

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Produktivitas

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu, pengertian Physiologi Produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung, antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang dipergunakan selama proses berlangsung.

2. Faktor-Faktor Produktivitas

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yakni :

- 1) Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- 2) Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam teknik industry.

- 3) Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
- 4) Manajemen produktivitas, yaitu : manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
- 5) Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- 6) Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

B. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan salah satu karyawan yang terdapat di suatu perusahaan. Karyawan tetap memiliki beberapa definisi dan tugas-tugas yang dijalankannya yaitu tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”; perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal.

3 bulan masa kerja dihitung sejak masa percobaan; jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pensiun, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

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”¹

Banyak faktor yang dapat dijadikan penentu dalam membentuk kadar dan kualitas Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini faktor yang paling utama adalah pendidikan, karena dengan pendidikan seseorang dapat memanusiaikan dirinya sendiri dan pendekatan melalui sumber daya ini juga lebih menekankan pada penggunaan tenaga kerja manusia yang berlebihan sebagai kekuatan pembangunan atau *labour intensive* dan menghindari terusirnya tenaga kerja akibat penggunaan teknologi yang belum mampu digunakan secara efisien.

Peningkatan kualitas pekerja yang tercermin atas tingkat pendidikan rata-rata yang semakin membaik, memberi dampak positif

¹ Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerda ? s.* Jakarta : Grasindo. H. 1

terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dalam upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.²

C. Pengertian karyawan *Outsourcing*

Menurut pendapat Herawati “Kontrak dan outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti”.³

Sedangkan menurut Jehani “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja”.⁴

Outsourcing dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan

² Mulyadi subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2002, h. 57

³ Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial. H. 1

⁴ Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat. H. 5

manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.⁵

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tentang suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.⁶ Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.⁷

Komang Priambada dan Agus Eka Maharta, mendefinisikan *outsourcing* sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai

⁵ Lalu, Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan* Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003. H. 177 - 178

⁶ Zulkarnain Ibrahim. (2005). "Praktik *Outsourcing* dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja" Simbur Cahaya, Nomor 27, Januari 2005 h. 80

⁷ I Wayan Nedeng. (2003). *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta: PT Lembangtek h. 2

jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan.⁸

Sedangkan Candra Suwondo, mendefinisikan *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*).⁹

Menurut Libertus Jehani, bahwa *outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.¹⁰

Definisi yang dikemukakan oleh Libertus Jehani ini lebih rinci jika dibandingkan dengan definisi para ahli yang lain karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari *outsourcing*. Jadi *outsourcing* adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*, dimana

⁸ Komang Priambada & Agus Eka Maharta. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Intruduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing. H. 12

⁹ Candra Suwondo. (2004). *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.h 2

¹⁰ Op Cit.....Jehani, H. 1

perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja disertai dengan membayar upah atau gaji tertentu sesuai yang diperjanjikan para pihak.

D. Perbedaan Karyawan *Outsourcing* dengan Karyawan Tetap

Menurut Wiwiek Wijarnati dalam artikel “Hubungan Karyawan”. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut :¹¹ Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.

1. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu”.
2. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan.
3. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
4. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.

¹¹ <http://www.portalhr.com> di akses pada 8 Februari 2016

5. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
 - a. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - b. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - c. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak.
7. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
8. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan yang bersangkutan menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja. Definisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut:

- a. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”
- c. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
- d. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
- e. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

E. Analisis Perbandingan Produktifitas Kerja Karyawan *Outsourcing* Dengan Karyawan Tetap Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Produktivitas menunjukkan kegunannya dalam membantu menegvaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang

berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi.¹²

John Suprihanto menyebutkan bahwa dalam produktivitas terkandung 3 hal pokok, yaitu:¹³

1. Produktivitas diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu.
2. Produktivitas adalah perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan penghasilan (*input*).
3. Produktivitas adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini haruslah lebih baik hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung arti sebagai

¹² Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 21.

¹³ John Suprihanto, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1987, h. 17.

perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).¹⁴

Sedangkan produktivitas kerja adalah ukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja, individu bisa memnuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾^{te}

¹⁴ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004, h. 9.

¹⁵ Sujudi Ragil Putra, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ihsanul Fitri Yogyakarta*, Skripsi, Prodi Ekonomi UII Yogyakarta, 2006, h. 53.

Artinya : Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkat mereka di daratan dan di lautan (untuk memperoleh penghidupan), kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.¹⁶

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia memiliki keunggulan dibandingkan makhluk lain yaitu yang ditunjuk sebagai wakil (khalifah) Tuhan di bumi yang bertugas menciptakan kehidupan dengan memanfaatkan sumber daya alam.

Dalam firman Allah SWT yang lain disebutkan:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan. (QS. Al-Mulk : 15).¹⁷

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

¹⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Alwaah, 1989, h. 435.

¹⁷ *Ibid*, h. 956

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawannya. Sedangkan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi, budaya kerja, juga faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, tingkat pendidikan, etos kerja, dan sebagainya.¹⁸

F. Penelitian Terdahulu

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

¹⁸ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: badan penerbit IPWI, 1996, h. 282

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.¹⁹

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. 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

¹⁹ 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.*

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.²⁰

3. Rizky Charunia Asih tentang 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.

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

²⁰ Rudi Sugiarto, *Sistem pengupahan outsourcing pada PT. Permata Indonesia dalam perspektif ekonomi Islam* (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2010) h.87-88.

struktural dan juga dapat dilakukan perubahan dalam pengetatan 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*.²¹

G. 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 :

²¹ 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.

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.