

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN TIDAK TETAP (STUDI KASUS PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER)

Ulul Ma'rifah

Toni Herlamban¹

Wenny Murtalining Tyas²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan tidak tetap. Objek dari penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil dari penelitian ini yaitu sebanyak 146 orang karyawan yang terdiri dari 73 karyawan tetap dan 73 karyawan tidak tetap. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif dan *independen sampel T-Test* dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0.

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Jember.

Kata Kunci : kinerja, karyawan tetap, karyawan tidak tetap.

ABSTRACT

This study aims to test whether there are significant differences between the performance of permanent employees and the performance of non-permanent employees. The object of this study was employees of Muhammadiyah Jember University. This research is quantitative research. The samples taken from this study were 146 employees consisting of 73 permanent employees and 73 non-permanent employees. The data collection technique used is validity test, reliability test, descriptive statistical test and independent T-Test sample using the SPSS Version 21.0 program.

This study found that there were significant differences between the performance of permanent employees and non-permanent employees at Muhammadiyah Jember University.

Keywords: performance, permanent employees, temporary employees.

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Sumber daya merupakan salah satu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Ada beberapa sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan, salah satunya sumber daya manusia yang merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan maksimal.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, Putri (2017).

Menurut Werther dan Dawis (1996), sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap”, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas menurut Ndraha (1999), adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity* dan *imagination*. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya. Peran sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Sumber daya manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja dalam sebuah perusahaan adalah tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut.

Di era globalisasi saat ini persaingan sangat ketat, karena itu dibutuhkan dorongan yang kuat dari pihak perusahaan untuk menciptakan karyawan agar memiliki kinerja yang baik, Putri (2017). Perusahaan memiliki strategi agar karyawannya dapat memiliki kinerja yang baik seperti penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dengan adanya strategi tersebut diharapkan agar karyawan kontrak dapat memaksimalkan kinerjanya agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tersebut. Begitupun karyawan tetap diharapkan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik agar dapat bertahan pada perusahaan tersebut, atau karirnya meningkat.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan pada perusahaan. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan yang mana waktu berlakunya tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap. Bukan hanya karyawan tetap namun saat ini banyak perusahaan yang menggunkan karyawan tidak tetap.

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dibutuhkan pada waktu tertentu dengan jangka waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Undang-Undang No 13 tahun 2003 telah mengatur tentang kepegakerjaan yang mengatur pengelolaan tentang karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki target pencapaian hasil kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan, namun kinerja karyawan berbeda-beda antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, yang memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan secara keseluruhan 230 orang, yang terdiri dari 131 orang karyawan tetap dan 99 orang karyawan tidak tetap.

Universitas Muhammadiyah Jember memiliki karyawan tetap yang lebih banyak daripada karyawan tidak tetap. Untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap, maka karyawan tidak tetap harus memiliki skill, kejujuran, disiplin dan memiliki kinerja yang baik serta harus lulus dari seleksi yang diselenggarakan oleh pihak Universitas. Perpanjangan waktu kerja karyawan tidak tetap satu tahun, jika dalam waktu satu tahun kinerja yang diberikan karyawan cukup baik maka kontrak akan diperpanjang. Namun sebaliknya jika kinerja dan kedisiplinan karyawan kurang baik maka tidak ada perpanjangan kontrak dari pihak Universitas. Adanya perbedaan status serta pekerjaan yang diberikan atasannya membuat kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap dalam bekerja dapat berbeda. Maka dari itu penulis ingin meneliti apakah ada perbedaan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap.

b. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu : Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap?

c. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap

d. Kegunaan

Menambah wawasan dalam bidang penelitian serta sebagai sarana penerapan ilmu yang telah ditempuh selama pendidikan di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Serta sebagai informasi tambahan dan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

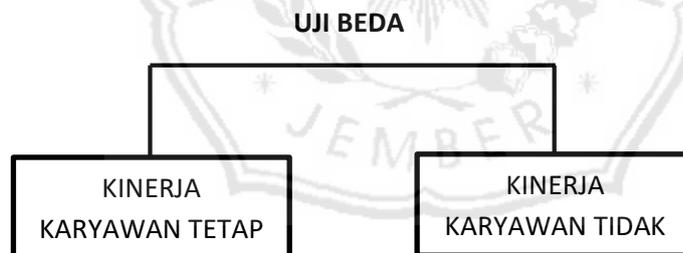
Menurut Mutiara S. Panggabean (2004), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi diatas menurut Mutiara S. Panggabean (2004), bahwa kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:95), Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam pelaksanaan tugas, seperti stansdar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005).

c. Kerangka Konseptual

Untuk memperjelas variabel yang digunakan dari penelitian ini, berikut kerangka konseptual yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut :



d. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada perbedaan secara signifikan kinerja karyawan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

H1 : Ada perbedaan secara signifikan kinerja karyawan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

3. METODE PENELITIAN

a. Jenis data

Ada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Berikut penjelasannya:

Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya tanpa melalui pihak lain. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuisisioner ataupun melalui wawancara dengan

sumbernya. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan (Siregar 2013:16).

Data sekunder didapat dari pihak lain yang juga sama-sama ingin mendapatkan informasi yang sama. Atau data yang dikeluarkan atau diterbitkan oleh perusahaan tersebut. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya (Siregar 2013:16).

b. Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro & Supomo, 2009:115). Populasi berbeda dengan sampel, populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti sedangkan sampel hanya sebagian dari populasi yang akan di jadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi, yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang berjumlah 231 karyawan.

Jadi sampel dalam penelitian ini harus yang memiliki kriteria sebagai karyawan tetap dan karyawan kontrak pada karyawan Universitas Muhammadiyah jember yang berjumlah 232 karyawan, terdiri dari 133 karyawan tetap dan 99 orang karyawan kontrak.

c. Teknik Analisis Data

Menurut Siregar (2013:17), Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder, dalam suatu penelitian pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengumpulan data yang paling umum digunakan yaitu : observasi dan koesioner.

Teknik analisa data merupakan suatu langkah yang paling menentukan dari suatu penelitian, karena analisa data berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian.

a) Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation*. (Bhuono 2005:67).

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60 (Bhuono 2005:72).

c) Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.

d) *Independent Sample t-test*

Pada penelitian ini untuk menganalisis dua sample independent dengan jenis data interval/rasio maka meneliti menggunakan uji t-test sample. Uji independent sampel t-test digunakan untuk mengetahui perbedaan antara dua kelompok yang tidak berhubungan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang merupakan dimensi dalam variabel yang tersusun dalam bentuk koesioner alat ukur yang digunakan adalah *cronbachalpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60 (Bhuono, 2005:72). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Reabilitas

VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N of Items
----------	------------------	------------

Kualitas Kerja	0,646	7
Kualitas Kerja	0,669	6
Ketepatan Waktu	0,665	5
Kehadiran ditempat kerja	0,804	3
Sikap Kooperatif	0,705	5

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

dari tabel 4.9 hasil uji reabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa varibel-variabel yang diuji berdasarkan data koesioner dinyatakan reliable karena mulai dari kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran ditempat kerja serta sikap koopertaif memiliki nilai *cronbachalpa* diatas 0,6.

Hasil Uji Independen Sampel T-Test

Menurut Uyanto (2009:159) jika *p-values (2-tailed)* memberikan nilai lebih kecil dari 0,05 maka, kedua sampel memiliki perbedaan yang signifikan. Sehingga jika nilai signifikan (*2-tailed*) lebih dari 0,05 ($>0,05$) dapat disimpulkan bahwa pada kedua sampel tidak terdapat perbedaan yang signifikan, namun jika nilai signifikansi (*2-tailed*) kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka, dapat disimpulkan bahwa kedua sampel memiliki perbedaan yang signifikan. Berikut ini merupakan hasil analisis *Independent Samplpes T-Test* dari penelitian pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Jember:

Tabel 4.15 Uji Independen Sampel T-Test

	Sig (2-tailed)
Sebagian besar waktu saya di kantor untuk bekerja	0,510
Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,826
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan	0,384
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atasan	0,001
Saya mengerjakan tugas sesuai waktu yang dikerjakan	0,913
Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan pekerjaan	0,929
Hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan karyawan lain	0,215
Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti	0,620
Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan universitas	0,137
Saya memahami pekerjaan yang saya terima dari atasan	0,554
Saya jarang bahkan hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya	0,587
Saya selalu pulang tepat waktu sesuai jadwal yang diberikan atasan	0,857
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan tanpa menunda-nunda waktu	0,443
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan	0,807
Selalu datang tepat waktu saan rapat	0,837
Saya tidak pernah bolos atau absen untuk urusan pribadi	0,113
Saya selalu datang tepat waktu	0,185
Saya memiliki kesadaran yang tinggi dalam pekerjaan saya	0,020
Saya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang saya terima	0,518
Saya selalu membantu teman dalam menyelesaikan	0,168

pekerjaannya.	
Saya selalu menyelesaikan masalah secara berdiskusi dengan teman satu tim	0,775

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Hasil uji beda yang telah dilakukan dalam penelitian ini rata-rata menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Namun, ada 2 (dua) pernyataan yang memiliki perbedaan yang signifikan yaitu pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atasan” dan “Saya memiliki kesadaran yang tinggi dalam pekerjaan saya” antar karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari hasil analisa dimana Sig (*2-tailed*) kurang dari 0,05 ($<0,05$).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap maka dapat disimpulkan bahwa: Terdapat 2 (dua) pernyataan yang menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Yaitu dapat dilihat dari nilai Sig (*2-tailed*) yang kurang dari 0,05 ($<0,05$). Namun didominasi oleh variabel-variabel yang menunjukkan hasil signifikan yaitu nilai Sig (*2-tailed*) lebih dari 0,05 ($>0,05$).

Kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap memiliki tingkat kualitas pribadi yang tinggi. Kinerja karyawan tetap memiliki penilaian yang tinggi, hal ini disebabkan oleh pengalaman mereka dalam bekerja dalam waktu yang lama serta kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang mereka dapatkan dalam dunia pendidikan. Agar terus bisa bekerja mereka harus memiliki tingkat kinerja yang baik serta melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Saran

Berikut saran-saran yang diberikan sehubungan dengan penelitian karyawan tetap dan karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Jember: Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk kelancaran sebuah organisasi dengan melaksanakan pelatihan kerja agar pengetahuan tentang dunia kerja lebih meningkat baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Pihak Universitas perlu melakukan evaluasi ulang dengan sistem karyawan tidak tetap yang diterapkan, mengenai batas kontrak yang ditetapkan agar karyawan tidak tetap dapat memanfaatkan waktu yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Bhuono, Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.

Faisal, Gatot S.M. 2009, How to be A Smarter Taxpayer: Bagaimana menjadi Wajib Pajak. Jakarta : Grasindo

<http://sdc.binus.ac.id/himsisfo/2017/03/probability-sampling-vs-non-probability-sampling/>

<http://eprints.polsri.ac.id/4177/3/BAB%20II.pdf> Di Akses Pada 31 Oktober 2018 Jam 6.46

<http://www.unmuhjember.ac.id/index.php/id/profil/struktur-organisasi.html>

<http://www.unmuhiember.ac.id/index.php/id/profil/visi-misi-tujuan.html>

<http://www.sumberpengertian.co/pengertian-hipotesis-secara-umum-dan-menurut-para-ahli> di akses pada 13 november 2018 jam 00.00

<http://www.sumberpengertian.co/pengertian-variabel-penelitian> Diakses Pada 13 November 2018 Jam 00.00

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPPFE.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada

Ndraha, Made, Joni, 199, *Pelaksanaan Dekonsentrasi dan Peningkatan Mutu Pelayanan Publik*, Bali

Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Jakarta

Putri, Nurhikmah. 2017. *“Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak)*. Skripsi. Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance appraisal sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta : raja grafindo persada.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (edisi pertama), Jakarta : Kencana pers, 2013.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Werther, William B. dan Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.