

**KARAKTERISTIK SOSIAL EKONOMI DAN
IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA TENAGA
KERJA KONTRAK (*OUTSOURCING*)
STUDI KASUS (FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS)**

JURNAL ILMIAH

AMELIA NATASONJAYA

0910213061



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2014**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKERL JURNAL

Artikel dengan judul :

**KARAKTERISTIK SOSIAL EKONOMI DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TENAGA KERJA KONTRAK
(*OUTSOURCING*) STUDI KASUS DI FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG**

Yang disusun oleh :

Nama : Amelia Natasonjaya
NIM : 0910213061
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 1 Juli 2014.

Malang, 1 Juli 2014

Dosen Pembimbing,

Drs.Supartono, S.U

NIP: 19500520 198003 1 004

**KARAKTERISTIK SOSIAL EKONOMI DAN IMPLIKASINYA
TERHADAP KINERJA TENAGA KERJA KONTRAK (*OUTSOURCING*)
(STUDI KASUS FEB UB)**

Amelia Natasonjaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Email: natsonnatson@yahoo.co.id

ABSTRAK

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional dan daerah. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945 khususnya pasal 27 ayat 2 tentang hak setiap warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun hal tersebut belum selaras dengan kenyataan bahwa kesempatan kerja masih sangat terbatas bila dibandingkan dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang besar sehingga menimbulkan efek terhadap angka pengangguran yang semakin tinggi.

Beban pengangguran yang begitu besar dan masih dominannya sektor informal pada perekonomian bangsa ini, telah mendorong pemerintah untuk melahirkan kebijakan yang mendorong agar pasar kerja menjadi semakin fleksibel. Kebijakan tersebut terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 56 ayat 2 tentang *outsourcing*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik sosial ekonomi dan bagaimana implikasinya terhadap kinerja karyawan kontrak tersebut, dengan menggunakan tiga variabel yaitu karakteristik sosial, karakteristik ekonomi, dan kinerja.

Kata kunci: Pengangguran, Kebijakan *Outsourcing*, Karakteristik Sosial Ekonomi.

A.LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional dan daerah. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-undang Dasar 1945 khususnya pasal 27 ayat 2 tentang hak setiap warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Namun hal tersebut belum selaras dengan kenyataan bahwa kesempatan kerja masih sangat terbatas bila dibandingkan dengan jumlah pertumbuhan penduduk yang besar sehingga menimbulkan efek terhadap angka pengangguran yang semakin tinggi, yang disebabkan karena besarnya jumlah sumber daya manusia (SDM) yang ada saat ini.

Beban pengangguran yang begitu besar dan masih dominannya sektor informal pada perekonomian bangsa ini, telah mendorong pemerintah untuk melahirkan kebijakan yang mendorong agar pasar kerja menjadi semakin fleksibel. Kebijakan tersebut terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 56 ayat 2 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (sistem kerja kontrak) dan pasal 64 tentang perusahaan pemborong pekerjaan dan penyedia jasa pekerja (*outsourcing*). Berdasarkan pasal 66 UU No.13 Tahun 2003 *outsourcing* dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Berbagai alasan dimunculkan dalam penggunaan jasa ini, menurut antara

lain adalah (1) Pengguna jasa *outsourcing* mendapatkan tenaga kerja yang sudah terlatih dan siap pakai, (2) Dapat menggunakan tenaga kerja dengan sistem kontrak dalam jangka waktu tertentu, (3) Biaya yang dikeluarkan relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan resiko bila dikelola sendiri, (4) hemat waktu dan *budget* untuk perekrutan, terhindar dari persoalan tenaga ketenagakerjaan, (5) serta yang paling penting adalah harapan lebih terkonsentrasinya pada peningkatan kualitas *output* yang menjadi tujuan utama.

Melihat dari berbagai fenomena yang terjadi dalam *outsourcing* khususnya *cleaning service* baik dari segi formalitas sector, kepastian jaminan kerja, ketimpangan pendapatan untuk karyawan bahkan penyerapan tenaga kerja yang tinggi. Untuk melakukan penelitian yang lebih jauh tentang beberapa hal tersebut serta lebih menekankan pada kondisi *worker* atau tenaga kerjanya. Melalui tiga variabel pendekatan yaitu karakteristik sosial, karakteristik ekonomi, serta kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

B.KAJIAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Definisi tenaga kerja atau *manpower* menurut Simanjuntak (1985:2) mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang terakhir yaitu pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Tenaga kerja (*Man Power*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*Labour Force*) terdiri dari golongan yang bekerja (*Employed Person*) dan Golongan menganggur yang mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, Golongan yang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau menerima pendapatan.

Angkatan kerja yang tumbuh sangat cepat tentu saja akan membawa beban bagi perekonomian untuk selalu menciptakan serta memperluas lapangan pekerjaan. Pada keadaan yang ideal, diharapkan besarnya kesempatan kerja sama dengan besarnya angkatan kerja, sehingga semua angkatan kerja akan mendapatkan pekerjaan. Jika lowongan kerja baru tidak mampu menampung semua angkatan kerja baru, maka sebagian angkatan kerja baru akan memperpanjang barisan pengangguran yang sudah ada. Menurut uraian (dalam www.edukasi.net) pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau bekerja secara tidak optimal. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu:

1) Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*)

Pengangguran terbuka adalah tenaga kerja yang betul-betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi ada yang karena belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha secara maksimal dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan atau malas bekerja.

2) Pengangguran Terselubung (*Disguessed Unemployment*)

Pengangguran terselubung yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyaknya tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bisa juga terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

3) Setengah Menganggur (*Under Unemployment*)

Setengah menganggur ialah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini adalah tenaga kerja yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari.

Selanjutnya menurut uraian (dalam www.organisasi.org) untuk mengidentifikasi karakteristik tenaga kerja yang ada menurut keahlian/ kemampuan dapat dibedakan dalam tiga jenis, yaitu:

1) Tenaga Kerja Terdidik/ Tenaga Ahli/ Tenaga Mahir

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang mendapatkan suatu keahlian atau kemahiran pada suatu bidang karena sekolah atau pendidikan formal dan non formal. Contohnya seperti sarjana ekonomi, insinyur, sarjana muda, doktor, master, dan lain sebagainya.

2) Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang didapat melalui pengalaman kerja. Keahlian terlatih ini tidak memerlukan pendidikan karena yang dibutuhkan adalah latihan dan melakukannya berulang-ulang sampai bisa dan menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya adalah supir, pelayan toko, tukang masak, montir, pelukis, dan lain-lain.

3) Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh tenaga kerja model ini seperti kuli, buruh angkut, buruh pabrik, pembantu, tukang becak, dan masih banyak lagi contohnya.

Outsourcing

Outsourcing menurut beberapa definisi sering diartikan sebagai usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan penunjang perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.

Dibidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang terlibat menyeleksi, melatih dan mempekerjakan yang menghasilkan suatu jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya. Hubungan ini hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia, membagi *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu: pemborong pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/ buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *outsourcing* mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah *sub contracting* pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Pengukuran Human Capital

Teori human capital adalah suatu pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau barang modal sebagaimana barang-barang modal lainnya, seperti tanah, gedung, mesin, dan sebagainya. Human capital dapat didefinisikan jumlah total dari pengetahuan, skill, dan kecerdasan rakyat dari suatu negara.

Dalam Simanjuntak (1985:69), penerapan *human capital* dapat dilakukan dalam tiga hal, yaitu (1) Pendidikan dan latihan, (2) Migrasi, dan (3) Perbaikan gizi dan kesehatan. Keterkaitan dengan penelitian ini, yang akan dijadikan dasar penelitian *human capital* adalah penerapan pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Asumsi dasar dari teori *human capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan.

Utilitas dan Pilihan

Menurut Nicholson (2002:57) tentang teori pilihan dan *utilitas* adalah “ Teori pilihan (*theory of choice*) merupakan hubungan timbal balik antara preferensi (pilihan) dan berbagai kendala yang menyebabkan seseorang menentukan pilihan-pilihannya.” Dalam ilmu ekonomi teori pilihan dimulai dengan menjelaskan preferensi (pilihan) seseorang. Preferensi ini meliputi pilihan dari yang sederhana sampai yang kompleks, untuk menunjukkan bagaimana seseorang dapat merasakan atau menikmati segala sesuatu yang mereka inginkan karena terkendala oleh waktu, pendapatan, dan banyak faktor lain dalam menentukan pilihan.

Sedangkan utilitas menurut Nicholson (2002:57) adalah “kesenangan, kepuasan, atau pemenuhan kebutuhan yang diperoleh seseorang dari aktivitas ekonominya.” Para ekonom merumuskan model preferensi individu dengan menggunakan konsep *utilitas/kepuasan (utility)*, yang didefinisikan sebagai kepuasan yang diterima seseorang akibat aktivitas yang dilakukannya. Jadi konsep kepuasan masih sangat luas pengertiannya karena setiap individu tidak mempunyai standart yang sama untuk merasakan kepuasan. Hal itu pula yang mungkin terjadi pada karyawan *cleaning service* yang akan menjadi obyek penelitian ini, apakah kepuasan selalu identik dengan gaji yang tinggi atau mungkin dengan faktor lain yang mendasari rasa puas dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Teori Pendapatan

Pengertian pendapatan menurut Ehrenberg dan Smith (dalam Adhani 2004:36) sering dikaitkan dengan istilah upah. Upah sekarang sering digunakan untuk menyebut pembayaran yang diterima pekerja secara berkala (misalnya bulanan), biarpun dulunya lebih sering digunakan untuk menyebut pembayaran perjam. Pergeseran istilah ini sekedar untuk memudahkan saja dan tidak membawa perubahan yang berarti pada maknanya. Namun secara teoritis pengertian upah dan pendapatan perlu dibedakan. Definisi upah adalah pembayaran untuk tiap satu unit output, sementara pendapatan atas hasil dari perkalian antara upah dengan unit output yang dihasilkan. Maka dapat dikatakan bahwa pendapatan seseorang pekerja pada umumnya tergantung pada besarnya upah dan jumlah unit output yang bisa dihasilkannya.

Pengertian Pendapatan menurut Badan Pusat Statistik (dalam Wiyono 2006:6) Pendapatan dirinci sebagai berikut:

- a) Pendapatan berupa uang yaitu sebagai penghasilan berupa uang yang sifatnya regular yang biasanya diterima sebagai balas jasa atau kompensasi prestasi, yaitu melalui :
 1. Dari upah yang diperoleh kerja pokok, kerja lembur, kerja sampingan, dan kerja kadang-kadang
 2. Dari usaha sendiri, yang meliputi hasil bersih usaha sendiri, komisi penjualan dari kerajinan rumah tangga
 3. Dari hasil investasi, seperti bunga modal, tanah
 4. Dari keuntungan sosial yaitu pendapatan yang diperoleh dari kerja sosial.
- b) Pendapatan berupa barang adalah sebagai penghasilan yang sifatnya regular dan biasa akan tetapi tidak selalu berbentuk balas jasa yang diterima dalam bentuk barang dan jasa. Barang/jasa yang diperoleh dinilai dengan harga pasar sekalipun tidak disertai dengan transaksi uang oleh yang menikmati barang dan jasa tersebut.
- c) Penerimaan yang bukan merupakan pendapatan yaitu penerimaan yang berupa pengambilan tabungan, penjualan barang-barang yang dipakai, pinjaman uang, kiriman uang, hadiah, warisan, menang judi

Kinerja dan Kriteria Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi/perusahaan sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Namun hal itu tidaklah mudah karena banyak factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan salah satunya dengan melihat karakteristik sosial dan ekonominya seperti dalam penelitian ini.

Pengertian kinerja atau bisa juga disebut prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Ulfa, 2009:17) sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan lebih tegas lagi Lawler and Potter menyatakan bahwa kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As’ad (dalam Ulfa, 2009:17) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian yang sesuai dengan ini bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan atau pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Secara lebih jelasnya adalah hasil kerja karyawan cleaning service dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan yaitu kebersihan. Dalam penelitian ini output atau hasil dari kinerja adalah kebersihan

Pengukuran kinerja dianggap penting untuk lebih meningkatkan kualitas hasil kerja. memberikan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan :

- a. Kualitas (*Quality*)
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*Quantity*)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timelines*)
Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)
Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for supervision*)
Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal Import*
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam menyusun penulis ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Dengan metode deskriptif ini dibuat satu deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena-fenomena yang terjadi.

Pola pendekatan yang dilakukan dalam memecahkan permasalahan yakni dengan menggunakan desain deskriptif -analitis. Melalui pendekatan studi deskriptif-analisis ini diharapkan dapat memberikan satu gambaran tentang fenomena-fenomena yang terdapat di seputar focus permasalahan dengan diikuti analisa-analisa dengan tujuan mengadakan interpretasi yang lebih dalam tentang hubungan-hubungan dari fenomena yang terjadi.

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan *cleaning service* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Marzuki (2000:55) data primer didefinisikan sebagai: "Data yang diperoleh langsung dari sebenarnya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya". Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Field Research

Field research adalah penelitian yang dilakukan dengan secara langsung terjun ke lapangan atau objek penelitian, dengan melakukan:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dua teknik wawancara yang pertama dengan cara melakukan tanya jawab langsung terhadap informan dengan berlandaskan pada tujuan penelitian guna mencapai gambaran praktis dari data-data yang akan dibutuhkan, serta melakukan wawancara tidak langsung yang merupakan proses pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan (kuisisioner) sebagai instrument untuk melakukan tanya jawab terhadap responden.

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan penyebutan untuk pihak yang diwawancarai sebagai sumber data penelitian, yaitu responden dan informan. Secara singkat responden diartikan sebagai pihak/orang yang memberikan data tentang dirinya sendiri, sedangkan informan adalah pihak/orang yang memberikan data tentang orang lain baik hal yang berkaitan dengan sikap, *output*, maupun gejala sosial yang terjadi. Dalam penelitian ini penyebutan responden digunakan untuk karyawan *cleaning service* yang memberikan data tentang dirinya sendiri dalam karakteristik sosial dan ekonominya, sedangkan informan digunakan untuk penyebutan *user* atau pemakai jasa *cleaning service* di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNiversitas Brawijaya yang menilai hasil kinerja para karyawan tersebut.

b. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan melakukan pengamatan yang sistematis terhadap objek penelitian secara langsung mengenai gejala atau fenomena yang akan diselidiki dan kemudian dilakukan analisis terhadap data yang terkumpul tadi sebagai dasar-dasar menarik kesimpulan.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari beberapa literature, majalah, ilmu pengetahuan, bahan-bahan seminar dan karya tulis lainnya yang berhubungan dengan ruang lingkup pada penelitian ini.

2. Metode Studi Literatur/ Kepustakaan

Metode studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data dengan melihat, membaca dan menulis data-data dari berbagai literatur dengan maksud memperoleh landasan teoritis dalam menganalisa permasalahan yang berkaitan dengan topik penulisan.

Pengecekan Keabsahan Temuan

Agar diperoleh temuan yang handal, maka peneliti akan melakukan pengecekan terhadap data yang dikumpulkan. Data untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

Adapun teknik pemeriksaan keabsahan data tersebut akan tergambar dalam tabel berikut.

Tabel 1 **Teknik Pemeriksaan Keabsahan**

Kriteria (1)	Teknik Pemeriksaan (2)
Kredibilitas (derajat kepercayaan)	1. Perpanjangan keikutsertaan 2. Ketekunan pengamatan 3. Triangulasi 4. Pengecekan sejawat 5. Kecukupan referensial 6. Kajian kasus negatif 7. Pengecekan anggota
Keteralihan	Uraian rinci
Kebergantungan	Audit kebergantungan
Kepastian	Audit kepastian

Sumber: Meleong, 2006

D.HASIL PENELITIAN

Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini sesuai dengan hasil wawancara yang menggunakan instrumen kuisisioner kepada responden dan juga berdasarkan wawancara yang dilakukan secara langsung serta observasi lapang pada objek teliti.

Kemudian perihal kinerja, berhubung *output* dari kinerja karyawan *cleaning service* adalah kebersihan, maka penilaian kinerja akan diserahkan pada user sebagai informan melalui wawancara terstruktur tanpa menggunakan instrumen.

Responden

Wawancara yang ditujukan untuk menggali informasi tentang obyek penelitian dilakukan menggunakan instrumen kuisisioner kepada 20 responden yang merupakan karyawan *cleaning service* dari perusahaan *outsourcing* yaitu CV. Dian Abadi. Para responden tersebut hingga saat ini masih aktif bekerja sebagai karyawan *cleaning service* yang ditempatkan bekerja di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.

Tabel 2

Identitas Responden (karyawan *cleaning service*)

No	Nama	Perusahaan	Tempat Bekerja
1.	Andik Ismawan	CV.Dian Abadi	Gedung E
2.	Mochammad Irawan	CV.Dian Abadi	Gedung E
3.	Dedy Rosyah H	CV.Dian Abadi	Gedung E
4.	Mikil	CV.Dian Abadi	Gedung Dekanat
5.	Sulistyo	CV.Dian Abadi	Gedung Dekanat
6.	Y.A.Afrianto	CV.Dian Abadi	Gedung Dekanat
7.	Dian	CV.Dian Abadi	Gedung Pascasarjana
8.	Wisnu Aji H	CV.Dian Abadi	Gedung Pascasarjana
9.	Wisnu Aji H	CV. Dian Abadi	Gedung Pascasarjana
10.	Samsul A	CV.Dian Abadi	Gedung D
11.	Irul	CV.Dian Abadi	Gedung D
12.	Moch.Mauludin H	CV.Dian Abadi	Gedung D
13.	Roni A	CV.Dian Abadi	Taman Fakultas Ekonomi
14.	Hari	CV.Dian Abadi	Taman Fakultas Ekonomi
15.	Rahmat Bachtiar	CV.Dian Abadi	Taman Fakultas Ekonomi
16.	Supri	CV.Dian Abadi	Taman Fakultas Ekonomi
17.	Sulistyo	CV.Dian Abadi	Taman Fakultas Ekonomi
18.	Y.A Afrianto	CV.Dian Abadi	Gedung Dekanat
19.	Catur Yanuar	CV.Dian Abadi	Gedung Dekanat
20.	Andri	CV.Dian Abadi	Gedung Pascasarjana

Sumber: Data CV.Dian Abadi, 2013

Karaktersitik Sosial

1. Umur Responden
2. Tingkat Pendidikan Responden
3. Status Pernikahan Responden
4. Status Tempat Tinggal Responden
5. Tanggungan yang Dibiayai Responden

6. Lama Masa Kerja Responden
7. Motivasi Awal Bekerja
8. Tingkat Kenyamanan Bekerja

Karakteristik Ekonomi

1. Sistem Gaji yang digunakan
2. Besaran Gaji yang diterima
3. Keseuaian Gaji dengan tingkat kesulitan pekerjaan
4. Tingkat kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan
5. Pekerjaan sampingan
6. Tingkat Pendapatan dari pekerjaan sampingan
7. Kenyamanan bekerja

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Karakteristik sosial karyawan *cleaning service* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan bekerja di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya berdasarkan wawancara kepada 20 responden dengan menggunakan instrumen kuesioner menghasilkan data mayoritas sebagai berikut:

- a. Umur karyawan dibawah 24 tahun sebanyak 15 orang
- b. Tingkat pendidikan karyawan lulusan SMU sebanyak 16 orang
- c. Karyawan mayoritas belum menikah sebanyak 16 orang
- d. Status tempat tinggal karyawan mayoritas masih bersama orangtua 11 orang
- e. Karyawan memiliki tanggungan selain diri sendiri sebanyak 10 orang
- f. Lama masa kerja karyawan yang kurang dari enam bulan sebanyak 17 orang
- g. Pekerjaan sebagai *cleaning service* tidak sesuai dengan pilihan karyawan sebanyak 16 orang yang artinya motivasi awal bekerja mereka adalah keterpaksaan daripada menganggur.
- h. Karyawan sudah tidak nyaman bekerja sebagai *cleaning service* sebanyak 17 orang.

Karakteristik ekonomi karyawan *cleaning service* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan bekerja di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya berdasarkan wawancara kepada 10 responden dengan menggunakan instrumen kuisisioner menghasilkan data mayoritas sebagai berikut:

- a. Sistem gaji harian yang digunakan untuk karyawan sebanyak 17 orang
- b. Karyawan menerima gaji perbulan sebesar Rp 675.000;
- c. Gaji tidak sesuai dengan tingkat kesulitan kerja menurut karyawan sebanyak 16 orang
- d. Karyawan merasa gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sebanyak 18 orang
- e. Karyawan memiliki pekerjaan sampingan diluar sebagai *cleaning service* sebanyak 5 orang

Kinerja

Kinerja karyawan *cleaning service* dari perusahaan *outsourcing* yang ditempatkan bekerja di Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya berdasarkan wawancara kepada 7 informan menghasilkan data mayoritas sebagai berikut:

Kualitas kinerja karyawan berdasarkan informan dianggap sudah bagus, tapi masih perlu adanya standarisasi kebersihan sehingga tidak menimbulkan *leg* angka relatif antara karyawan dan *user*, maksudnya ketika karyawan merasa sudah bersih, tidak demikian hanya untuk penilaian *user*, begitupun sebaliknya. Selain hal yang mendasari teknis, kualitas kerja karyawan juga dipengaruhi dari tingkat besaran gaji yang mereka dapatkan, karena untuk sebagian besar orang tingkat gaji merupakan motivasi terbesar dalam bekerja.

1. Kuantitas kinerja karyawan berdasarkan penilaian informan dianggap belum optimal, hal tersebut karena seringkali tidak sesuai dengan tingkat kebersihan yang diharapkan *user*. Banyak faktor yang melatar belakangi hal tersebut menurut sejauh pengamatan informan karena tidak adanya koordinasi pembagian tugas (disalah satu gedung) dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Ketepatan waktu kinerja karyawan menurut informan secara umum sudah bagus, dibuktikan dari setiap pagi semua titik sudah *ready* dan bersih sebelum kegiatan perkuliahan ataupun perkantoran di Fakultas Ekonomi dimulai. Hanya saja ada beberapa teknis yang terkadang kurang tepat saat pelaksanaan, seperti pembunyian mesin pemotong rumput saat perkuliahan berlangsung dan pada saat sore hari seringkali luput dari pembersihan.
3. Efektivitas biaya seperti yang sudah dijelaskan di depan bahwa besaran biaya yang dikeluarkan untuk kontrak kerjasama dengan pihak perusahaan *outsourcing* tidak semuanya diketahui oleh informan, jadi efektivitas dalam penelitian ini dikembangkan dengan efektivitas penggunaannya yang dirasa cukup efektif sesuai dengan tujuan kebersihan yang ingin diwujudkan dari kerjasama dengan pihak yang dianggap profesional dibidangnya.
4. Kebutuhan akan pengawasan untuk kinerja karyawan oleh sebagian besar informan dianggap masih sangat diperlukan gunanya untuk kontroling dan perbaikan, namun harus tetap memberikan standart yang jelas dulu sebelum melakukan pengawasan lebih lanjut.
5. Interpersonal import karyawan dinilai oleh sebagian besar informan sudah cukup baik, meskipun interaksinya masih kurang dengan *user*

Saran

Berdasarkan analisa dan temuan dari hasil penelitian ini, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut

Perusahaan Outsourcing

- 1) Adanya standart yang baku tentang pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan dalam kesehariaanya. Selanjutnya hal tersebut disosialisasikan kepada *user* agar tidak salah persepsi tugas karyawan *cleaning service*.
- 2) Adanya standart kriteria kebersihan yang disepakati sebagai tolak ukur kinerja karyawan agar dapat dievaluasi dengan meminimaliskan kriteria relatif antara *user* dengan karyawan.
- 3) Adanya standart waktu-waktu pembersihan yang jelas agar tidak sampai mengganggu kenyamanan aktivitas para *user*. Selain juga tetap diberikan upaya kontroling agar hasil kinerja dapat maksimal dirasakan.
- 4) Adanya koordinator dan pengawas harus lebih diberdayakan untuk selalu memantau dan memastikan segala variabel kinerja sudah terlaksana dengan baik.
- 5) Karyawan diberikan pelatihan khusus atau trining yang intensif tentang kebersihan dan cara-cara teknis sebelum ditempatkan agar dapat bekerja lebih optimal dan profesional
- 6) Jika perbaikan melalui gaji tidak dapat dilakukan, maka seharusnya perusahaan mempunyai kebijakan untuk mengurangi tenaga kerja agar dapat menaikkan gaji untuk karyawan agar lebih layak.

- 7) Perusahaan lebih kooperatif dalam menampung aspirasi karyawan yang ada dilapangan dan tidak mudah memutus kontrak kerja para karyawan.
- 8) User (Fakultas Ekonomi)
Untuk lebih selektif dalam pemilihan mitra kerja dari perusahaan *outsourcing* dalam pengadaan karyawan *cleaning service* dengan tidak hanya mempertimbangkan biaya yang efisien, namun juga harus memperhatikan sistem kerja dan penggajian yang diterapkan pada perusahaan tersebut.
- 9) Pemerintah daerah
Adanya pemeriksaan yang tegas untuk perusahaan *outsourcing* baik dari segi teknis administrasi, maupun penggajian terhadap karyawan sekurang-kurangnya adalah batasan UMR. Jika tidak dilakukan maka sudah seharusnya dilakukan upaya hukum setelah pemberian masa penangguhan untuk memperbaiki sistem kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhani, Rachmat. 2004. *Analisis Pengaruh Kompetensi Profesi Terhadap Tingkat Pendapatan Tenaga Kerja*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang.
- Anonymous. 2009. Implikasi dari Wikipedia Bahasa Indonesia, *Ensiklopedia Bebas*.id.wikipedia.org. Diakses pada tanggal 21 Januari 2014.
- Anonymous. 2006. *Macam/ Jenis Tenaga Kerja Berdasarkan Keahlian/ Kemampuan*. <http://www.organisasi.org>. diakses pada tanggal 15 Januari 2014. Pukul 16.00
- Anonymous. 2006. *Pengertian dan Jenis Pengangguran*.www.edukasi.net. diakses pada tanggal 15 Januari 2014. Pukul 16.00
- Marzuki. 2000. Statistik Terapan. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nicholson, Walter. 2002. *Mikroekonomi Intermediet dan Aplikasinya*. Ed.8. (Bayu Mahendra dan Abdul Aziz). Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak, Payman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ulfa, Devi Maria. 2009. *Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang.
- Wiyono, Hermin Slamet. 2006. *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pengusaha Kmpor*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya. Malang.
- UU No.13 Tahun 2000
- UU 27 ayat 2

