

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini, berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap dapat bertahan di tengah pasar global saat ini. Dengan setiap faktor pendukung yang ada dalam perusahaan, semuanya harus dimaksimalkan demi mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Bagaimana sumber daya manusia (pegawai) tersebut bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja setiap pegawai, yang kemudian mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing – masing pegawai dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa

sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Umumnya, kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan. Namun hal ini dirasa oleh perusahaan semakin menambah biaya yang lebih besar. Jika perusahaan menunjukkan adanya kebutuhan tambahan atau penggantian pegawai, perusahaan memutuskan untuk tidak langsung melakukan upaya rekrutmen karena biaya seleksi dan rekrutmen cukup tinggi. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka, namun tetap mendapatkan keuntungan usaha yang besar. Oleh karena itu, untuk efisiensi biaya, salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini adalah menggunakan tenaga kerja *outsourcing*.

Outsourcing yaitu memborongkan suatu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kemudian diserahkan kepada perusahaan lain yang disebut sebagai perusahaan penerima pekerjaan. Menurut Teori Senangun (2004), bahwa pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur pengarah tenaga kerja.

Belakangan ini, makin banyak perusahaan melirik tenaga *outsourcing* ini. Sistem ini merupakan efisiensi waktu, tenaga, dan dana dalam perekrutan pegawai. Sehingga perusahaan tidak perlu pusing

menyediakan berbagai fasilitas seperti tunjangan makan, kesehatan, asuransi, dan sebagainya. Biasanya yang bertanggung jawab atas itu ialah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Salah satu perusahaan yang memperkerjakan pegawainya secara tetap dan *outsourcing* adalah PT. Angkasa Pura I (Persero). PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana bandara Internasional Juanda merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Angkasa Pura I (Persero), sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura I (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Di dalam suatu perusahaan besar seperti PT. Angkasa Pura I (Persero) khususnya wilayah Bandara Juanda Surabaya juga memberlakukan sistem kerja *outsourcing* untuk para pegawai kontrak yang masa kerjanya di kontrak selama 2 tahun atau lebih tergantung kebijakan perusahaan. PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Juanda Surabaya terdapat beberapa kedinasan seperti Dinas AVSEC (Avion Security), Dinas AMC (Apron Movement Control), Dinas AFFR (Airport Fire Fighting and Rescue) dan sebagainya. Dalam tiap-tiap kedinasan terdapat pegawai kontrak (*outsourcing*) yang diperbantukan untuk para pegawai tetap. Untuk penulisan penelitian ini hanya melingkupi di Dinas AFFR Bandara Juanda Surabaya selaku tempat dinas penulis bekerja.

Dalam *pra survey*, penulis menemukan sebuah permasalahan di ruang lingkup Dinas AFFR dimana status kepegawaian antara pegawai kontrak (*outsourcing*) dengan pegawai tetap mempengaruhi dalam kinerja para pegawai tersebut. Dimana sebagian para pegawai kontrak yang belum memiliki *basic* dalam tugas utama di AFFR bekerja hanya sesuai kemampuan yang kurang mendasari dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh setiap pekerjaan di kantor. Sedangkan untuk sebagian pegawai tetap sendiri karena merasa memiliki ilmu dan juga kemampuan yang lebih jadi berkuasa atas segala pekerjaan di Dinas AFFR Bandara Juanda.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa status kepegawaian seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti pada penelitian Avisina (2010) menyatakan karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai aspek, diantaranya mengenai status karyawan. Adanya perbedaan yang mendasar antara pegawai tetap dan pegawai kontrak dapat memunculkan terjadinya permasalahan di perusahaan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan dicari dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh yang signifikan dari status kepegawaian terhadap kinerja pegawai di Dinas AFFR Bandara Juanda Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh status kepegawaian antara pegawai kontrak (*outsourcing*) dengan pegawai tetap terhadap kinerja pegawai di Dinas AFFR Bandara Juanda Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, yaitu bermanfaat untuk memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh penggunaan tenaga atau pegawai *outsourcing* terhadap kinerja pegawai serta diharapkan mampu menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis, yaitu bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan Dinas AFFR Bandara Juanda Surabaya. Setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang pengaruh penggunaan tenaga atau pekerja *outsourcing*, maka jika memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan produktif.