

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Karena dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, persoalan kinerja menjadi masalah utama. Maju-mundurnya sebuah kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Apalagi jika unit ini berkeinginan mengutamakan fokus pada pelayanan pelanggan. Maka prasyarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai. (komang dan eka,2008)

Tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) merupakan *trend* untuk mengatasi persoalan-persoalan tentang ketenagakerjaan dalam perusahaan. Fokus utama dalam penelitian ini adalah tenaga kerja kontrak SDM, yaitu jenis tenaga kerja kontrak yang bertujuan hanya menyediakan tenaga kerja. SDM merupakan hal yang paling utama dibicarakan sebagai subyek tenaga kerja kontrak dari segala sisi. Pertama, mulai dari melimpahnya ketersediaan SDM di Indonesia, akses yang tidak memiliki kendala, pendidikan dan kualitas yang semakin baik, etos kerja, karakter, budaya, lingkungan hingga kesiapan untuk belajar dan berubah. Kedua, ketersediaan infrastruktur dan peraturan penunjangnya serta komitmen, baik dari para pelaku usaha dan pemerintah dalam mendukung misi ini. Dan yang terakhir adalah mengenai kualitas SDM pembuat regulasi yang mengatur SDM dan infrastruktur dari birokrat, pembuat kebijakan hingga para politisi (Komang dan Eka, 2008).

Di Indonesia, pemerintah mengatur hal-hal yang berkaitan dengan *outsourcing* dalam Undang-Undang No 13/2003 tentang ketenagakerjaan, Bab IX tentang Hubungan Kerja khususnya pasal 55 tentang Perjanjian Kerja, pasal 56-59 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT), dan pasal 64-66 tentang tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) adalah pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. Selain itu, tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) juga diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 220/Men/X/2004 tentang

Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.(Komang dan Eka, 2008).

Dunia tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) saat ini sudah demikian beragam, posisi kerja yang dijalankan oleh tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) semakin banyak dan kompleks. Dari posisi sederhana yang biasanya bergerak pada hal yang bukan bidang utama usaha (*core business*) ke posisi-posisi strategis dalam sebuah perusahaan. Tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) berawal dari pekerjaan yang sifatnya hanya mendukung dan menunjang jalannya perusahaan seperti dalam hal pemasaran (*sales*), kebersihan (*cleaning service*), *laundry*, penyediaan makan minum (*catering*), pelayanan kantor (*office boy*), keamanan (*security*), *call center*, kurir, dan lain-lain. Hingga posisi yang tidak dapat disebutkan sederhana seperti audit yang *dioutsourcingkan* kepada akuntan publik, pengelolaan gaji pegawai (*payroll service*) yang *dioutsourcingkan* kepada *payroll specialist*, marketing komunikasi yang *dioutsourcingkan* kepada *relation consultant*, pencarian pegawai kaliber tingkat tinggi setingkat CEO yang *dioutsourcingkan* kepada *executive search company*, hingga pada pengalihdayaan satu bagian proses bisnis yang justru sangat *critical* dan inti untuk sebuah bisnis tertentu, namun dapat tetap *dioutsourcingkan* karena ada pertimbangan khusus.(Komang dan Eka, 2008).

Tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) harus dibarengi dengan adanya tanggung jawab sosial, sehingga praktek *outsourcing* yang tidak baik atau “kreatif” akan semakin berkurang dan berganti dengan *outsourcing* profesional, yang mengedepankan bukan hanya mencari keuntungan, namun juga memperhatikan kaidah-kaidah normatif yang berlaku. Dalam hal ini, penyelenggaraan norma-norma mengenai standar ketenagakerjaan harus mampu dilaksanakan baik oleh perusahaan pemakai tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) maupun perusahaan pemasok tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) (Komang dan Eka, 2008). Selain itu pegawai tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) juga hendaknya diberikan pelatihan terlebih dahulu agar saat memasuki wilayah kerja yang sebenarnya diperusahaan tersebut sudah paham dan siap. Karena penyebab ketidak efektifan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) biasanya karena kurangnya *knowledge, skill* dan *attitude* (K.S.A) dari tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). (Komang dan Eka, 2008).

Pertimbangan ekonomi dan efisiensi selalu menjadi alasan utama perusahaan melakukan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*), tetapi ternyata manfaat ekonomisnya sebetulnya tidak terletak pada penghematan gaji yang bisa diperoleh akibat tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). Dengan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) perusahaan tidak harus lagi mengurus berbagai persoalan terkait dengan pegawai yang biasanya cukup memusingkan, termasuk jenjang karir, hak cuti, pesangon jika berhenti, hak pensiun, dan persoalan *attitude* pegawai. Namun, seperti telah disebutkan sebelumnya, masih mungkin terjadi ketidak-efektifan tenaga kerja

kontrak (*outsourcing*). Penyebab ketidak-efektifan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) biasanya karena kurangnya *knowledge*, *skill*, dan *attitude* (K.S.A) dari tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). (Komang dan Eka, 2008).

Namun demikian, penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) tidak hanya membawa manfaat bagi perusahaan. Masalah produktivitas atau kinerja justru menurun jika perusahaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) yang dipilih tidak kompeten. *Wrong man on the wrong place* jika proses seleksi, *training*, dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). Penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) yang semula bertujuan agar perusahaan mengalihkan urusan barbagai persoalan terkait dengan kepegawaian seperti jenjang karir, hak cuti, pesangon jika berhenti, hak pensiun, dan persoalan *attitude* pegawai, meskipun dapat terwujud bukan berarti tidak ada masalah dari penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). Priambudi (2008:48) mencatat beberapa masalah utama perburuhan pasca reformasi salah satunya yaitu masalah praktek tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, mejadikan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, serta berdampak pada tidak jelasnya posisi tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) dalam menuntut hak-haknya. Priambudi (2008:48).

Fenomena Kecenderungan perusahaan di Indonesia untuk menggunakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) semakin meningkat. Meningkatnya penggunaan tenaga kerja kontrak tersebut pada tahun-tahun belakangan ini karena sejak krisis ekonomi dan moneter melanda Indonesia yang membuat banyak perusahaan mengalami penurunan penjualan sehingga kemampuan ekonomi secara nasional menurun, tetapi sebaliknya kebutuhan biaya pegawai cenderung meningkat. Kondisi tidak stabil pada perusahaan dengan cara mengurangi tenaga kerja *insourcing* dan selanjutnya menggunakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). Priambudi (2008:48).

PTPN X (persero) Kebun Kertosari Jember ini didirikan berdasarkan peraturan Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan pekerjaan membawa dampak buruk pada sikap kerja pekerjanya. Seperti menurunnya produktivitas karyawan, sering absennya karyawan dan kinerja yang melambat (Ranupandjojo, 2002). Selain itu manajemen perusahaan sangat berkepentingan untuk membantu karyawan dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya, bila manajemen tidak segera menangani permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan maka prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan antara lain kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerjanya maksimal,

namun pada kenyataannya kepuasan kerja tersebut masih belum dirasakan oleh semua karyawan. Banyak yang disinyalir sebagai penyebab ketidakpuasan seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja). Atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternative pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya seperti mampu memberikan balas jasa yang optimal dan mampu membuat karyawannya berkomitmen untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Berikut adalah penilaian prestasi kerja karyawan PTPN X Kebun Kertosari Jember.

Tabell.1

rata-rata prestasi kerja karyawan kontrak (*outsourcing*) PTPN X Kebun Kertosari Jember Tahun 2016-2018 (per Desember 2016)

Tahun	Rata-Rata	Nilai	Predikat	JumlahKaryawan
2016	72	73	Tinggi	45
		72	Sedang	43
		71	Rendah	41
2017	74	75	Tinggi	46
		74	Sedang	44
		72	Rendah	43
2018	76	78	Tinggi	44
		76	Sedang	42
		75	Rendah	40
Rata-Rata selama 3 Tahun		74	rendah	45

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui prestasi kerja pada PTPN X Kebun kertosari jember Selama 3 tahun yaitu 75, predikat rendah dan jumlah karyawan 45 karyawan, Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh PTPN X Kebun Kertosari Jember dilakkan secara insentif selama 3 bulan karyawan bekerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan diselenggarakan sesuai dengan karakteristik. Pelatihan dan pengembangan yang diadaakan seharusnya dapat memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga prestasi karyawan dan kinerja perusahaan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Tabel 1.2

rata-rata prestasi kerja karyawan Tetap PTPN X Kebun Kertosari Jember Tahun 2016-2018 (per Desember 2016)

Tahun	Rata-Rata	Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan
2016	74	78	Tinggi	45
		74	Sedang	43
		71	Rendah	41
2017	75	78	Tinggi	46
		74	Sedang	44
		72	Rendah	43
2018	76	79	Tinggi	44
		76	Sedang	42
		74	Rendah	40
Rata-Rata selama 3 Tahun		75	Sedang	45

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui prestasi kerja pada PTPN X Kebun kertosari Jember Selama 3 tahun yaitu 75, predikat sedang dan jumlah karyawan 45 karyawan. Penilaian prestasi kerja dilakukan oleh PTPN X Kebun Kertosari Jember dilakkan secara insentif selama 3 bulan karyawan bekerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan diselenggarakan sesuai dengan karakteristik penilaian tertentu dalam menduduki suatu jabatan. Pelatihan dan pengembangan yang diadaakana seharusnya dapat memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga prestasi karyawan dan kinerja perusahaan menjadi lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, perusahaan yang mempekerjakan tenaga

kerja kontrak (*outsourcing*) perlu melakukan evaluasi atau kontrol atas kinerja tenaga kerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah membandingkan pretasian antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada PTPN X kebun Kertosari Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk : Mengetahui se sejauh mana perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak (*outsourcing*) dan karyawan tetap PTPN X Kebun kertosari jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan informasi, serta wawasan khususnya bagi mereka yang mendalami manajemen sumber daya manusia sekaligus digunakan sebagai perbandingan antara teori yang didapat selama perkuliahan dan penerapan secara nyata.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini berguna untuk memberikan informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan dan dasar pemikiran dalam upaya *manage* sumber daya manusia perusahaan.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan, pengalaman bagi peneliti, mempraktekkan teori yang telah diperoleh dan mampu memadukan dengan kenyataan atau fakta yang terjadi di lapangan.