

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dipaparkan diatas bahwa penerapan *outsourcing* di Bank Syariah Mandiri sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dimulai dari perekrutan, pemenuhan hak-hak karyawan dan tunjangan karyawan tetapi dalam prktiknya di Bank Syariah Mandiri KCP Majenang masih banyak terjadi pelanggaran yang merugikan karyawan dari keterlambatan gaji, masalah dalam tunjangan kesehatan dan peralihan kontrak secara mendadak.

Dalam praktik perekrutan karyawan juga masih ada ketidaksesuaian yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KCP Majenang karena perekrutan dilakukan sendiri oleh perusahaan tersebut bukan oleh perusahaan *outsourcing*. Bank Syariah Mandiri KCP Majenang masih menggunakan jasa karyawan *outsourcing* dibagian kegiatan pokok, hal ini tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diatur pada pasal 66 ayat 1 “*bahwa perusahaan tidak boleh mempekerjakan kegiatan pokok pada karyawan outsourcing*”. Ketidaksesuaian bukan hanya pada penempatan posisi tetapi, kesesuaian kontrak juga tidak sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 berdasarkan sistem kontrak PKWT, perjanjian hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun, ternyata yang terjadi dilapangan masih banyak karyawan yang sudah bekerja lebih dari dua

tahun bahkan ada yang sampai sudah delapan tahun dengan status sebagai karyawan *outsourcing*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan *outsourcing* Bank Syariah Mandiri KCP Majenang sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja
- b. Kompensasi dan gaji
- c. Ketidakamanan kerja
- d. *Role clarity*
- e. Lingkungan kerja

Pengukuran komitmen yang di kemukakan oleh Mayer dan Alen yang terdiri dari tiga jenis, karyawan *outsourcing* Bank Syariah Mandiri KCP Majenang termasuk dalam komitmen *continuance*, karena salah satu alasan masih bertahan menjadi karyawan *outsourcing* yaitu karna biaya atau resiko yang harus di tanggung apabila seseorang keluar dari organisasi jadi, muncul keraguan akan kebutuhannya terhadap organisasi dan apabila meninggalkan organisasi tersebut anggota akan merasakan suatu kerugian sehingga tetap tinggal di organisasi tersebut karena butuh. Dampak yang muncuk dari komitmen itu sendiri adalah rendahnya kinerja karyawan dan adanya konflik peran yang terjadi, masalah ini terjadi adanya ketidaksesuaian harapan-harapan terhadap peran.

## B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih banyaknya kekurangan pada penelitian ini karena terdapat beberapa kendala pada penelitian ini, baik dari faktor internal maupun eksternal. Keterbatasan-keterbatasan yang terjadi antara lain :

- a. Kurang kondusifnya pada waktu pelaksanaan wawancara yang mengakibatkan kurang fokusnya responden menangkap pertanyaan peneliti sehingga responden menjawabnya kurang serius dan suaranya kurang terdengar jelas pada rekaman ponsel. Faktor ini disebabkan waktu yang diberikan untuk penelitian adalah diluar jam oprasional.
- b. Kelalaian peneliti tidak adanya konfirmasi terlebih dahulu terhadap responden sehingga waktu yang seharusnya dilakukan untuk wawancara harus tertunda karna karyawan sudah pulang terlebih dahulu ataupun bukan pada hari kerjanya.

## C. Saran

Berikut beberapa saran yang peneliti berikan untuk penelitian sebelumnya

1. Bagi Bank Syariah Mandiri KCP Majenang

Hasil yang telah dianalisis menunjukkan masih banyaknya pelanggaran yang terjadi dalam praktik *outsourcing*. Masalah ini berdampak pada komitmen karyawan *outsourcing*, karena mereka merasakan bahwa apa yang dikerjakan tidak sebanding dengan apa yang

didapat dari perusahaan. masalah ini akan mengakibatkan kurang baiknya ikatan antara perusahaan dan karyawannya. Sebaiknya untuk perusahaan perbankan tidak lagi mempekerjakan karyawan *outsourcing* dibagian kegiatan pokok karena hal ini bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti kembali lebih dalam tentang penerapan *outsourcing* di sebuah perusahaan atau meneliti tentang *outsourcing* dari segi hukum dan Undang-Undangnya, karena masih banyak terjadi pelanggaran-pelanggaran dalam praktiknya yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Saran dari peneliti dalam pemilihan objek penelitian sebaiknya melakukan observasi terlebih dahulu apakah perusahaan tersebut masih menggunakan karyawan *outsourcing* di bagian kegiatan pokok atau tidak, karena sekarang tidak semua perbankan menggunakan karyawan *outsourcing* di bagian pokok kegiatan.