

**Efektivitas Kinerja Pegawai Alih Daya Di PT PLN Unit Pembangkitan Kelistrikan
Nagan Raya**

¹Yeni Safitri, Sri Wahyu Handayani

¹Universitas Teuku Umar, Indonesia; yenisafitri.mbo2020@gmail.com

Received: August 3, 2022; In Revised: October 6, 2022; Accepted: November 11, 2022

Abstract

This article aims to find out how the Effectiveness of Outsourced Employee Performance at PT PLN UPK Nagan Raya, this study uses qualitative research methods. Data is collected through primary data and secondary data, researchers use performance theory from Mitchell Outsourcing employee performance effectiveness, the opinion expressed by Mitchel himself in Sedarmayanti, that there are five aspects which include performance:(1) quality of work, (2) punctuality in completing work, (3) initiative in completing work (4) capablecomplete work, (5) able to build cooperation with other parties (communication) Mitchell in Sedarmayanti, suggests that performance includes five aspects: (1) quality of work, (2) punctuality in completing work (promptness), (3) inner initiative complete the work (initiative), (4) the ability to complete the work (capability), and (5) the ability to foster cooperation with other parties (communication). however, the effectiveness of the Outsourced Employee's performance at PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya is still not optimal. research results that there is several obstacles in the field of quality of work, such as tasks given to employees that cannot be completed by employees within the allotted time, in the field of punctuality in completing work (promptness) there are still delays due to behaviorthe task is not in accordance with the intended purpose in the field.and there are still employees who do other work outside of their duties, in the area of ability to complete work. Employee performance is still in order to meet the standards, management is expected to be more consistent in returning results to employees who are come late and go home inappropriately.

Keywords: Effectiveness, Employee Performance, Outsourced

Pendahuluan

Pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting bagi setiap instansi manapun karena dengan memiliki sumber daya yang cukup maka akan menciptakan kesuksesan visi misi dari sebuah organisasi atau perusahaan Agar mencapai suatu kemampuan dan karir (Ali et al., 2018), seorang Pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktivitas yang semaksimal mungkin di samping menunjukkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik pula Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat diterapkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan fungsi di suatu organisasi (Erawati et al., 2017).

Menurut Maurice F Greaver II dalam buku Nur Cahyo (2006) alih Daya di indonesia dilakukan dengan mengalihkan sebagian pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain, yang bertujuan untuk sharing kompetensi risiko serta optimalisasi biaya. Outsourcing adalah kewenangan untuk mengalihkan proses bisnis internal sebagai perusahaan pengguna Outsourcing kepada organisasi pihak ketiga sebagai perusahaan penyedia jasa Outsourcing atau sistem kontrak kerja (Wulan et al., 2014). Ini telah menjadi praktik bisnis yang umum dalam ekonomi modern. Meskipun protes keras pekerja, praktik Outsourcing sebenarnya meningkat pesat di Indonesia. Hal ini memicu demonstrasi dan pemogokan, yang semakin meluas dalam beberapa tahun terakhir. Kerugian yang ditimbulkan tentunya tidak sedikit dan

dapat melemahkan daya saing industri dalam negeri dengan menghambat masuknya investasi asing ke pasar (Karyawan et al., n.d.) Outsourcing mempekerjakan Pegawai kontrak kerja, sehingga tidak ada jaminan pekerjaan berkelanjutan. Pekerja dapat diganti pada akhir kontrak kerja mereka, biasanya hingga 1-3 tahun (Hidayat et al., 2014).

Efektivitas Kinerja adalah kemampuan manusia yang berhasil untuk melakukan apa yang diharapkan dan pilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang anda ditetapkan (Ali et al., 2018). Keahlian sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Efektivitas Kinerja Pegawai memiliki beberapa indikator yang dapat dijadikan pedoman untuk mengukur tingkat pencapaian Efektivitas Kinerja Pegawai (Akmaliyah, 2013). PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya Efektivitas Kinerja Pegawai Outsource digunakan untuk mengukur kompetensi dan profesionalisme jika dilihat dari konsep keutuhan Efektivitas Kinerja (Norani et al., 2015). Konsekuensi dari kerja kontrak dan Outsourcing secara langsung membatasi hak-hak pekerja, terutama terkait dengan berbagai manfaat berupa jaminan sosial dan jaminan kerja yang memadai (Devi & Putri, 2020).

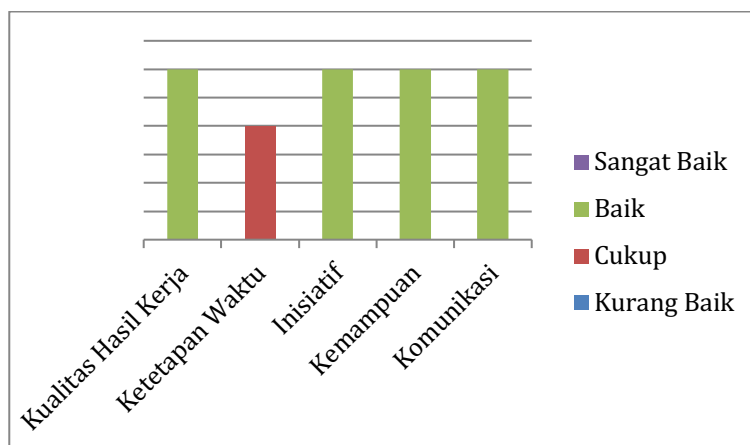
Adapun yang menjadi fokus peneliti berfokus pada Efektivitas Kinerja Pegawai Alih Daya (Sengkey, 2019). Berupa PT PLN tersebut menekankan efisiensi untuk meningkatkan investasi mendorong kebijakan upah murah, kebijakan upah yang lebih rendah dan jaminan sosial dan tenaga kerja yang lebih rendah bagi pekerja alih daya dibanding pegawai tetap (Patiwael et., al., 2017). Efektivitas kinerja merupakan kemampuan yang sangat di perlukan dalam melaksanakan sesuatu berdasarkan tujuan yang telah di tentukan atau di rencanakan.

Efektivitas kinerja merupakan suatu taraf dalam pencapaian hasil. Efektivitas sering menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efesiensinya lebih melihat pada bagaimana cara dalam mencapai hasil yang dicapai itu. Hal ini bisa dilihat dengan cara membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi bisa dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat didalamnya dapat mencapai efektivitas kerja, dimana efektivitas tersebut yakni penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu.

Dalam mencapai efektivitas kinerja perlulah kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal bertujuan agar pekerja pada melaksanakan tugasnya bisa mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kejelasan strategi juga sangat diperlukan dimana hal itu juga merupakan suatu penentuan cara dan upaya dalam melakukan semua tujuan yang telah dicapai sebelumnya seperti penentuan wawasan waktu serta dampak dalam pemusatan upaya. Juaga dalam melaksanakan kebijakan analisis dan perumusan juga di perlukan karena hal tersebut bisa dianggap mampu dlaam menjembatani tujuan dan usaha dalam pelaksanaan kegiatan perasional.

Landasan teori menurut prof. Dr. Moeheriono, M.Si dalam bukunya yang berjudul “pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”, kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, seusai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Ali et al., 2018).

Grafik 1.
Penilaian Efektivitas Kinerja PT PLN (Persero)



Sumber: Laporan Kinerja PT PLN Persero (Diolah Peneliti,2022)

Berdasarkan grafik diatas bisa dilihat bahwa ada lima indikator penilaian dalam menilai tingkat efektivitas kinerja pekerja pada PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya yaitu: Kualitas Hasil Kerja, Ketetapan waktu, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi. Dimana dari setiap indikator pengujian tersebut hanya mengenai ketetapan waktu yang masih dirasa belum baikda dari para pekerja. Dalam observasi awal terdapat beberapa kendala yang ada di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya ingin mengkaji lebih dalam terkait Efektivitas Kinerja Pegawai Alih Daya Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2009: 51) efektivitas kerja akan berjalan dengan dengan baik jika memenuhi 5 (lima) indikator yaitu (1) Kualitas Hasil Kerja; (2) Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan; (3) Prakarsa Dalam Menyelesaikan Pekerjaan; (4) Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan (5) Kemampuan Membina Kerjasama Dengan Pihak Lain (Akil & Hamdani, 2018; Mebang, 2015). Penggunaan sistem informasi mendukung proses bisnis atau kegiatan yang ada pada organisasi sistem informasi yang membantu menghasilkan informasi secara cepat dan akurat serta mempermudah sistem kerja di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya (Kristine, 2017).

Tujuan dari peneliti yaitu untuk melihat dan mengkaji lebih dalam terkait aktivitas kinerja pegawai dan untuk mengetahui kemampuan pegawai, menganalisa kemampuan karyawan secara individual. Sebelum peneliti melakukan penelitian ini sudah banyak penelitian terdahulu yang sudah meneliti terkait judul Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar Nur Sulhana Ali tahun 2018. menunjukkan penggunaan perjanjian kerja bersama bagi pekerja outsourcing PT. PLN (Persero) Area Samarinda, secara kasar, pekerja menerima sebagian dari apa yang ada dalam kontrak outsourcing antara PT PLN (Persero) dan PT. Cahaya Bangun Energi dalam hal jam kerja, istirahat, liburan, jaminan kerja dan jaminan sosial.

Efektivitas kinerja staf dalam menggunakan sistem kearsipan berbantuan elektronik di kantor perpustakaan dan kearsipan kota makassar akmaliyah, mela temuan efektivitas kinerja memungkinkan orang untuk berhasil dan diharapkan untuk melakukan pekerjaan mereka dan membuat pilihan Kemampuan dapat melakukan. Tujuan yang benar untuk mencapai tujuan yang sudah diterapkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif yang bersifat pemberian (deskriptif), artinya mencatat secara teliti segala gejala (fenomena) yang dilihat dan didengar serta dibacanya (via wawancara atau bukan, catatan lapangan, foto, perekam, dokumen pribadi, catatan atau memo, dokumen resmi dan lain-lain). Peneliti harus membanding-bandingkan, mengombinasikan, mengabstraksikan, dan menarik kesimpulan. Penelitian ini akan mengambil tiga pekerja alih daya di PT PLN (persero) UPK Nagan Raya Pada bagian Umum sebagai subjek penelitan. Adapun kriteria subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama, pegawai alih daya yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya. Kedua, Pegawai Alih Daya baik laki-laki atau perempuan. Ketiga, untuk memperoleh variasi data pekerja yang berasal dari PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya. Untuk menghasilkan data yang dibutuhkan dalam peneliti ini, pengumpulan data dilakukan melalui Observasi, Wawancara dan kajian Dokumen.

Teknik pengelolaan data yang diperlukan dalam riset ini menjadi hal utama yang harus diambil. Memusatkan perhatian pada hal-hal yang penting, mengorganisasikan data yang dikumpulkan dari catatan lapangan, observasi dan kajian dokumen. Kemudian dapat merekam nya dan penting untuk di olah menjadi data yang lebih mudah dipahami, karena data yang diperoleh tidak tersusun dengan rapi. Kemudian peneliti mengorganisasikan data tersebut agar lebih mudah dipahami.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1.
Indikator penilaian Efektivitas Kinerja Pegawai

No	Indikator	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik
1.	Kualitas Hasil Kerja		√		
2.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan			√	
3.	Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan		√		
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaan		√		
5.	Mampu membangun kerjasama dengan pihak lain		√		

Sumber: Sedarmayanti, 2009

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2009: 51) Efektivitas Kerja akan berjalan dengan dengan baik jika memenuhi 5 (lima) indikator bahwa ada lima aspek yang meliputi: (1) kualitas hasil kerja; (2) tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; (3) inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) mampu menyelesaikan pekerjaan; (5) mampu membangun kerjasama dengan pihak lain (communication). Indikator tersebut akan terlaksana dengan baik jika situasi dan lingkungan kerja menetapkan SOP yang jelas dan baik serta juga adanya pelatihan terhadap para pekerja mengenai deskripsi pekerjaan apa yang akan mereka laksanakan.

1. Kualitas Hasil Kerja

Kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh Pegawai atau sumber daya lainnya merupakan faktor terukur yang dapat membantu menilai efektivitas dan efisiensi kinerja pekerjaan mereka. Manajer PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya mengatakan, selama ini kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Outsourcing selama ini baik, karena telah mengikuti rencana yang telah disepakati dan memenuhi harapan perusahaan. Pegawai PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan untuk mereka dalam hal pengetahuan dan kemampuan. Standar kualitas Pegawai dapat dilihat dari hasil penelitian menunjukkan Pegawai biasanya patuh pada umumnya mengikuti standar dan bekerja sesuai sistem. Beberapa Pegawai dapat membuat keputusan tentang pekerjaan mereka dan tahu apa tanggung jawab mereka.

Terdapat beberapa kendala dalam bidang seperti tugas yang diberikan kepada Pegawai yang tidak dapat diselesaikan oleh Pegawai dalam waktu yang ditentukan, sehingga kendala tersebut dapat menghambat pekerjaan, yang merupakan salah satu faktor utama yang menghambat Pegawai untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Terlalu banyak pekerjaan yang diberikan, Manajer harus memberdayakan Pegawai maka untuk membuat keputusan sehingga Pegawai dapat membuat keputusan, dan Manajer diharapkan untuk memperlakukan Pegawai secara adil untuk menghindari nilai-nilai yang bertentangan. Agar kualitas kerja di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya tidak memburuk, hal ini dapat dihindari dengan memberikan beban kerja yang terlalu banyak, menghindari larangan memberdayakan Pegawai untuk mengambil keputusan, menghindari perlakuan tidak adil, dll. Tidak menimbulkan konflik nilai.

2. Ketepatan Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk dalam kategori efektivitas yang paling efektif. Ketepatan waktu pekerjaan di Kantor UPK Nagan Raya PT PLN (Persero) sudah sesuai prosedur. Namun dapat ditunjukkan hasil peneliti bahwasannya Pegawai secara konsisten dapat mengerjakan tugas masing-masing, hal ini mampu menentukan tugas mana yang diutamakan, pegawai lebih efisien dengan waktu dan fungsinya secara konsisten. Jika ingin menyelesaikan pekerjaan, agar tepat waktu, disarankan untuk tidak ragu-ragu untuk menyelesaikan, Penundaan terjadi karena perilaku tugas tidak sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Hal ini didukung oleh peneliti menyebutkan bahwa masih ada Pegawai yang melakukan pekerjaan lain di luar tugasnya, dan beberapa Pegawai memiliki kebiasaan menunda-nunda atau menempatkan peralatan kantor yang tidak tepat.

3. Prakarsa Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Prakarsa pekerjaan didapatkan di adalah Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan termasuk kategori efektif Hasil Penelitian PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya memiliki inisiatif yang cukup. Menurut beberapa Pegawai sudah berinisiatif dalam bekerja, Manajer selalu memberikan waktu untuk Pegawai memberikan saran, Pegawai harus melihat tantangan yang ada dan Pegawai harus mengantisipasi situasi. Agar dapat mengambil inisiatif, manajer selalu memberikan kesempatan kepada staff Alih Daya untuk berinisiatif dalam segala hal agar kepercayaan Pegawai juga meningkat, agar menghasilkan hal positif untuk PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya.

4. Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan

Kemampuan merupakan karakteristik yang memungkinkan seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Studi ini menemukan bahwa beberapa Pegawai mampu bekerja sesuai jadwal yang ditentukan, Pegawai terampil dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan Manajer menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk membantu meningkatkan

keterampilan Pegawai Alih Daya dan Pegawai tetap. Tuan rumah Untuk Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya masih memenuhi standar, kepemimpinan diharapkan menghasilkan hasil yang lebih konsisten bagi pegawai sering datang telat dan tidak pulang sesuai prosedur. Pegawai juga diharapkan memahami dan mengikuti peraturan-peraturan kantor tersebut.

5. Mampu Membangun Kerjasama Dengan Pihak Lain

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Alih Daya pada PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya termasuk pada kategori efektif, hampir semua Pegawai dapat mengirim dan menerima informasi dengan benar, dan Pegawai cukup sehingga termasuk dalam kategori efektif. Oleh karena itu kerjasama berbeda dengan kerjasama, yang belum tentu memiliki tujuan yang sama, Kerjasama merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pimpinan di setiap bidang yang sama, sopan dan dapat melayani semua pegawai, manajer dan masyarakat yang dilayani namun, pegawai tersebut masih ditemukan. Orang yang tidak memahami penggunaan internet menyebabkan masalah pengiriman dan penerimaan informasi. Penelitian ini didukung oleh Veithzal (2004: 549), penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi karakteristik, perilaku, dan hasil terkait pekerjaan, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya terkait Efektivitas Kinerja Pegawai Alih Daya dapat disimpulkan bahwa belum begitu optimal Kinerja pegawai Alih Daya. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan teori Mitchell terkait Efektivitas Kinerja pegawai Alih Daya, pendapat yang dikemukakan oleh Mitchel sendiri dalam Sedarmayanti (2009: 51), bahwa ada lima aspek yang meliputi kinerja: 1) kualitas hasil kerja, 2) tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan 4) mampu menyelesaikan pekerjaan, 5) mampu membangun kerjasama dengan pihak lain (communication). Oleh karena itu penulis menghadirkan solusi supaya pegawai alih daya di PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya agar pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dengan baik, untuk menjadi pedoman bagi pegawai alih daya ikutin prosedur yang telah diterapkan dan peraturan yang telah ditentukan.

Referensi

- Arif. (2017) Efektivitas Pengelolaan Arsip Dalam Pelayanan Internal Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Universitas Hasanuddin Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Hamalik, O. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan (Pendekatan Terpadu), Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kritiana, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, Kompetensi Pegawai Terhadap Pengelolaan Arsip dan Kinerja Pegawai*. Brebes
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta. Kencana

- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar Dan Aplikasinya)*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Tarigan, R. (2014). *Ekonomi Regional Teori Dan Aplikasi Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Akil, I., & Hamdani, A. U. (2018). Rancangan Sistem Informasi Jasa Alih Daya. *InDonEsiA Journal Information System, Vol. 1*, 28–35.
- Akmaliyah, M. (2013). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Berbasis Elektronik Dikantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Makassar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ali, N. S., Jamaluddin, J., & Saleh, S. (2018). *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar*.
- Devi, N. K., & Putri, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Multi Sarana Karya Mandiri Karawang. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 91–99. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v14i1.38>
- Erawati, I., Darwis, M., Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Hidayat, M., Perizade, B., & Bakri, S. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) Di Palembang Square. In *Jembatan* (Vol. 11, Issue 2).
- Karyawan, D. A. N., Daya, A., Pada, O., & Bank, P. T. (n.d.). *Analisis perbandingan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan alih daya (outsourcing) pada pt. bank mandiri syariah ke rogojampi banuwangi*. 1–10.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Mebang, D. N. (2015). Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT PLN (Persero) Area Samarinda. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(5), 1397–1408.
- Norani, M., Amirullah, A. H., & Darwis, M. (2015). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Jurnal Office*, 1(1), 1–7.
- Pattiwael, A., Lengkong, V., & Taroreh, R. (2017). Penerapan sistem pengupahan karyawan alih daya pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1520–1531.
- Sengkey, M. M. (2019). *Kualitas Hidup Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Pada PT Angkasa Pura Manado. (Studi Fenomenologi)*. 47–62.
- Wulan, V. R., Proyek, M., & Teknologi, M. M. (2014). *Analisa Kepuasan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Pada Perguruan Tinggi Negeri Di*. 1–9.