

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, telah banyak berkembang ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap dapat bertahan di tengah pasar global. Dengan setiap faktor pendukung yang ada dalam perusahaan, semuanya harus dimaksimalkan demi mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut dan perusahaan juga tidak sepenuhnya bergantung pada *manager* dan manajemen perusahaan, tetapi juga pada tingkat keterlibatan karyawan terhadap aktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas merupakan modal dasar organisasi yang akan mampu mengantarkan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan sukses.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri. Bagaimana sumber daya manusia tersebut bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Kinerja dari sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan 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. Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Preffer (2007:39) menyatakan kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang di capai serta yang di perlukan. Dengan demikian kinerja dapat di lihat 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 di lalunya dan di tempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja tersebut, menyebabkan perusahaan tidak mungkin memperoleh laba. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja karyawan agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang di harapkan. Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan di butuhkan penilaian kinerja, Penilaian kinerja yang adil membutuhkan standar patokan yang dapat di gunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antar karyawan. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja karyawan. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh karyawan menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil (Soedjono, 2009).

Persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap suatu perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuannya. Karyawan tetap menurut kamus lengkap ekonomi adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dimana orang tersebut diangkat oleh perusahaan dan tidak tergantung pada jangka waktu tertentu. Karyawan yang baik, berkualitas, dan memenuhi standar kualifikasi yang akan mendukung kemajuan perusahaan dan memberikan kinerja yang baik dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Namun terkadang untuk merekrut atau mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka, namun tetap mendapatkan keuntungan usaha yang besar. Oleh karena itu untuk efisiensi biaya, salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini ialah menggunakan tenaga karyawan kontrak.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang dikontrak atau karyawan dengan status bukan karyawan tetap didatangkan dari luar perusahaan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Saat ini, semakin banyak perusahaan yang menggunakan sistem tenaga karyawan kontrak. Sistem ini merupakan efisiensi waktu, tenaga, dan dana dalam perekrutan karyawan. Hampir segala jenis perusahaan saat ini sudah mulai menerapkan sistem kerja karyawan kontrak. Sistem kerja karyawan kontrak

ini biasanya diterapkan pada jenis-jenis pekerjaan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Level jabatan yang biasanya diberikan kepada karyawan kontrak adalah level staff ke bawah. Semakin banyak perusahaan yang menggunakan sistem tenaga karyawan kontrak dalam kegiatan usahanya, maka sistem ini pun semakin berkembang. Selain itu, dengan memperkerjakan karyawan secara kontrak perusahaan mendapatkan keuntungan tersendiri, yaitu perusahaan dapat mengganti karyawan yang kurang dan atau tidak produktif dengan karyawan baru yang lebih produktif dengan jangka waktu yang relatif singkat dan respon perusahaan terhadap perubahan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal yang menuntut perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada terutama dalam kondisi persaingan global.

Fenomena khusus yang mencuat dalam bidang ketenagakerjaan banyak alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan karyawan kontrak, antara lain karyawan kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari karyawan tetap. Berdasarkan alasan-alasan penggunaan karyawan kontrak, dapat diketahui bahwa ditinjau dari segi perusahaan, penggunaan karyawan kontrak sangat menguntungkan. Akan tetapi ditinjau dari segi karyawan kontrak itu sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan. Dalam praktek kesehariannya selama ini kontrak diakui lebih banyak merugikan pekerja. Hal ini dikarenakan hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* atau keamanan pekerjaan serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek kontrak akan menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya hubungan Industrial (Tambusai, 2018). Dengan perkataan lain, karena statusnya hanya sebagai karyawan kontrak, maka karyawan tersebut selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang masa kontraknya berakhir. Akan tetapi, di sisi lain adanya keinginan untuk dapat terus dipekerjakan di dalam perusahaan membuat karyawan kontrak tersebut lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pengamatan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asih (2012) mengenai kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan uji *t test* memberikan hasil penelitian bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan kontrak dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf penelitian. Sedangkan rata-rata penilaian kinerja karyawan tetap lebih besar dari pada rata-rata penilaian kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dinilai lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja karyawan *outsourcing*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdausi (2014) mengenai kinerja karyawan memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak dan dapat diketahui bahwa karyawan tetap memperoleh insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan insentif yang diperoleh karyawan kontrak. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian, dimana meskipun tidak signifikan tetapi kinerja karyawan tetap memiliki sedikit keunggulan dibandingkan karyawan kontrak, hal tersebut dikarenakan karyawan tetap mendapatkan lebih banyak pelatihan sehingga *job knowledge* yang dimiliki karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak.

Salah satu perusahaan yang mempekerjakan karyawan secara tetap dan karyawan kontrak adalah PT Mitratani Dua Tujuh Jember. Perusahaan PT Mitratani Dua Tujuh Jember merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak secara khusus dalam industri sayuran beku terutama edamame. Namun saat ini sudah berkembang dengan memproduksi okra, buncis, jagung dan wortel. Timbulnya masalah residu pestisida menjadi penyemangat PT. Mitratani Dua Tujuh Jember untuk menjadi lebih baik dan bebas dalam penggunaan bahan pestisida kimia agar memproduksi produk komoditi dengan kualitas bagus, sehat, dan aman. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi dalam proses keberhasilan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember tersebut. PT. Mitratani Dua Tujuh Jember memiliki karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenihan sebanyak 89 orang. Berikut ini data target tanam dan pencapaian produksi edamame dari hasil kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Tabel 1.1
Jumlah Perbandingan Target Tanam Dan Pencapaian Produksi Edamame PT.
Mitratani Dua Tujuh Jember Tahun 2014 – 2018

No	Tahun	Target Pertahun		Realisasi	
		Ha	Produksi (Kg)	Ha	Produksi (Kg)
1	2014	1.400	10.500.000	947	6.589.216
2	2015	1.400	10.500.000	1.108	8.103.202
3	2016	1.400	10.500.000	1.091	8.256.018
4	2017	1.400	10.500.000	1.335	9.521.851
5	2018	1.400	10.500.000	1.434	10.662.104

Sumber : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Dalam perusahaan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja tetap secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini berjudul: “Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Studi Pada Divisi Budidaya Dan Divisi Pembenuhan Di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenuhan di PT Mitratani Dua Tujuh Jember ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenuhan di PT Mitratani Dua Tujuh Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Sebagai informasi bagi perusahaan mengenai perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dan kemudian menjadi bahan masukan untuk mencari solusi dan merumuskan kebijakan dalam hal meningkatkan kualitas karyawan kontrak.
2. Bagi Peneliti Lanjutan
Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti
Sebagai bahan pembelajaran untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang perbedaan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada divisi budidaya dan divisi pembenuhan di PT Mitratani Dua Tujuh Jember.