

**ANALISIS PERBANDINGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN TETAP DAN  
KARYAWAN KONTRAK (*OUTSOURCING*)  
(PADA KARYAWAN PTPN X PERKEBUNAN KERTOSARI JEMBER)**

**Siti Nuraini, Toni Herlambang, Tatit Diansari Reskiputri  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Jember, Jawa Timur, Indonesia**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and explain the differences Employee Performance Contracts significantly with Job Performance Permanent Employees. The type of research used in this research is explanatory research or research explanation Comparative approaches or comparative research. A sample of 100 employees of PTPN X Perkebunan Kertosari Jember. Engineering samples using the formula slovin and for comparison using a proportional formula. Engineering analysis of data used is a descriptive analysis, analysis inferential. Results showed on Employee Job Performance Contract on cooperation indicators showed the highest value while the value of the lowest job performance indicators contained in the quality of work . On the results of Job Performance Permanent Employees the highest value contained in the personal quality indicators while the lowest value in the indicator initiative.*

**Key words:** *Job performance, Contracts Employees, Permanent Employees.*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan perbedaan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak secara signifikan dengan Prestasi Kerja Karyawan Tetap. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan *Komparatif* atau penelitian perbandingan. Sampel sebanyak 100 karyawan dari PTPN X Perkebunan Kertosari Jember. Teknik sampel menggunakan rumus *slovin* dan untuk perbandingannya menggunakan rumus proporsional. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, analisis inferensial, dan uji beda. Hasil menunjukkan pada Prestasi Kerja Karyawan Kontrak pada indikator *cooperation* menunjukkan nilai tertinggi sedangkan nilai prestasi kerja terendah terdapat pada indikator *quality of work*. Pada hasil Prestasi Kerja Karyawan Tetap nilai tertinggi terdapat pada variabel *personal quality* sedangkan nilai terendah pada indikator *initiative*.

**Kata Kunci:** Prestasi kerja, karyawan Tetap, Karyawan Kontrak.

**1. PENDAHULUAN**

a).Latar Belakang

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengolaan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dalam perusahaan mengandung faktor penting untuk menentukan prestasi kerja meningkat dan menurun sehingga kuantitas dan kualitas dari manusia yang dipilih dan dipekerjakan sesuai kebutuhan. Persaingan yang semakin

ketat dalam era globalisasi saat ini, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja. Karyawan perusahaan sebaiknya memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Keadaan sesungguhnya banyak karyawan yang menentang akan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan

secara kontrak dan sangat menginginkan untuk menghapus kebijakan tersebut. Secara tidak langsung hal tersebut dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja karyawan dikarenakan kurang adanya kepastian kerja di masa akan datang apabila kontrak kerja mereka sudah habis dan perusahaan tidak ingin memperpanjang kontrak mereka serta adanya perbedaan fasilitas yang mereka dapatkan.

PTPN X Perkebunan Kertosari Jember merupakan pabrik dengan salah satu bisnis utamanya adalah Industri Gula dan Tembakau, industri gula ini dipasarkan di luar atau dalam negeri melalui persaingan bebas dan terkoordinir (lelang dan negosiasi), sedangkan pembeli produk tetes adalah pabrikan (End User) dan tender. Sedangkan Tembakau dilakukan penjualan langsung kepada pembeli industri (Pabrikan) dan pembeli pedagang (trader), jugadi pasarkan keluar negeri (ekspor) melalui lelang dan mengirim produk . Pada perusahaan PTPN X Perkebunan Kertosari jember terdapat karyawan kontrak dan karyawan tetap, untuk itu diperlukan pengetahuan bagaimana prestasi kerja yang terjadi diperlukan agar perusahaan bisa menentukan apakah akan memberikan *reward* dan *punishman* terhadap karyawan mereka, serta digunakan untuk membandingkan bagaimana prestasi kerja mereka sehingga untuk melaksanakan kebijakan selanjutnya bisa berhati-hati. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian berjudul

**“Analisis perbandingan Prestasi kerja karyawan kontrak(*outsourcing*) dengan karyawan tetap (studi pada PTPN X Perkebunan Kertosari Jember.)”.**

#### b). Rumusan Masalah

tujuan dari penelitian ini adalah membandingkan pretasi antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada PTPN X Kebun Kertosari Jember.

#### c). Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :  
Mengetahui seejauh mana perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak(*outsourcing*) dan karyawan tetap PTPN X kebun kertosari jember.

#### d). Manfaat Penelitian

1. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan informasi, serta wawasan .
2. Bagi perusahaan, penelitian ini berguna untuk memberikan informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan dan dasar pemikiran dalam upaya *manage* sumber daya manusia perusahaan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang telah diperoleh dan mampu memadukan dengan kenyataan atau fakta yang terjadi di lapangan.

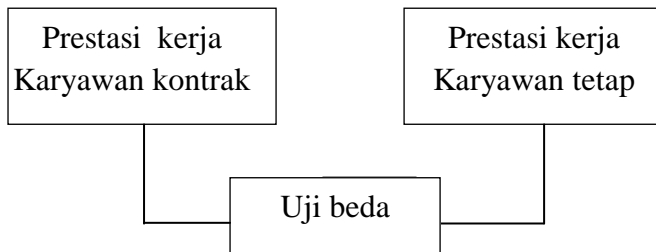
## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Mode Analisis	Hasil
Mery Tri Meilanni 2008	Perbedaan Motivasi Berprestasi Karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT.BRI (persero) Cabang singkawang	Komparatif Dengan metode keputusan :  Uji normalitas  Uji homogenitas  Independent T-test	Karyawan kontrak memiliki motivasi berprestasi lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap
Zakiyyatul Fitriyyah 2008	Analisis komparatif berprestasi karyawan tetap dan karyawan kontrak pada perusahaan air minum daerah pasuruan	Komparasi Dengan metode keputusan :  Kuantitatif kualitatif	a.terdapat perbedaan antara motivasi berprestasi karyawan kontrak lebih besar dari karyawan tetap.  b. sikap karyawan k ontrak dan karyawan tetap di sebabkan oleh status mereka sebagai karyawan
Syahrul Aqil Ghalib (2013)	Analisis perbandingan motivasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap di kredit plus cabang Makassar dilihat dari teori maslow dan teori erg.	Menggunakan Metode wawancara	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan kontrak mempunyai motivasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap.
Nurhida yati yuli budiati witjaksono 2012	Perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada FMIPA UNDIP	Menggunakan uji signifikan non parametric yaitu dengan uji beda whitney.	berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat di ambil kesimpulan tidak ada perbedaan semua variabel kinerja karyawan yang terdiri dari semangat kerja, pelaksanaan tugas, keterbukaan,semangat dalam bekerja, kerja sama antara team, keluwesan, keramahan, kesabaran, loyalitas,semangatkerja, pemahaman,hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab, kedisiplinan,penyelesaian masalah.

## 2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran penelitian ini berdasarkan pada penilaian kinerja pegawai tetap dan pegawai kontrak (*outsourcing*) pada suatu unit kegiatan bisnis pada perusahaan. Konsep kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar



Gambar 2.1. Kerangka konseptual

## 2.3 landasan Teori

### a). Prestasi Kerja

menurut Mangkunegara (2005:67) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Justine Sirait (2006 : 128), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi.

### b).Karyawan Kontrak

Menurut pendapat Herawati (2010:1) “Kontrak dan 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”. Sedangkan menurut Jehani (2010:5) “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”.

### c). Karyawan Tetap

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

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan *Komparatif* atau penelitian perbandingan, karena penelitian ini menjelaskan perbandingan antara dua sampel dalam satu variabel penelitian dan selanjutnya menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam pembahasan sebelumnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial dimana data yang diperoleh merupakan data yang pas dan diperoleh secara terjun lapangan dengan penyebaran pertanyaan berupa kuesioner.

## 4. HASIL, PENELITIAN

### 4.1 Uji Validitas

#### PEGAWAI KONTRAK(*OUTSOURCING*)

##### A. KUALITAS KINERJA

**Correlations**

	item 1_1	item 1_2	item 1_3	item 1_4	item 1_1
item Pearson _1 Correla tion	.630*	.821*	.722*	.440*	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.001	
N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**B. EFEKTIFITAS KERJA**

**Correlations**

	item2_ 1	item2_ 2	item2_ 3	item_ 2
item_ Pearson 2 Correlati on	.654**	.731**	.560**	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**C. INDIKATOR KEMAMPUAN**

**Correlations**

	item3 _1	item3 _2	item3 _3	item3 _4	item _3
item Pearson _3 Correlati on	.808**	.812**	.823**	.740**	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50

**Correlations**

	item3 _1	item3 _2	item3 _3	item3 _4	item _3
item Pearson _3 Correlati on	.808**	.812**	.823**	.740**	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**D. INDIKATOR INISIATIF**

**Correlations**

	item4_ 1	item4_ 2	item4_ 3	item_ 2
item_ Pearson 2 Correlati on	.793**	.766**	.592**	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. INDIKATOR KOMUNIKASI**

**Correlations**

	item5_1	item5_2	item_5
item_5 Pearson Correlation	.823**	.807**	1
Sig. (2- tailed)	.000	.000	
N	50	50	50

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		item5_1	item5_2	item_5
item_5	Pearson Correlation	.823**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

**PEGAWAI TETAP**

**A. KUALITAS KINERJA**

**Correlations**

		item1_1	item1_2	item1_3	item1_4	item_1
item_1	Pearson Correlation	.630**	.821**	.722**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**B. EFEKTIFITAS KERJA**

**Correlations**

		item2_1	item2_2	item2_3	item_2
item_2	Pearson Correlation	.654**	.731**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**C. INDIKATOR KEMAMPUAN**

**Correlations**

		item3_1	item3_2	item3_3	item3_4	item_3
item_3	Pearson Correlation	.808**	.812**	.823**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**D. INDIKATOR INISIATIF**

**Correlations**

		item4_1	item4_2	item4_3	item_2
item_2	Pearson Correlation	.793**	.766**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. INDIKATOR KOMUNIKASI**

**Correlations**

		item5_1	item5_2	item_5
item_5	Pearson Correlation	.823**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

#### PEGAWAI KONTRAK(*OUTSOURCING*)

##### A. Kualitas kinerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	5

##### B. Indikator efektivitas

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

##### C. Indikator kemampuan

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	5

##### D. Indikator inisiatif

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	4

E. Indikator komunikasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	3

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

C. Indikator kemampuan

PEGAWAI TETAP

A. Kualitas kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	5

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	5

D. Indikator Inisiatif

B. Indikator Efektifitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	4

E. Indikator komunikasi

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	3

4.3 Uji Mann Whitney (U Test)

Langkah-langkah pengujian:

- Menentukan jenjang (*rank*) dari yang terkecil dari yang terbesar.

**Ranking Skor Prestasi Pegawai**

No	Pegawai Tetap	No	Pegawai Kontrak		
	Skor	Rank	Skor	Rank	
1	61	10,5	1	48	1
2	61	10,5	2	50	2
3	63	13,5	3	52	3
4	64	15	4	54	4
5	66	18,5	5	55	5,5
6	67	21	6	55	5,5
7	68	23,5	7	57	7
8	68	23,5	8	58	8
9	70	27,5	9	60	9
10	70	27,5	10	62	12
11	71	30,5	11	63	13,5
12	71	30,5	12	65	16,5
13	72	34,5	13	65	16,5

14	72	34,5	14	66	18,5
15	73	37,5	15	67	21
16	74	40	16	67	21
17	75	43,5	17	69	25,5
18	75	43,5	18	69	25,5
19	76	46,5	19	71	30,5
20	76	46,5	20	71	30,5
21	77	49,5	21	72	34,5
22	78	52,5	22	72	34,5
23	80	58	23	73	37,5
24	80	58	24	74	40
25	80	58	25	74	40
26	81	62,5	26	75	43,5
27	81	62,5	27	75	43,5
28	82	65,5	28	77	49,5
29	83	67	29	77	49,5
30	84	70	30	77	49,5
31	84	70	31	78	52,5
32	85	74,5	32	79	54,5
33	85	74,5	33	79	54,5
34	85	74,5	34	80	58
35	87	80,5	35	80	58
36	87	80,5	36	81	62,5
37	88	83	37	81	62,5
38	89	86	38	82	65,5
39	89	86	39	84	70
40	89	86	40	84	70
41	90	90	41	84	70
42	90	90	42	85	74,5
43	93	93	43	86	77,5
44	94	95	44	86	77,5
45	94	95	45	87	80,5
46	94	95	46	87	80,5
47	95	97	47	89	86
48	96	98	48	89	86
49	98	99	49	90	90
50	99	100	50	91	92
<b>Jumlah (R<sub>1</sub>)</b>	2929,5		<b>Jumlah (R<sub>2</sub>)</b>	2120,5	

- Langkah kedua adalah menghitung statistik U melalui dua rumus

$$\text{Pertama } U1 = n1n2 + \frac{n1(n1 + 1)}{2} - R1$$

$$\text{Kedua } U2 = n1n2 + \frac{n2(n2 + 1)}{2} - R2$$

- Langkah ketiga adalah menghitung  $Z_{hitung}$

$$\mu_u = \frac{n \ln 2}{2} \quad \text{dan} \quad \sigma_u = \sqrt{\frac{n \ln 2 (n+1+n^2+1)}{12}}$$

Dalam penelitian ini  $\alpha$  (taraf signifikan) yang digunakan adalah 0,05, dengan pengujian dua arah, sehingga daerah kritis ialah  $Z > Z_{\alpha/2}$  dan  $Z < -Z_{\alpha/2}$  atau  $Z > 1,96$  dan  $Z < -1,96$  (Dajan, 349).

4. Langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan pendekatan  $Z_{hitung}$

- a. Jika  $Z_{hitung} > 1,96$  dan  $Z_{hitung} < -1,96$  maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $-1,96 \leq Z_{hitung} \leq 1,96$  maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.

#### 4.4 Pembahasan

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis menyatakan ada perbedaan antara prestasi kerja pegawai tetap dan kinerja pegawai kontrak (*outsourcing*) PTPN X Perkebunan Kertosari Jember.

Penelitian ini dilaksanakan pada PTPN X Perkebunan Kertosari Jember, Berdasarkan hasil penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai tetap lebih baik daripada pegawai kontrak (*outsourcing*), maka dapat diartikan produktivitas pegawai kontrak (*outsourcing*) di bagian produksi lebih rendah daripada produktivitas pegawai tetap.

PTPN X Perkebunan Kertosari Jember, menggunakan pendekatan identifikasi kompetensi dan *talent* sebagai dasar perencanaan pembelajaran dan pengembangan setiap karyawan. Program tersebut lebih

bermanfaat pada pegawai tetap, karena pegawai tetap memiliki kepastian masa kerja lebih lama (lebih pasti). Sementara pegawai kontrak dengan masa kerja tertentu (hanya beberapa tahun), mungkin kompetensi atau kemampuannya baru akan teridentifikasi setelah sekian waktu bekerja, dan sudah mendekati berakhirnya masa kerja. Oleh karena itu, kemampuan pegawai tetap yang lebih baik daripada kemampuan pegawai kontrak dalam penilaian ini belum tentu karena pegawai yang bersangkutan kurang berkualitas, bisa saja karena penempatan pegawai kontrak yang kurang sesuai spesifikasi keahlian yang dibutuhkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2008) bahwa produktivitas tenaga kerja tetap memiliki perbedaan nyata dengan tenaga kontrak. Hal ini juga sejalan dengan teori yang disampaikan oleh priambudi (2008) bahwa ada kecenderungan produktivitas yang rendah dari tenaga kerja kontrak sebagai akibat adanya kesenjangan fasilitas dan kesejahteraan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai tetap berdasarkan penilaian yang meliputi kualitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan, inisiatif dan komunikasi secara rata-rata tergolong baik. Pegawai tetap yang memiliki tingkat kinerja sangat baik lebih banyak dibandingkan pegawai tetap yang memiliki tingkat kinerja cukup.

2. Kinerja pegawai kontrak(*outsourcing*) berdasarkan penilaian yang meliputi kualitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan, inisiatif dan komunikasi secara rata-rata tergolong baik.

3. Secara keseluruhan kinerja pegawai tetap lebih baik daripada kinerja pegawai kontrak(*outsourcing*). Jumlah pegawai tetap yang memiliki kriteria kinerja sangat baik dan baik lebih banyak daripada jumlah pegawai kontrak.

#### **Saran**

a. Manajemen perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali produktivitas yang selama ini diukur berdasarkan *output* perusahaan dengan membedakan antara produktivitas pegawai tetap dan pegawai

kontrak. Tujuannya untuk mengetahui apakah keputusan rekrutmen pegawai kontrak(*outsourcing*) dapat digunakan untuk mendukung sebagai strategi kompetisi perusahaan.

b. Manajemen perusahaan perlu mengevaluasi kompetensi dari pegawai yang bersangkutan, apakah pegawai tersebut masih memiliki standart kompetensi yang dibutuhkan atau sebaiknya dikembalikan kepada perusahaan partner kontrak. (*outsourcing*

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerdas.* Jakarta : Grasindo.

Malayu, Hasibuan. 2003. *Manajemen SDM.* Jakarta : PT. Bumi Askara

Mangkunegara, A,P. 2009. *Evaluasi kerja SDM.* Bandung : PT. Refika Utama

Shirait,Justin.T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengolahan SDM dalam Organisasi.* Jakarta : Gramedia Widiya Sarana Indonesia

T, hani. handoko. 2007. *Manajemen Personalia dan SDM.* Yogyakarta : BPFE

Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing .* Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.

Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak.* Jakarta : Forum Sahabat.

#### **Jurnal**

Koszewska, Malgorzata. 2004. *Ooutsourcing as a modern management strategy: Prospects for its development in the roective clothing market.* Technical Univ rsity of Lodz : Poland.