

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia menjadi penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi, maka perhatian dari seorang pemimpin sangat diperlukan. Betapa pun baik dan buruknya perencanaan dan pengawasan dalam suatu organisasi, tanpa didukung semangat kerja dari karyawan, maka tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk dicapai pada tingkat yang optimal.

Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta, manusia merupakan salah satu faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas manusianya. Produktivitas pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan para pegawai untuk menghasilkan sesuatu, untuk itu pimpinan harus berusaha agar para anggotanya mempunyai semangat kerja tinggi untuk menjalankan tugasnya agar bisa produktifitas semakin lama semakin meningkat.

Semangat kerja dalam sebuah perusahaan atau instansi berperan penting dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Hal ini menitikberatkan pada faktor manusia di dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan sebuah organisasi maka harus memiliki semangat untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dan produktivitas kerja akan tercapai apabila mereka memiliki perhatian penuh pada pekerjaannya. Untuk mencapai tujuan seperti itu perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi dan kompensasi sebagai pendorong semangat kerja karyawannya dengan melakukan upaya yang tepat dalam mengelola tenaga kerja. Sehingga diperoleh saling pengertian dan kerja sama yang baik dalam organisasi dengan karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Keberadaan produktivitas kerja sangat penting dan dibutuhkan peranannya sebagai usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas penyelesaian tugas dan

dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin. Bilamana tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, sudah seharusnya apabila setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan mempunyai moral kerja yang tinggi sebab dengan demikian semangat dan kegairahan kerja dapat meningkat. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan atau perwujudan daripada moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja.

Jadi, apabila perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Karena dengan meningkatnya produktivitas kerja pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan bisa berkurang, absensi akan dan perpindahan karyawan dapat diminimalisir.

Dengan ini semua diharapkan bukan saja produktivitas dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

Bekerja sebagai sarana *Hablumminallah* dan juga sebagai sarana *Hablumminannaas*. Dalam al-Qur'an terdapat 360 ayat yang

berbicara tentang ‘bekerja’ dan 190 ayat tentang ‘berbuat’ yang meliputi hukum-hukum menyeluruh tentang bekerja, berikut ketentuan dan tanggung jawab serta hukuman dan ganjaranya.¹

Allah SWT telah menyediakan kekayaan baik di permukaan maupun di perut bumi, lalu Allah SWT meminta pada manusia agar berusaha mendapatkannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ

وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya: “Dialah (Allah) yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah kamu di segala penjurunya, dan makanlah sebagian rezekinya.” (QS. al-Mulk:15)²

Juga firman Allah SWT dalam Surat al-Jumu’ah (62) : 10,

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا

اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (QS. al-Jumu’ah:10)³

¹ Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Keringat Buruh*, (Jakarta:Al-Huda, 2007), Cet. ke-I, h. 39.

² Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002), h. 823.

³ Ibid, , *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, h. 809

Sebuah perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan akan mampu menciptakan produktivitas yang tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa

pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; *pertama*, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; *kedua*, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

Menurut Sedarmayanti, produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk

menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.

Produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan.

Tuntutan persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap suatu perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan kinerjanya.

Faisal 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 teratu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya”.⁴

Biasanya, kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan. Namun hal ini dirasa semakin menambah biaya yang lebih besar dan masalah personalia seperti ketidakhadiran, keterlambatan, putaran karyawan dan diskriminasi. Jika perusahaan menunjukkan adanya kebutuhan

⁴ Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerda ? s.* Jakarta : Grasindo.

tambahan atau penggantian karyawan, perusahaan mungkin memutuskan untuk tidak langsung melakukan upaya rekrutmen karena biaya seleksi dan rekrutmen cukup tinggi. Oleh karena itu perusahaan patut memikirkan alternatifnya salah satunya dengan *outsourcing*.

Keberadaan karyawan kontrak dan *outsourcing* adalah suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan sudah benar-benar siap untuk memiliki karyawan tetap dengan segala konsekuensinya. Adanya suatu kenyataan bahwa beberapa jenis bisnis tertentu mengandung ketidakpastian yang tinggi sehingga merupakan resiko besar kalau perusahaan langsung mengangkat karyawan tetap. Namun, resiko yang mungkin timbul dari *outsourcing* antara lain produktivitas justru menurun jika perusahaan *outsourcing* yang dipilih tidak kompeten dan *wrong man on the wrong place*, jika proses seleksi, training dan penempatan tidak dilakukan secara cermat oleh perusahaan *outsourcing*. Sebagai akibatnya, kinerja perusahaan akan menurun sebab keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya termasuk juga kinerja karyawan *outsourcing* di dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya termasuk karyawan *outsourcing*, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut.

Keberadaan karyawan *outsourcing* merupakan suatu kenyataan yang sulit untuk dihilangkan karena tidak semua perusahaan benar-benar siap untuk memiliki karyawan berstatus tetap dengan segala dampak atau konsekuensinya, misal perusahaan belum siap untuk memberikan asuransi dan jaminan sosial serta apabila perusahaan secara langsung mengangkat karyawan *outsourcing* menjadi karyawan tetap, perusahaan akan mengalami resiko yang sangat besar. Resiko dapat muncul dikarenakan adanya ketidakpastian yang tinggi atas realita atau fenomena yang selama ini terjadi di berbagai bidang bisnis ataupun perusahaan. Ketidakpastian tersebut biasanya bersifat menyimpang dari kebutuhan ataupun kemampuan karyawan *outsourcing* (kinerja yang dihasilkan pada perusahaan yang bersangkutan), misal saat ini kebutuhan-kebutuhan hidup relatif mahal, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan penunjang, lapangan pekerjaan semakin sempit sehingga sulit untuk mencari pekerjaan dan akhirnya pengangguran terjadi di mana-mana. Terlepas dari tingginya

resiko ketidakpastian, resiko lain yang dapat muncul dari adanya *outsourcing* antara lain, produktivitas perusahaan akan menurun apabila perusahaan itu memilih karyawan *outsourcing* yang tidak memiliki kompetensi, proses seleksi dan training yang diterapkan oleh perusahaan tidak dilakukan dengan baik. Status kerja karyawan *outsourcing* tidak jelas keberadaannya walaupun karyawan *outsourcing* bekerja di perusahaan yang bersangkutan cukup lama karena karyawan *outsourcing* tetap bersifat kontrak yang sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan apabila kinerja yang dihasilkan kurang baik dan tidak dibutuhkan lagi.

Kinerja karyawan *outsourcing* akan menurun apabila terdapat ketidaksesuaian pemenuhan kebutuhan dengan harapan karyawan, serta dalam menempatkan karyawan *outsourcing* pada sebuah pekerjaan tidak dilakukan perusahaan secara cermat. Akibatnya, kinerja perusahaan yang bersangkutan akan menurun sebab suatu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas seluruh karyawan yang bersangkutan, baik karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut. Di sisi lain, banyak sekali karyawan yang rela untuk menjadi karyawan *outsourcing* meskipun perusahaan kurang memenuhi kebutuhan dan memahami keadaan karyawan *outsourcing*.

Pada kenyataannya, banyak sekali kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan *outsourcing*, misal gaji atau tunjangan-tunjangan lain, tetapi kebutuhan tersebut tidak diberikan perusahaan kepada mereka. Hal ini yang biasanya dianggap sebagai ketidaksesuaian yang diberikan perusahaan kepada karyawan *outsourcing* dalam memenuhi dan memahami kebutuhan karyawan. Di sektor perusahaan, banyak sekali perusahaan yang memakai karyawan *outsourcing*. Keberadaan karyawan *outsourcing* tersebut, banyak pula yang mengkritisi dan memberikan penilaian negatif tentang *outsourcing*. Keberadaannya dianggap hanya akan menguntungkan perusahaan yang memakai jasanya dan dapat menjadi permasalahan tersendiri bagi karyawan *outsourcing*, dikarenakan pemenuhan kebutuhannya tidak diberikan perusahaan pada karyawan *outsourcing* dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan *outsourcing* juga selalu dihantui oleh rasa kekhawatiran akan kebijakan perusahaan, yaitu pemutusan masa kontrak pekerjaan (PHK), sehingga karyawan *outsourcing* tetap menerima dan terpaksa akan kondisi kerja, jaminan sosial, maupun jaminan lainnya yang berbeda dengan apa yang diharapkan sebelumnya. Dari penjelasan di atas, terdapat pro maupun kontra terhadap penggunaan *outsourcing*. Adapun alasan-alasan yang

termasuk dalam pro *outsourcing* antara lain: perusahaan bisa fokus pada pekerjaan inti, dapat mengurangi biaya perusahaan, biaya investasi berubah menjadi biaya belanja, tidak lagi dipusingkan oleh *turn over* (tingkat perputaran) tenaga kerja, dan dapat dikatakan bagian dari modernisasi dunia usaha. *Outsourcing* juga dapat memberikan manfaat yang nyata terhadap penyerapan tenaga kerja. Hal tersebut mungkin terjadi pada kondisi terkini yang sangat menjunjung nilai efektivitas, efisiensi, serta kepraktisan. Selain itu, dapat membuat perusahaan yang bersangkutan memanfaatkan jasa sebagai penunjang pekerjaan dan fokus utama.

Dalam hukum Islam , masalah-masalah yang berkaitan dengan ekonomi tidak akan lepas dengan *muamalah* (Hukum yang mengatur hubungan antar manusia). Islam sebenarnya telah banyak menjelaskan tentang prinsip *muamalah* dengan jelas, seperti firman Allah SWT dalam Q.S Al Maidah :⁵

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu”

⁵ Ibid, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 156

Ayat di atas menjelaskan dengan sangat jelas tentang kebebasan berkontrak dimana Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk memenuhi segala akad/perjanjian yang telah dibuatnya baik itu akad dia dengan Allah SWT ataupun akad antara dia dengan sesamanya. Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau untuk masyarakat dengan menerima upah / imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan dalam ajaran Islam masalah ketenagakerjaan dalam Al-Quran maupun As-Sunnah tidak terdapat Surat khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja. Meskipun begitu tidak sedikit ayat yang menjadi dasar pelaksanaan perburuhan dalam Islam. Diantaranya Firman Allah SWT dalam Q.S Al Qashash : (26)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁶

⁶ Ibid, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, h. 613

Dalam Islam dibenarkan adanya penggunaan jasa pekerja / buruh⁷ . Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasi / menampakkan arti dirinya hamba Allah yang harus menundukkan diri dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khoiru Ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sebagai manifestasi dari penghambaan diri kepada Allah dan ibadah karenaNya. Selain itu banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sendiri, karena terbatasnya tenaga dan keterampilan. Misalnya, mengelola rumah sakit dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dalam keadaan ini orang atau lembaga pasti menyewa tenaga / buruh yang memiliki kesanggupan dalam pekerjaan tersebut. Dalam konteks Islam, sewa-menyewa tenaga (perburuhan) disebut juga *Ijarah* . *Ijarah* sah apabila kedua belah pihak melakukan dengan suka rela, mengetahui dengan sempurna barang yang diakadkan, dan barang tersebut juga harus dapat dimanfaatkan menurut kriteria syara', yang mana manfaat merupakan hal yang mubah bukan hal yang haram . Selain itu *ijarah* sah apabila terpenuhi syarat dan rukunnya. Perjanjian kerja menurut UU No.13 Tahun 2003

⁷ Hamzah Ya'kub, Kode Etik Dagang, Bandung : Diponegoro, 1984, hlm.325

Pasal 1 angka 14, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Apabila masing-masing pihak menjalankan perjanjian kerja dengan baik sesuai kesepakatan bersama, maka hubungan antara pekerja dengan pengusaha akan berjalan seimbang.

Berdasarkan permasalahan di atas menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* yang di berlakukan perusahaan sangat berdampak pada produktivitas kerja karyawan ditinjau dari pandangan ekonomi syariah. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul **”Analisis Perbandingan produktifitas Kerja Karyawan *Outsourcing* dengan Karyawan Tetap dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

“Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara produktifitas kerja karyawan *Outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk?.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan, maka penulis memberikan batasan permasalahan penelitian ini pada:

“Analisis Perbandingan produktifitas Kerja Karyawan *Outsourcing* dengan Karyawan Tetap dalam Perspektif Ekonomi Syariah”

D. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk?
2. Seberapa besar perbedaan produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui perbedaan produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.
2. Mengetahui seberapa besar perbedaan produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dengan karyawan tetap pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian
 - a. Penelitian ini pada prinsipnya bermanfaat bagi penulis dalam hal mengaplikasikan teori-teori yang penulis dapatkan di bangku kuliah.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya khazanah, intelektualitas, juga dapat dijadikan bahan informasi dan bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.
 - c. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan pada program S1 pada Fakultas Syari'ah dan

Hukum Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam pada Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan seperti penelitian berikut :

1. Penelitian yang dilakukan Bayu Wisnu Pradana, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2012, tentang Analisis Perbandingan Kinerja Antara Pegawai Tetap Dan Pegawai Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Bagian Produksi, PT. Petrokimia Kayaku, Gresik.

Diketahui bahwa (1) Kinerja pegawai tetap meliputi kualitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan, inisiatif dan komunikasi secara rata-rata tergolong Baik. Pegawai tetap yang memiliki tingkat kinerja Sangat Baik lebih banyak dibandingkan pegawai tetap yang memiliki tingkat kinerja Cukup.

(2) Kinerja pegawai alih daya meliputi kualitas kerja, efektivitas kerja, kemampuan, inisiatif dan komunikasi secara rata-rata

juga tergolong Baik. Pegawai alih daya yang memiliki tingkat kinerja Cukup lebih banyak dibandingkan pegawai alih daya yang memiliki tingkat kinerja Sangat Baik. Pada kelompok pegawai alih daya juga masih terdapat pegawai dengan kinerja yang tergolong Buruk, meskipun jumlahnya sangat sedikit.

(3) Secara keseluruhan kinerja pegawai tetap lebih baik daripada kinerja pegawai alih daya. Jumlah Pegawai Tetap yang memiliki kriteria kinerja Sangat Baik dan Baik lebih banyak daripada jumlah pegawai alih daya. Sebaliknya jumlah pegawai alih daya yang memiliki kriteria kinerja Cukup lebih banyak daripada jumlah pegawai tetap. Selain itu tidak ada pegawai tetap yang tergolong dalam kinerja Buruk dan ada 2 orang pegawai alih daya yang tergolong dalam kinerja Buruk.⁸

2. Rudi Sugiarto tentang Sistem pengupahan outsourcing pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam, Dalam ekonomi Islam, upah (*ujrah*) merupakan bagian dari *Ijarah*. Di dalam pelaksanaannya ada syarat dan ketentuan yang mengikat kedua belah pihak, baik pemberi upah dan yang menerimanya.

⁸ Bayu Wisnu Pradana, *Analisis Perbandingan Kinerja Antara Pegawai Tetap Dan Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Pada Bagian Produksi, Pt. Petrokimia Kayaku, Gresik*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2012.

Dalam hal besar kecilnya upah, Islam mengakui terjadinya perbedaan dikarenakan beberapa sebab seperti, perbedaan jenis pekerjaan, perbedaan kemampuan, keahlian, dan pendidikan, Upah yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* di PT. Permata Indonesia mengikuti peraturan yang ada di perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (klien). Aturan yang diikuti oleh PT. Permata Indonesia dalam hal pengupahan adalah waktu pembayaran dan besarnya upah tenaga kerja *outsourcing*. Upah pokok karyawan tidak ada pemotongan oleh PT. Permata Indonesia. Adapun pemotongan dari upah pokok karyawan hal itu digunakan untuk Jamsostek sebesar 2% dan 4,24% nya menjadi beban perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (klien). PT. Permata Indonesia tidak mengambil keuntungan dari upah pokok karyawan, namun keuntungannya diperoleh dari *fee manajemen*. *Fee manajemen* adalah biaya atau bayaran yang diterima PT. Permata Indonesia dari klien atas jasa penyediaan tenaga kerja. *Fee manajemen* itu tidak ada hubungannya dengan tenaga kerja, akan tetapi hubungannya antara PT. Permata Indonesia dengan perusahaan pengguna jasa (klien). Selain upah, hak-hak tenaga kerja *outsourcing* yang diberikan

oleh PT. Permata Indonesia adalah hak Jamsostek, Hak Asuransi, dan mendapat THR.

Secara umum praktek pengupahan *outsourcing* yang diberlakukan PT. Permata Indonesia terhadap tenaga kerja *outsourcing* nya telah memenuhi aspek-aspek Syariah Islam antara lain ditinjau dari perjanjian kerjanya, karena masalah upah diputuskan oleh mereka yang mengadakan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan perjanjian kerja, PT. Permata Indonesia memberikan kejelasan kepada tenaga kerja *outsourcing* baik dari aspek bentuk dan jenis kerjanya, masa kerjanya, maupun upah yang diberikan.

Sebagaimana Islam sangat menekankan dalam hal pengupahan harus dengan rasa keadilan dan tidak ada unsur kedzaliman. Pada prinsipnya dalam praktek pengupahan adalah '*an taradhin*, yaitu kedua belah pihak saling ridha yang disepakati di awal perjanjian.⁹

3. Rizky Charunia Asih tentang Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan

⁹ Rudi Sugiarto, *Sistem pengupahan outsourcing pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam* (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010) h.87-88.

Outsourcing Pada Bagian Produksi Di PT. Santos Jaya Abadi,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu
Administrasi Bisnis Surabaya.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja

karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada bagian produksi di “PT Santos Jaya Abadi”.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Santos Jaya Abadi bagian produksi sebesar 400 karyawan, terdiri dari 101 karyawan tetap dan 299 karyawan *outsourcing* pada maret 2012. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 karyawan yang terdiri dari 60 orang dari karyawan tetap dan 60 orang dari karyawan *outsourcing*. Jenis data yang digunakan yaitu data sekunder yang merupakan data yang dihimpun dari perusahaan. Dari hasil uji beda dengan menggunakan uji t test diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan *outsourcing* 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*.¹⁰

H. Kerangka Pemikiran

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan, karena sumber daya manusia dalam perusahaan mengandung faktor penting untuk menentukan prestasi kerja meningkat dan menurun sehingga kuantitas dan kualitas dari manusia yang dipilih dan dipekerjakan sesuai kebutuhan.

Persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini, mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka dalam bekerja. Karyawan perusahaan sebaiknya memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan di Indonesia saat ini memiliki pilihan dalam penerapan kebijakan untuk mempekerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Keadaan sesungguhnya banyak karyawan yang menentang akan kebijakan untuk memperkerjakan karyawan secara

¹⁰ Rizky Charunia Asih, *Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada Bagian Produksi Di PT. Santos Jaya Abadi*, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Surabaya, 2012.

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 akan datang apabila kontrak kerja mereka sudah habis dan perusahaan tidak ingin memperpanjang kontrak mereka serta adanya perbedaan fasilitas yang mereka dapatkan.

Karyawan tetap adalah karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan dan tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja. Karyawan kontrak adalah karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, sedangkan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu/PKWT.¹¹

Karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung lebih merasa aman, sebab kepastian masa depan sangat ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan selama bekerja dan tidak dibebani oleh waktu atau masa kontrak. Salah satu faktor yang

¹¹ <http://andresitohang.wordpress.com/about/perbedaankaryawan-kontrak-outsourcing-dengan-karyawan-tetap/>. di akses pada tanggal 25 Januari 2016.

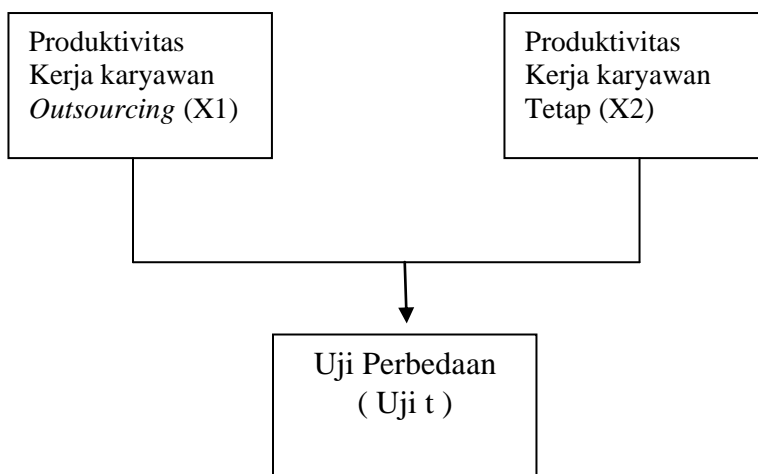
akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja adalah pencapaian jenjang karier atau jabatan dalam perusahaan tersebut. Namun sebaliknya, jika sikap positif yang ditunjukkan karyawan tetap dalam bekerja sangat minim, maka motivasi berproduktivitas karyawan tetap tersebut menjadi sangat rendah dan tentunya produktivitas karyawan tersebut menjadi sangat rendah. Adanya rasa aman menjadi karyawan tetap, tidak jarang menjadikan karyawan yang bersangkutan lena dan tidak terpacu dengan target-target perusahaan. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri karyawan dan tentunya akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian target dan produktivitas perusahaan.

Lain halnya pada karyawan kontrak, mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran penuh ketidakpastian yang terus datang, maka implikasi psikologis terhadap kinerja karyawan kontrak akan nampak pada motivasi karyawan tersebut. Namun demikian ketidakpastian masa depan juga bisa menambah semangat kerja atau motivasi kerja karyawan kontrak untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa

kontrak mereka oleh perusahaan atau bahkan diangkat menjadi karyawan tetap.

Karyawan kontrak tidak menginginkan produktivitas kerjanya dinilai rendah oleh perusahaan, sehingga berakibat terjadi pemutusan kontrak oleh pihak bank atau perusahaan. Adanya situasi seperti ini membuat penggunaan karyawan kontrak menjadi alternatif yang disukai oleh pihak bank, karena mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan.

Gambar 01
Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis (2016)

I. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya perbedaan antara variabel produktivitas kerja karyawan *outsourcing* (variabel X1) dan variabel produktivitas kerja karyawan tetap (variabel X2) baik secara langsung maupun tidak langsung, serta untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Terdapat perbedaan antara produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dengan produktivitas kerja karyawan tetap PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.

H_1 : Tidak Terdapat perbedaan antara produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dengan produktivitas kerja karyawan tetap PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.

J. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk

2. Subjek dan Objek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* dan karyawan tetap PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk

Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap menurut perspektif ekonomi syariah.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pekerja *outsourcing* dan karyawan tetap PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk yang berjumlah 69 orang.

Karna jumlah populasi yang banyak maka penulis tidak dapat untuk menjadikan seluruh populasi menjadi sampel.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang secara langsung diambil dari karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.

b. Data Skunder

Data Skunder, yaitu data yang diperoleh dari buku-buku ataupun referensi lainnya yang memiliki relevansi dengan pembahasan yang penulis teliti pada saat ini

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

- a. Observasi yaitu cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan mengamati gejala dan fenomena yang terjadi di lapangan.
- b. Wawancara yaitu bertanya langsung kepada pimpinan dan karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk.
- c. Angket yaitu dengan cara membuat pertanyaan yang berhubungan dengan keperluan penelitian yang diajukan pada sumbernya.
- d. Dokumentasi, dilakukan dengan mengumpulkan, mencatat, dan memanfaatkan data yang ada di instansi yang berkaitan dengan penelitian, berupa dokumen-dokumen resmi selama periode yang telah ditentukan sehingga akan diperoleh data yang *relevan dan objektif*.

6. Metode Analisa Data

Penelitian Kuantitatif harus menggunakan analisis data. Dalam analisis data berkaitan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan.¹²

Setelah angket yang sebenarnya disebarakan kepada responden, selanjutnya dikumpulkan dan diolah kembali. Dalam melakukan prosedur pengolahan data, prosedurnya adalah sebagai berikut :

a. Tabulasi Data

Tabulasi data ini adalah pengelompokan data sesuai kebutuhan pengelolaan data. Bentuknya berupa nomor, alternatif jawaban, frekuensi jawaban dan persentase.

b. Analisa dan Penafsiran Data

Hasil tabulasi dianalisis kembali dan ditafsirkan sesuai sistematika data yang diperlukan. Dalam menganalisa data, teknik yang digunakan adalah persentase (%) yaitu dengan melihat perbandingan frekuensi dari tiap item jawaban yang muncul dari responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan perhitungan :

¹² Riduwan.(2011). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula*. (EdisiKelima). Bandung :Alfabeta hal. 115

$$P = \frac{f_0}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase Jawaban

f_0 : jumlah skor yang muncul

N : jumlah skor total/skor ideal.¹³

Untuk menafsirkan setiap jawaban di buat pedoman tafsiran yang yaitu :

- 0% = ditafsirkan tidak seorangpun
- 1 – 30 % = ditafsirkan sebagian kecil
- 31 – 49 % = ditafsirkan hampir setengahnya
- 50 % = ditafsirkan setengahnya
- 51 – 80 % = ditafsirkan sebagian besar
- 81 – 99 % = ditafsirkan hampir seluruhnya
- 100 % = ditafsirkan seluruhnya

c. Uji Beda Rata-Rata

Untuk lebih menguatkan apakah data yang diperoleh mengalami peningkatan yang signifikan atau tidak maka diperlukan adanya uji beda rata-rata. Uji beda rata-rata ini terdiri dari beberapa tahap yang harus dilalui untuk

¹³ Sudjana, 2002, *Metode Statistik*, Bandung: Tarsito hal. 209

mencapai hasil yang tepat. Berikut adalah tahap-tahap yang harus dilakukan untuk melakukan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan piranti lunak pengolahan data *SPSS Statistics 16*.

1) Uji statistik parametrik

Uji statistik parametrik digunakan jika data memenuhi asumsi statistik, yaitu jika terdistribusi normal dan memiliki variansi yang homogen. Untuk menguji beda rata-rata pada data statistik parametrik dapat menggunakan uji-t (*t-test*). Pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai $sig < \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$ maka H_A diterima.

2) Uji statistik non-parametrik

Jika distribusi datanya tidak normal, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji statistik non-parametrik. Uji statistik non-parametrik yang akan digunakan jika asumsi parametrik tidak terpenuhi adalah uji *Mann-Whitney U*. Pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai $sig < \alpha$, dengan $\alpha = 0,05$ maka H_A diterima.

7. Penarikan Kesimpulan

Hasil penafsiran berdasarkan data yang diperlukan untuk memberikan jawaban terhadap perumusan masalah penelitian yang diajukan. Kegiatan ini merupakan usaha penarikan kesimpulan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh gambaran dari keseluruhan data yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan.

K. Sistematika Pembahasan

Bab I: Merupakan Bab Pendahuluan Yang Berisikan Latar Belakang, Batasan Masalah, Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Penelitian Terdahulu yang relevan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Bab II: Kajian Pustaka antara lain Tentang Produktivitas Kerja Karyawan, Faktor-faktor produktivitas, karyawan tetap, Pengertian karyawan *outsourcing*, Perbedaan karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap, Analisis Perbandingan Produktifitas Kerja Karyawan

Outsourcing Dengan Karyawan Tetap Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.

Bab III: Metode Penelitian Ruang lingkup penelitian, Teknik Analisis Data, Operasional Variabel Penelitian

Bab IV: Dalam Bab Ini Penulis Akan Menjelaskan Pembahasan hasil Penelitian terdiri dari gambaran umum objek penelitian Tinjauan Kegiatan Produktifitas Usaha pada PT Charoen Pokphand Indonesia, Uji T untuk menguji rata-rata pada satu kelompok sampel (one sampel T- Test) produktivitas karyawan *outsourcing*, Uji T untuk menguji rata-rata pada satu kelompok sampel (one sampel T- Test) produktivitas karyawan tetap, pengujian hipotesis.

Bab V: Bab Ini Menguraikan Tentang Kesimpulan dan Saran.