sehingga organisasi dapat mengidentifikasi secara tegas perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan dalam rangka perbaikan kinerja pegawai yang bersangkutan (Rivai & Sagala, 2009). Penilaian kinerja juga

merupakan suatu proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menilai sejauh mana anggotanya telah melakukan pekerjaannya dengan memuaskan (Desler, 2000).

Hasil penilaian kinerja harus memberikan gambaran yang akurat, sehingga tidak merugikan organisasi dan pegawainya. Oleh karena itu kriteria-kriteria yang dipakai dalam melakukan penilaian kinerja harus disesuaikan dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan pegawai yang dinilainya. Bernardin dan Russel (2011) mengemukakan enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai dari pegawai yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Kebutuhan pengawasan, Pengaruh interpersonal. Wirawan (2009) mengemukakan penilaian kinerja seorang pegawai harus merujuk pada tiga dimensi kinerja yaitu hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan itu. Dimensi hasil kerja meliputi indikator antara lain : kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, efisiensi penggunaan sumber, efektivitas melaksanakan tugas dan lain-lain. Dimensi perilaku kerja menyangkut indikator antara lain meliputi : disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja dan lain-lain. Sedangkan dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan meliputi indikator antara lain keterampilan, kejujuran, inisiatif, integritas dan sebagainya. Indikator kinerja tersebut digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai.

Indikator kinerja dalam penelitian ini akan merujuk pada pendapat Wirawan (2009).

Indikator yang dipergunakan akan dipilih sesuai dengan masalah dan karakteristik organisasi dimana penelitian dilakukan. Dengan demikian maka indikator dari dimensi hasil kerja adalah kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Indikator dari dimensi perilaku kerja adalah disiplin kerja, dan ketelitian dalam bekerja. Sedangkan indikator dari dimensi sifat pribadi adalah keterampilan dan kejujuran.

Meskipun indikator pengukurannya sama, namun dalam kenyataan dapat terjadi perbedaan kinerja pegawai berdasarkan karakteristik demografi, diantaranya adalah status kepegawaian. Penelitian yang dilakukan Michael A. Betteng et al (2017) membuktikan bahwa Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kesehatan Kota Manado dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kesehatan Kota Manado. Hal yang sama ditemukan oleh Purwanti (2012) dalam penelitiannya bahwa terdapat perbedaan kinerja PNS dan Non PNS dimana petugas pelayanan dengan status PNS mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang non PNS.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah diduga terdapat perbedaan kinerja antara pegawai PNS dan Non PNS pada Seksi Pembangunan dan Laboratorium Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian komparatif, yakni penelitian yang diarahkan untuk membandingkan kinerja ASN yang berstatus PNS dan Non PNS.

Jenis dan Sumber Data.

Data penelitian ini berjenis kuantitatif yakni data yang dikuantifisir dari jawaban responden dengan menggunakan skala Likert. Data-data tersebut bersumber primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai ASN pada Seksi Pembangunan dan Laboratorium Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur yang berjumlah 77 orang, terdiri dari 34 PNS dan 43 non PNS. Keseluruhan populasi tersebut ditetapkan sebagai sampel. Dengan demikian sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Untuk mencapai tujuan penelitian, maka sampel

dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok PNS sebanyak 32 orang dan kelompok non PNS sebanyak 43 orang.

Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Independent Sample t Test*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini menelaah kinerja PNS dan Non PNS dengan menggunakan 7 indikator masing-masing: kuantitas kerja, kulaitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, disiplin, ketelitian, keterampilan, dan kejujuran dengan 21 item pernyataan. Nilai *mean* masing-masing indikator tersebut sesuai hasil angket tersaji pada tabel 1.

Tabel 1
Nilai Mean Indikator Kinerja PNS dan Non PNS

Indikator Kinerja	PNS		Non PNS	
	Mean	Klasifikasi	Mean	Klasifikasi
1. Kuantitas pekerjaan	3,08	Sedang	3,53	Sedang
2. Kualitas pekerjaan	3,16	Sedang	3,50	Sedang
3. Ketepatan waktu	3,50	Sedang	3,72	Sedang
4. Disiplin	4,27	Tinggi	4,06	Tinggi
5. Ketelitian	3,35	Sedang	3,70	Sedang
6. Keterampilan	3,28	Sedang	3,93	Sedang
7. Kejujuran	3,50	Sedang	3,75	Sedang
Rata-Rata Kinerja	3,45	Sedang	3,74	Sedang

Sumber :Data Primer

Tabel 1 memperlihatkan bahwa indikator-indikator yang dipakai untuk mengevaluasi kinerja pegawai PNS semuanya berada pada klasifikasi sedang, kecuali indikator disiplin berada pada kategori tinggi. Indikator-indikator pada kategori sedang dapat dimaknai bahwa indikator-indikator tersebut sudah *cukup baik* dilakukan oleh pegawai

PNS yang meliputi kuanitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan kejujuran. Sedangkan indikator pada kategori tinggi berarti indikator tersebut sudah *baik* yaitu disiplin. Rata-rata kinerja pegawai PNS berada pada klasifikasi sedang yang berarti *cukup baik*. Gambaran kinerja yang sama terjadi pada

pegawai Non PNS. Namun jika ditelaah, nilai *mean* pegawai Non PNS lebih tinggi dari pegawai PNS dengan selisih 0,29. Ini berarti bahwa kinerja pegawai Non PNS berbeda, sedikit lebih baik dari pegawai

PNS. Apakah perbedaan ini bermakna secara statistik. Untuk pembuktiannya berikut dipaparkan hasil uji beda sebagaimana pada tabel 2.

Tabel 2
Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Kinerja	Equal variances assumed	15.042	.000	4.060	75	.000	-6.19152	1.52486	-9.22919	-3.15385
	Equal variances not assumed			3.778	45.628	.000	-6.19152	1.63897	-9.49132	-2.89172

Sumber : Data Primer

Pada tabel 2 terlihat bahwa nilai pada kolom Sig. (2-tailed) adalah 0.000. Nilai sig ini jelas lebih kecil dari tingkat signifikansi yang dipakai yaitu 0.05. Oleh karena keputusannya adalah menolak Ho dan menerima Ha. Ini berarti bahwa kinerja pegawai yang berstatus PNS dan Non PNS adalah berbeda. Perbedaan yang dimaksud adalah bahwa kinerja pegawai Non PNS

lebih baik dibandingkan dengan pegawai PNS.

Bila analisis dilanjutkan, tampak bahwa perbedaan ini tidak hanya terjadi pada variabel kinerja, tetapi juga pada indikator-indikatornya sebagaimana diringkas pada tabel 3

Tabel 3
Signifikansi Perbedaan PNS dan Non PNS
Dalam Indikator Kinerja

No	Indikator Kinerja	Jml (n)		Sig. (2-tailed)	Cut Off	Keputusan
		PNS	Non PNS			
1	Kuantitas Kerja	34	43	0.001	0.05	Berbeda
2	Kualitas	34	43	0.00	0.0	Berbeda

	Kerja			8	5	a
3	Ketepatan waktu	34	43	.071	0.05	Tdk berbeda
4	Disiplin	34	43	0.140	0.05	Tdk berbeda
5	Ketelitian	34	43	0.004	0.05	Berbeda
6	Keterampilan	34	43	0.000	0.05	Berbeda
7	Kejujuran	34	43	0.005	0.05	Berbeda

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari tujuh indikator kinerja yang diukur, pegawai PNS dan Non PNS tidak berbeda atau sama dalam dua indikator yaitu ketepatan waktu dalam bekerja dan disiplin, tetapi pegawai PNS dan Non PNS berbeda dalam lima indikator lainnya masing-masing kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketelitian, keterampilan dan kejujuran.

Pembahasan

Responden yang mengisi lengkap koesioner dan mengembalikannya kepada peneliti dalam penelitian ini sebanyak 77 responden (100%) terdiri dari responden PNS 34 orang dan Non PNS 43 orang pegawai. Profil 77 responden yang dianalisis terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, agama dan status kepegawaian dalam organisasi/instansi tempat mereka mengabdikan. Koesioner telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Item-item pada variabel kinerja pegawai semuanya tergolong valid dan reliabel.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nilai rata-rata kinerja antara pegawai PNS dan Non PNS. Hasil tersebut searah dengan hasil uji hipotesis, dimana terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS. Perbedaan tersebut terjadi juga pada indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur kinerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa PNS dan Non PNS tidak berbeda dalam dua indikator yaitu ketepatan waktu dan disiplin, tetapi mereka berbeda dalam lima indikator masing-masing kuantitas kerja, kualitas kerja, ketelitian, keterampilan dan kejujuran.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Michael A. Betteng, Lotje Kawet dan Olivia S. Nelwan (2017), dan I Gusti Ngurah Widnyana, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana (2016). Tetapi

berbeda dengan hasil penelitian dari Saefulloh Muhammad (2013). Perbedaan ini disebabkan antara lain karena perbedaan karakteristik organisasi, perbedaan karakteristik responden yang diteliti, perbedaan waktu pelaksanaan penelitian dan lain-lain.

Simpulan dan Implikasi Penelitian

Dari uraian-uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan kinerja yang signifikan antara pegawai PNS dan Non PNS pada Seksi Pembangunan dan Laboratorium Teknik Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kinerja pegawai Non PNS lebih baik dari pegawai PNS. Oleh karena itu perlu upaya kongkrit untuk meningkatkan kinerja pegawai PNS agar setara dengan kinerja pegawai Non PNS. Indikator-indikator kinerja yang perlu ditingkatkan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, ketelitian, keterampilan dan kejujuran. Bila diperlukan, perekrutan pegawai Non PNS diprioritaskan daripada pegawai PNS seperti yang dilakukan oleh beberapa organisasi dalam lingkup birokrasi.

Referensi

- Bernardin dan Russel, 2011. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill. New York.
- Dessler, Gary, 2000. *Human Resources Management Eight Edition*: Prentice Hall Internasional Inc.
- I Gusti Ngurah Widnyana, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana, 2016, *Efek Pemoderasian Status Kepegawain Pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen*

- Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 1, Februari 2016
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2005, Evaluasi Kinerja SDM, Jakarta PT Refika Aditama.
- Michael A. Betteng, Lotje Kawet, Olivia S. Nelwan, 2017, Analisis Pebandingan Kierja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL) Pada Dinas Kesehata Kota Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.2, September 2017, Hal. 3028-3037, ISSN 2303-1174.
- Purwanti, Sugi. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Fasilitas, Supervisi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Pelaksana Pelayanan Program MTBS (Manajemen Terpadu Balita Sakit) di Kabupaten Banyumas Tahun 2010. Jurnal Akademi Kebidanan YLPP Purwokerto, hlm: 1-20.
- Rivai Veithzal & Sagala Jauvani Ella, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, Edisi Kedua, Jakarta Rajawali Pers.
- Saefulloh Muhammad, 2013, *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap*, Jurnal Kebidanan dan Keperawatan, 9 (1). pp. 65-73. ISSN 1858-0610
- Sonnentag Sabine & Michael Frese, 2002, *Psychological Management of Individual Performance*. Edited by Sabine Sonnentag, John Wiley & Sons, Ltd.
- Wirawan, 2009, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta, Salemba Empat,