

# ANALISIS PERBANDINGAN PERSEPSI TENAGA NON PNS MENGENAI PROFESIONALISME PADA INSTANSI BLUD DAN OPD DI KUTAI KARTANEGARA (STUDI KASUS PADA RSUD A.M PARIKESIT DAN DINAS PEKERJAAN UMUM)

Oleh : Dayang Dessy Nurhayati, Awang Yacoub Luthman, Dedy Mulyadi

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pengajar Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kutai Kartanegara

## **Abstract:**

*The purpose of this study was to find out whether there were differences in the professionalism of work of Non PNS employees at BLUD Institutions with OPD in Kutai Kartanegara. The data used is primary data. This research method uses incidental sampling. The sample studied was 86 respondents in BLUD and 52 respondents in OPD. The number of variables studied is 1 namely work professionalism with 5 indicators. In this study, the Independent Sample T-Test Test was analyzed by comparing the mean values of BLUDs and OPDs in Kutai Kartanegara. From the results of the study stated that the statement of the first hypothesis in this study which states "that there are differences in the professionalism of the work of Non PNS employees in BLUD Institutions with OPD in Kutai Kartanegara" accepted. This is reinforced by the results of the Independent Sample T-Test which obtained a tcount of 12.902 with a probability (Sig.) 0,000 which is also smaller than 0.05. Then the statement from the second hypothesis which states "that the professionalism of the work of Non PNS employees at BLUD Agencies is higher than the OPD in Kutai Kartanegara" is accepted. It is proven by the results of the comparison of the average value obtained by the mean value of the BLUD 23.2558, while the mean value on the OPD is smaller which is equal to 20.0192.*

**Keywords:** *Work Professionalism*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya manusia, modal dan teknologi secara ekstensif telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisator dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin.

Tenaga honorer dalam perkembangannya bertujuan untuk membantu kinerja PNS yang mana PNS tersebut sudah kewalahan dalam menjalankan fungsi dari pemerintah daerah yaitu salah satunya dalam hal pelayanan publik yang merupakan fungsi dari Pemerintah Daerah itu sendiri. Tenaga

honorer memegang peranan penting demi terselenggaranya pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat, sebab pelayanan publik sangat berhubungan langsung dengan masyarakat itu sendiri sehingga proses pelayanan publik harus bisa memuaskan masyarakat itu sendiri.

Dalam hubungan kerja dibangun dengan perjanjian kerja, tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain-lain. Bagi industri yang sudah maju, kontrak kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama antara pihak majikan perusahaan dan tenaga kerja yang diwakili oleh pengurus serikat pekerja di perusahaan tersebut, biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes dan demonstrasi bahkan pemogokan kerja menuntut kenaikan upah, oleh sebab itu upah yang seharusnya dibayar apabila sudah waktunya maka berikanlah.

Profesionalisme biasanya dikaitkan dengan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dalam mengelola dan melaksanakan pekerjaan/tugas dalam bidang tertentu. Profesionalisme juga dapat diartikan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan organisasi kerja yang cepat berubah dan menjalankan tugas dan fungsinya yang mengarah kepada pencapaian visi dan misi serta nilai-nilai organisasi. Maka profesionalisme pegawai merupakan keahlian atau kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi maka dengan demikian pegawai perlu untuk terus belajar menambah ilmu dan pengetahuan agar mampu menyikapi setiap perubahan yang terjadi dan menjadi pegawai yang profesional.

Faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai salah satunya adalah gaji/kompensasi, dikarenakan gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan profesional pada bidangnya.

Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Gaji tersebut diberikan berdasarkan beban kerja, tanggungjawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Gaji dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran dan belanja daerah untuk PPPK di instansi Daerah. Selain gaji, PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014 memang tidak secara eksplisit menyebutkan bahwa gaji pegawai honorer harus sesuai dengan upah minimum. Akan tetapi, upah minimum adalah kebijakan pemerintah untuk memberikan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu sudah sepantasnya gaji pegawai honorer tidak lebih rendah dari upah minimum.

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah mengenai peranan kompensasi/gaji yang dibayarkan tepat pada waktunya dalam peningkatan profesionalisme kerja tenaga non

PNS. Adapun perbedaan gaji/kompensasi untuk tenaga non PNS yang dibayarkan pada RSUD A.M. Parikesit dibayarkan setiap satu bulan sekali sedangkan pada Dinas Pekerjaan Umum dibayarkan setiap tiga bulan sekali.

Dalam kasus ini peneliti ingin mengetahui sejauh mana perbedaan profesionalisme tenaga non PNS pada RSUD A.M. Parikesit dan Dinas Pekerjaan Umum Kutai Kartanegara yang dihadapkan dengan perbedaan waktu dalam pembayaran gaji/kompensasi tenaga non PNS.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan profesionalisme kerja tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD dengan OPD di Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja tenaga Non PNS pada Instansi BLUD lebih tinggi daripada OPD di Kutai Kartanegara.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Merupakan tugas Manajemen SDM untuk mengelola tujuan organisasi. Hal tersebut dikarenakan tanpa manusia yang berkompeten dan berkualitas tampaknya sulit bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lain dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Menurut pendapat Wukir (2012:49) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia termasuk kebijakan dan peraktek-peraktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer.

### **Profesionalisme**

Profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan maupun jenis profesinya. Profesionalisme pegawai hubungannya dengan tata pemerintahan yang baik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Menurut

Soemaryono dalam Royen (2007:8) profesi merupakan sebuah sebutan dimana orang yang menyandanginya mempunyai pengetahuan khusus melalui training dan pengembangan maupun pengetahuan lain. Sedangkan menurut Korten dan Alfonso dalam Royen (2007:8) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas.

### Aspek Profesionalisme

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya. Adapun aspek-aspek profesionalisme menurut Hamalik dalam Royen (2007:7) dapat menambah pemahaman terhadap profesionalisme yaitu:

- Aspek potensial. Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang.
- Aspek profesionalisme. Setiap pegawai memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang untuk terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih andal.
- Aspek fungsional, para pegawai melaksanakan pekerjaannya yang di dasarkan pada hasil tepat guna artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.
- Aspek operasional, setiap pegawai dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang di tekuninya.
- Aspek personal, setiap pegawai harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

### Indikator Profesionalisme

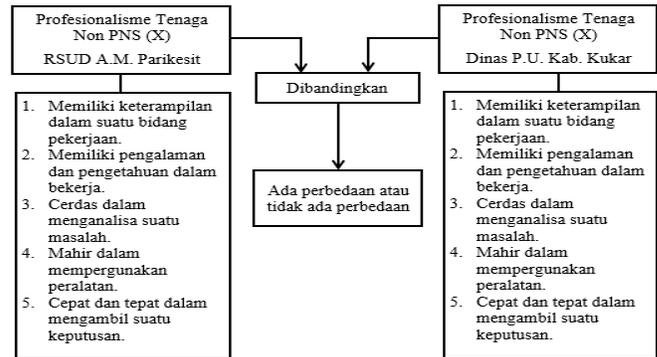
Berdasarkan beberapa indikator profesionalisme tersebut peneliti hanya menetapkan 5 (lima) indikator yang berhubungan dengan penelitian ini, menurut pendapat Hamalik dalam Royen (2007:13) yakni :

- Memiliki keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan
- Memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja

- Cerdas dalam menganalisa suatu masalah.
- Mahir dalam mempergunakan peralatan.
- Cepat dan tepat dalam mengambil suatu keputusan.

### Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Hamalik dalam Royen (2007:13), Diolah Oleh Peneliti (2018)

### Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil perumusan masalah yang telah dikemukakan pada Bab terdahulu, maka dapat dibuat dugaan yang bersifat sementara, yaitu sebagai berikut:

- Diduga bahwa terdapat perbedaan profesionalisme kerja tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD dengan OPD di Kutai Kartanegara.
- Diduga bahwa profesionalisme kerja tenaga Non PNS pada Instansi BLUD lebih tinggi daripada OPD di Kutai Kartanegara.

### Definisi Konseptual

Definisi konsep yang dimaksud dalam penelitian ini adalah acuan konsep istilah secara ilmiah yang digunakan untuk memberi pengertian dan batasan ilmiah, agar tidak terjadi kerancuan dan memperjelas maksud pertanyaan yang terkandung dalam istilah pokok dan umum yang digunakan dalam penulisan adalah profesionalisme, menurut Korten dan Alfonso dalam Royen (2007:8) menyatakan bahwa profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas.

## METODE PENELITIAN

### Definisi Operasional

Penelitian ini membahas mengenai perbandingan. Sesuai dengan indentifikasi variabel penelitian, maka definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

#### Profesionalisme (X)

Profesionalisme adalah kemampuan tenaga non PNS untuk dapat bekerja secara berkompeten guna memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan peran dan tujuan yang hendak dicapai pada instansi terkait pada hal ini adalah BLUD RSUD A.M. Parikesit dan OPD Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara. Adapun yang menjadi indikator dalam penelitian ini menurut pendapat Hamalik dalam Royen (2007:13) yakni :

- Memiliki keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan
- Memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja
- Cerdas dalam menganalisa suatu masalah.
- Mahir dalam mempergunakan peralatan.
- Cepat dan tepat dalam mengambil suatu keputusan.

### Tempat Penelitian

Tempat yang menjadi objek penelitian dalam penulisan ini adalah Badan Layanan Umum Daerah (Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit) yang beralamatkan di Jalan Ratu Agung No.1, Teluk Dalam, Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur dan Organisasi Perangkat Daerah (Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara) di Jln. Wolter Monginsidi Komplek Perkantoran Bupati Kutai Kartanegara Tenggarong. Alasannya penulis melakukan penelitian pada kedua tempat adalah membandingkan seberapa besar pengaruh profesionalisme kerja tenaga di BLUD (RSUD A.M. Parikesit) dengan OPD (Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara).

### Populasi

Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut. Populasi penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah tenaga non pegawai negeri sipil yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit dan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 627 dan 109.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Sebagaimana diketahui bahwa tenaga non PNS pada Instansi Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit terbagi menjadi dua jenis yaitu klinis dan non klinis.

Maka dari itu, demi terjadinya keseimbangan penelitian ini, peneliti mencoba dengan menarik sampel dari penelitian ini dengan seluruh tenaga non PNS (non klinis) yang ada pada instansi Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit dan seluruh tenaga non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara. Dan diketahui bahwa jumlah tenaga non PNS pada BLUD dan OPD tersebut, masing-masing berjumlah 627 dan 109, maka dalam penentuan jumlah sampel masing-masing instansi digunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

- |     |   |   |
|-----|---|---|
| $n$ | = | Jumlah Sampel                                     |
| $N$ | = | Jumlah Populasi                                   |
| $e$ | = | Batas kelonggaran kesalahan yang digunakan (10 %) |

Berdasarkan data jumlah tenaga non PNS pada RSUD A.M. Parikesit, jumlah populasi

adalah 627 orang. Berdasarkan rumus di atas sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{627}{1 + 627 (0.1)^2},$$

n = 86.24 dibulatkan 86

Dari perhitungan diatas, sampel yang diperoleh sebanyak 86 orang untuk instansi (BLUD) RSUD AM. Parikesit.

Berdasarkan data jumlah tenaga non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Kartanegara, jumlah populasi adalah 109 orang. Berdasarkan rumus diatas sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{109}{1 + 109 (0.1)^2},$$

n = 52.15 dibulatkan 52

Dari perhitungan diatas, sampel yang diperoleh sebanyak 52 orang untuk instansi (OPD) Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Kartanegara.

## Alat Analisis

### Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2017:177) digunakan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi  $<$   $r$  tabel harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan

data yang sama (Sugiyono, 2017:177). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji *t-test Independent* perlu dilakukan uji normalitas data dengan uji *Shapiro-Wilk*. Dalam penelitian ini, kedua kelompok data mempunyai varian yang sama sehingga nilai uji *t-test Independent* dibaca pada *Equal variance*. Bentuk varian kedua kelompok data akan berpengaruh pada nilai standar error yang akhirnya akan membedakan rumus pengujiannya.

Menurut Ghozali (2013:110) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.”

### Uji Independent Sample T-test

*Independent sample t-test* digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda (Ghozali, 2011). Terdapat dua jenis uji beda *t-test* yaitu *two tailed* (jika hubungan kedua variabel belum diketahui) dan *one tailed* (jika hubungan kedua variabel sudah diketahui kecenderungannya berhubungan positif atau negatif). Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai probabilitas yang dihasilkan model uji dengan nilai tingkat kepercayaan (0,05) yang digunakan dalam penelitian ini.

**HASIL PENELITIAN**  
**Deskripsi Variabel Profesionalisme**

**Tabel 1.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai**  
**Profesionalisme Pada BLUD dan OPD di**  
**Kutai Kartanegara**

Indikator	BLUD	OPD
Memiliki keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan	4,71	3,82
Memiliki pengalaman dan pengetahuan dalam bekerja	4,65	4,02
Cerdas dalam menganalisa suatu masalah	4,70	4,04
Mahir dalam mempergunakan peralatan	4,53	4,04
Cepat dan tepat dalam mengambil suatu keputusan	4,66	4,10
<b>Rata-Rata</b>	<b>4,65</b>	<b>4,00</b>

Sumber : Diolah Peneliti (2018)

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata jawaban responden yang berjumlah 86 orang pada RSUD A.M. Parikesit dan 52 orang pada Dinas P.U. Kab. Kutai Kartanegara terhadap setiap pertanyaan pada kuesioner penelitian yang diberikan adalah sebesar 4,65 dan 4,00.

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

**Uji Normalitas Data**

Sebelum melakukan uji beda *Independent sample t test*, perlunya dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data

penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dapat diuji dengan uji *Shapiro-Wilk*, yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Tests of Normality**

Group		Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.
Value	BLUD	.972	86	.062
	OPD	.958	52	.064

Sumber : Output SPSS 23, Diolah Peneliti (2018)

Pada kolom signifikansi BLUD dan OPD dari uji normalitas data mendapatkan hasil 0,062 dan 0,064 , yang mana diketahui bahwa kedua nilai tersebut > 0,05 serta pada output grafik diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan ke uji beda independent sample t test.

**Uji Independent Sample t-test**

Untuk hasil analisis menggunakan uji *independent sample t-test* profesionalisme pada Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit dan Dinas Pekerjaan Umum dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Independent Samples T-Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Value	Equal variances assumed	5.496	.021	12.902	136	.000
	Equal variances not assumed			11.376	71.657	.000

Sumber : Output SPSS 23, Diolah Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk profesionalisme pada Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit dan Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Kartanegara adalah 12,902 dengan probabilitas (Sig.) 0,000. Adapun ketentuan pengambilan keputusan didasari ketentuan sebagai berikut :

1. Hipotesis  
 $H_1$  = Diduga bahwa terdapat perbedaan profesionalisme kerja tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD dengan OPD di Kutai Kartanegara.
2. Pegujian Hipotesis  
 Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel} = H_1$  diterima,  $H_0$  ditolak.  
 Jika,  $t_{hitung} < t_{tabel} = H_1$  ditolak,  $H_0$  diterima.
3. Pengujian dengan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

4. Menentukan  $t_{tabel}$ , Tabel distribusi t dicari pada 5% : 2 = 2,5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $138-2= 136 = 1,978$
5. Kriteria pengujian ;  
 $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$   
 $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
 Berdasar signifikasi ;  
 $H_0$  diterima jika signifikansi  $> 0,05$   
 $H_0$  ditolak jika signifikansi  $< 0,05$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk profesionalisme kerja pada RSUD A.M. Parikesit (BLUD/RSU) dan Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Kartanegara (OPD/DPU) adalah 12,902 dengan probabilitas (Sig.) 0,000. Karena  $t_{hitung}$  (12,902)  $> t_{tabel}$  (1,978) serta probabilitas (sig.)  $0,000 < 0,05$  , maka terima  $H_1$ , artinya bahwa terdapat perbedaan profesionalisme kerja tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD dengan OPD di Kutai Kartanegara.

#### Uji Perbandingan Nilai Rata-Rata *Paired Sample T-Test*

**Tabel 4.**  
**Hasil Perbandingan Nilai Rata-Rata Profesionalisme**  
**Pada RSUD A.M. Parikesit dan Dinas Pekerjaan Umum**

	Group	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Value	BLUD	86	23.2558	1.07579	.11601
	OPD	52	20.0192	1.87335	.25979

Sumber : Output SPSS, Diolah Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa nilai *mean* pada RSUD AM. parikesit adalah sebesar 23,2558, sedangkan nilai *mean* pada Dinas Pekerjaan Umum adalah sebesar 20,0192, sehingga  $23,2558 > 20,0192$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “diduga profesionalisme kerja tenaga Non PNS pada Instansi BLUD lebih tinggi daripada OPD di Kutai Kartanegara”. Artinya  $H_2$  diterima.

#### **Pembahasan** **Perbedaan Profesionalisme Kerja Tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD Dengan OPD di Kutai Kartanegara**

Hasil ini dilihat pada tabel *independent samples t-test* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (12,902)  $> t_{tabel}$  (1,978) serta signifikan (sig.)  $0,000 < 0,05$ , Yang artinya dari kelima indikator dari profesionalisme kerja tenaga non PNS pada instansi BLUD dan OPD memberikan nilai perbedaan. Seperti konsep yang disampaikan oleh Hamalik dalam Royen (2007:7) profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) yang membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan *outsourcing*

dan karyawan tetap, tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2018) yang membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan outsourcing dan karyawan tetap. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan profesionalisme kerja tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD dengan OPD di Kutai Kartanegara, diterima karena terbukti kebenarannya.

### **Profesionalisme Kerja Tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD Lebih Tinggi Daripada OPD di Kutai Kartanegara**

Pada perbandingan nilai rata-rata variabel profesionalisme pada BLUD (Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit) dan OPD (Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Kartanegara) menunjukkan bahwa nilai BLUD lebih tinggi daripada OPD. Dibuktikan dengan *mean* BLUD (23,2558) > *mean* OPD (20,0192).

Seperti konsep yang disampaikan oleh Siagian (2011:163) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Sebagaimana diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada butir pertanyaan yang menyatakan memiliki keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan memperoleh jenjang selisih yang cukup jauh daripada butir pertanyaan yang lain yaitu 4,71 untuk BLUD dan 3,82 untuk OPD, maka dapat disimpulkan bahwa perlunya perhatian lebih untuk memperbaiki keterampilan dalam bidang pekerjaannya yang dimiliki oleh tenaga Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2018) dan Putri (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tetap memberikan nilai lebih tinggi daripada pegawai *outsourcing*.

Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa profesionalisme kerja tenaga Non PNS pada Instansi BLUD lebih tinggi daripada OPD di Kutai Kartanegara diterima karena terbukti kebenarannya dan ini juga membuktikan profesionalisme kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit jauh lebih baik daripada profesionalisme kerja tenaga Non PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan *Independent Sample T-Test* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,902, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,978. Berarti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau 12,902 lebih besar daripada 1,978 dan tingkat signifikansi lebih kecil yakni 0,000 dari standar signifikansi yakni 5% atau 0,05. Sehingga terdapat perbedaan profesionalisme kerja tenaga Non PNS Pada Instansi BLUD (Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit) dengan OPD (Dinas Pekerjaan Umum) di Kutai Kartanegara artinya hipotesis pertama diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Dari hasil perbandingan nilai rata-rata profesionalisme pada RSUD A.M. Parikesit diperoleh nilai sebesar 23,2558, sedangkan pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Kartanegara diperoleh nilai sebesar 20,0192. Berarti nilai rata-rata pada BLUD (23,2558) lebih besar daripada nilai rata-rata pada OPD (20,0192). Sehingga profesionalisme kerja tenaga Non PNS pada Instansi BLUD (Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit) lebih tinggi daripada OPD (Dinas Pekerjaan Umum) di Kutai Kartanegara artinya hipotesis kedua diterima dan terbukti kebenarannya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, akan dikemukakan beberapa saran yang mungkin berguna bagi instansi Badan Layanan Umum Daerah (Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit) dan Organisasi Perangkat Daerah (Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Kartanegara) antara lain sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit untuk dapat mempertahankan serta berusaha meningkatkan lagi profesionalisme kerja tenaga Non PNS maupun PNS yang saat ini dirasa sudah terjalin dengan sangat baik demi tercapainya visi dan misi dari Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit. Sebagaimana diketahui pula menyediakan tenaga yang profesional merupakan visi dan misi utama dari Rumah

Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit demi mewujudkan rumah sakit yang terintegritas dan bertaraf internasional.

2. Bupati Kutai Kartanegara yang menjadi pengambil keputusan tertinggi di Kutai Kartanegara untuk dapat mempertimbangkan kembali aspek profesionalisme kerja tenaga yang saat ini dirasa sangat penting demi membangun bersama Kutai Kartanegara seperti apa yang diterapkan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Aji Muhammad Parikesit. Diharapkan pula dalam proses perekrutan tenaga Non PNS di Kutai Kartanegara mempertimbangkan beberapa aspek penting demi terciptanya tenaga yang profesional sesuai dengan keahlian dan pengalamannya pada bidang pekerjaan yang sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, Cetakan ke 4, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kurniawan, Agung .2005. Transformasi Pelayanan Publik. Pembaharuan, Yogyakarta.
- Moondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10, Erlangga. Jakarta.
- Putri, Nurhikmah. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar), UIN Alauddin. Makassar.
- Raymond, A.Noel. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Salemba Empat. Jakarta.
- Royen, Rum. 2007. Profesionalisme Aparatur Pemda Tobosa. USU. Medan.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2000. Administrasi Pembangunan Konsep, Dimensi dan Strateginya, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-2, Cetakan Ke-3, Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, PT Alfabet. Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Penerbit Bandung. Bandung.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi, Raja Grafindo Persada. Yogyakarta.
- Wahyuningtyas, Safira. 2018. Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank Bri Kantor Cabang Malang Kawi), Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja, Rajawali Press. Jakarta.
- Wukir. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah, Multi Presindo. Yogyakarta.