ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI TETAP DAN KARYAWAN OUTSOURCING PADAPT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE 1 SUMATERA UTARA

Jhon Simon
(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas- tugasnya ?. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik wawancara, angket dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan Uji beda t–test yang digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki nilai rata-rata yang berbeda.

Berdasarkan hasil penelitian maka terjawab rumusan masalah penelitian yaitu ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain itu seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara baik pegawai tetap maupun pegawai *outsourcing* yang berjumlah 94 orang yang terdiri dari 48 orang pegawai tetap dan 46 orang pegawai *outsourcing.*

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai Tetap dan Karyawan Outsourcing.

A. PENDAHULUAN

Merenungkan dan menggagas pengembangan kinerja pegawai nampaknya sudah sangat *urgent*. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Karena dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, persoalan kinerja menjadi sumber dan akar permasalahan utama. Berkembang atau tidaknya sebuah kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Apalagi jika unit ini berkeinginan mengutamakan fokus pada pelayanan pelanggan. Maka prasyarat utama yang

harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai. Karena dari tangan pegawai-pegawai inilah, layanan kepada pelanggan dibangun, citra perusahaan diwujudkan.

Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, bagian manajemen melakukan perbaikan kinerja melalui pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, salah satunya *Outsourcing*. *Outsourcing* yang berasal dari bahasa Inggris berarti "alih daya", merupakan *trend* manajemen sekarang yang dapat memperkecil biaya produksi karena perhatian perusahaan dapat dipusatkan kepada hal lain yang menjadi fokus utama. Perubahan kondisi menuju *outsourcing* merupakan langkah efektif dan efisien yang sangat strategis untuk memperbaiki kinerja perusahaan Negara. Namun, fenomena yang mencuat ke permukaan baru -baru ini, khususnya di dunia perusahaan BUMN adalah banyaknya karyawan *outsourcing* merasa bahwa *outsourcing* banyak merugikan tenaga kerja, karena aktivitas kerja mereka dalam organisasi selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang kontrak berakhir. Selain itu ada beberapa hal yang menjadi perhatian penting dan fenomena terbesar yang terjadi berkaitan dengan *outsourcing*, yang berakibat negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Upah pekerja dipotong, pekerja yang bekerja berdasar kontrak dengan perusahaan *outsourcing*/penyedia tenaga kerja, sering mengalami pemotongan upah.
2. Tak ada tanggung jawab perusahaan pengguna (*Users*), jika perusahaan pengguna tidak berkenan dengan pekerja, apa pun alasannya mereka akan mengembalikan ke perusahaan outsourcing.
3. Karir tak jelas, pekerja tidak akan mungkin menduduki posisi strategis di tempat kerja. Perusahaan (*user*) mungkin juga tidak menilai kinerja pekerja.
4. Pekerja tak punya teman, teman disini artinya yang mau berjuang bersama pekerja, menegakkan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

5. Berkas ditahan perusahaan *outsourcing*, berkas-berkas seperti ijazah dan sebagainya, ditahan oleh perusahaan *outsourcing*. Jika mau keluar dari perusahaan tersebut harus mengalami proses administrasi yang panjang dan membutuhkan biaya yang banyak.

Meskipun ditengah fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan *outsourcing* dalam tubuh BUMN seperti tersebut di atas, akan tetapi karyawan-karyawan *outsourcing* pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara tetap mempunyai kinerja yang tinggi dan merasa betah bekerja pada salah satu badan usaha milik negara tersebut yang menjadi objek penelitian ini. Hal tersebut terbukti dengan tingkat absensi karyawan *outsourcing* yang rendah, jarangnya terjadi pengunduran diri karyawan, pemogokan ataupun unjuk rasa karyawan *outsourcing* pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. Malah sebaliknya, semakin banyak calon tenaga kerja yang ingin bekerja sebagai karyawan *outsourcing* pada perusahaan tersebut.

B. LANDASAN TEORI

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Karena dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, persoalan kinerja menjadi sumber dan akar permasalahan utama. Berkembang atau tidaknya sebuah kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja pegawainya baik pegawai tetap maupun pegawai lepas atau pegawai *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan trend manajemen yang dapat memperkecil biaya produksi karena perhatian perusahaan dapat dipusatkan kepada hal lain yang menjadi fokus utama. Perubahan kondisi menuju *outsourcing* merupakan langkah efektif dan efisien yang sangat strategis untuk memperbaiki kinerja perusahaan Negara. Namun, fenomena yang mencuat ke permukaan baru -baru ini, khususnya di dunia perusahaan BUMN adalah banyaknya karyawan *outsourcing* merasa bahwa *outsourcing* banyak merugikan tenaga kerja, karena aktivitas kerja mereka dalam organisasi

selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang kontrak berakhir. Pada dasarnya pelaksanaan *outsourcing* mempunyai beberapa tujuan, antara lain untuk mengembangkan kemitraan usaha, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai suatu kegiatan industri. Dengan kemitraan tersebut, diharapkan akan terjadi pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah urban, serta akan mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik.

Dari sisi pemerintah, pelaksanaan *outsourcing* memberikan manfaat untuk mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan kegiatan usaha kecil menengah dan koperasi. Secara tidak langsung, hal ini dapat mengurangi beban pemerintah kota dalam penyediaan fasilitas umum seperti transportasi, listrik, telepon, air dan pelaksanaan ketertiban umum, karena telah diambil alih oleh perusahaan *outsourcing*.

Sedangkan dari visi bisnis itu sendiri, banyak manfaat *outsourcing* bagi perusahaan, antara lain untuk :

1. Meningkatkan fokus perusahaan
2. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia
3. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*
4. Membagi resiko
5. Sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
6. Memungkinkan tersedianya dana kapital
7. Menciptakan dana segar
8. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi

9. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
10. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Pilihan *outsourcing* oleh perusahaan merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan mengurus bisnis utamanya, sedangkan bisnis pendukung diserahkan kepada pihak ketiga, karena justru pekerjaan-pekerjaan kecil yang banyak menyita waktu dan pikiran pengusaha.

Adapun tujuan utama pelaksanaan *Outsourcing* pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan anjuran Pemerintah dalam mengembangkan kemitraan agar perusahaan tidak menguasai kegiatan industri dari hulu ke hilir.
2. Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah tertinggal
3. Mendorong terjadinya proses pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan managemen pengelolaan pabrik.
4. Mengurangi kegiatan pemusatan industri di perkotaan yang dapat menimbulkan gangguan kerawanan sosial, keamanan dan konflik perburuhan.

Selain menghasilkan keuntungan, *outsourcing* juga membawa dampak negatif, yaitu terjadinya restrukturisasi kegiatan industri secara nasional yang akan mengakibatkan keresahan di kalangan usaha kecil menengah. Restrukturisasi tersebut dapat mengakibatkan hilangnya kesempatan usaha kecil menengah (UKM) dalam berusaha, karena semua kegiatan industri akan dipusatkan di perusahaan induk. Penggunaan mesin-mesin juga akan semakin marak untuk mencapai tujuan efisiensi perusahaan, akibatnya kesempatan kerja menjadi berkurang yang tentu saja berpengaruh terhadap perkembangan ekonomi secara nasional.

Sumber Hukum *Outsourcing*

1. Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPdt) merupakan sumber hukum yang paling awal dalam masalah *outsourcing* dan merupakan tonggak awal pengaturan pekerjaan pemborongan, yang secara khusus difokuskan pada objek tertentu, diatur dalam pasal 1601 KUHPerdata, yang secara luas mengatur tentang perjanjian perburuhan dan pemborongan pekerjaan.

Asas yang berlaku dalam hukum perjanjian *outsourcing* adalah memuat hal-hal yang telah disepakati kedua belah pihak dalam perjanjian berlaku sebagai undang-undang yang mengikat, yang dikenal sebagai asas kebebasan berkontrak. Undang-undang tersebut memberikan kebebasan untuk menentukan isi perjanjian pemborongan pekerjaan. Akan tetapi, syarat dan ketentuan dalam perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan norma keadilan.

2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No.13 tahun 2003 merupakan tonggak baru yang mengatur dan melegalisasi masalah *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam Undang-undang tersebut adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh. Meskipun didalamnya tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, Undang-undang No.13 Tahun 2003 pada satu sisi telah berupaya untuk melindungi pekerja/buruh dari ketidakpastian hukum dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha *outsourcing*, dan pada sisi lain telah juga membuka peluang terjadinya efisiensi bagi pengusaha.

Adapun pasal-pasal yang mengatur masalah *outsourcing*, yaitu Pasal 64 UU No.13 Tahun 2003 merupakan dasar diperbolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis". Sedangkan Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

a. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis
b. Pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
    1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
    2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
    3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan tidak menghambat proses produksi secara langsung.
c. Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan.
d. Perubahan atau penambahan syarat-syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri, hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
e. Bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat-syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus

berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi pekerjaan.

3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) RI No.:KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) dibuat untuk memenuhi perintah pasal 66 ayat 3 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut memerintahkan pembuatan peraturan pelaksana mengenai tata-cara perizinan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Apabila perusahaan penyedia jasa memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat :

1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
2) Hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
3) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan keluarnya Permenakertrans (Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi) ini, maka pengaturan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh telah terpenuhi, sehingga pedoman pelaksanaan dan pengawasan atas setiap pelanggaran dapat diterapkan dengan tegas.

4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. : Kep.220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain.

Hal-hal yang diatur dalam Kepmenaker ini menyangkut persyaratan yang harus dipenuhi ketika perusahaan menyerahkan pekerjaannya kepada perusahaan lain. Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja. Syarat lainnya adalah, penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan utama perusahaan, melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2.1.4. Prinsip–prinsip Pelaksanaan *Outsourcing*

Dalam dunia *outsourcing*, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan jaminan terhadap hak-hak pekerja/buruh. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjutnya ketika kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama tersebut harus dibuat secara tertulis dan di daftarkan di instansi yang berwenang.

Prinsip-prinsip atau asas yang berlaku dalam hukum perjanjian (Damanik, 2007 : 54-57), yaitu :

1. Asas dilarang Main Hakim Sendiri

Berdasarkan asas ini, setiap persoalan yang timbul, penyelesaian harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penyelesaian melalui jalur hukum mempunyai pengertian yang luas, yakni setiap penyelesaian yang tidak melanggar hukum, tidak terbatas pada penyelesaian melalui pengadilan, melainkan termasuk juga penyelesaian secara kekeluargaan.

2. Asas Konsensualitas

Artinya, bahwa pembuatan perjanjian harus dilakukan berdasarkan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Segala syarat hak dan kewajiban, sanksi atas pelanggaran, tata cara penyelesaian perselisihan dan sebagainya, harus dibuat bersama-sama, secara jujur dan sukarela.

3. Asas Kebebasan Berkontrak

Dengan asas ini, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian diberi kebebasan untuk membuat isi perjanjian sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Artinya Undang-undang yang mengatur hukum perjanjian tidak mencampuri pokok-pokok atau syarat-syarat yang akan menjadi kesepakatan para pihak.

Dengan adanya kejelasan dan ketegasan kerjasama perusahaan, maka apabila perusahaan yang memperkerjakan pekerja/buruh ternyata tidak memberikan perlindungan, perusahaan pemberi pekerjaan bisa diminta pertanggung-jawabannya untuk memenuhi hak-hak pekerja. Hal ini sesuai dengan KepMenakertrans No.: Kep 101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

1. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/ buruh dari perusahaan penyedia jasa jasa.
2. Pengesahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa, sehingga upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
3. Pengesahan bahwa perusahaan penyedia jasa pekeja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan diketahuinya indikator atau alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan akan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang ingin dicapai dengan mengupayakan kesembilan indikator tersebut agar menjadi lebih baik.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara beralamat di Jl. Kereta Api - Medan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi umum kereta api.

Metode pengumpulan data dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Wawancara (*interview*), mengadakan tanyajawab dan diskusi secara langsung dengan pihak perusahaan, khususnya dengan bagian yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu pada bagian kepegawaian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara.
2. Angket (*questioner*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disediakan untuk diisi oleh responden berkaitan dengan topic penelitian.

3. Studi Dokumentasi (*documentation*) yaitu dengan menghimpun dokumen-dokumen dan data-data yang berhubungan dengan penelitian diantaranya sejarah dan profil perusahaan dan semua dokumen yang berkaitan dengan judul penelitian.

D. HASIL PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Kereta api merupakan sarana transportasi darat yang sekarang mendapatkan banyak perhatian dari masyarakat. Kereta api merupakan sarana yang dapat mengakut banyak penumpang dalam sekali perjalanan. Sarana transportasi ini dirasa lebih cepat sampai tujuan dan juga terbebas dari kemancetan. Hal ini merupakan kelebihan kereta api dari pada transportasi darat lainnya.

Perusahaan Menyelenggarakan bisnis perketaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi yang baik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi stakeholder dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 (empat) pilar utama : Keselamatan , Ketepatan Waktu , Pelayanan dan Kenyamanan. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan penyelenggara yang oleh pemerintah RI selaku penyelenggara perkeretaapian diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan perkeretaapian di Indonesia.

Fungsi atau kedudukan hukum dan tugas pokok PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) adalah didasarkan pada :

1. Undang-undang RI no.9 tahun 1969, tentang penetapaan PERPU no. 1 tahun 1969 perihal bentuk -bentuk usaha negara menjadi Undang -undang (UU no. 9 tahun 1969);

2. Undang-undang RI no.13 tahun 1992 tanggal 11 maret 1992 tentang perkerataapian (UU No. 13 tahun 1992);
3. Peraturan Pemerintah RI no. 3 tanggal 25 januari 1983 tentang cara pembinaan dan pengawasan PERJAN , PERUM dan PERSERO (PP no. 3 tahun 1983);
4. Peraturan Pemerintah RI no. 57 Tanggal 30 Oktober 1990 tentang pengalihan bentuk Perusahaan Jawatan (Perjan) Kereta Api menjadi Perusahaan Umum (Perum) Kereta Api (PP No.57 Tahun 1990)

E. PENUTUP

Kesimpulan

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ternyata diperoleh jawaban rumusan masalah yaituada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. Seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara baik pegawai tetap maupun pegawai *outsourcing* yang berjumlah 94 orang yang terdiri dari 48 orang pegawai tetap dan 46 orang pegawai *outsourcing*.
3. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara khususnya pegawai-pegawainya mempunyai kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan kepada masyarakat dan memberikan kontribusi bagi pembangunan nasional.
4. Adanya karyawan outsourcing di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara mendorong pegawai tetap meningkatkan kinerjanya lebih tinggi karena efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

5. Penelitian ini menerima hipotesis penelitian yakni ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diketahui berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kinerja Pegawai Tetap dan Kinerja Karyawan Outsourcing menunjukkan nilai 0,094 dan 0,793 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang artinya hasil *test distribution* ternyata menunjukkan data penel 84 al.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ada perbedaan kinerja antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan kerjasama antara karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap agar secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Mengingat masih ada faktor lain selain yang mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara, maka perlu kiranya dilakukan penelitian rhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcıng* dengan pegawai tetap PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Damanik, Sehat. (2007). *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.

Eko, Richardus Indrajit. (2014). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT. Grasindo.

Erlina dan Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Penerbit In Media, Medan.

Imam Ghozali, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Penerbit BP Universitas Diponegoro, Semarang.

Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Lind Yaslis (2007). *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Nitisemito, Alex (2008). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurcahyo (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Reza Amelia (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung.

Suwondo, Chandra. (2010). *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Taurisa dan Ratnawati(2012). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja*

Karyawan, Institut Bisnis Nusantara, Jakarta. ESENSI Volume 15 No.1.

Westra, Pariata. (2008). *Administrasi Perusahaan Negara, Perkembangan dan Permasalahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.