

## Analysis of Differences in Employee Status on Employee Performance in the General and Civil Service Fields at the Plantation Service of North Sumatra Province

### Analisis Perbedaan Status Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Umum dan Kepegawaian di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara

Aulia Azmi Lubis <sup>1)</sup>; Annio Indah Lestari Nasution <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup> *Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

Email: <sup>1)</sup> [auliaazmilbs01@gmail.com](mailto:auliaazmilbs01@gmail.com); <sup>2)</sup> [annionst@gmail.com](mailto:annionst@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [6 April 2022]

Revised [13 April 2022]

Accepted [20 April 2022]

#### KEYWORDS

*Analysis of Differences in Employee Status, Employee Performance, General Affairs and Personnel, North Sumatra Provincial Plantation Service*

*This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



#### ABSTRAK

Secara historis, masalah sumber daya manusia tercermin dalam perkembangannya dari masalah-masalah. Bahkan sumber daya manusia yang seolah-olah hanya menjadi urusan internal suatu organisasi. Ternyata memiliki keterkaitan yang erat dengan aspek kehidupan manusia dan masyarakat sehingga menimbulkan banyak penafsiran. Komunitas menangani dan menyelesaikan masalah SDM setiap hari. Pada dasarnya setiap pemimpin memiliki kekuasaan tertentu seperti mengangkat, mengatur, memindahkan, merekrut, membuat dan juga sering sekali menolak pelaksanaan kebijakan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan status pegawai terhadap kinerja pegawai yang melayani perkebunan di Sumatera Utara tidak berpengaruh. Berdasarkan hasil analisis wawancara yang dilakukan, tidak ada pengaruh kinerja pegawai terhadap perbedaan usia, senioritas dan pelatihan.

#### ABSTRACT

*Historically, the problem of human resources is reflected in its development from the past. Even human resources, which seem to be only an internal matter of an organization, actually have a close relationship with aspects of human life and society, which have given rise to many understandings. Even human resources are as if only an internal matter of an organization. It turns out to have a close relationship with aspects of human life and society, giving rise to many interpretations. The community handles and resolves issues on a daily basis. Basically, every leader has certain powers such as appointing, regulating, transferring, recruiting, creating and also often rejecting the implementation of policies. The results of this study indicate that differences in employee status on the performance of employees serving plantations in North Sumatra have no effect. Based on the results of interview analysis conducted, there is no effect of employee performance on differences in age, seniority and training.*

## PENDAHULUAN

Dalam masyarakat yang terus berubah ini, manusia masih memiliki tempat yang semakin penting, bahkan ketika negara Indonesia bergerak menuju masyarakat yang berorientasi pada pekerjaan. Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang mulia bukan berarti mengabaikan orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Suatu organisasi, unsur-unsur Manusia sangat menentukan karena berjalan atau tidaknya suatu organisasi menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan tergantung pada kemampuan manusia untuk memajukan organisasi ke arah yang telah ditetapkan..

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan poros penting bagi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Meskipun terdapat banyak struktur, infrastruktur dan sumber daya, dimana tanpa adanya sumber daya manusia aktivitas organisasi atau perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik. Sumber daya manusia juga merupakan kunci utama dalam segala kebutuhan aktivitas organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu dimana untuk tercapainya suatu tujuan organisasi diperlukan adanya sumber daya manusia.

Secara historis, sumber daya manusia juga dapat dilihat dari perkembangannya dalam kaitannya dengan masa lalu, kehidupan manusia dan masyarakat yang memunculkannya. Konsepsi sumber daya manusia dan masyarakat. Status dalam hubungannya dengan masyarakat di mana masyarakat itu berada. Dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan sumber daya manusia sehari-hari, pada dasarnya setiap pemimpin yang mempunyai kekuasaan tertentu seperti pengangkatan, penempatan, pemindahan, pemanfaatan, pengembangan dan pemberhentian biasanya juga menentukan sendiri kebijakan implementasi kebijaksanaan semacam ini biasanya tidak tertanam, sehingga sering dipandang sebagai cerminan selera pribadi yang jelas-jelas sangat subjektif sifatnya..

## LANDASAN TEORI

Mathis dan Jackson, 2010, Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson, 2010).

Hasibuan, 2007, Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Gary Dessler, 2003, Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Mangkunegara, 2010, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang misalkan kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan suatu proses atau cara yang dipilih dan dilakukan secara spesifik oleh peneliti untuk menyelesaikan suatu masalah yang dituangkan dalam sebuah riset atau jurnal. Kegiatan penelitian ini dilakukan secara terstruktur dan melibatkan pihak yang bersangkutan tentunya. Dalam jurnal "Analisis Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang umum dan Kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara". Penulis melakukan metode penelitian pada artikel ini, menggunakan metode kualitatif. Metode Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen kunci (Sugiyono, 2005). Melihat pengertian metode kualitatif diatas, dapat dipahami bahwa pada artikel ini penelitilah yang menjadi kunci utama dalam memperoleh informasi terkait.

## HASIL PENELITIAN

Dalam setiap komunitas, terdapat asosiasi yang berbeda, seperti industry, negara, agama dan lain sebagainya. Maka yang dapat dipelajari di sini menyangkut kelompok berbasis hak dan subordinat. Amatir Tertarik pada peran, posisi atau bagian. Maka dari itu tidak ada peran tanpa peran. Dimana hal ini merupakan aspek dinamis, termasuk pelaksanaan hak dan kewajiban posisi tersebut. Kedudukan dan peran adalah bagaimana individu menciptakan model kehidupan sosial yang ideal dari sudut pandang individu, bahkan model untuk mengatur sikap dan perilakunya. Untuk mengukur kondisi seseorang secara detail menurut Pitirim Sorokin dapat dilihat dari : Hal yang sama juga terjadi di tempat kerja, termasuk di pemerintahan. Adanya perbedaan status pegawai maka dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi akan menimbulkan perbedaan hak dan kewajiban setiap pegawai.

Kita ketahui bahwa peran dan status ini saling bergantung. karena seseorang yang mempunyai status pasti akan melakukan sesuai dengan peran nya. Dan perat tersebut minimal harus mencakup beberapa hal yaitu:

1. Diman peran memahami standar yang terkait dengan posisinya
2. Berperan dalam konsep apa yang bisa dilakukan dengan masyarakat
3. Opini dianggap sebagai perilaku penting individu dalam struktur sosial

Di dalam komunitas. Tentu saja setiap orang yang memiliki status dalam pekerjaan nya kita juga bisa dapat melihat perilaku orang-orang yang berstatus lebih tinggi dengan status yang lebih rendah. Juga dalam pekerjaan Anda sehari-hari. Apakah orang-orang dengan status yang lebih tinggi melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik? Atau dengan sebaliknya. Dan juga kita dapat melihat bagaimana interaksi pegawai tetap dan pegawai honor. Walaupun sedikit banyak perbedaan – perbedaan yang ada di dalam pegawai tetap dan honorer. Namun setiap pegawai, baik itu PNS ataupun Honorer, haruslah memiliki kinerja yang baik ditempat mereka bekerja.



Jumlah pegawai di Bidang umum dan kepegawaian Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara dimulai dari PNS berjumlah 7 orang dan Honorer berjumlah 1 orang, dimana perempuan berjumlah 4 orang dan laki-laki 4 orang.

**Tabel 1. Jumlah Pegawai**

Status pegawai di Bidang Umum dan Kepegawaian	Jumlah
PNS	7
HONOR	1

Dalam perbedaan system pekerjaan PNS dan Honor dimana untuk jaman sekarang Sebagian besar sudah menggunakan teknologi dalam pekerjaan nya termasuk PNS, berbeda dengan Honorer dimana honorer sendiri masih dengan manual tentu pekerjaan yang berbeda.

**Tabel 2. Perbedaan System Pekerjaan PNS dan Honorer**

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item
1.	Status pekerja adalah kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan di suatu unit usaha atau kegiatan	Status Pekerjaan (X)	a) Pegawai tetap b) Pegawai kontrak	1. Status Pegawai 2. Usia 3. Jenis kelamin 4. Tingkat pendidikan 5. Masa kerja
2	Kinerja adalah hasil yang didapat dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu satu periode.	Kinerja Pegawai (Y)	a) Kualitas  b) Kuantitas  c) Ketepatan Waktu	1. kerapian hasil kerja dibandingkan standar yang berlaku. 2. Usaha agar hasil pekerjaan menjadi lebih baik. 3. Ketelitian dalam menyelesaikan tugas. 4. Kesesuaian jumlah pekerjaan yang diselesaikan dengan target yang ditetapkan. 5. Menyelesaikan pekerjaan sebelum masa pekerjaan sudah habis dan tetap menjaga standart pekerjaan. 6. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam hasil penelitian diatas mengenai analisis perbedaan status pegawai terhadap kinerja pegawai dalam disimpulkan sebagai berikut:

1. Terjalannya SDM yang baik Di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.

2. Terjalannya hubungan yang baik antara pegawai tetap dan honorer di Dinas Perkebunan.
3. Tidak adanya kesenjangan antara pegawai tetap maupun honorer Di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.
4. Terjalannya kerja sama yang baik antara pegawai tetap dan pegawai honorer.
5. Meningkatnya target kerja di Dinas Perkebunan dengan hal ini karena adanya Kerjasama antar pegawai tetap dan pegawai honorer.

Sudut pandang diatas , dimana perbedaan antara pegawai tetap dan honorer tidak berpengaruh dari aspek kerja saja dan termasuk dalam usia pegawai. Dan untuk lama waktu kerja yang sama setiap pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan provinsi sumatera utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- A Yani, KC Susena, MK Nengsih. Analisa Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia (Ham) Performance Analysis Of Employees In Regional Offices Of The Ministry Of Law And Human RightS. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)* 1 (2), 105-114
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Index; Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber daya manusia*, Edisi Revisi. Aksara ,jakarta
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG BENGKULU. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1).
- Nazir, Moh. 2012. *Metode Penelitian*. Jakarta: Balai Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia