

**ANALISIS KINERJA TENAGA KERJA *OUTSOURCING*
PT. DANA PURNA INVESTAMA PADA
BANK CENTRAL ASIA BATAM**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelara Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
SACHUDIN
NIM. 15138036**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2017

ABSTRACT

Sachudin. 2017. *The Analysis of Outsourcing Employee Performance PT. Dana Purna Investama at Bank Central Asia Batam.*

Problems encountered in PT Labor Purna Investama's outsourcing employee performance at Bank Central Asia Batam are human resource management functions that have not been able to maintain the quality of human resources, the quantity of its workforce is very small, the efficiency of every work program that has not been prepared, not even a lot of initiative -a new initiative to improve the performance of every workforce. The purpose of this study is to know and analyze the level of quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence of the workforce Outsourcing PT Dana Purna Investama at Bank Central Asia Batam.

This research is a quantitative descriptive research. Population in this research is entire employees of outsourcing PT. DPI working in PT. Bank Central Asia, which amounts to 54 employees. Sampling technique in this research is total sampling that is as much as 54 employee. The research instruments used were questionnaires, interviews and observation. The data analysis technique used using the following steps: 1) check all questionnaires that have been filled respondden, 2) make the preparation Tabel for tabulation data, 3) calculate the frequency of each alternative answer and, 4) determine the Mean value of the respondent's answer.

Based on the results of labor performance analysis Outsourcing PT Dana Purna Investama at Bank Central Asia Batam is 1) explain that the quality of outsourcing employee PT Dana Purna Investama has a good quality. 2) quality of workforce Outsourcing PT Dana Purna Investama is in good category. If you look at a further percentage of quantity indikator is still needed improvement in order to achieve maximum results again. 3) the level of timeliness of employees from several sides have been in good category. 4) the overall effectiveness is already in the good category and 5) the independence of employees in the work is in good category. Based on the results of research that has been implemented it can be concluded that the performance of outsourcing workers PT Dana Purna Investama at Bank Central Asia Batam viewed from the level of quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence achievement is good.

Keywords: Outsourcing Labor Performance, PT Dana Purna Investama, Bank Central Asia Batam

ABSTRAK

Sachudin. 2017. Analisis Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Masalah yang ditemui dalam kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam adalah fungsi-fungsi manajemen SDM yang belum bisa mempertahankan kualitas dari SDM, kuantitas tenaga kerjanya yang sangat kecil, efisiensi setiap program kerja yang belum tersusun, bahkan belum banyak inisiatif-inisiatif baru untuk meningkatkan kinerja setiap tenaga kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tingkat capaian kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian dari tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam.

Penelitian ini merupakan Penelitian analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai *outsourcing* PT. DPI yang bekerja di PT. Bank Central Asia, yang berjumlah 54 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu sebanyak 54 orang pegawai. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket, wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut: 1) memeriksa semua angket yang telah diisi responden, 2) membuat Tabel persiapan untuk tabulasi data, 3) menghitung frekuensi dari setiap alternatif jawaban dan , 4) menentukan nilai *Mean* dari jawaban responden.

Berdasarkan hasil analisis kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam adalah: 1) menjelaskan bahwa kualitas pegawai *outsourcing* PT. Dana Purna Investama memiliki kualitas yang baik. 2) secara kualitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama sudah berada pada kategori baik. Bila di lihat persentase lebih jauh mengenai indikator kuantitas ini masih dibutuhkan peningkatan guna mencapai hasil yang lebih maksimal lagi. 3) tingkat ketepatan waktu pegawai dari beberapa sisi sudah berada pada kategori baik. 4) efektivitas secara menyeluruh sudah berada pada kategori baik dan 5) kemandirian pegawai dalam bekerja berada pada kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam ditinjau dari tingkat capaian kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian tergolong baik.

Kata kunci: Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing*, PT. Dana Purna Investama, Bank Central Asia Batam.

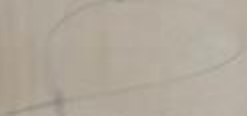
PERSEKUTUAN AKHIR TEORI

Maklumi
1994
Program Studi

Sekolah
15/10/16
Magister (S2) PTK

MENTOR

Pembimbing I.



Prof. Gunardi, Ph.D.
NIP. 19601217 199003 1 001

Pembimbing II.



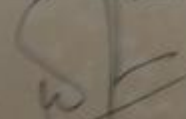
Dr. Fahmi Rivali, M.Pd., M.T.
NIP. 19991204 198503 1 004

PENGABAHAN



Dr. Fahmi Rivali, M.Pd., M.T.
NIP. 19991204 198503 1 004

Ketua Pribadi FT.



Prof. Dr. Niswandi Jalinnu, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

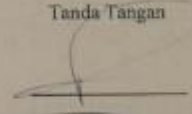
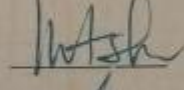
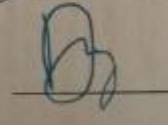
PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS

TESIS

Mahasiswa : Sachudin
NIM : 15138036

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 12 Agustus 2017

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Ganefri, Ph.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Waskito, M.T.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Sukardi, M.T.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Dedy Irfan, S.Pd., M.Kom.</u> (Anggota)	

Padang, 12 Agustus 2017
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "**Analisis Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam**" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang, maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni penelitian, dan rumusan saya sendiri dengan bantuan dan arahan tim pembimbing dan penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pusaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran akan pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik, berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini plagiat, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2017
Saya yang menyatakan,



Sachudin
NIM. 15138036

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan anugrah tak terhingga sehingga Peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Adapun penyusunan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Magister (S2) pada Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang (UNP).

Dalam penulisan tesis ini Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada agar berhasil sebagaimana mestinya, namun Peneliti menyadari bahwa terselesainya penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof Ganefri, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang dan pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan dukungan dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T selaku Dekan Fakultas Teknik pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan dukungan dalam penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr.Waskito, M.T. dan Bapak Dr. Sukardi, M.T serta Bapak Dr. Dedy Irfan, M Kom, selaku kontributor yang telah memberikan saran dan kritik demi kesempurnaan tesis ini.
4. Bapak Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed, selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
5. Bapak Prof. Kasman Rukun, M.Pd selaku Ketua Program Magister S2 Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
6. Kepala PT. Dana Investama yang telah memberi izin melakukan penelitian.

7. Kepala dan Karyawan Bank Central Asia Batam yang telah bersedia menjadi responden penelitian dan membantu peneliti dalam mengisi angket.
8. Istriku tersayang yang selalu memberikan motivasi dan semangat pantang menyerah dalam menyusun tesis, dan sabar menghadapi keluh kesah Peneliti dalam menyelesaikan tesis
9. Anak-anakku yang memberikan semangat moril agar ibu tetap termotivasi untuk menyelesaikan tesis
10. Seluruh teman-teman jurusan Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, terima kasih atas motivasinya, bantuan, kerjasama dan kebersamaannya.
11. Semua pihak yang tidak dapat Peneliti sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis hingga selesai tepat waktu. Terima kasih.

Semoga tesis ini bermanfaat untuk pengembangan pendidikan terutama dalam pembelajaran seni budaya, Aamiin

Padang, Agustus 2017
Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian yang Relevan.....	34
C. Kerangka Konseptual.....	36
D. Pertanyaan Penelitian.....	37
 BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
D. Definisi Operasional Variabel	41
E. Instrumen Penelitian	42
F. Validitas Instrumen.....	44

G. Teknik Analisis Data	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	138
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	143
B. Implikasi	144
C. Saran	145
DAFTAR RUJUKAN	147
LAMPIRAN.....	150

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Kisi-kisi Instrumen Angket	43
3.2. Format Wawancara	44
3.3. Harga <i>Mean</i> Tabel	45
4.1. Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	46
4.2. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	47
4.3. Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	48
4.4. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	49
4.5. Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	49
4.6. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	50
4.7. Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun.....	51
4.8. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun.....	52
4.9. Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-Laki	52
4.10. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	53
4.11. Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Perempuan	54
4.12. Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Perempuan	55

4.13.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	56
4.14.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	56
4.15.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 31–40 tahun	57
4.16.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 31–40 tahun	58
4.17.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 41–50 tahun	59
4.18.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 41–50 tahun	60
4.19.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	61
4.20.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	62
4.21.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir D3	62
4.22.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir D3	63
4.23.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir S1	64
4.24.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir S1	65
4.25.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	66
4.26.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	66
4.27.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	67

4.28.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 6-10 Tahun	68
4.29.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 11-15 Tahun	69
4.30.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 11-15 Tahun	69
4.31.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun	70
4.32.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun	71
4.33.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-Laki	72
4.34.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-Laki	73
4.35.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Perempuan	73
4.36.	Distribusi Frekuensi Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Perempuan	74
4.37.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	75
4.38.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	76
4.39.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 31–40 tahun	76
4.40.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 31–40 tahun	77
4.41.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 41–50	78
4.42.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 41-50.....	79

4.43.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	79
4.44.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	80
4.45.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir D3	81
4.46.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir D3	82
4.47.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir S1	82
4.48.	Distribusi Frekuensi Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir S1	83
4.49.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	84
4.50.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun	85
4.51.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 6-10 Tahun.....	85
4.52.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun	86
4.53.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	87
4.54.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 11-15 Tahun	87
4.55.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun	88
4.56.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun	89
4.57.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	89

4.58.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Jenis Kelamin Laki-laki	90
4.59.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Jenis Kelamin Perempuan	91
4.60.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Jenis Kelamin Perempuan	91
4.61.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	92
4.62.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	93
4.63.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	93
4.64.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	94
4.65.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 41–50.....	95
4.66.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 41–50.....	95
4.67.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	96
4.68.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	97
4.69.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir D3	97
4.70.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir D3	98
4.71.	Tabulasi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir S1	99
4.72.	Distribusi Frekuensi Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir S1	99

4.73.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	100
4.74.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	101
4.75.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	102
4.76.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	102
4.77.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	103
4.78.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	104
4.79.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja Lebih dari 15 Tahun	104
4.80.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja Lebih dari 15 Tahun	105
4.81.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	106
4.82.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	106
4.83.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Jenis Kelamin Perempuan.....	107
4.84.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Jenis Kelamin Perempuan.....	108
4.85.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	108
4.86.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	109
4.87.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	110

4.88.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan umur Pekerja 31–40 Tahun.....	110
4.89.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 41–50.....	111
4.90.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 41–50.....	112
4.91.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	112
4.92.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	113
4.93.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir D3	114
4.94.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir D3	114
4.95.	Tabulasi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir S1	115
4.96.	Distribusi Frekuensi Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir S1	116
4.97.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	117
4.98.	Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	117
4.99.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	118
4.100.	Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	119
4.101.	Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	119
4.102.	Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	120

4.103. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun	121
4.104. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja Lebih Dari 15 Tahun	121
4.105. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	122
4.106. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Jenis Kelamin Laki-laki	123
4.107. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Jenis Kelamin Perempuan	123
4.108. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Jenis Kelamin Perempuan	124
4.109. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun	125
4.110. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 21 -30 Tahun	125
4.111. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	126
4.112. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	127
4.113. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 41–50.....	127
4.114. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 41–50.....	128
4.115. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	129
4.116. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK	129
4.117. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pendidikan Terakhir D3	130

4.118. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pendidikan	
Terakhir D3	131
4.119. Tabulasi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pendidikan	
Terakhir S1	131
4.120. Distribusi Frekuensi Indikator Kemandirian dengan Pendidikan	
Terakhir S1	132
4.121. Rangkuman Hasil Penelitian	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir (Persepsi Peneliti, 2017).....	37
4.1. Histogram Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun..	47
4.2. Histogram Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun	48
4.3. Histogram Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	50
4.4. Histogram Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja Lebih 15 Tahun.....	51
4.5. Histogram Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	53
4.6. Histogram Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Perempuan.....	54
4.7. Histogram Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun.....	56
4.8. Histogram Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	58
4.9. Histogram Indikator Kualitas dengan Umur Pekerja 41–50 Tahun.....	59
4.10. Histogram Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK.....	61
4.11. Histogram Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir D3.....	63
4.12. Histogram Indikator Kualitas dengan Pendidikan Terakhir S1.....	64
4.13. Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	66
4.14. Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	68
4.15. Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	69
4.16. Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pengalaman Kerja Lebih 15 Tahun.....	71
4.17. Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	72

4.18.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Perempuan	74
4.19.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun.....	75
4.20.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 31-40 Tahun.....	77
4.21.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Umur Pekerja 41-50 Tahun.....	78
4.22.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir SMA Atau SMK.....	80
4.23.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir D3.....	81
4.24.	Histogram Indikator Kuantitas Kinerja dengan Pendidikan Terakhir S1.....	83
4.25.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 1-5 Tahun.....	84
4.26.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 6 – 10 Tahun.....	86
4.27.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu Kerja dengan Pengalaman Kerja 11 – 15 Tahun.....	87
4.28.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Pengalaman Kerja Lebih 15 Tahun.....	88
4.29.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Jenis Kelamin Laki-laki	90
4.30.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Jenis Kelamin Perempuan	91
4.31.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun.....	92
4.32.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 31-40 Tahun.....	94
4.33.	Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Umur Pekerja 41-50	

Tahun.....	95
4.34. Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK.....	96
4.35. Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir D3.....	98
4.36. Histogram Indikator Ketepatan Waktu dengan Pendidikan Terakhir S1.....	99
4.37. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 1–5 Tahun.....	101
4.38. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	102
4.39. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	103
4.40. Histogram Indikator Kualitas dengan Pengalaman Kerja Lebih 15 Tahun.....	106
4.41. Histogram Indikator Efektifitas Kerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	107
4.42. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Jenis Kelamin Perempuan.....	109
4.43. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun.....	110
4.44. Histogram Indikator Efektivitas dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.	113
4.45. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Umur Pekerja 41–50 Tahun.....	111
4.46. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK.....	113
4.47. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir D3	114
4.48. Histogram Indikator Efektivitas Kerja dengan Pendidikan Terakhir S1.....	115
4.49. Histogram Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 1–5	

	Tahun.....	117
4.50.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 6–10 Tahun.....	118
4.51.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja 11–15 Tahun.....	120
4.52.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Pengalaman Kerja Lebih 15 Tahun.....	121
4.53.	Histogram Indikator Kualitas Kinerja dengan Jenis Kelamin Laki-laki	122
4.54.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Jenis Kelamin Perempuan	124
4.55.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 21-30 Tahun.....	125
4.56.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 31–40 Tahun.....	126
4.57.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Umur Pekerja 41–50 Tahun.....	128
4.58.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Pendidikan Terakhir SMA atau SMK.....	129
4.59.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Pendidikan Terakhir D3 ...	130
4.60.	Histogram Indikator Kemandirian dengan Pendidikan Terakhir S1	132

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian	150
2. Instrumen Penelitian	152
3. Hasil Angket Penelitian	155
4. Hasil Wawancara	173
5. Surat Pengantar Validasi	185
6. Tabulasi Data Uji Coba	188
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	190
8. Tabulasi Data Penelitian	193
9. Data Hasil Penelitian	196
10. Dokumentasi	199

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didaya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai.

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Susanto (2006:109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan tenaga kerja yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang Siagian (1995:187) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan kerja setiap

anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Sebagaimana diketahui kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009:239).

Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap tenaga kerja akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional.

Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen tenaga kerja.

Permasalahan yang muncul sekarang yaitu kinerja pelayanan profesional yang harus diberikan oleh para tenaga kerja di lapangan sebagai implementasi dari pada pengembangan SDM, merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen SDM yang belum bisa mempertahankan kualitas dari SDM itu sendiri, kuantitas tenaga kerjanya yang sangat kecil, efisiensi setiap program kerja yang belum tersusun, bahkan belum banyak inisiatif-inisiatif baru untuk

meningkatkan kinerja setiap tenaga kerja, dan belum lagi disiplin tenaga kerja yang selalu dipertaruhkan dan akhirnya memunculkan ketidaktepatan dalam memilih pekerjaan untuk suatu proses kehidupan.

Permasalahan-permasalahan di atas selalu dan bahkan sering terjadi di perusahaan perbankan yang berdomisili di Batam, dimana semua pekerjaan umum menggunakan tenaga kerja *Outsourcing*, sehingga secara umum pula perlu diatur SDM sejak awal sampai akhir seperti melakukan perencanaan kerja, penggerakan tenaga kerja, mengontrol setiap pekerjaan yang diberikan, mengadakan rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan *skill*-nya, mengadakan pengembangan *skill* tenaga kerja untuk dapat berkompetisi dengan sesamanya dan memelihara keharmonisan setiap tenaga kerja dan akhirnya bagaimana menghindari pemutusan kerja sepihak.

Satu diantara perusahaan perbankan yang dimaksud adalah PT Bank Central Asia yang berdomisili di Batam, merupakan perusahaan swasta bergerak dibidang keuangan. Budaya organisasi dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi di perusahaan tersebut. Dengan demikian perlu adanya beberapa hal yang perlu ditingkatkan lagi misalnya, hubungan komunikasi antar karyawan, memberikan pelayanan bagi para pengunjung dengan setulus hati, saling menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Kondisi seperti itu mengakibatkan kinerja tenaga kerja semakin optimal, pekerjaan akan selesai tepat waktu, pembagian waktu kerja yang sesuai kebutuhan dan kualitas pekerjaan yang memenuhi standar, pengunjung akan semakin bertambah banyak dan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sukses. Tentu juga dengan keinginan yang dimiliki oleh perusahaan baik PT. Bank Central Asia maupun PT. Dana Purna Investama harus bersama-sama melakukan observasi yang mengutamakan wawancara tentang kinerja karyawannya.

Akhirnya dapatlah dipastikan bahwa setiap tenaga kerja merupakan komponen penting dalam organisasi di perusahaan perbankan ini, karena

keberhasilan PT Bank Central Asia akan sangat tergantung dari kepiawaian tenaga kerja dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Sutarto (2006:373) kondisi yang terjadi dalam bidang organisasi antara lain terdapat masalah tenaga kerjanya banyak yang tidak mengetahui apalagi meyakini tujuan organisasi tempatnya bekerja, adanya pembentukan organisasi yang didasarkan atas faktor lain di luar administrasi, seperti faktor politik, sosial dan lain-lain.

Tenaga kerja tidak memiliki rincian tugas yang jelas dan dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, pelayanan terhadap masyarakat terkadang terhambat karena petugasnya sedang berhalangan, adanya kesamaan pengerjaan atau sebaliknya kekosongan pengerjaan atas sesuatu aktivitas karena adanya satuan-satuan organisasi atau jabatan-jabatan sama, kurang menyadari bahwa setiap pejabat seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya, adanya penempatan suatu organisasi yang belum tepat dan adanya pembangunan organisasi yang rumit.

Untuk itu pihak PT. Bank Central Asia memilih karyawan yang sudah terlatih dan siap kerja dengan menggunakan Jasa PT. Dana Purna Investama sebagai perusahaan *outsourcing*, dengan melalui dua tahapan yaitu, telah diseleksi administrasinya dan juga melewati tes kemampuan *skill* dari setiap bidang yang menjadi disiplin ilmunya, karenanya PT. Dana Purna Investama harus mampu menyediakan karyawan yang sudah terlatih dan handal dalam bekerja.

Akhirnya setelah melalui tahapan seleksi sehingga hasilnya dapat memuaskan pihak pengguna jasa tenaga kerja yaitu PT. Bank Centra Asia. dari adanya kerja sama ini maka PT. Bank Centra Asia berusaha semaksimal mungkin mengadakan perjanjian kerja dengan PT. DPI agar keduanya dapat

menjalankan sistem kontrak dengan baik, karena pada prinsipnya tenaga kerja tetap dibutuhkan dimanapun.

PT. Bank Central Asia Batam juga sebagai salah satu pemakai jasa tenaga kerja outcourcing di Batam yang menunjuk PT. Dana Purna Investama kantor perwakilan Batam. Sebagai vendor pelaksana pekerjaan pendukung untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja untuk alih daya. Berkaitan dengan itu PT Dana Purna Investama selaku pemberi jasa tenaga kerja *outsourcing* mempunyai kelemahan dan kekurangan untuk menunjang kegiatan di kantor PT Bank Central Asia Batam.

Kelemahan kinerja dari tenaga kerja *outsourcing* PT Dana Purna Investama Batam selalu dikomentari dengan hal-hal berkaitan kekurangan dan ketidak beresan pekerjaan saja yang sangat beragam antara lain;

1. Jika tenaga kerja yang sudah memiliki *skill* baik karena masa kontrak kerjanya telah habis sedang posisinya harus digantikan oleh tenaga kerja yang lain. Hal semacam ini membuat semuanya dapat berpengaruh pada kualitas kerja dan perusahaan harus melatih kembali dari awal. Hal ini selalu tidak diperhitungkan oleh pihak perusahaan.
2. Tenaga kerja baru biasanya lebih rajin tapi pengetahuan kerjanya belum bisa diandalkan.
3. Tenaga kerja PT. Dana Purna Investama adalah tenaga kerja kontrak yang direkrut sendiri dan diputus kontrak sendiri atas peraturan perusahaan oleh perusahaan PT. Dana Purna Investama, pekerja kontrak yang sudah lama cenderung malas merasa dirinya mau habis kontrak masa kerjanya sehingga jadi mempengaruhi pekerja lainnya.
4. Lambannya merespon pekerjaan yang diminta oleh manajemen PT Bank Central Asia sehingga menjadi citra buruk PT. DPI Batam.
5. Tidak tertibnya manajemen *control* PT. DPI agar pengaturan waktunya sesuai dengan jadwal yang telah diatur.

6. Untuk melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan biaya besar menunggu persetujuan pihak PT. DPI menunggu persetujuan dari kantor PT. DPI Pusat.
7. Pekerjaan yang bersifat insidental tidak bisa langsung dilakukan penyelesaian perlu proses ditambah pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan oleh manajemen PT. DPI Batam akan dikerjakan oleh vendor luar sehingga memakan waktu lama juga.

Bagian bagian dari beberapa masalah di atas merupakan momok bagi PT. DPI Batam yang menjadikan kinerja tidak memuaskan bagi pengguna jasa *outsourcing* yaitu PT. Bank Central Asia Batam dan itu terjadi terus menerus, bahkan setiap saat pekerjaan yang tidak diselesaikan semakin bertumpuk akhirnya tidak terselesaikan.

Dari kejadian sudah pasti yang rugi adalah pengguna jasa pihak PT. Bank Central Asia Batam karena menanggung masalah. Akhirnya ke depan untuk kontrak berikutnya menjadi beban tersendiri apakah kontrak kerja yang tahun berikutnya menjadi ukuran penilaian tersendiri buat PT. Dana Purna Investama yang berdomisili di Batam.

Dari semua paparan tentang hal dan permasalahannya dari kedua perusahaan tersebut, untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Bank Central Asia yang diangkat dalam Tesis dengan judul “**Analisis Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam**”. sehingga dari kinerja itu nanti dapat ditarik kesimpulan apakah tenaga kerja *outsourcing* yang digunakan PT. Bank Central Asia Batam sudah efektif dan menguntungkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, berbagai masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Masih minimnya tingkat capaian kualitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.

2. Masih kurang optimal tingkat capaian kuantitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
3. Belum konsisten capaian tingkat ketepatan waktu dalam bekerja oleh tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
4. Belum sepenuhnya terdapat efektivitas setiap tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
5. Karyawan belum sepenuhnya memiliki kemandirian dari tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.

C. Pembatasan Masalah

Dari penjelasan atas kajian latar belakang yang berbicara tentang kinerja dengan keharusan diterapkan dalam suatu perusahaan untuk kelancaran keberlangsungan kerja di perusahaan tersebut, maka perlu diberikan batasan penelitian dikarenakan keterbatasan waktu peneliti, sehingga tidak bias pembahasannya nanti, maka dapat difokuskan penelitian ini pada objek tentang “Bagaimana Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam ”. Alasan Peneliti mengambil variabel tersebut karena belum pernah ada yang melakukan penelitian pada PT. Dana Purna Investama pada Bank Central Asia Batam tentang Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing*.

D. Perumusan Masalah

Banyaknya persoalan yang perlu diselesaikan oleh PT. Bank Central Asia terhadap kinerja tenaga kerja *outsourcing*, baik persoalan langsung dari PT. pengguna jasa ataupun persoalan tidak langsung dari PT. pemberi jasa sehingga memunculkan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tentu harus terjawab, maka dari latar belakang dan Fokus Penelitian yang sudah dikemukakan, peneliti mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini

berdasarkan indikator variabel, yaitu “Bagaimanakah tingkat capaian kinerja tenaga kerja *outsourcing* atau tenaga staf BCA di bawah PT. Dana Purna Infestama, dilihat dari aspek; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, yang diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat capaian kualitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam?
2. Bagaimana tingkat capaian kuantitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam?
3. Bagaimana tingkat ketepatan waktu dalam bekerja oleh tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam?
4. Bagaimana efektivitas setiap tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam?
5. Bagaimana kemandirian dari tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam?

E. Tujuan Penelitian

Tidak dapat terbantahkan lagi bahwa setiap permasalahan membutuhkan pemecahan permasalahan, oleh karenanya tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat capaian kualitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat capaian kuantitas tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat ketepatan waktu dalam bekerja oleh tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas setiap tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis kemandirian dari tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama pada PT. Bank Central Asia Batam.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan kajian baik latar belakang, fokus, rumusan dan tujuan penelitian dapatlah diangkat manfaat terhadap penelitian ini yang terjabar pada dua manfaat diantaranya adalah: manfaat teoritis dan manfaat praktis bagi pihak-pihak yang terkait dari kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT. Dana Purna Investama di Bank Central Asia Batam dan akhirnya memberikan informasi mengenai efektif atau tidaknya menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing*.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang “Kinerja Tenaga Kerja *Outsourcing* PT. Dana Purna Investama di Bank Central Asia Batam”. Menjelaskan permasalahan inti tentang peraturan dan hak-hak serta bagaimana meningkatkan kinerja tenaga kerja *outsourcing* yang dapat memuaskan baik perusahaan pemberi jasa ataupun perusahaan pengguna jasa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian yang dipaparkan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkompeten dalam menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* terutama atas prestasi kinerjanya. Berikut adalah manfaat praktis yang bisa diambil untuk kepentingan masyarakat penggunanya

a. Perusahaan *Outsourcing*

Memberikan gambaran hal-hal apa saja yang menjadi penentu perusahaan pengguna jasa untuk menjadi puas dalam menggunakan jasa perusahaan *outsourcing*, serta dapat dijadikan andalan oleh perusahaan pengguna jasa tersebut.

b. Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*

Memberikan informasi kepada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, mengenai keefektifan menggunakan jasa perusahaan *outsourcing* dan bisa saling menguntungkan asalkan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* mau bekerja sama dengan baik terhadap perusahaan pengguna jasa.

c. Tenaga kerja *Outsourcing*

Bagi pekerja yang bekerja melalui tenaga kerja *outsourcing* tentu sudah terikat dengan aturan kerja yang berlaku dan bila dilaksanakan dengan baik maka akan menguntungkan si pekerja, mungkin salah satunya perpanjangan kontrak kerja.

d. Masyarakat

Sudah jelas masyarakatlah yang menjadi objek utama dapat menikmati hasil kerja dari tenaga kerja *outsourcing* yang berkinerja baik dengan puas dan tidak mengecewakan.

e. Peneliti

- 1) Sumbangan terhadap perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) serta institusi terkait dan memotivasi tenaga kerja *outsourcing* dalam meningkatkan kinerjanya
- 2) Mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama di perkuliahan ke dalam kehidupan kemasyarakatan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang telah di uraikan pada BAB IV secara keseluruhan kinerja pegawai *Outsourcing* PT Dana Purna Investama berada pada kategori baik. Berdasarkan penalaran Peneliti temuan ini wajar. Sebuah perusahaan tentunya melakukan seleksi dalam pemilihan karyawan. Kualitas karyawan yang dipilih tentunya yang terbaik dari jumlah karyawan yang mendaftar. Akan tetapi kesenjangan yang ingin peneliti tonjolkan dalam temuan ini adalah kinerja pegawai dengan pengalaman kerja, umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kualitas pegawai *Outsourcing* PT Dana Purna Investama memiliki kualitas yang baik. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan. Dari analisis nilai *Mean* rata-rata dari beberapa kategori yang ditentukan seperti pengalaman kerja, umur, jenis kelamin dan pendidikan terakhir kategorinya rata-rata sudah berada pada kategori baik.
2. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di temukan bahwa secara kuantitas tenaga kerja *Outsourcing* PT Dana Purna Investama sudah berada pada kategori baik. Bila di lihat persentase lebih jauh mengenai indikator kuantitas ini masih dibutuhkan peningkatan guna mencapai hasil yang lebih maksimal lagi.
3. Dari hasil penelitian, tingkat ketepatan waktu pegawai dari beberapa sisi sudah berada pada kategori baik. Namun masih ada beberapa sisi lagi yang masih butuh pembinaan agar lebih bisa memanfaatkan waktu dan manajemen waktu dengan baik guna meningkatkan kinerjanya.
4. Dari hasil penelitian, indikator efektivitas secara menyeluruh sudah berada pada kategori baik. Hasil penelitian ini juga menggambarkan tingkat efektivitas orang yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup

banyak lebih mampu memanajemen pekerjaannya sehingga menjadi lebih efektif.

5. Dari hasil penelitian tingkat kemandirian pegawai dalam bekerja berada pada kategori baik. Temuan penelitian juga menjelaskan berdasarkan pendidikan terakhir, pegawai yang memiliki latar belakang SMA atau SMK memiliki kemandirian yang lebih rendah. Sehingga pegawai yang memiliki latar belakang ini butuh pembinaan khusus untuk bisa melaksanakan pekerjaan lebih baik dan memiliki kecakapan dalam bekerja.

B. Implikasi

Implikasi penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut.

1. Implikasi Teoritik.

Secara teoretik bahwa kinerja pegawai akan melibatkan aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam pengembangan konsep kajian substansinya. Dapat dikembangkan aspek lainnya diantaranya iklim organisasi, fasilitas kerja, otonomi kerja, lingkungan kerja, *personality* dan seterusnya, yang berkaitan dengan pengembangan kajian substansi kinerja para pegawai dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

2. Implikasi Praktik.

Kajian penelitian ini akan melibatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam kajian peningkatan kinerja pegawai bagi para praktisi pimpinan. Secara teoritik hal ini disebabkan karena masing-masing indikator-indikator tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai jika dikelola dengan baik dan benar oleh pihak manajemen ataupun yang diwakili oleh pimpinan organisasi atau perusahaan. Secara subjektif contoh pihak manajemen melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai *Outsourcing* PT Dana Purna Investama adalah dengan menilai item pekerjaannya. Contohnya bagian ATM.

Indikator penilaiannya adalah tidak terdapat selisish dalam pengisian uang ATM, cepat menghitung dan mengisi uang kedalam mesin ATM, kerusakan pada mesin ATM dapat segera diperbaiki, kemandirian dan inisiatif karyawan, kerja sama, kejujuran dan tanggung jawab. Penilaian secara objektifnya adalah melalui penelitian ini.

3. Implikasi Metodologi.

Kajian penelitian kausal dapat dikembangkan berdasarkan kajian teoritik yang kokoh. Berdasarkan kajian teoritik yang kokoh ini akan dikonfirmasi secara teoritik dengan data. Hasilnya dapat saja didukung oleh data dan maupun tidak didukung oleh data. Keduanya tidak saja penelitian ini kemudian berhenti ketika baik, ataupun ketika penelitian yang berhasil didukung oleh data maupun yang tidak atau belum didukung oleh data, namun penelitian tentang kinerja pegawai, harus dilakukan verifikasi melalui penelitian yang berikutnya untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih optimal.

Usaha yang sedang dilakukan oleh pihak manajemen adalah dengan membuat grup *Whatsapp* (WA). Anggota yang berada di dalam grup ini adalah para leader dalam berbagai sektor. Informasi yang disebarkan melalui WA akan sampai kepada *leader* yang menjadi anggota dan *leader* tersebut yang akan menyampaikan kepada anggota nya terutama teknisi untuk melakukan pekerjaan mengatasi permasalahan yang ada. Kebijakan cara pengatasan masalah ini masih dalam masa percobaan. Untuk sementara waktu cara ini cukup efektif untuk mempercepat penyampaian informasi dan pengatasan masalah yang terjadi.

C. Saran

Pimpinan hendaknya memperhatikan aspek-aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karena akan berdampak kepada kinerja pegawai, dan kinerja pegawai akan berdampak dalam menciptakan kinerja yg baik, disamping itu diharapkan pemimpin mampu untuk

menggerakkan dan memberdayakan pegawai sehingga akan terjadi proses komunikasi interaktif antara atasan dan bawahan dengan cara memberikan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja sehingga akan tercipta hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memberikan kesejahteraan.

Disamping itu harus mampu memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan serta memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai), hal ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja dan menciptakan suasana yang sehat dan harmonis serta mampu meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri. 2005. *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*. Cetakan ke-4. Bandung: PT. Pustaka Reka Cipta.
- Candra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia,.
- Ceris. 2005. *Manajemen Edisi 6*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Ganefri. 1996. *Rahasia Kewiausahaan*. Bandung: Alfabet.
- <http://www.ptpn1.co.id>, Kajian Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pelaksanaan *Outsourcing*.
- I Wayan Nedeng. 2003. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Istijanto. 2010. *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Modern Liberty.
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Intruduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing.
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Haji Masagung.
- Libertus Jehani. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Jakarta*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lilis. 2009. *Hak-hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset.
- Lynn, Stevens. 2006. *An Inquiry Into the Nature an Cause of the Wealth of Nations* (edited by Edwin Canan). New York: Random House Inc.
- Mahmudi. 2010. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Mahsum. 2009. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maimun. 2007. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.