

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat (Tambusai, 2005). Persaingan di dunia usaha yang berlangsung ketat tersebut menuntut perusahaan untuk memberikan tanggapan secara cepat dan tepat agar mampu bersaing dan berkembang. Salah satu cara yang dapat digunakan sebagai alternatif oleh perusahaan dalam meningkatkan daya saing adalah dengan melakukan *outsourcing*. *Outsourcing* pada dasarnya merupakan usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan yang dibutuhkan (Indrajit dan Djokopranoto, 2003). *Outsourcing* adalah praktek umum di antara kedua organisasi swasta dan umum yang merupakan unsur utama dalam strategi bisnis (Kremic dan Oya, 2006).

Dalam beberapa tahun terakhir ini, pelaksanaan *outsourcing* banyak dilakukan untuk menekan biaya pekerja atau buruh (*labour cost*) dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja atau buruh (Tambusai, 2005). Dengan menekan biaya pekerja (*labour cost*) maka pengeluaran perusahaan dapat lebih diminimalkan (Nuringdiyah, 2007). Selain itu, dengan status karyawan kontrak atau *outsourcing* yang merupakan non karyawan, maka perusahaan tidak harus membayar upah konsisten atau menawarkan imbalan kerja tambahan (<http://www.id.takenew.info>). Jika perusahaan memutuskan untuk mempekerjakan karyawan kontrak dan karyawan *outsourcing*, maka ada risiko yang melekat terkait dengan kesepakatan *outsourcing* yaitu hasil yang tak terduga dan tingkat layanan yang bisa saja berkurang (Dhar dan Bindu, 2006).

Selama ini praktek *outsourcing* diakui lebih banyak merugikan pekerja, karena pada praktiknya hubungan kerja *outsourcing* cenderung menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berbeda dengan pekerja tetap yang sudah menggunakan perjanjian kerja waktu tak tentu (PKWTT). Dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk pekerja *outsourcing* maka perusahaan juga tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang kenaikan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain sehingga jaminan sosial belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja *outsourcing* (Widya, 2012). Akibat dari pemberlakuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk sistem *outsourcing* adalah ketidakjelasan hak-hak karyawan, termasuk mengenai pengupahan, hak berserikat, hak atas jaminan pekerjaan, hak atas juminan sosial, dan sebagainya (Agusmidah, 2011). *Outsourcing* juga bisa mengakibatkan penurunan semangat kerja karyawan dan pembangunan sistem yang rancangannya tidak sesuai dengan realitas organisasi (Waheed dan Alemayehu, 2004).

Tidak hanya itu saja, *outsourcing* yang semula diberlakukan hanya untuk melakukan pekerjaan yang tidak masuk dalam kategori kegiatan inti perusahaan (*core activity*) saat ini justru pekerja/buruh *outsourcing* dipekerjakan untuk melakukan pekerjaan inti (Agusmidah, 2011). Pada umumnya perusahaan mempekerjakan tenaga *outsourcing* pada kegiatan-kegiatan inti perusahaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja atau karyawan tetap seperti kegiatan pokok dalam proses produksi (Zamani, 2008). Hal ini kurang sesuai dengan pasal 65 ayat (2) dan pasal 66 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 yang intinya berisikan bahwa *outsourcing* atau karyawan kontrak hanya diperbolehkan untuk kegiatan jasa penunjang saja bukan kegiatan inti dari perusahaan. Dalam hal ini terdapat terdapat beberapa perbedaan antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak, yaitu:

Kondisi kerja	Pekerja Tetap	Pekerja kontrak
Masa kerja	Tidak ada batasan	Sesuai kebutuhan
Masa	Tidak mutlak	Maksimal 3 bulan

Khoiru Ummah Laily Ahmadani, 2013

Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

percobaan		
Masa kerja	Sejak karyawan diterima oleh perusahaan	Setelah melewati masa percobaan
Pemutusan hubungan kerja	Bila terjadi bukan karena pelanggaran atau pengunduran diri maka akan mendapat pesangon, uang penghargaan masa kerja (minimal kerja 3 tahun)	Bila terjadi bukan karena pelanggaran atau pengunduran diri, karyawan tidak mendapat pesangon (kecuali bila ada kebijakan sendiri dari perusahaan)

Tabel 1.1 Perbedaan Pekerja Tetap dan Pekerja Kontrak (Sumber: Wijanarti, 2008).

Dari tahun ke tahun, permasalahan klasik yang muncul dari pekerja kontrak sendiri adalah keinginan untuk kenaikan upah mereka. Hal ini dikarenakan upah yang pekerja terima dimaknai tidak sebanding untuk mencukupi kebutuhan riil mereka (Hendrastomo, 2010). Upah atau gaji merupakan bagian dari komponen kompensasi yang harus diberikan perusahaan sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Upah sebagai bentuk pemberian kompensasi menjadi alasan dan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja (Suwatno, 2011). Kompensasi sendiri merupakan imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi (Flippo, dalam Suwatno, 2011).

Kompensasi merupakan imbalan yang paling penting yang digunakan untuk memotivasi pekerja (Churchill, Ford, dan Walker, dalam John & Barton, 1989 : 1). Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung berbentuk tunjangan dan imbalan lain yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (Simamora, 1997).

Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau akan

dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan (Milkovich dan Newman, 1987). Pemberian kompensasi yang diberikan pada karyawan haruslah adil dan layak, namun pada kenyataannya karyawan kontrak yang mempunyai beban kerja yang sama dengan karyawan tetap dan sama-sama memberikan kontribusi yang lebih untuk perusahaan justru mendapatkan kompensasi yang masih lebih rendah (Wahyuni, 2008).

Beberapa hal tersebut didasarkan pada penelitian Wahyuni (2008) tentang *Outsourcing* yang didapatkan hasil bahwa semua karyawan kontrak dan *outsourcing* merasakan bahwa kompensasi yang diterimanya lebih rendah daripada karyawan tetap. Sementara itu, menurut Herawati (2010) semua perusahaan pengguna *outsourcing* menyatakan bahwa buruh kontrak dan *outsourcing* mengerjakan pekerjaan yang sama, di tempat yang sama dengan buruh tetap, tetapi upahnya lebih rendah daripada buruh tetap. Rata-rata upah pokok buruh kontrak atau *outsourcing* lebih rendah sekitar 14-17% dari buruh tetap sedangkan rata-rata upah totalnya lebih rendah sekitar 16-26% dari buruh tetap.

Selain kompensasi yang dirasa masih minimun, terdapat beberapa hal yang juga tidak didapatkan oleh pekerja *outsourcing* seperti tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan kerja lainnya. Hal ini juga diungkapkan oleh seorang *sales* di salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Penjualan, *sales* tersebut mengungkapkan bahwa sebagai pekerja kontrak ia tidak mendapatkan jaminan kesehatan meskipun sudah bekerja selama ±4 tahun.

Kalau kontrak tuh jaminan kesehatan gak dapet....., (Preliminary, 20 April 2013)

Dalam penelitian ini subjek yang dipilih adalah karyawan *outsourcing* yang bekerja sebagai sales di perusahaan yang bergerak di bidang penjualan. *Sales* dipilih karena profesi ini merupakan bagian yang memberi kontribusi amat besar dalam kemajuan perusahaan khususnya perusahaan yang bergerak di bidang penjualan (Munadi, 2010). Tugas seorang *sales* adalah memasarkan

Khoiru Ummah Laily Ahmadani, 2013

Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

produk suatu perusahaan dan dengan seperti itu maka pekerja akan mendapatkan penghasilan, baik penghasilan dari *basic salary* maupun penghasilan dari *sales commission* (Munadi, 2010). Dengan kontribusi yang besar pada perusahaan, maka seharusnya *sales* di suatu perusahaan mendapatkan kompensasi yang sesuai meskipun dengan status pekerja kontrak. Pekerjaan sebagai *sales* juga terkadang menuntut pekerja untuk memasarkan langsung produknya pada *customer* dan hal ini membutuhkan adanya pemberian jaminan dari perusahaan karena pekerjaan tersebut beresiko.

Namun pada kenyataannya jaminan tidak didapatkan oleh karyawan *outsourcing* atau kontrak pada bagian *sales*. Berdasarkan *preliminary* yang dilakukan pada salah satu *sales* yang bekerja di perusahaan yang bergerak di bidang penjualan mengungkapkan bahwa sebagai pekerja *outsourcing* ia tidak mendapatkan jaminan dan masa kerjanya selalu diperpanjang setiap tahunnya tanpa ada kejelasan dijadikan karyawan tetap. Tetapi meskipun demikian, pekerja kontrak tersebut tetap bertahan karena terdapat beberapa hal yang menjadi pertimbangan salah satunya adalah kebutuhan akan pekerjaan.

Berdasarkan hasil *preliminary* karyawan *outsourcing* atau kontrak bagian *sales* tersebut masih menyangkut tentang kesejahteraan mereka yang tidak mendapatkan jaminan dari perusahaan. Hal ini merupakan kondisi nyata yang dirasakan oleh pekerja sebagai buruh kontrak khususnya bagian *sales*. Kondisi sebagai pekerja kontrak atau *outsourcing* seperti yang digambarkan di atas konsekuensinya memang kurang menguntungkan bagi mereka. Tetapi meskipun demikian, sampai saat ini masih banyak pekerja *outsourcing* yang tetap bertahan di perusahaan dimana mereka bekerja. Hal ini menarik peneliti untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana *sales* sebagai pekerja kontrak memaknai kompensasi yang didapaknya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya khususnya untuk pekerja yang sudah mempunyai keluarga dan pengaruh pemberian kompensasi tersebut pada kinerja mereka sebagai

pekerja atau karyawan kontrak, sehingga pada akhirnya mereka memilih untuk tetap bertahan di perusahaan di mana mereka bekerja.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pemaknaan kompensasi karyawan kontrak terutama bagian *sales*. Hal ini bisa dilihat berdasarkan bentuk-bentuk kompensasi menurut Rivai (2010), yaitu :

- a. Kompensasi Finansial
 - 1) Langsung
 - 2) Tidak Langsung
- b. Kompensasi Non Finansial
 - 1) Karena Karier (pekerjaan itu sendiri)
 - 2) Lingkungan Kerja

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pemaknaan kompensasi pada karyawan kontrak bagian *sales*?
2. Bagaimana dampak dari pemberian kompensasi yang didapatkan terhadap kinerja karyawan kontrak bagian *sales*?
3. Apa yang membuat karyawan kontrak bagian *sales* bertahan atau tidak bertahan bekerja di suatu perusahaan dengan status kontrak?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pemaknaan kompensasi pada karyawan kontrak bagian *sales*.
2. Untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi yang didapatkan terhadap kinerja karyawan kontrak bagian *sales*.

Khoiru Ummah Laily Ahmadani, 2013

Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Untuk mengetahui faktor apa saja yang membuat karyawan kontrak bagian *sales* bertahan atau tidak bertahan di suatu perusahaan dengan status kontrak.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan kompensasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut pemberian kompensasi pada karyawan kontrak.