

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK

(Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenihan Di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember)

Sandri Putri Pratiwi , Nurul Qomariah, Wahyu Eko Setianingsih
Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRACT

This study aims to examine whether there is a significant difference between the performance of permanent employees and contract employees in their culture division and hatchery division in PT. Mitraatan Dua Tujuh Jember. The research method used is a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, the cultivation division and hatchery division which numbered 89 people. The sampling technique uses nonprobability techniques, namely saturated samples or often called total sampling. The measurement scale uses a Likert scale. The data analysis technique uses validity, reliability, normality, and Independent Sample t-test. The results of this study indicate that there are significant differences between the performance of permanent employees and contract employees in the cultivation and hatchery division at PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, after testing has been verified. This is indicated by the significance value of 0.698, so that it is greater than the significant level of 0.05, which means that there are differences in the performance of permanent employees with contract employees. The average performance of permanent employees is 4,213 while contract employees are 4,193, it can be concluded from the test results that the performance of employees remains better than the performance of contract employees.

Keywords: Performance, Permanent Employees, Contract Employees

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut dan perusahaan juga tidak sepenuhnya bergantung pada *manager* dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang

melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk 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. Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja dapat di lihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau *output* yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah di lalunya dan di tempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap suatu perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan kinerjanya. Karyawan tetap menurut kamus lengkap ekonomi adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dimana orang tersebut diangkat oleh perusahaan dan tidak tergantung pada jangka waktu tertentu. Karyawan yang baik, berkualitas, dan memenuhi standar kualifikasi yang akan mendukung kemajuan perusahaan dan memberikan kinerja yang baik dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Namun terkadang untuk merekrut atau mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka, namun tetap mendapatkan keuntungan usaha yang besar. Oleh karena itu untuk efisiensi biaya, salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini ialah menggunakan tenaga karyawan kontrak.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang dikontrak atau karyawan dengan status bukan karyawan tetap didatangkan dari luar perusahaan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. dengan memperkerjakan karyawan secara kontrak perusahaan mendapatkan keuntungan tersendiri, yaitu perusahaan dapat mengganti karyawan yang kurang dan atau tidak produktif dengan karyawan baru yang lebih produktif dengan jangka waktu yang relatif singkat dan respon perusahaan terhadap perubahan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal yang menuntut perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada terutama dalam kondisi persaingan global.

Fenomena khusus yang mencuat dalam bidang ketenagakerjaan banyak alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan karyawan kontrak, antara lain karyawan kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari karyawan tetap. Berdasarkan alasan-alasan penggunaan karyawan kontrak, dapat diketahui bahwa ditinjau dari segi perusahaan, penggunaan karyawan kontrak sangat menguntungkan. Akan tetapi ditinjau dari segi karyawan kontrak itu sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan. Dalam praktek kesehariannya selama ini kontrak diakui lebih banyak merugikan pekerja. Hal ini dikarenakan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* atau keamanan pekerjaan serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kontrak akan menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya hubungan Industrial (Tambusai, 2018). Dengan perkataan lain, karena statusnya hanya sebagai karyawan kontrak, maka karyawan tersebut selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang masa kontraknya berakhir. Akan tetapi, di sisi lain adanya keinginan untuk dapat terus dipekerjakan di dalam perusahaan membuat karyawan kontrak tersebut lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdausi mengenai kinerja karyawan (2014) memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak dan dapat diketahui bahwa karyawan tetap memperoleh insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan insentif yang diperoleh karyawan kontrak. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian, dimana meskipun tidak signifikan tetapi kinerja karyawan tetap memiliki sedikit keunggulan dibandingkan karyawan kontrak, hal tersebut dikarenakan karyawan tetap mendapatkan lebih banyak pelatihan sehingga *job knowledge* yang dimiliki karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak.

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan karyawan secara tetap dan karyawan kontrak adalah PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Perusahaan PT Mitratani Dua Tujuh Jember merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang dengan memproduksi okra, buncis, jagung dan wortel. Timbulnya masalah residu pestisida menjadi penyemangat PT. Mitratani Dua Tujuh Jember untuk menjadi lebih baik dan bebas dalam penggunaan bahan pestisida kimia agar memproduksi produk komoditi dengan kualitas bagus, sehat, dan aman. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi dalam proses keberhasilan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember tersebut. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan sebanyak 89 orang. Berikut ini data target tanam dan pencapaian produksi edamame dari hasil kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Tabel 1.1
Jumlah Perbandingan Target Tanam Dan Pencapaian Produksi Edamame PT. Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2014 – 2018

No	Tahun	Target Tahunan		Realisasi	
		Ha	Produksi (Kg)	Ha	Produksi (Kg)
1	2014	1.400	10.500.000	947	6.589.216
2	2015	1.400	10.500.000	1.108	8.103.202
3	2016	1.400	10.500.000	1.091	8.256.018
4	2017	1.400	10.500.000	1.335	9.521.851
5	2018	1.400	10.500.000	1.434	10.662.104

Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Dalam perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja tetap secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asih (2012) yang berjudul “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada Bagian Produksi Di PT. Santos Jaya Abadi”, menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan outsourcing dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari

taraf penelitian. Sedangkan rata-rata penilaian kinerja karyawan tetap lebih besar dari pada rata-rata penilaian kinerja karyawan kontrak. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dinilai lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja karyawan *outsourcing*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Firdausi (2014) yang berjudul "Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia", menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak. Hasil penelitian tidak berhasil membuktikan hipotesis adanya perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak dalam perolehan sistem insentif. Dan penelitian ini memberikan hasil bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak dan dapat diketahui bahwa karyawan tetap memperoleh insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan insentif yang diperoleh karyawan kontrak.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Onibala,dkk (2017) yang berjudul "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor GMIM ", menyimpulkan adanya perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Kantor Sinode GMIM. Perbedaan Prestasi karyawan tetap dan karyawan tidak tetap diukur dengan indikator-indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama. Indikator-indikator inilah yang menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam penelitian ini. Untuk karyawan Sinode GMIM jangan pernah ragu untuk menunjukkan kemampuan dan kedisiplinan dalam bekerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningtyas (2018) berjudul "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi ". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan hasil analisis pendekatan komparatif pada perbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap, dengan begitu kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap bisa dipertanggung jawabkan kinerjanya. Selain itu diharapkan Bank BRI Kantor cabang Malang Kawi dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja adalah suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya karena hal tersebut dapat dijadikan input bagi perbaikan dan peningkatan kinerja perusahaan dikemudian hari. Winardi (2011) menyatakan kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.1.2 Karyawan Tetap

Hasibuan (2013:117) menyatakan karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Dapat juga diartikan sebagai karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan.

Karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dan juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan.

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sbb:

1. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”.
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku).

2.1.3 Karyawan Kontrak

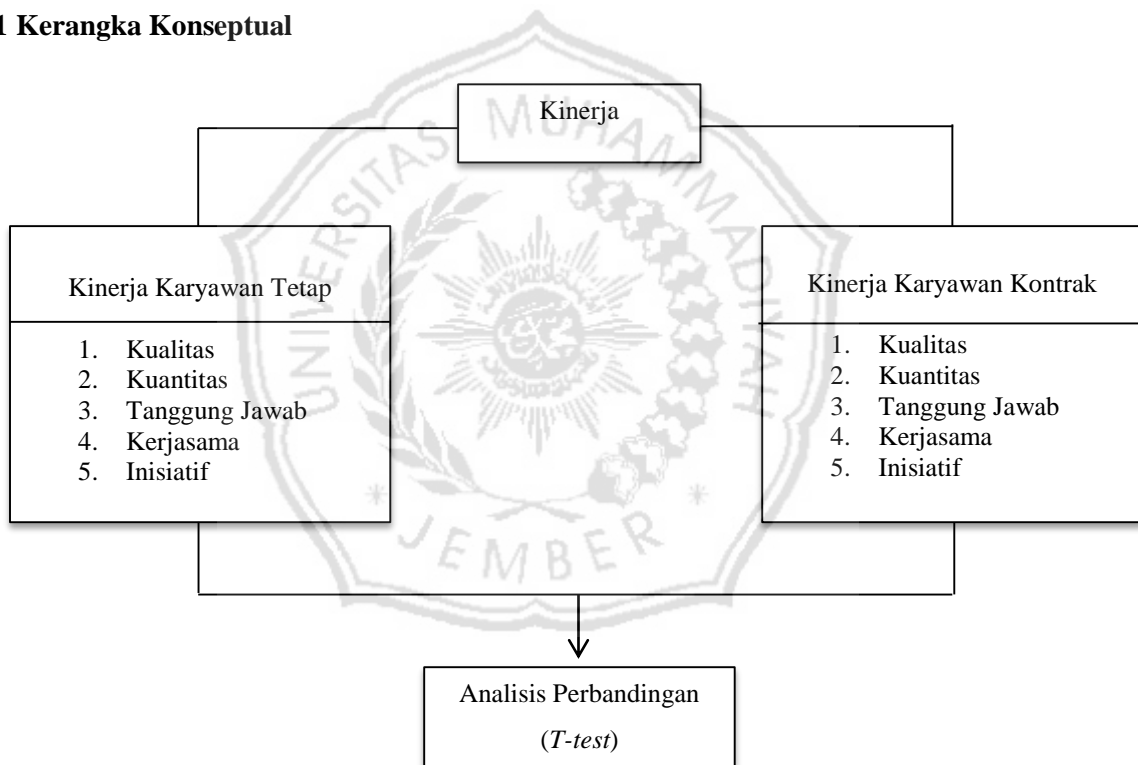
Secara hukum karyawan kontrak adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Herawati (2010:1) mengartikan kontrak adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *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”.

Karyawan kontrak yaitu karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Jehani (2010:5) menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sbb:

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.

2.1 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Keterangan :

Untuk memperjelas terdapat perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang dinilai dari indikator : kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian dan hasil temuan penelitian terdahulu, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

“Ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember”.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan komparatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember pada divisi budidaya dan divisi pembenihan. Didapat sampel sebanyak 45 karyawan tetap dan 44 karyawan kontrak. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti antara lain: kuesioner, observasi, penelitian kepustakaan (*library research*), dan studi dokumenter (*documentary*). Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Adapun analisis yang digunakan yaitu analisis komparatif.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen data

1. Uji Validitas

Tabel 4,9
Hasil Uji Validitas

		KINERJA
Q1	<i>Pearson Correlation</i>	.537
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q2	<i>Pearson Correlation</i>	.671
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q3	<i>Pearson Correlation</i>	.483
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q4	<i>Pearson Correlation</i>	.554
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q5	<i>Pearson Correlation</i>	.351
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	89
Q6	<i>Pearson Correlation</i>	.537
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q7	<i>Pearson Correlation</i>	.671
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q8	<i>Pearson Correlation</i>	.483
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q9	<i>Pearson Correlation</i>	.554
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Q10	<i>Pearson Correlation</i>	.380
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
KINERJA	<i>Pearson Correlation</i>	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	89

Berdasarkan tabel 4.9 diatas di ketahui angka r hitung untuk Q1 adalah sebesar 0,537, Q2 sebesar 0,671, Q3 sebesar 0,483, Q4 sebesar 0,554, Q5 sebesar 0,351, Q6 sebesar 0,537, Q7 sebesar 0,671, Q8 sebesar 0,483, Q9 sebesar 0,554, Q10 sebesar 0,380. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan Q1 sampai dengan Q10 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.698	10

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada tabel 4.10, diketahui angka *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,698, jadi angka tersebut (0,698) lebih besar dari minimal *Cronbach's Alpha* 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dapat dikatakan reliabel atau reliabilitas diterima.

3. Uji Normalitas

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kinerja	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.006

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,006 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smimov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas sudah terpenuhi.

4. Uji *Independent Sample t-test*

Tabel 4.12
Group Statistics

	Karyawan	N	Mean
Kinerja	Tetap	45	4,213
	Kontrak	44	4,193

Berdasarkan tabel 4.12 *Group Statistics* diatas, diketahui jumlah data kinerja untuk karyawan tetap sebanyak 45 orang, sementara untuk karyawan kontrak adalah sebanyak 44 orang. Nilai rata-rata kinerja atau mean untuk karyawan tetap adalah sebesar 4.213, sementara untuk karyawan kontrak adalah sebesar 4.193. Dengan demikian secara deskriptif statistik dapat disimpulkan ada perbedaan rata-rata kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Selanjutnya untuk membuktikan apakah perbedaan tersebut berarti signifikan (nyata) atau tidak maka penulis perlu menafsirkan tabel 4.13 *Independent Sample t-test* berikut ini :

Tabel 4.13
Independent Sample t-test

		<i>t-test for Equality of Means</i>
		Sig. (2-tailed)
Kinerja	<i>Equal variances assumed</i>	.698

Berdasarkan tabel 4.13 *Independent Sample t-test* pada bagian *Equal variances assumed* diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,698 > 0,05$, maka sebagaimana dasar pengembalian keputusan dalam uji *Independent Sample t-test* dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara rata-rata kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan Uji Statistik *Independent Sample t-test* menunjukkan hasil nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,698 > 0,05$ yang artinya ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Rata-rata kinerja karyawan tetap sebesar 4,213 sedangkan karyawan kontrak sebesar 4,193, dapat disimpulkan dari hasil pengujian bahwa kinerja karyawan tetap lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan kontrak, temuan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

Selain dari hasil tersebut, perbedaan kinerja juga dapat dilihat dari jawaban atas setiap pernyataan mengenai kinerja mereka. Sebagian besar dari karyawan tetap memiliki kualitas kerja yang baik dan dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Mereka juga memiliki sikap bekerja yang baik, bertanggung jawab dalam pekerjaan, dapat memanfaatkan waktu untuk bekerja sebaik mungkin, dan dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan mereka sudah memiliki status yang baik yaitu sebagai karyawan tetap yang memiliki jenjang karir dan kepastian baik dalam pekerjaan serta penghidupan yang layak, memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak, mendapatkan upah dan fasilitas yang cukup memuaskan yang dapat menjadi motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik, dan sanksi jika mereka tidak dapat mencapai kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dan Kinerja karyawan tetap cenderung pada kualitas kerja yang mengacu pada pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang dimiliki salah satunya pada saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dan target penyelesaian, pencapaian kinerja yang baik oleh individu maupun perusahaan, merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Bahkan, pencapaian itu sebagai sesuatu yang positif yang harus dihargai oleh perusahaan. Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Mathis (2012:82) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Hal-hal tersebut sudah dimiliki oleh karyawan tetap.

Dari hasil penelitian dapat diketahui pula bahwa karyawan kontrak di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki kinerja yang beragam, sebagian dari karyawan kontrak menyatakan bahwa mereka memiliki kualitas kerja yang baik dan dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun sebagian besar dari mereka menyatakan kurang setuju dan masih ragu apakah kualitas kerja mereka cukup baik dan dapat mencapai target perusahaan. Begitu pula dengan sikap, tanggung jawab yang mereka miliki, pemanfaatan waktu yang mereka lakukan, kebanyakan dari mereka menyatakan masih belum dapat memberikan yang maksimal bagi perusahaan. Namun mereka menyatakan akan selalu berusaha keras dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Kinerja karyawan kontrak memiliki penilaian yang lebih rendah dibandingkan kinerja karyawan tetap, maka sebaiknya mereka diberikan kompensasi yang setara dengan kualifikasi-kualifikasi yang relevan dengan perusahaan, hal ini diperlukan untuk menarik dan menjaga kinerja mereka. Pada kualitas pekerjaan mungkin perlu diberikan perhatian khusus dan diberikan peningkatan dan pengawasan saat bekerja dan pelatihan

kepada karyawan bagaimana bekerja sama dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai. Pada lamanya pemberian masa kerja saat perjanjian kerja sebaiknya lebih dipertimbangkan, tidak terlalu pendek dan tidak terlalu panjang, sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan menghargai calon karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asih (2012), dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak. Dengan rata-rata kinerja karyawan tetap lebih besar dari pada rata-rata penilaian kinerja karyawan kontrak. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada perbedaan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak secara signifikan dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh peneliti terdahulu bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menduga ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada bagian divisi budidaya dan divisi pembenihan di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, setelah dilakukan pengujian teruji kebenarannya. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,698, sehingga lebih besar dari taraf signifikan 0,05, yang artinya ada perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya *labeling*/stigma pada status karyawan diharapkan khususnya karyawan kontrak jangan sampai membuat kinerja didalam perusahaan menurun, selanjutnya bagi karyawan tetap agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan karena dengan kinerja yang maksimal maka laju dan roda perkembangan perkembangan perusahaan akan berjalan lancar.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat meninjau kembali tentang kebijakan-kebijakan yang ada dalam perusahaan, sehingga seorang karyawan kontrak dapat lebih meningkatkan kinerja mereka. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan melaksanakan pelatihan dan pengembangan SDM baik pada karyawan tetap maupun karyawan kontrak, karena hal tersebut merupakan sarana bagi perusahaan untuk mengenalkan satu sama lain agar dalam melakukan pekerjaan bisa bekerjasama dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.

Manajemen dapat memulai regenerasi karyawan dengan memberikan tanggung jawab lebih bagi karyawan kontrak. Hal ini dilakukan sebagai upaya melakukan uji kemampuan atau seleksi apakah karyawan tersebut memenuhi syarat untuk dijadikan karyawan tetap.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan memperbanyak sampel, agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas. Dan diharapkan dapat mengadakan penelitian lebih mendalam guna mengungkap faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yang belum diungkap dalam penelitian ini, misal dengan mempertimbangkan motivasi, kepemimpinan, lingkungan dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, Rizky Charunia. 2012. "Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada Bagian Produksi Di PT. Santos Jaya Abadi". *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. UPN Veteran.
- Azhad, M. Naely, Anwar, dan Nurul Qomariah.. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: CV. Cahaya Ilmu.
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Erlina dan Sri Mulyani. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Edisi Kedua, Penerbit USU PRESS.
- Firdausi, Ayu Rahmania. 2014. "Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Lamipak Primula Indonesia". *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Gibson, I. Donnelly. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Jilid 2, Edisi kedelapan, Binarupa Aksara.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak Dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Jeffrey, Preffer. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi kedua, Amara Books.
- Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.
- John J. W. Neuner. 1972. *Administrative Office Management*. South-Western : Publishing Company
- Lestari, Elya Dwi. 2008. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak". *Jurnal Indigenous*. UMS.
- Mathis, Robert L. dan John Jackson H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi pertama, Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Onibala¹, Androh G. , Ivonne L. Saerang², dan Lucky O. H. Dotulong³. 2017. "Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor GMIM". *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2, Hal.380-387.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. 2010. *Manajemen Jilid 1 (diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. -Ed.10, Cet13-)*. Jakarta : Erlangga.

- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Bougi, R. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Soedjono. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: , Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipaham*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tambusai, Muzni. 2018. Pelaksanaan Kontrak (Outsourcing) Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuningtyas, Safira dan Hamidah Nayati Utami. 2018. “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan *Outsourcing* Dan Karyawan Tetap Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi”. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*. Vol.60 No.3.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yuli, Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

