

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga SDM dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. SDM yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (dalam E. Sutrisno, 2012) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot, dan sebagainya. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi.

Manajemen SDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen SDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) mengemukakan bahwa peran SDM perlu dikelola secara profesional. Peran SDM yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategis, dimana pengelolaan SDM ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki SDM yang tangguh. SDM yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran SDM sangat menentukan.

Salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan adalah SDM dalam perusahaan tersebut. Peranan SDM dalam perusahaan sangatlah penting karena penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan adalah manusia. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki oleh perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Werther dan Darwis dalam Sutrisno (2016) menyatakan bahwa SDM adalah “Pegawai yang siap,

mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah perlakuan kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi disekelilingnya. Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Apabila suatu organisasi/perusahaan ingin maju dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi/perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, ketrampilan, dan pengembangan kariernya.

Mengingat begitu vitalnya peranan SDM dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan SDM. Salah satunya adalah prestasi kerja, prestasi kerja karyawan yang baik dapat menjadi keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Prestasi kerja pegawai merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan tanpa adanya kerja keras dan prestasi kerja yang baik (Anie I: 2011).

Menurut Hasibuan (2008) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sirait (2006), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah proses evaluasi atau unjuk kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dibutuhkan adanya peningkatan prestasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Siregar: 2014).

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh karakteristik individunya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno: 2017). Demi tercapainya prestasi kerja, adapun hal-hal yang harus diperhatikan yaitu, kecepatan, ketepatan, ketelitian dan kerapihan. Karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan. Melihat dari jumlah pertumbuhan penduduk yang semakin pesat sangat berpengaruh terhadap berbagai hal salah satunya jumlah penduduk yang

berusia produktif, sehingga membuat perusahaan menerapkan berbagai cara menetapkan karyawan. Perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam menentukan atau *recruitment* karyawan secara tetap atau pun tidak tetap (karyawan kontrak).

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*), karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan, jika dibandingkan dengan karyawan tidak tetap, maka cenderung memiliki hak yang lebih sedikit dan cenderung tidak aman (dalam kepastian lapangan pekerjaan).

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 yang akan datang apabila kontrak kerja mereka sudah habis dan perusahaan tidak ingin memperpanjang kontrak. Karena pada dasarnya setiap karyawan memiliki pencapaian hasil kerja baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, hasil pencapaian tersebut merupakan prestasi karyawan yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Pada saat ini banyak perusahaan yang memberlakukan karyawan tidak tetap, dikarenakan jika semua perusahaan menerapkan karyawan tetap akan menambah pengeluaran perusahaan semakin besar sehingga perusahaan meminimalisir pengeluaran dengan memberlakukan karyawan sebagai karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

PM One Shop merupakan perusahaan ritel yang ada di kota Bondowoso. PM One Shop adalah salah satu perusahaan dari sekian banyak perusahaan di Bondowoso yang menerapkan sistem karyawan tetap dan tidak tetap. PM One Shop memiliki total karyawan 55 orang, dimana dari setiap karyawan yang merupakan karyawan tetap ada 40 orang, sedangkan untuk karyawan tidak tetap ada 15 orang. Pada PM One Shop terdapat fenomena yang berkaitan dengan karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap dianggap lebih berpengalaman daripada karyawan tidak tetap. Hal tersebut dapat menimbulkan penurunan prestasi kerja. Pentingnya perbandingan prestasi kerja antar karyawan yaitu agar perusahaan bisa menentukan apakah akan memberikan *reward* dan *punishment* terhadap karyawan mereka, dan digunakan untuk membandingkan bagaimana prestasi kerja mereka sehingga untuk melaksanakan kebijakan selanjutnya

bisa berhati-hati, serta menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan apakah perlu dilakukan *recruitment* karyawan atau tidak.

TABEL 1.1 PERSENTASE PENILAIAN PRESTASI KERJA YANG DITARGETKAN PADA TAHUN 2018

PRESTASI KERJA	KARYAWAN TETAP	KARYAWAN TIDAK TETAP
Kualitas Kerja	80 %	90 %
Kuantitas Kerja	85%	87%
Tanggung Jawab	75%	80%
Hubungan Kerja	89%	85%
Inisiatif	78%	88%
Ketaatan	80%	90%

Sumber : Manajer PM One Shop Tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas terdapat perbedaan prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop, maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan tidak Tetap Pada PM One Shop**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbandingan atau tidak pada prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PM One Shop.

1.4 Manfaat/kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian adalah hasil dari tercapainya tujuan penelitian. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada karyawan mengenai penerapan prestasi kerja dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan saran yang bisa dipertimbangkan bagi pihak perusahaan terkait dengan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

c. Bagi Akademisi

Menambah wawasan peneliti sebagai penerapan ilmu, serta mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember dan sebagai tambahan referensi ilmu mengenai perbandingan prestasi kerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Selanjutnya untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.

