

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK (*OUTSOURCING*) PADA PTPN X KEBUN KERTOSARI JEMBER

Dwi Putri Anggraeni¹

1510411020

Dr. Toni Herlambang, MM²

Tatit Diansari R P, S.E, MM³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail: dwiput2710@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan perbandingan kinerja karyawan tetap secara signifikan dengan karyawan kontrak (*outsourcing*). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari Jember. Jumlah sampel 35 karyawan tetap 35 karyawan kontrak dan keseluruhan sampel sebanyak 70 dengan menggunakan metode simple random sampling. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji Reliabilitas, uji Normalitas, uji Homogenitas dan uji *independent sample t-test* dengan menggunakan program SPSS Versi 23.0. Penelitian ini menggunakan analisis komparatif dan memperoleh hasil bahwa terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X Kebun Kertosari Jember.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak (*Outsourcing*)

ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and explain the comparison of the performance of permanent employees significantly with contract employees. This research is quantitative research. The sample used in this study was employees at PTPN X Kebun Kertosari Jember. The number of samples is 35 permanent employees 35 contract employees and a total of 70 samples using the simple random sampling method. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, normality test, homogeneity test and independent sample t-test test using the SPSS Version 23.0 program. This study uses comparative analysis and obtained results that there is a significant comparison between the performance of permanent employees and the performance of contract employees (*outsourcing*) at PTPN X Kebun Kertosari Jember.*

Key Words : Job Performance, Permanent Employees, Contracts Employees (*Outsourcing*)

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Tangkilisan, 2005).

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu setiap karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Tangkilisan (2005:178) "Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta menetapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan di tempat kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara seperti halnya dalam pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan kariernya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler 2000).

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Jika karyawan tidak dapat mencapai kinerja tersebut, perusahaan tidak mungkin memperoleh laba. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang di harapkan. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan kontrak (*outsourcing*). Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja pegawai. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh pegawai menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil (Sulistiyani dan Rosidah dalam Soedjono, 2009).

Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) karena banyaknya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan, adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak (*outsourcing*) memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan. Karyawan kontrak (*outsourcing*) merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan, dibandingkan dengan karyawan tetap diberikan seperti tunjangan dan fasilitas yang oleh perusahaan.

Keberadaan karyawan kontrak (*outsourcing*) adalah suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya, lagi pula beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidakpastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau perusahaan langsung mengangkat karyawan tetap. Ketentuan dan pengaturan tentang karyawan kontrak (*outsourcing*) sebenarnya sudah cukup memadai dan cukup memberikan perlindungan kepada para pekerja, termasuk syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk memberlakukan sistem kontrak (Devi 2009:2).

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PTPN X Kebun Kertosari Jember dilihat dari hasil penilaian kinerja tahun 2015-2017 :

Tabel 1.1
Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PTPN X Kebun Kertosari Jember 2016-2017

Perilaku Kerja	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	74	7,4	10	75	7,5
2. Tanggung jawab	10	74	7,4	10	80	8
3. Kerjasama	10	80	8	10	85	8,5
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	75	7,5
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	80	16
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	80	16
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78,3	100		79,5

(Sumber Data di Olah Oleh PTPN X Kebun Kertosari 2018)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat diketahui kinerja karyawan tetap mengalami kenaikan pada PTPN X Kebun Kertosari Jember nilai rata-rata dalam 2 tahun yaitu 2016 sampai 2017 pada semua aspek sebesar 78,3% dan 79,5%.

Tabel 1.2
Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) PTPN X Kebun Kertosari Jember 2016-2017

Perilaku Kerja	2016			2017		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
5. Kedisiplinan	10	72	7,2	10	60	6
6. Tanggung jawab	10	72	7,2	10	60	6
7. Kerjasama	10	75	7,5	10	75	7,5

8. Kepemimpinan	10	70	7	10	65	6,5
Hasil Kerja						
4. Kualitas Kerja	20	70	14	20	70	14
5. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
6. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		74,9	100		70

(Sumber Data di Olah Oleh PTPN X Kebun Kertosari Jember 2018)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat diketahui kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) mengalami penurunan pada PTPN X Kebun Kertosari Jember nilai rata-rata dalam 2 tahun yaitu 2016 sampai 2017 pada semua aspek sebesar 74,9% dan 70%. Secara rata-rata terbukti bahwa kinerja pegawai untuk karyawan tetap memiliki nilai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*). Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan yang sama dari setiap karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak dalam hal kinerja.

PT Perkebunan Nusantara X (Persero), disingkat PTPN X, dibentuk berdasarkan PP No. 15 Tahun 1996, tanggal 14 Pebruari 1996. Perusahaan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini merupakan penggabungan kebun-kebun di Jawa Tengah dan Jawa Timur dari eks PTP XIX, PTP XXI-XXII dan PTP XXVII. PTPN X mengusahakan komoditi tebu, tembakau dan tanaman serat. Tanaman tebu ditanam pada areal lahan sawah dan lahan kering seluas 65.320 ha yang terdiri dari areal tebu sendiri seluas 2.857,10 ha dan areal tebu rakyat 62.462,90 ha. Tembakau terdiri dari tanaman TBN/VBN dan N.O. yang ditanam pada areal seluas 2.210 ha, yaitu 960 ha untuk tembakau TBN/VBN dan 1.250 ha untuk tembakau N.O., sedangkan untuk tanaman serat dikelola pada areal seluas 1.200 ha.

PT Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang produksi. PT Perkebunan Nusantara X Kebun Kertosari ini hanya sebagai unit usaha saja, karena hanya menyiapkan lahan dan hasil produk yang telah dipesan oleh konsumen. Untuk pemasaran hasil produk, dilakukan langsung pada Kantor Direksi Surabaya. Kebun Kertosari sebelumnya merupakan salah satu Kebun Ex. PTP XVII. PTP XVII adalah salah satu perusahaan perkebunan di Jember dimana pada era Pra Nasionalisasi merupakan *Orderneming* milik Belanda.

Komoditi yang dikelola paling utama pada PTPN X Kebun Kertosari Jember ini berupa Tembakau, sedangkan produk sampingannya adalah kakao dan tebu. Penjualan produknya hingga mencapai ekspor secara lelang yang diselenggarakan langsung oleh Kantor Direksi Surabaya. Komoditi produk yang dikelola saat ini untuk Kebun Kertosari terdiri dari :

- a. Pengusaha Tembakau Bawah Naungan (TBN)
- b. Pengusaha Tembakau *Na-Oogst*.
- c. Pengusaha Tanaman Tebu.
- d. Pengusaha Tanaman Kakao.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak (*Outsourcing*) Pada PTPN X KEBUN KERTOSARI JEMBER”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X KEBUN KERTOSARI Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X KEBUN KERTOSARI Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak PTPN X Kebun Kertosari Jember terkait dengan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak (*outsourcing*).

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Sulistiyani (2003 : 223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2003 : 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:78), Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selain karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam organisasi dalam keadaan rugi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

2.2 Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja).

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala).

Perbedaan situasi dan kondisi pada karyawan tetap dan karyawan kontrak menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam menciptakan kerjanya. Karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan, karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa dilakukan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap.

2.3 Karyawan Kontrak (*Outsourcing*)

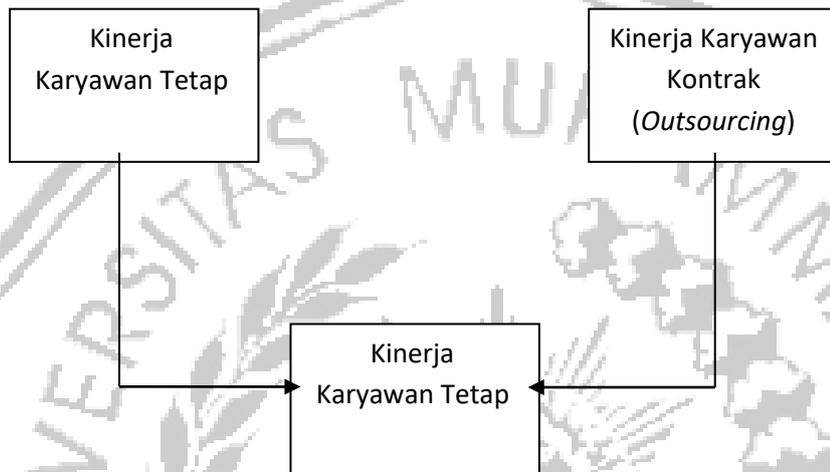
Menurut pendapat Herawati (2010:1) “Kontrak atau *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti”.

Outsourcing sendiri dikenal sebagai salah satu teknik yang dikenal untuk meningkatkan posisi kompetitif perusahaan (Maiga and Jacobs, 2004). Sehingga dengan kata lain *outsourcing* dapat berlaku sebagai sarana untuk mendukung kegiatan bisnis non-inti dari perusahaan sehingga perusahaan akan mampu untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan bisnis utama mereka.

2.4 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014: 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor dengan motivasi auditor sebagai variabel moderating. Variabel yang diteliti yaitu Variabel *independent* Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (*outsourcing*) X1, dan Variabel *Dependent* Kinerja Karyawan (Y).

Untuk memperjelas variabel-variabel membandingkan kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran teoritis yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya dilakukan analisis komparatif untuk membandingkan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak (*Outsourcing*). Sedangkan untuk melihat apakah *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Outsourcing) Pada PTPN X Kebun Kertosari Jember* ini dengan menggunakan deskriptif kuantitatif.

Obyek penelitian yang diteliti adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak (*Outsourcing*) PTPN X Kebun Kertosari Jember. Dengan jumlah populasi sebanyak 240 karyawan PTPN X Kebun Kertosari Jember.

Teknik pengambilan sampel dengan mengacu pada teknik *simple random sampling* berdasarkan dengan responden penelitian yang dilihat dari usia, jenis kelamin, lama bekerja dan jenis karyawan dengan pertimbangan faktor berdasarkan keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi untuk diteliti maka diperoleh sebanyak 70 karyawan PTPN X Kebun Kertosari Jember. Untuk menentukan banyaknya sampel yang dibutuhkan, maka menggunakan rumus:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir yaitu (0,1 atau 10%)

(Slovin, Umar, 2007:78)

Diketahui jumlah populasi karyawan PTPN X Kebun Kertosari Jember sebesar 240, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + \frac{Ne^2}{240}}$$

$$n = \frac{240}{1 + 240(0,1)^2}$$

$$n = \frac{240}{1 + 2,4}$$

$$n = \frac{240}{3,4}$$

$$= 70,5 \text{ responden}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh $n = 70,5$ dibulatkan menjadi 70. Jadi sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebesar 70 responden dengan dibagi menjadi 35 Karyawan Tetap dan 35 Karyawan Kontrak (Outsourcing) responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di PTPN X Kebun Kertosari Jember dengan obyek penelitian adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak (*Outsourcing*) yaitu sebanyak 70 sampel. pada penelitian ini penulis mengambil 4 (empat) variabel untuk membandingkan kinerja karyawan yaitu *usia*, *jenis kelamin*, *lama bekerja* dan *jenis karyawan*. berikut data dari 4 (empat) variabel yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3: Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah (Responden)	Persentase
1	a (20 – 25 tahun)	16	22,9%
2	b (26 – 30 tahun)	25	35,7%
3	c (31 – 35 tahun)	14	20,0%
4	d (36 – 40 tahun)	11	15,7%
5	e (> 40 tahun)	4	5,7%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah yang berumur 26 – 30 tahun berjumlah 25 responden atau 35,7%, dan yang paling sedikit adalah yang berumur lebih dari 40 tahun berjumlah 4 responden atau 5,7%, dari total responden yang berjumlah 70 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden berumur 26 – 30 tahun berjumlah 25 responden atau 35,7% dikarenakan spesifikasi pekerjaan yang berat dan dibutuhkan tenaga yang sangat prima.

Tabel 4: Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Umur	Jumlah (Responden)	Persentase
1	Laki-laki (1)	62	88,6%
2	Perempuan (2)	8	11,4%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan dikarenakan karakteristik pekerjaan yang memang condong ke pekerjaan laki-laki dan cenderung berat.

Tabel 5: Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Responden)	Persentase
1	a (1 – 5 tahun)	38	54,3%

2	b (6 – 10 tahun)	17	24,8%
3	c (11 – 15 tahun)	5	7,1%
4	d (>15 tahun)	10	14,3%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1 sampai 5 tahun berjumlah 38 responden atau 54,3%, yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun berjumlah 17 responden atau 24,8%, yang bekerja selama 11 sampai 15 tahun berjumlah 5 responden atau 7,1%, dan yang bekerja lebih dari 15 tahun berjumlah 10 responden atau 14,3% dari total responden yang berjumlah 70 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden yang bekerja selama 1 sampai 5 tahun berjumlah 38 responden atau 54,3% dikarenakan baru saja direkrut atau baru bekerja.

Tabel 6 : Responden Menurut Karyawan

No	Karyawan	Jumlah (Responden)	Persentase
1	1 (Tetap)	35	50,0%
2	2 (Kontrak)	35	50,0%
	Total	70	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak masing-masing berjumlah 35 responden atau 50,0% dari total responden yang berjumlah 70 responden.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan penelitian yaitu apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X Kebun Kertosari Jember? Berdasarkan tabel *output* "Independent Samples Test" pada bagian "*Equal variances assumed*" diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji independent sample t test dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) rata-rata antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan kontrak. Selanjutnya dari tabel *output* di atas diketahui nilai "*Mean Difference*" adalah sebesar 5,571. Nilai ini menunjukkan selisih antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan kontrak atau $44,00 - 38,43 = 5,571$ dan selisih perbedaan tersebut adalah 4,322 sampai 6,821 (95% *Confidence Interval of the Difference Lower Upper*).

Biasanya karyawan dikontrak untuk melakukan pekerjaan musiman, pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu beberapa bulan, pekerjaan yang sekali selesai atau hanya sementara, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru atau promosi produk. Sedangkan pekerjaan untuk karyawan tetap, misalnya perusahaan harus menghasilkan produk sesuai target dan keinginan klien. Tentu saja perusahaan membutuhkan karyawan tetap agar dapat menghasilkan produk secara efektif dan tepat waktu.

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 50 sampai dengan pasal 66. Sistem kerja kontrak terjadi pada semua jenis industri dengan waktu yang tidak ditentukan. Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Hasil

penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putra., dkk (2015), menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X Kebun Kertosari Jember.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil deskripsi kinerja karyawan didapatkan bahwa kelompok karyawan kontrak (*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 Independent Sample T-Tes dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak (*outsourcing*) pada PTPN X Kebun Kertosari Jember. Berbeda halnya dengan karyawan kontrak yang tentu akan selalu merasa khawatir dalam bekerja terutama apabila sudah mendekati batas waktu penghabisan kontraknya. Mereka akan khawatir mengenai diperpanjang atau tidak masa kontrak mereka pada perusahaan tersebut. Dan mereka pun tidak mendapatkan kompensasi berupa tunjangan ataupun kompensasi finansial tidak langsung lainnya. Hal ini sehubungan dengan masa kerja karyawan kontrak yang terbatas sehingga perusahaan tidak memungkinkan untuk memberikan itu semua. Sehingga ini akan menjadi beban untuk mereka sendiri dalam kerjanya terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PTPN X Kebun Kertosari Jember
Perusahaan lebih baik memberikan prioritas yang sama dalam setiap kebijakan yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan dorongan serta motivasi yang sama antara karyawan kontrak (*outsourcing*) dan karyawan tetap. Selain itu *reward* yang menarik dan pemberian ranking tiap bulan bagi karyawan di setiap divisi bias menjadi semangat bagi karyawan kontrak (*outsourcing*) dan karyawan tetap untuk berprestasi lebih baik lagi.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Meneliti variabel lain sehingga tidak hanya variabel kinerja saja, tetapi bias dihubungkan dengan variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Terjemahan. Penerbit: PT.Prenhallindo. Jakarta.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang). Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP.
- Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. Profil dan Sejarah Perkebunan Nusantara X. https://id.wikipedia.org/wiki/Perkebunan_Nusantara_X. (28 November 2018).

- EKSIS. 2014. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, Vol.5 No.1, Mei 2014. <file:///C:/Users/asus/Downloads/111-167-1-PB.pdf> (Diakses pada 28 November 2018).
- Faisal, 2009:133. Pengertian Pegawai tetap. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> (Diakses pada 28 November 2018)
- Firdausi Rahmania Ayu. 2014 Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia [skripsi].
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2009.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati, Rina. Karyawan Kotrak dan Outsourcing. Bandung: Yayasan Akatiga. (2010:1).
- Indrianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:Insan Cendekia.
- Kerjayukblog. 2017. <https://goeffortblog.wordpress.com/tag/pengertian-karyawan-tetap-menurut-para-ahli/>. (Diakses pada 17 November 2018)
- Lestari, E.D. 2008. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Psikologi UMS.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resources Management (Trade MBA Series/Terjemahan)*. Pustaka:Jakarta.
- Purnama Bayu, Putra Djamhur, Hamid Ika Ruhana, Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap, Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)|Vol. 26 No. 1 September 2015.
- Putri, Nurhikmah. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing (Kontrak) studi kasus Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar. 2017.
- Putra, Bayu Purnama, dkk. Analisis Perbandingan Prestasi Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap (Studi kasus pada karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Sidoarjo). 2015.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Cet. 21). Penerbit:Alfabeta. Bandung. 2017.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Teodora B, Monicha. Analisis Perbandingan Kinerja Antara Pegawai Tetap Dengan Karyawan *Outsourcing* (Studi Kasus Pada Pt.Pln (Persero) Proyek Induk Pembangkit Dan Jaringan Sumatera Utara, Aceh Dan Riau Di Medan). 2008.

Prof. Dr. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta:Raja Grafindo pers.

