

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Proses perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat, modern dan keahlian yang semakin dibutuhkan dengan skala dan struktur perusahaan seperti sekarang ini mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien. Oleh sebab itu perusahaan-perusahaan besar kini sibuk untuk “merampingkan diri” dalam menghindarkan diri dari kebangkrutan.

Masalah-masalah tersebut menyebabkan setiap perusahaan berupaya lebih keras untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan berusaha untuk dapat lebih berkembang. Usaha yang dilakukan oleh perusahaan antara lain menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan.

Usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut diperlukan suatu perubahan struktural dan juga dapat dilakukan perubahan dalam pengetatan pengeluaran anggaran dengan pengelolaan usaha seperti memperkecil rentang kendali manajemen, dengan menangkis sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Salah satu hal yang “dirampingkan” perusahaan adalah masalah-masalah tenaga kerja atau karyawan.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, baik pada organisasi maupun pada teknologi. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri (Almigo, 2004: 50).

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya yang menjalankan (Sudarmadi, 2007: 1). Berkaitan dengan hal tersebut diatas, Tanaja dan Srimulyani (dalam almigo, 2004: 52). Menyebut manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi.

Tuntutan terhadap pemuas kebutuhan manusia semakin meningkat dan beragam. Kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan berbagai cara, antara lain: mengurangi jumlah tenaga kerja, menghemat biaya operasional, menutup cabang lain yang tidak produktif dan

kebijakan-kebijakan lain yang sesuai dengan keuangan dari masing-masing perusahaan (Devi. 2009: 1).

Suatu organisasi 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. Kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat 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 dilaluinya dan di tempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Jika karyawan tidak dapat mencapai kinerja tersebut, perusahaan tidak mungkin memperoleh laba. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan (*outsourcing*). Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan diperlukan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar Patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja pegawai. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh pegawai menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil (Sulistiyani dan Rosidah dalam Soedjono, 2009).

Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam melakukan pekerjaan. Karyawan sebaiknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara tetap dan secara *outsourcing*. Keadaan sesungguhnya banyak karyawan yang menentang akan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara kontrak dan sangat menginginkan untuk menghapus kebijakan tersebut.

Jadi dalam menjalankan usaha, di perusahaan akan muncul suatu bentuk status yang membedakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola

kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja secara penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut,

Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan pihak kebutuhan hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun. Walaupun sudah ada undang-undang republik Indonesia no. 13 tahun 2003 tentang ketatanegaraan yang mengatur pengelolaan tenaga kerja kontrak

(*outsourcing*) di Indonesia, akan tetapi tetap saja masih ada demo penolakan pelaksanaan tersebut. Menurut pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK), *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Menurut pasal 1601 b Kitab Undang-undang Hukum (KUH) Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima pembayaran tertentu dan pihak yang lain yang

*Outsourcing* adalah cara yang efektif untuk menjadikan perusahaan lebih inovatif, membantu pengambilan keputusan yang lebih cepat dan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Sekarang ini, semakin banyak perusahaan melakukan *Outsourcing* pada berbagai departemen perusahaan. Seiring dengan perkembangan perusahaan yang menuntut departemen sumber daya manusia untuk berperan strategis, *Outsourcing* dalam kegiatan SDM membantu memenuhi tuntutan atas solusi yang *time-effective* dan *cost effective* guna menarik dan mempertahankan karyawan yang berkeahlian (Maurer dan Mobley, 1998). Di banding menerima karyawan baru yang bersifat tetap, lebih baik menyewa karyawan berstatus kontrak (*outsourcing*) yang masa kontraknya dapat di tentukan hingga beban kerja mulai berkurang.

Faisal (2009:133) berpendapat bahwa. "Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya".

Bank Syariah Mandiri salah satu perusahaan yang memperkerjakan karyawannya secara tetap dan *outsourcing*. Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi Banyuwangi adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini beberapa kali berganti nama dan terakhir kali berganti nama menjadi Bank Syariah Mandiri pada

tahun 1999 setelah sebelumnya bernama Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Banyuwangi Rogojampi merupakan salah satu Bank dari anak perusahaan Bank Mandiri. BSM KC Banyuwangi Rogojampi beralamatkan di Jl. Raya Rogojampi No. 189, Desa Gitik Banyuwangi Jawa Timur 68462. BSM Rogojampi memiliki visi Bank pilihan yang memberikan manfaat menentramkan dan memakmurkan nasabah, Karyawan yang hanya tidak memiliki status outsourcing tetapi juga status karyawan tetap yang dapat diteliti bagaimana kinerja antara kedua status tersebut dapat bersaing secara baik.

Jumlah karyawan di Bank Syariah Mandiri sejumlah kurang lebih 28 (orang) dengan status 10 (orang) Karyawan tetap dan 18 (orang) Karyawan outsourcing posisi atau bagian karyawan outsourcing sendiri meliputi: office boy, supir, marketing security, sales, micro collector dan posisi karyawan tetap meliputi: teller, customer service, admin, cash vault, back office, marketing, adapun rentang waktu bekerja di Bank Syariah Mandiri dari karyawan tetap dan outsourcing sendiri yaitu untuk karyawan tetap lama bekerja sekitar 5 tahun dan karyawan outsourcing sekitar 1 sampai 2 tahun.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Kinerja" (2007) Wibowo mendefinisikan manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Safira Wahyuningtyas (2018) tentang analisis perbedaan kinerja outsourcing dan karyawan tetap memperlihatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan outsourcing dan karyawan tetap. Berdasarkan fenomena tersebut maka permasalahan yang dapat dirumuskan oleh penulis adalah :

1. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Mandiri Syariah kantor cabang Rogojampi Banyuwangi ?

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu : Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan outsourcing pada Bank Mandiri Syariah kantor cabang Rogojampi Banyuwangi”.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

##### **a. Secara Praktis**

Bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Rogojampi Banyuwangi. Setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang pengaruh penggunaan tenaga atau karyawan tetap dan outsourcing, maka jika memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maupun produktifitas perusahaan, maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan produktif.

