

I.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam agenda suatu perusahaan . Mereka yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat SDM sebagai suatu asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan . Melalui peranan SDM pada perusahaan turut membantu perusahaan dalam merealisasikan apa yang menjadi tujuan perusahaan baik dalam jangka waktu dekat maupun dalam jangka waktu panjang.

Kedisiplinan karyawan ikut memiliki peranan penting dalam membentuk sikap karyawan dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan dapat mendorong semangat, gairah kerja dan turut mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin kerja dibuat oleh perusahaan untuk menertibkan para pegawai dan dibuat berdasarkan persetujuan para pegawai dengan pihak perusahaan untuk ditaati.

Disiplin kerja menurut Malayu SP.Hasibuan (2001:231):

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting, dimana rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan dapat dicerminkan melalui disiplin kerjanya. Disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang lebih digariskan oleh manajemen yang mempunyai wewenang.

Kedisiplinan menurut Alex.S.Nitisemito (2000:199) :

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan – peraturan dari perusahaan baik yang tertulis dan tidak tertulis.

Kedisiplinan kerja pegawai dapat di lihat dari patuh tidaknya pegawai terhadap peraturan – peraturan yang ada . Faktor utama dalam kedisiplinan adalah adanya kesadaran pegawai dalam memenuhi peraturan – peraturan yang ada, baik peraturan yang ada pada diri pegawai itu maupun peraturan yang ada pada kantor tersebut.

Pada dunia bisnis yang semakin kompetitif saat ini, banyak perusahaan ingin memperoleh SDM yang berkualitas namun dengan pengorbanan yang sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan sekarang menggunakan sistem *outsourcing* sebagai sarana bagi perusahaan untuk menghemat pengeluaran perusahaan.

Definisi *Outsourcing* menurut UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Pasal 64:

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis.

Banyak perusahaan melakukan kerja sama dengan perusahaan *outsourcing* karena memiliki resiko yang kecil, dimana perusahaan tidak harus mengurus masalah fasilitas karyawan, gaji dan tunjangan – tunjangan lainnya

karena seluruhnya merupakan tanggung jawab dari pihak perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, selain itu perusahaan *user* tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar dalam hal rekrutmen pegawai mulai dari proses seleksi hingga interview yang cukup mengeluarkan biaya untuk merekrut satu orang pegawai saja.

Terdapat banyak manfaat yang ditawarkan pada sistem ini, dikutip dari arikel Tahun 2006 “ manfaat *outsourcing* dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja.

1. Bagi Pemerintah

- Mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan pertumbuhan ekonomi secara nasional.
- Pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi dan UKM
- Mengurangi beban pemerintah kota dalam penyediaan fasilitas umum (transportasi, listrik, air dan pelaksanaan ketertiban umum)

2. Bagi Masyarakat dan Perkerja

- Aktifitas industry di daerah akan mendorong kegiatan ekonomi penunjang dilingkungan masyarakat (pasar, warung dan transportasi dll).
- Mengembangkan infrastruktur social, masyarakat, budaya kerja, disiplin dan peningkatan ekonomi.
- Mengurangi pengangguran dan mencegah terjadinya urbanisasi
- Meningkatkan kemampuan dan budaya berusaha dilingkungan masyarakat.

3. Bagi Industri

- Mengurangi beban keterbatasan lahan untuk pengembangan dan perusahaan di kawasan industry.

- Meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan penyesuaian dengan perkembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi terhadap produk baru dan teknologi.
- Meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi penggunaan fasilitas dan teknologi yang berkembang pesat.

CV Gita Modern merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang menyalurkan karyawannya kepada perusahaan – perusahaan yang membutuhkan tenaga karyawan *outsourcing* yang terdiri dari Satpam, *Cleaning Service*, *Office Boy*, *Driver* dan Catering. IBI Darmajaya sebagai salah satu contoh perusahaan yang menggunakan jasa tenaga karyawan *outsourcing* yang bekerja sama dengan CV Gita Modern dalam penyediaan jasa tenaga kerja. Kerja sama tersebut sudah berlangsung sejak Januari 2009 dimana kerja sama diantara perusahaan tersebut tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara kedua perusahaan. Segala urusan kepegawaian karyawan *outsourcing* ditanggung oleh pihak CV Gita Modern dengan hal itu, pihak IBI Darmajaya tidak perlu memikirkan masalah kepegawaian karyawan *outsourcing* tersebut.

Terdapat beberapa alasan IBI Darmajaya mempekerjakan karyawan *outsourcing*:

1. Untuk mengantisipasi kemungkinan adanya karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan yang suka berpindah – pindah pekerjaan, cuti, sakit dan lain – lain sehingga perusahaan kekurangan pegawai.
2. Adanya karyawan *outsourcing* akan mempermudah dalam menyelesaikan kegiatan penunjang perusahaan.
3. Alasan biaya, di mana IBI Darmajaya dapat menghemat keuangan perusahaan dalam hal pengelolaan karyawan . Karena semua telah diatur

oleh perusahaan *outsourcing*. Menggunakan tenaga *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa dapat menghemat biaya untuk melakukan rekrutmen pegawai.

4. Alasan sumber daya manusia, di mana karyawan *outsourcing* yang di kontrak untuk suatu pekerjaan tertentu pastinya sudah memiliki keterampilan dan kemampuan terhadap jenis pekerjaan yang ditawarkan perusahaan pemberi jasa.

Tabel 1. Jumlah Karyawan *Outsourcing* pada IBI Darmajaya Januari – September Tahun 2009 (dalam jumlah orang).

No	Jabatan	Karyawan <i>Outsourcing</i>
1	Koordinator	1
2	<i>Cleaning Service</i> Gedung A	4
3	<i>Cleaning Service</i> Gedung B	4
4	<i>Cleaning Service</i> Gedung C	4
5	<i>Cleaning Service</i> Gedung D	4
6	<i>Cleaning Service</i> Gedung E	3
7	<i>Cleaning Service</i> Gedung F	4
8	<i>Cleaning Service</i> Gedung G	3
9	<i>Cleaning Service</i> Gedung H	4
Jumlah		31

Sumber : CV Gita Modern Jan-Sep 2009.

Berdasarkan Tabel.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan *outsourcing* yang bekerja pada IBI Darmajaya sebanyak 31 orang yang bekerja sebagai

Cleaning Service. Sebagai Koordinator sebanyak 1 orang dan sebagai karyawan *outsourcing* sebanyak 30 orang.

Tabel.2 Tingkat Pendidikan Karyawan *Outsourcing* Tahun 2009.

Jabatan	Karyawan <i>Outsourcing</i> (orang)	Pendidikan (orang)	
		SLTP	SLTA
Koordinator	1	-	1
<i>Cleaning Service</i>	30	15	15
Jumlah		15	16

Sumber : IBI Darmajaya tahun 2009.

Berdasarkan Tabel.2 di atas dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan yang di tempuh karyawan *outsourcing* tentunya sebagai *Cleaning Service* cukup rendah yaitu hanya sebatas SLTA dan SLTP. Karyawan yang berpendidikan SLTP sebanyak 15 orang dan yang berpendidikan SLTA sebanyak 16 orang sehingga total jumlah karyawan sebanyak 31 orang.

Menurut Flippo (1993: 133) pengertian tentang absensi :

Absensi adalah ketidakhadiran pegawai ditempat kerjanya pada saat ia harus bekerja

Perhitungan tingkat absensi menurut Departemen Tenaga Kerja Republik

Indonesia menggunakan rumus :

$$Jumlah\ absensi = \frac{Jumlah\ Absen}{HariKerja \times Jumlah\ Karyawan} \times 100\%$$

Pengaruh absensi yang tinggi menurut Flippo yang dikutip oleh Murwansyah dan Mukaram (2000: 268) yang menyatakan :

Tingkat absensi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi jalannya operasi perusahaan, karena absensi dapat menyebabkan tertundanya jadwal kerja.

Tabel.3 Tingkat Absensi Karyawan *Outsourcing* pada IBI Darmajaya

Bulan	Hari Kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absensi (hari)	Total Hari Kerja (Hari kerja X Jumlah Karyawan)	Tingkat Absensi (%)
Januari	24	31	31	744	4.16
Febuari	24	31	31	744	4,16
Maret	25	31	30	775	3,87
April	25	31	29	775	4,80
Mei	24	31	28	744	3,76
Juni	26	31	28	806	3,47
Juli	26	31	25	806	3,10
Agustus	26	31	26	806	3,22
September	25	31	23	775	2,97
Jumlah					33,51
Rata-rata					3,72

Sumber :CV Gita Modern 2009.

Tingkat absensi yang terjadi selama bulan Januari hingga September Tahun 2009 untuk karyawan *outsourcing* sebesar 3,72%. Tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang di tolelir menurut perusahaan CV

Gita Modern sebesar 2%. Besarnya jumlah hari kerja yang hilang cukup tinggi merupakan salah satu akibat kurangnya disiplin kerja karyawan *outsourcing*.

Kedisiplinan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1. Balas jasa, besarnya balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
2. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan merasa takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
3. Tujuan dan Kemampuan, disiplin kerja karyawan akan tercipta bila terdapat keseimbangan antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Keempat adalah Pengawasan Pemimpin. Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada perusahaan. Sebagai karyawan *outsourcing* antara atasan dan pekerja tidak berada dalam satu tempat karena karyawan bekerja pada perusahaan lain. Namun, bukan berarti karyawan tersebut tidak diawasi oleh perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan mengutus Koordinator untuk mengawasi kerja karyawannya. Meskipun karyawan *outsourcing* bekerja pada IBI Darmajaya, bukan berarti atasan mereka adalah pihak IBI Darmajaya karena pada dasarnya antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *user* tidak memiliki ikatan kerja sama namun pihak IBI Darmajaya memiliki suatu perjanjian dengan perusahaan *outsourc*e.

Tabel.4 Jenis – Jenis Kesejahteraan yang Diberikan Kepada Karyawan *Outsourcing*.

No	Fasilitas	Karyawan <i>Outsourcing</i>
1	Gaji Pokok	Pemotongan 25%
2	Tunjangan Transport	Ada
3	Tunjangan Makan	Ada
4	Asuransi jiwa	Tidak ada
5	Kesehatan	Ada
6	Seragam	Ada
7	Tunjangan Hari Raya	Tidak ada

Sumber CV Gita Modern.2009.

Berdasarkan Tabel.4 diatas dapat diketahui bahwa Gaji Pokok yang diterima karyawan *outsourcing* yang bekerja pada IBI Darmajaya mengalami pemotongan sebesar 25% yang dilakukan oleh CV Gita Modern . Adapun rincian pemotongan tersebut adalah untuk pengobatan karyawan *outsourcing* yang mengalami kecelakaan ditempat kerja sebesar 5%, untuk pembiayaan alat- alat perlengkapan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya seperti sapu, kain pel dan lain – lain sebesar 10% dan sisanya sebagai pendapatan bagi CV Gita Modern sebagai perusahaan *outsourcing* yang mempertemukan antara pekerja dengan perusahaan *user*.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan *outsourcing* yang bekerja pada IBI Darmajaya dibawah naungan CV Gita Modern terhitung sejak Januari – September 2009 memiliki absen yang tinggi yaitu sebesar 3,72%. Tingginya absensi karyawan *outsourcing* ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Besarnya balas jasa yang diterima karyawan, sanksi hukuman yang diberikan, tujuan dan kemampuan yang dimiliki

karyawan serta pengawasan pemimpin ikut mempengaruhi tingginya absensi karyawan sehingga berpengaruh pada disiplin kerja mereka.

Oleh karena itu, penulis tertarik meneliti faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan *outsourcing* dengan judul “ **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada IBI DARMAJAYA**”.

1.2 Perumusan Masalah

Disiplin kerja karyawan sangat diperlukan karena secara tidak langsung akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai segala tujuannya baik dalam jangka panjang ataupun jangka pendek.

Berdasarkan uraian data di atas dan informasi yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa karyawan *outsourcing* memiliki disiplin kerja yang buruk. Hal ini diketahui dari tingkat absensi karyawan tersebut yang cukup tinggi. Besarnya balas jasa yang diterima karyawan ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari kecilnya tingkat absensi dari karyawan. Tidak hanya balas jasa saja namun terdapat beberapa faktor misalnya sanksi hukuman yang diberikan atasan terhadap karyawan yang indisipliner, pemberian sanksi hukuman yang diberikan karyawan ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dengan pemberian sanksi hukuman yang tegas akan membuat karyawan merasa takut untuk mengulangi kesalahan yang berkelanjutan. Pemberian sanksi hukuman yang kurang tegas merupakan salah satu pemicu absensi karyawan *outsourcing* cukup tinggi.

Selanjutnya adalah tujuan dan kemampuan, antara pekerjaan yang dikerjakan dengan keterampilan ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki maka disiplin kerja yang dihasilkan karyawan pun akan menurun. Besarnya tingkat absensi karyawan *outsourcing* yang terjadi bisa dipengaruhi oleh faktor ini.

Pengawasan pemimpin merupakan suatu bentuk perhatian yang nyata dari seorang atasan terhadap bawahannya. Atasan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan *outsourcing* dilakukan oleh seorang coordinator dari perusahaan *outsourc*. Tingginya absensi karyawan *outsourcing* dipengaruhi oleh pengawasan yang rendah dari koordinator dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan yang diajukan dalam skripsi ini adalah apakah faktor balas jasa, sanksi hukuman, tujuan dan kemampuan dan pengawasan pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan *outsourcing* yang bekerja pada IBI Darmajaya di Bandarlampung.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan *outsourcing* pada IBI Darmajaya.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini berguna untuk menerapkan dan mengaplikasikan sumber daya manusia yang diperoleh di bangku kuliah, disamping itu merupakan salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi IBI Darmajaya dan CV Gita Modern dalam mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya serta dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan .

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi pihak lain yang juga meneliti tentang disiplin kerja karyawan.

1.4 Kerangka Pemikiran

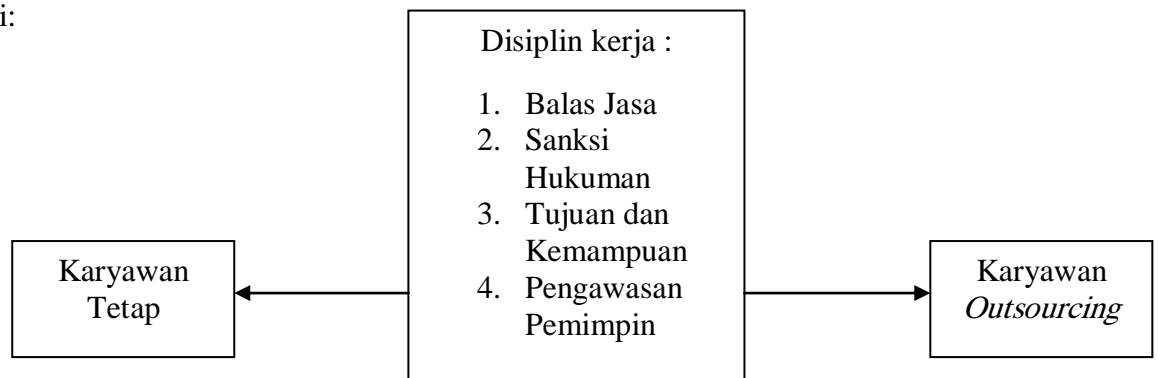
Bagi suatu perusahaan, tenaga kerja merupakan sumber daya yang berharga. Hal ini dapat terlihat dari kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semua sangat tergantung pada SDM yang digunakan. Tujuan perusahaan akan terwujud apabila keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan diimbangi dengan sikap disiplin terhadap semua peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisipinan menggambarkan suatu sikap seorang karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan kebijakan yang berlaku ditempat ia bekerja baik

secara tertulis dan tidak tertulis. Faktor utama dalam disiplin adalah kesadaran pegawai untuk menaati segala peraturan perusahaan.

Apabila faktor - faktor kedisiplinan tersebut dapat tercapai dengan baik, maka diharapkan semangat serta kegairahan kerja karyawan meningkat dan dengan sendirinya tujuan perusahaan akan tercapai.

Secara sederhana, kerangka pemikiran dapat digambarkan dalam skema berikut ini:



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, tujuan penulisan dan kerangka pemikiran, maka penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut :

Bahwa balas jasa yang diterima, pemberian sanksi hukuman, tujuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan dan pengawasan pemimpin mempengaruhi disiplin kerja *outsourcing* pada *Information and Bussines Institute* (IBI) Darmajaya Bandarlampung.