

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya merupakan salah satu alat yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Ada beberapa sumber daya yang harus dimiliki oleh perusahaan, salah satunya sumber daya manusia yang merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar aktivitas kerja dapat berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, Putri (2017).

Menurut Werther dan Dawis (1996), sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap”, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia berkualitas menurut Ndraha (1999), adalah sumber daya yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity* dan *imagination*. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya. Peran sumber daya manusia diharapkan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Sumber daya manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja dalam sebuah perusahaan adalah tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Tangkilisan (2005:178), Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat membawa dampak bagi perusahaan itu sendiri. Kinerja yang tinggi dapat menaikkan produktivitas perusahaan, tercapainya tujuan perusahaan, menurunkan

tingkat keluar masuk karyawan serta menetapkan manajemen organisasi. Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan manajemen atau kinerja yang baik. Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja perusahaan dan menunjukkan performa perusahaan. Untuk menjamin agar aktivitas perusahaan dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Manajemen kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Menurut Amstrong dan Kotler (2004), manajemen kinerja adalah pendekatan strategi dan terpadu untuk menyampaikan kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kemampuan tim dan kontributor individu.

Sedangkan menurut Udekusuma (2007), manajemen kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan perusahaan dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. Adanya tujuan yang sejalan antara karyawan dan perusahaan maka dapat menghasilkan keuntungan atau kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan dan program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bintoro Dan Daryanto (2017), Jika penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Sedangkan bagi karyawan meningkatkan kinerja dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk di promosikan, menurunkan tingkan kemungkinan didemosikan, serta membuat karyawan tersebut semakin ahli dengan profesinya. Dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting, baik itu perusahaan milik pemerintah maupun swasta, hal itu dikarenakan tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, suatu perusahaan harus memiliki beberapa cara, misalnya melalui pelatihan, pendidikan tingkat lanjut, serta

pemberian insentif yang layak sehingga hal tersebut dapat memberikan motivasi yang tinggi bagi karyawan dan dapat menciptakan komitmen yang tinggi pula. Dengan adanya prestasi kinerja tersebut maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Namun jika karyawan tidak dapat mencapai kinerja tersebut maka perusahaan akan mengalami kerugian. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia agar pegawai perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik.

Di era globalisasi saat ini persaingan sangat ketat, karena itu dibutuhkan dorongan yang kuat dari pihak perusahaan untuk menciptakan karyawan agar memiliki kinerja yang baik, Putri (2017). Perusahaan memiliki strategi agar karyawannya dapat memiliki kinerja yang baik seperti penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dengan adanya strategi tersebut diharapkan agar karyawan kontrak dapat memaksimalkan kinerjanya agar dapat diangkat menjadi karyawan tetap pada perusahaan tersebut. Begitupun karyawan tetap diharapkan memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik agar dapat bertahan pada perusahaan tersebut, atau karirnya meningkat.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan pada perusahaan. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan yang mana waktu berlakunya tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap. Bukan hanya karyawan tetap namun saat ini banyak perusahaan yang menggunkan karyawan tidak tetap.

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dibutuhkan pada waktu tertentu dengan jangka waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Undang-Undang No 13 tahun 2003 telah mengatur tentang kepegakerjaan yang mengatur pengelolaan tentang karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki target pencapaian hasil kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan, namun kinerja karyawan berbeda-beda antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan sebuah perguruan tinggi swasta yang ada di Jember, yang memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jumlah karyawan secara keseluruhan 230 orang, yang terdiri dari 131 orang karyawan tetap dan 99 orang karyawan tidak tetap.

Universitas Muhammadiyah Jember memiliki karyawan tetap yang lebih banyak daripada karyawan tidak tetap. Untuk dapat diangkat sebagai karyawan tetap, maka karyawan tidak tetap harus memiliki skill, kejujuran, disiplin dan memiliki kinerja yang baik serta harus lulus dari seleksi yang diselenggarakan oleh pihak Universitas. Perpanjangan waktu kerja karyawan tidak tetap satu tahun, jika dalam waktu satu tahun kinerja yang diberikan karyawan cukup baik maka kontrak akan diperpanjang. Namun sebaliknya jika kinerja dan kedisiplinan karyawan kurang baik maka tidak ada perpanjangan kontrak dari pihak Universitas. Adanya perbedaan status

serta pekerjaan yang diberikan atasan membuat kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap dalam bekerja dapat berbeda.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember Tahun 2018

Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap Yang Menjalankan Kinerja	%	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Tidak Tetap Yang Menjalankan Kinerja	%
Kuantitas kerja	131	104	80%	99	85	86%
Kualitas kerja	131	104	80%	99	89	90%
Ketepatan waktu	131	100	75%	99	80	81%
Kehadiran ditempat kerja	131	103	79%	99	79	80%
Sikap kooperatif	131	120	90%	99	97	98%

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Jember. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Tidak Tetap (Kontrak) Study Kasus Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember"**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu : Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi instansi

Sebagai masukan dan saran bagi pihak Universitas Muhammadiyah Jember terkait dengan kinerja karyawan.

2. Bagi pihak lain atau almamater

Menambah wawasan dalam bidang penelitian serta sebagai sarana penerapan ilmu yang telah ditempuh selama pendidikan di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Jember. Serta sebagai informasi tambahan dan sebagai rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi penulis

Kegunaan untuk peneliti yaitu peneliti dapat mengetahui kinerja karyawan dan dapat menerapkan ilmunya di kehidupan sehari-hari bukan sekedar teori.

1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Menurut Mathis & Jackson (2002), ada 5 (Lima) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan,
2. Kualitas pekerjaan,
3. Ketepatan waktu,
4. Kehadiran di tempat kerja,
5. Sikap kooperatif.

