

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia global. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah. Sesempurna apapun organisasi, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun saranan teknolog yang dimiliki, semua itu akan berjalan apabila ada faktor manusia sebagai penggerak.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting, tanpa ada karyawan tidak ada artinya. Di era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat, serta perekonomian yang tidak stabil.

Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia itu sendiri terkait pada masalah kinerja karyawan. Hal ini sangatlah penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga dan memelihara karyawan yang memiliki kinerja dan prestasi yang baik untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan didalam organisasi itu sendiri. Bernadin dan Russel (2000) dalam Donni Juni Priansa (2014 : 270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan- kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Kondisi ini secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk melakukan beberapa upaya dalam meminimalisir hal-hal yang dapat mengancam perkembangan atau kemajuan perusahaan.

Dalam pelaksanaan kinerja seseorang karyawan dapat dilihat seberapa besar kontribusi individu karyawan yang telah dilakukan terhadap perusahaan. Tanggung jawab yang diberikan perusahaan apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan dilakukan dengan efektif dan efisien. Kinerja didukung dengan kompetensi yang sesuai atau dimiliki oleh karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar. Kompetensi terkait dengan hasil kerja atau prestasi kerja yang dimana nantinya akan mempengaruhi *benefit*, citra perusahaan, serta kemajuan perusahaan. Semakin bagus kompetensi seseorang karyawan semakin baik juga kinerja dan prestasi kerja terhadap perusahaannya.

Seorang karyawan yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah diterapkan oleh perusahaan. Menurut Boyatzis dalam Donni Juni Priansa (2014 : 253) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki karyawan, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan.

Strategis perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* merupakan salah satu bentuk fleksibel dalam respon permintaan pasar, sehingga sekarang banyak perusahaan menerapkan strategi *outsourcing*. Penggunaan jasa *outsourcing* oleh perusahaan saat ini semakin meningkat menyebabkan perusahaan tidak perlu lagi menyediakan fasilitas dan tunjangan yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Kewajiban tersebut, menjadi tanggung jawab dari perusahaan *outsourcing* bukan tanggung jawab perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Penggunaan karyawan *outsourcing* memungkinkan perusahaan lebih fokus dalam kegiatan utamanya dan tidak perlu melakukan upaya-upaya lain sebagaimana mengelola karyawan tetap seperti sistem karir, pengajian, pesangon dan lain sebagainya terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang tidak sesuai dengan target perusahaan tidak akan diperpanjang kontraknya dan akan dengan mudah mendapat pengganti dari perusahaan penyedia tenaga kerja. Meskipun demikian, sistem ini merugikan karyawan *outsourcing*, selain tidak ada jenjang karir minimnya fasilitas, masa kerja yang tidak pasti, serta terkadang gaji mereka yang telah dibayarkan oleh perusahaan pengguna dipotong oleh perusahaan induk atau penyedia tenaga kerja sebagai jasa memberikan pekerjaan diperusahaan lain tersebut. *Outsourcing* merupakan pendekatan manajemen yang memberikan kewenangan pada sebuah agen luar (pihak ketiga) untuk bertanggung jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Latupono (2011) sistem *outsourcing* atau sistem kerja *outsourcing* adalah sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan pada definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh pihak.

Karyawan yang berstatus *outsourcing* mendapatkan penghasilan yang berbeda dengan karyawan berstatus tetap akan tetapi tidak memiliki kesempatan dalam pengembangan karir yang sering menjadi masalah dalam hal status. Meskipun demikian karyawan *outsourcing* memiliki tanggung jawab yang sama dengan karyawan tetap, memiliki fasilitas fisik seperti sarana dan prasarana yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sama dengan karyawan tetap dan dituntut produktif dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang sesuai standard perusahaan pengguna.

Penerapan sistem *outsourcing* ini dilakukan oleh pemerintah untuk menekan tingginya angka pengangguran. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melaksanakan proses produksi, jika tenaga kerja tersebut tersedia dengan harga murah, maka perusahaan akan banyak melakukan rekrutmen tenaga kerja, hal ini bisa mngurangi tingkat pengangguran. Bagi perusahaan, menggunakan sistem *outsourcing* sangat menguntungkan. Para pengusaha berpendapat bahwa *outsourcing* merupakan alternatif yang terbaik saat ini sebagai bentuk dari efektivitas tenaga kerja dan efesiensi perusahaan. Namun, *outsourcing* menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Oleh karena itu terdapat pro dan kontra terhadap pengguna *outsourcing*, berikut penjabarannya:

Tabel I.1 Pro – Kontra Penggunaan *Outsourcing*

Pro <i>Outsourcing</i>	Kontra <i>Outsourcing</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Business owner</i> bisa fokus pada <i>core business</i>.</li> <li>• <i>Cost reduction</i></li> <li>• Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja.</li> <li>• Tidak lagi memusingkan <i>turnover</i> tenaga kerja.</li> <li>• Bagian dari modernisasi dunia usaha. (Sumber: Pekerjaan Waktu Teetentu dan “<i>Outsourcing</i>”, <a href="http://www.sinarharapan.co.id">www.sinarharapan.co.id</a> )</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketidakpastian status ketengaakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja. (sumber: <a href="http://ww.hukumonline.com">ww.hukumonline.com</a>)</li> <li>• Perbedaan perlakuan <i>comperation</i> dan <i>benefit</i> antara karyawan internal dengan karyawan <i>outsourcing</i>. (sumber: “<i>Outsourcing</i>”, pro dan kontra”)</li> <li>• <i>Career Path</i> di <i>Outsourcing</i> sering kali kurangnyab terencana dan terarah.</li> <li>• Perusahaan pengunan jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjaa sama dengan <i>Outsourcing provider</i> dan mengakibatkan ketidak jelasan status kinerja .</li> <li>• Eksploitasi manusia.</li> </ul>

Sumber : Informasi dan berbagai sumber browsing di internet (melalui [www.ppm.Manajemen.ac.id](http://www.ppm.Manajemen.ac.id), 21 Maret 2012)

Dari tabel I.1 tersebut bahwa dapat diketahui *Outsourcing* telah banyak menimbulkan masalah diantaranya ketidakpastian status tenaga kerja, perbedaan prilaku antara karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing*, ancaman PHK bisa terjadi kapanpun, jalur karir yang tidak terencana dan terarah, perusahaan penguna ( pihak 2) sangat mungkin memutuskan kerja sama, bisa dikatakan secara tidak langsung *Outsourcing* merupakan eksploitasi manusia. Sedangkan dari sisi karyawan *Outsourcing* (pihak 3), tentu saja menimbulkan masalah tersendiri yang jelas ketidakpastian kontrak kerja di dalam suatu perusahaan, baik perusahaan *Outsourcing* itu sendiri maupun perusahaan penguna. Kesejahteraan karyawan *Outsourcing* bahkan tidak ada, tidak adanya jenjang karir, pemutusan

kerja yang sangat mungkin terjadi yang tidak sesuai dengan kontrak, gaji, jaminan sosial, serta kurangnya motivasi dan kepuasan kerja yang didapat. Kadang kala keadaan sistem *Outsourcing* seperti ini sangat bisa mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* ada kelebihan dan kekurangannya dalam penerapan di perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan observasi lapangan yang terkait kinerja bahwa kompetensi bersignifikan dan pengaruh positif terhadap kinerja di Hotel Soll Marina sebanyak 10 karyawan *Outsourcing* PT. Sentinel Garda Semesta. Karyawan *Outsourcing* PT. Sentinel Garda Semesta yang bekerja di Hotel Soll Marina memiliki kinerja yang berkualitas dan profesional dalam pengamanan dalam pembagian tugas, pelaporan kerja, serta kerja sama yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

PT. Sentinel Garda Semesta merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang bergerak dalam bidang jasa pengaman atau biasa dikenal *security* profesional yang berpengalaman dan memiliki spesialisasi dalam memberikan jasa pengaman. Perusahaan ini merupakan perusahaan *outsourcing* perwakilan bangsa yang dimana kantor pusatnya berada di Cibubur. Seperti satpam (satuan pengamanan) pada umumnya, bertujuan untuk memberikan jasa pelayanan yang baik kepada konsumen melalui kegiatan - kegiatan operasionalnya dan memberikan pengamanan secara profesional. Jumlah karyawan yang terdapat di PT Sentinel Garda Semesta antara lain :

**Tabel I.2 Jumlah Karyawan Outsourcing dan Rekan Kerja di PT Sentinel Garda Semesta**

No	Lokasi	Jumlah Anggota
1	Bank Central Asia (BCA)	29
2	PT. Ciputra Sukses Property	8
3	PT. Hexindo Adiperkasa	4
4	Hotel Soll Marina	10
5	PT . Widya Asri Media ( GRAMEDIA)	6
6	PT. BFI Finance Indonesia Tbk	1
7	PT. BPR Anugerah Swakerta	1
8	Hotel Novotel Bangka	21
9	Hotel Santika	5
10	PT .Asia Surya Perkasa ( HONDA)	5
11	PT. Pelindo II PK . Balam	16
12	PT . Intan Medika	7
Jumlah		113

Sumber : PT Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung, 2016

PT. Sentinel Garda Semesta ini memberikan kemampuan atau kompetensi untuk karyawan *outsourcing* dengan adanya pelatihan, pegarahan, serta pengawasan kerja di perusahaan pengguna ( pihak ke-2 ) yang profesional dan berpengalaman layanan serta, Dimana perusahaan *outsourcing* dan perusahaan pengguna saling berkoordinasi untuk memantau atau mengawasi karyawan terkait dengan kinerja. Dalam penelitian ini saya ingin mengetahui bagaimana pengaruh sistem *outsourcing* dan kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja khususnya karyawan *outsourcing*. Jadi, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Sistem Outsourcing dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada Karyawan Outsourcing di PT Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang berdasarkan fenomena dan fakta, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem *outsourcing*, dan kompetensi dan kinerja bagi karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung ?
2. Apakah sistem *outsourcing* berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung?
4. Apakah sistem *outsourcing*, dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung ?

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan yang nanti yang mengarah pada tujuan dari penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini dikhususkan pada pengaruh sistem *outsourcing* dan kompetensi terhadap kinerja bagi karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Memberikan gambaran serta penjelasan mengenai sistem *outsourcing* dan kompetensi dan kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh sistem *outsourcing* terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui sistem *outsourcing* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang kinerja pada karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta.
  - b. Sebagai salah satu sumber referensi atau penelitian yang membahas tentang pengaruh sistem *outsourcing* dan kompetensi terhadap kinerja bagi karyawan *outsourcing* di PT. Sentinel Garda Semesta Perwakilan Bangka Belitung.

## 2. Kegunaan praktis

Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dan menyusun strategis untuk kesejateraan karyawan *outsourcing* nantinya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

## 3. Manfaat Kebijakan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Sentinel Garda Semesta yang berhubungan dengan masalah – masalah sistem *outsourcing* dan kompetensi yang akan berkaitan dengan loyalitas dan kinerja karyawan *outsourcing* pada masa yang akan datang.

### 1.6 Sistem Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, yaitu :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Pada bab ini berisikan konsep dasar teori, kerangka pemikiran yang melandasi permasalahan dan hipotesis.

#### **BAB III         METODE PENELITIAN**

Bab ini tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variabel yang diteliti, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan dan perkembangan serta memuat mengenai jawaban dari permasalahan yang ada dengan menggunakan teknik analisis data yang digunakan.

#### **BAB V PENUTUP**

Terdiri dari kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan-pembahasan serta saran- saran yang dibutuhkan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**