

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi ini ditandai dengan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, baik dalam bentuk persaingan global maupun dalam bentuk persaingan nasional, yang membuat perusahaan terus berinovasi dan meningkatkan sumber daya bisnis. Persaingan bisnis di benua Asia Tenggara juga tak kalah sengitnya, apalagi sejak era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) dimulai. “Terbentuknya ruang ekonomi terpadu di kawasan Asia Tenggara yang dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), telah membawa Indonesia dan sembilan negara anggota ASEAN lainnya untuk bersaing ketat di kancah ekonomi” (Diana. 2018: 185). Hal ini menciptakan tingkat persaingan yang sangat tinggi di segala bidang, memaksa pelaku usaha untuk terus bekerja secara produktif, efisien dan efektif untuk menjaga kelangsungan usaha.

Perusahaan mulai mempersiapkan dirinya dengan meningkatkan kualitas sumberdaya yang dimilikinya. Sumber daya manusia menjadi salah satu penentu kesuksesan atau keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang saling berkaitan dan bergantung satu sama lain. Perusahaan menggunakan sumber daya manusia untuk mengoperasionalkan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan, sementara sumber daya manusia membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu usaha, merupakan masalah yang sangat sering dihadapi oleh perusahaan. Karena di era globalisasi, dibutuhkan talenta yang sangat terampil, inovatif dan kreatif untuk membantu perusahaan menjalankan bisnis mereka dengan cara yang membuat mereka kompetitif. Manajemen Manusia adalah salah satu tantangan terbesar bagi perusahaan. Dalam rangka mendorong Sumber daya manusia yang berkualitas untuk keberlangsungan perusahaan, perusahaan akan mengembangkan berbagai langkah.

Pelatihan merupakan salah satu metode yang digunakan perusahaan untuk mengembangkan talenta yang berkualitas. Pemberdayaan pegawai adalah proses pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar pegawai menjadi lebih berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya sesuai standar perusahaan. Program pelatihan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyerap pengetahuan dan nilai-nilai baru dan menggunakannya untuk meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan pegawai diharapkan dapat secara proaktif mengubah tingkat keterampilan pegawai guna meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Kinerja karyawan juga menentukan tingkat produktivitas dalam organisasi. Kinerja pekerjaan yang baik membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Meningkatkan pengetahuan atau keterampilan karyawan masih belum mencukupi untuk menjadikan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik untuk memperoleh kinerja terbaik. Sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang berkinerja baik sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang mereka alami. Kepuasan kerja adalah penilaian seberapa baik seorang karyawan dapat atau dapat memenuhi kebutuhannya, biasanya termasuk gaji, bonus, atau tunjangan yang tinggi.

Memberikan insentif dan tunjangan yang sesuai kepada karyawan memerlukan perhatian khusus untuk memastikan bahwa mereka melakukan tugas mereka dan memaksimalkan kemampuan mereka. Insentif adalah tentang memberi saran kepada orang-orang supaya bekerja lebih baik dan memberikan produktivitas tenaga kerja yang lebih besar. Sifat proposal berupa materi. Pemberian insentif yang tinggi dan tepat bagi karyawan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka, karena mereka merasa tenang dengan kebutuhan hidup rasional mereka.

Dalam mengelola dan mencari sumber daya manusia yang baik, terlalu banyak biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi. Dalam banyak kasus, biaya tenaga kerja perusahaan berada di garis depan, dan biaya bisnis menjadi perhatian perusahaan di mana tenaga kerja memainkan peran utama dalam inti bisnis. Perusahaan memerlukan pengeluaran yang sangat besar untuk menciptakan

sumber daya manusia di tengah persaingan globalisasi ini, karena permasalahan tersebut itu banyak perusahaan berusaha mencari strategi untuk menekan dan mengurangi biaya sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan global tetapi tetap mendapatkan kinerja karyawan yang optimal.

Strategi yang digunakan perusahaan untuk mengurangi biaya mereka. Secara khusus, upah adalah penggunaan tenaga kerja kontrak atau sistem kerja kontrak. Sistem kerja kontrak dapat dilaksanakan dengan dua cara. Yang pertama adalah bahwa perusahaan melakukan kontrak langsung dengan karyawan yang terkena dampak. Kedua perusahaan bekerja sama dengan mitra dan subkontraktor untuk menempatkan pekerja sementara pada kontrak sementara.

Di Indonesia sendiri, fenomena penggunaan sistem karyawan kontrak sudah menjadi hal yang umum dan banyak digunakan oleh perusahaan besar maupun kecil di Indonesia. Perusahaan dari semua ukuran di Indonesia bermitra dengan penyedia penempatan kerja (agen outsourcing) dan mempekerjakan pekerja yang terkena dampak langsung tanpa intervensi. Penggunaan sistem kontrak banyak digunakan dan tepat di Indonesia karena penawaran tenaga kerja melebihi permintaan tenaga kerja. Melihat situasi ini, jelas merupakan minat dan peluang yang sangat baik bagi perusahaan yang fokus pada biaya tenaga kerja. Pekerja kontrak adalah pekerja dengan kontrak kerja atau kontrak kerja waktu tertentu.

Di Indonesia, sistem pegawai kontrak diatur secara ketat oleh undang-undang. Menurut Pasal 13-58 UU 2003, karyawan kontrak tidak memerlukan masa percobaan. Masa percobaan hanya berlaku untuk karyawan tetap. Pertama, bagi perusahaan yang menggunakan sistem kerja kontrak, undang-undang membatasi masa kerja pekerja kontrak maksimal tiga tahun. Hal ini sesuai dengan Pasal 13/2003, Pasal 59 (4) yang mengatur bahwa Kontrak Kerja Waktu Tetap (PKWT) hanya dapat dilakukan paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali. 1 tahun.

Pada tahun 2021, pemerintah menerbitkan peraturan baru tentang jam kerja pekerja kontrak. yang menerbitkan Undang-Undang Omnibus law No 35 Tahun 2021, Pasal 8(1), yang menguraikan aturan di mana karyawan perusahaan atau pabrik dapat bergabung untuk jangka waktu maksimum lima tahun, termasuk

kewajiban pembayaran. Terbitnya undang-undang tersebut tentu saja menimbulkan polemik besar di tengah masyarakat Indonesia. Masyarakat berbondong-bondong menolak peraturan tersebut karena dirasa sangat merugikan para buruh atau karyawan kontrak lainnya.

Menjadi karyawan kontrak tentu saja sangat berbeda dengan menjadi karyawan tetap. Pekerja atau karyawan kontrak tidak memiliki kepastian akan perkembangan kerja mereka di perusahaan, selain itu kemungkinan besar karyawan akan diputuskan kontrak secara sepihak oleh perusahaan menjadi salah satu kekhawatiran. Jumlah upah, tunjangan, serta insentif yang didapatkan karyawan kontrak cukup jauh berbeda dengan karyawan tetap, walaupun keduanya berada di posisi jabatan dan tugas yang sama.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang menggunakan karyawan kontrak pada sumber daya manusia perusahaan yaitu Dompot Dhuafa. Dalam hal ini lembaga Dompot Dhuafa khususnya kantor cabang daerah Tangerang Selatan yang bernama DMC Dompot Dhuafa merupakan tempat yang ditentukan peneliti sebagai objek dalam penelitian ini. Dompot Dhuafa merupakan sebuah lembaga yang membantu para kaum dhuafa yang terdiri dari orang miskin, hamba sahaya, kaum difabel, orang lanjut usia, janda miskin, orang dengan penyakit tertentu, buruh, rakyat kecil, dan korban bencana. Untuk mengoperasikan kegiatan lembaga atau perusahaan berjalan dengan baik, Dompot Dhuafa mendirikan rumah sakit Dompot Dhuafa untuk membantu masyarakat miskin berobat dan DMC Dompot Dhuafa untuk membantu para korban bencana.

Visi DMC Dompot Dhuafa adalah menjadi model organisasi penanggulangan bencana yang memitigasi risiko bencana dan memastikan kemampuan tanggap darurat masyarakat. Dari visi tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam menjalankan operasional perusahaan supaya dapat menjadi yang terbaik. Maka dari itu, pengaruh kepuasan pelatihan, tunjangan karyawan, dan insentif terhadap kinerja karyawan menjadi menarik bagi peneliti karena karyawan memegang peran penting dalam segala kegiatan yang terjadi pada DMC Dompot Dhuafa.

DMC Dompot Dhuafa menjalankan kegiatan lembaga atau perusahaannya, hampir sebagian besar sumber daya manusia yang digunakan oleh Dompot Dhuafa menggunakan sistem karyawan kontrak. Antara karyawan tetap dan kontrak tentu saja memiliki perbedaan dalam berbagai hal, seperti nasib karir karyawan tetap lebih terjamin sementara karyawan kontrak tidak, ataupun yang paling sensitif yaitu masalah tunjangan atau insentif yang akan didapatkan. Karyawan tetap dan karyawan kontrak hampir memiliki persamaan dan tanggung jawab yang sama besarnya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh lembaga, tetapi gaji dan tunjangan yang didapatkan mereka tentu saja berbeda.

Menjadi lembaga atau perusahaan yang berfokus pada pengelolaan kebencanaan dan pengurangan resiko bencana, DMC Dompot Dhuafa sangat sering memberikan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perkembangan zaman. Selain itu dengan memberikan pelatihan pada karyawan dianggap dapat meningkatkan kompetensi pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti memilih untuk meneliti lebih lanjut dengan judul yang diambil yaitu **“PENGARUH KEPUASAN PELATIHAN, TUNJANGAN KARYAWAN, DAN INSENTIF PADA KINERJA KARYAWAN KONTRAK”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan kontekstual di atas, maka masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berdampak signifikan terhadap kinerja kontraktor?
2. Apakah tunjangan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kontraktor?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja kontrak?
4. Apakah pelatihan, tunjangan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui serta menganalisis:

1. Memahami pengaruh pelatihan terhadap pekerjaan kontraktor
2. Untuk memahami pengaruh motivator terhadap kinerja perekrutan karyawan
3. Menentukan dampak tunjangan terhadap kinerja karyawan yang direkrut

1.4 Kegunaan penelitian

Berikut kegunaan yang didapat dari penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya skripsi ini dapat membantu memperluas wawasan penulis selama melaksanakan perkuliahan.

• 1.4.2 Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan akan sangat membantu untuk integrasi pengetahuan dalam ekonomi manusia. Dan Anda dapat menggunakannya sebagai referensi untuk perpustakaan Anda dalam penelitian tentang dampak pendidikan, motivasi, dan pengajaran terhadap kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Berharap hasil penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan.