

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi dalam bidang hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Undang-undang Nomer 21 tahun 2000 tentang serikat hukum di bidang ketenagakerjaan yang di lakukan dengan tujuan untuk memberikan rasa keadilan dan perlindungan terhadap pekerja/buruh serta untuk memenuhi amanat UUD 1945 yaitu untuk melakukan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, serta untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata (Azis, 2016).

Perlindungan pekerja bermaksud untuk menjamin hak dasar pekerja dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan keselamatan para pekerja. Peraturan undang-undang ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, praktik ahli daya dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjadan penyediaan jasa pekerja, yang di atur dalam pasal 64, 65, 66(Yasar, 2009). Penelitian terdahulu (Latupono, 2011), permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini terkait dengan hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja. Selain itu adanya perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha

yang begitu ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan proses efisiensi dan efektivitas perusahaan, salah satunya dengan mengurangi jumlah sumber daya manusia dan melakukan efisiensi biaya produksi . Salah satu cara untuk melakukan perampingan sumber daya manusia tersebut, perusahaan umumnya menggunakan sistem kontrak (*outsourcing*).

Outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakaian jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan (Soegianto & Sutanto, 2013). Hukum ketenagakerjaan Indonesia dalam pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja (Budiarta, 2016).

Peneliti terdahulu (Latupono, 2011), dalam perkembangannya, perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* akan menyebabkan kedudukan dan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menjadi tidak seimbang. Hal ini berdampak pada posisi tawar pekerja menjadi semakin lemah karena tidak ada kepastian kerja, kepastian upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pesangon jika di PHK, tunjangan-tunjangan dan kepastian lain (Asiah & Yusniar, 2017).

Selain itu akan memberi kesempatan yang lebih mudah bagi perusahaan yang bersangkutan untuk menambah atau mengurangi kesempatan kerja pada pekerja sehingga dapat merugikan pekerja tersebut. Pekerja yang

hak nya diabaikan perusahaan bertentangan dengan Undang-undang dalam “Pasal 27 ayat 2 Tahun 1945, setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (Latupono, 2011). Petikan undang-undang di atas dapat kita simpulkan bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan kerja bagi warga Negara untuk mendapatkan penghidupan layak.

Perbankan merupakan salah satu jenis usaha yang cukup banyak menyerap sumber daya manusia sebagai pekerja. Namun, kendala yang di hadapi dalam mempekerjakan karyawan adalah masalah finansial untuk menggaji karyawan apalagi jika bank tersebut banyak memiliki kantor cabang. Hal tersebut membuat perbankan lebih memilih mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak (*outsourcing*) untuk lebih mengoptimalkan pengeluaran, sehingga dapat meringankan pihak bank dalam penggajian dan pemberian tunjangan (Astuti & Manuabe, 2014).

Bank Syariah Mandiri KCP Majenang salah satu lembaga keuangan yang menerapkan praktik kerja sistem *outsourcing* dengan tujuan mengefisiensi biaya bank agar lebih fokus memberikan kontribusi pada bagian inti bank. Praktik *outsourcing* selama ini lebih banyak merugikan pekerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap (Sinaga, 2015). Kondisi seperti ini juga bisa terjadi teradap karyawan *outsourcing* di BSM KCP Majenang, mereka menginginkan kepastian status kerja dan keamanan dalam bekerja. Masalah seperti ini yang bisa menyebabkan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Kebijakan ini merugikan karyawan karena ketidakpastian karir yang jelas untuk kedepannya. Karyawan *outsourcing* yang memiliki penilaian kerja buruk atau tidak mencapai target akan di putus kontraknya oleh pihak bank, tetapi karyawan yang penilaian kerjanya baik akan di perpanjang, tetapi terkadang yang memiliki penilaian baik pun akan tetap di putus kontraknya, semua kembali kepada kebijakan bank (Astiti & Manuabe, 2014).

Seorang karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Hal yang sangat penting yang mereka harapkan tentunya terkait kelangsungan karir mereka kedepannya. Artinya, ketika harapan karyawan terhadap pekerjaannya tidak terpenuhi maka karyawan akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dan karyawan akan merasa ketidakpastian terhadap pekerjaannya. Tentunya ini akan berdampak dalam hubungan karyawan dengan perusahaan.

Penerapan *outsourcing* sendiri memiliki nilai positif dan negatif, nilai positif dari *outsourcing* sendiri sebagai karyawan tidak terlalu terikat dengan perusahaan sehingga lebih santai dalam bekerja dan mempermudah perihal administrasi karyawan, dan untuk nilai negatif nya sendiri pemberian hak yang tidak adil dan merata, perjanjian kontrak yang tidak menentu dan tidak ada jaminan karir kedepannya. Karyawan akan merasa bahwa setiap saat bisa saja mereka akan di dikeluarkan dari pekerjaannya atau di berhentikan perusahaan. Ketidakpastian seperti ini menimbulkan kegelisahan pada karyawan *outsourcing*. Kegelisahan ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kondisi seperti ini sangat mengganggu kondisi psikologis

karyawan yang merasa bingung karena kondisi lingkungan yang tak menentu. Masalah ini akan memunculkan kurangnya komitmen organisasi karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh Spencer (1993) dalam (Sudarmanto, 2015), komitmen organisasi adalah kemampuan individu menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi. Sebagai karyawan *outsourcing* yang bekerja ketika suatu perusahaan membutuhkan saja sangat sulit untuk menumbuhkan komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan.

Komitmen organisasi muncul ketika apa yang di kerjakan tidak sebanding dengan apa yang didapat dari suatu perusahaan. Komitmen organisasi juga muncul ketika adanya kecocokan antara nilai-nilai yang di anut karyawan dengan tujuan perusahaan (Astuti & Manuabe, 2014). Ketika karyawan telah berkomitmen terhadap organisasinya, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan berupa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Masalah ketenagakerjaan melalui penerapan *outsourcing* yang telah di paparkan di atas, kemungkinan akan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Tidak adanya komitmen dalam organisasi karyawan akan menimbulkan kurangnya keharmonisan dalam suatu organisasi yang akan berdampak buruk terhadap tujuan yang ingin di capai suatu perusahaan. Permasalahan ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Penerapan *Outsourcing* Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan Bank Syariah (studi kasus Bank Syariah Mandiri KCP Majenang)”**

B. Rumusan Masalah

- a) Bagaimana penerapan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang?
- b) Bagaimana dampak sistem *outsourcing* terhadap komitmen kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang ?

C. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dampak penerapan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.
- b) Untuk mengetahui dampak sistem *outsourcing* terhadap komitmen kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan serta menambah wawasan tentang sumber daya manusia khususnya pada penerapan *outsourcing*. Menambah wawasan masyarakat tentang permasalahan ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja *outsourcing* sehingga menjadi dasar pertimbangan kelak ketika ingin bekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan terkait sumber daya manusia yang berkaitan tentang penerapan *outsourcing* di dalam perbankan

syariah apakah sudah sesuai dengan UU ketenagakerjaan atau malah menyimpang dari UU tersebut.

b. Bagi Lembaga

Untuk menjadi pertimbangan apakah penerapan *outsourcing* efektif terhadap komitmen karyawan atau malah sebaliknya, kurang komitmennya karyawan terhadap organisasinya. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa di jadikan sebagai tinjauan atau referensi untuk lebih mengembangkan penelitian yang serupa dan lebih mendalam membahas tentang penerapan *outsourcing* yang sekiranya masih kurang dalam penelitian ini. Bisa menjadi tolak ukur peneliti selanjutnya dalam meneliti penerapan *outsourcing* dari aspek lain yang akan berdampak pada karyawan.