

Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat di dalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

a. Taat pada peraturan.

[digilib.uinsby.ac.id](#)

ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerjasama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka kan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Yuliandri (dalam Kadarwati: 2003) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

- a) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

- c) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan, dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

B. Outsourcing

1. Pengertian

Pada dasarnya praktik dari prinsip-prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak revolusi industri, dimana perusahaan-perusahaan di Eropa berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.

Sedangkan di Indonesia praktik *outsourcing* telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1601b KUH Perdata. Dalam pasal itu disebutkan bahwa *outsourcing* (pemborongan pekerjaan) adalah suatu kesempatan dua belah pihak yang saling mengikat diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga (Damanik: 2007).

Outsourcing merupakan salah satu hasil samping dari *Business Process Reengineering* (BPR), yaitu pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja dan perubahan pengelolaan secara mendasar oleh suatu perusahaan yang bukan sekedar bersifat perbaikan tetapi juga bertujuan meningkatkan kinerja. BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan teknologi yang pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat (Eko: 2004).

“ Tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya diserahkan kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama”.

Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengarah tenaga kerja (Damanik: 2007). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* (Alih Daya) sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 64 UU tersebut hanya dikatakan: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

2. Manfaat dan Tujuan *Outsourcing*

[illegible]

Sedangkan dari visi bisnisitu sendiri, banyak manfaat *outsourcing* bagi perusahaan, antara lain untuk :

- Pilihan *outsourcing* oleh perusahaan merupakan satu langkah untuk menerapkan spesialisasi, sehingga produk atau layanan yang diberikan menjadi lebih bermutu dan efisien. Dalam hal ini perusahaan hanya akan

- a) Melaksanakan anjuran Pemerintah dalam mengembangkan kemitraan agar perusahaan tidak menguasai kegiatan industri dari hulu ke hilir
- b) Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama di daerah suburban
- c) Mendorong terjadinya proses pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri & manajemen pengelolaan pabrik.
- d) Mengurangi kegiatan pemusatan industri di perkotaan yang dapat menimbulkan gangguan kerawanan sosial, keamanan & konflik perburuhan.

[illegible]

Adapun pasal - pasal yang mengatur masalah outsourcing, yaitu:

Sedangkan Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah:

- [illegible]

- c) Perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum, perlindungan kerja dan syarat - syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat - syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan
- d) Perubahan atau penambahan syarat - syarat tersebut diatas diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri, hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan lain dan pekerja yang dipekerjakannya hubungan kerja antara perusahaan lain dengan pekerja/buruh dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- e) Bila beberapa syarat tidak terpenuhi, antara lain, syarat - syarat mengenai pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, dan syarat yang menentukan bahwa perusahaan lain itu harus berbadan hukum, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 66 UU Nomor 13 tahun 2003 mengatur tentang pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang yang tidak berhubungan

[digilib.uinsby.ac.id](#)

a) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.

c) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.:
Kep.220/Men/X/2004 tentang syarat - syarat penyerahan sebagian
pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Kepmenaker ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak - hak pekerja. Syarat lainnya adalah, penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan hanya dapat dilakukan terhadap pekerja-pekerjaan yang bukan merupakan kegiatan utama perusahaan, melainkan hanya berupa kegiatan penunjang yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam dunia outsourcing, baik dalam bentuk per
pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan
menjamin perlindungan jaminan terhadap hak - hak pe
Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai denga
kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Selanjut
kerjasama pemborongan pekerjaan dilakukan, kerjasama terse

a) Asas dilarang Main Hakim Sendiri

- a/buruh dari perusahaan
 uk jenis - jenis p
 beri kerja dalam h
 kerja/buruh.

C. Loyalitas Kerja Karyawan Outsourcing

Karyawan merupakan aset yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu memelihara karyawannya dengan baik sehingga karyawan bisa nyaman bekerja dan memiliki prestasi kerja yang baik. Salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. Loyalitas karyawan bagi organisasi dilihat sebagai suatu sikap atau perilaku karyawan terhadap organisasi, dimana sikap yang dimaksud merupakan tindakan mendasar karyawan kepada organisasi.

Sikap loyal tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra organisasi dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas karyawan telah tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga karyawan betah bekerja dalam suatu organisasi.

Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk (Hermawan: 2013). Loyalitas karyawan adalah hal yang penting bagi perusahaan, oleh karena itu banyak penelitian yang membahas secara mendalam tentang loyalitas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu penelitian dengan topik loyalitas karyawan adalah penelitian yang dilakukan Rahmadana Safitri (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyaitas Karyawan PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima karena kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

Penelitian dari Ni Putut Eka Fajriani, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

D. Kerangka Teoritik

[illegible]

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti. Karyawan outsourcing juga memiliki loyalitas kerja kepada perusahaan, hal ini tidak jauh berbeda dengan karyawan lain. Hal-hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan *outsourcing* adalah personalia yang selalu memotivasi, rekan kerja yang semangat diajak bekerja sama, dan tempat kerja yang nyaman.



Menurut Poerwopoespito (2005), sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas kerja para karyawan dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada perusahaan, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Penelitian ini menggunakan subjek karyawan *outsourcing* karena berbeda dengan karyawan lain karyawan *outsourcing* memiliki sistem perekrutan, dan penempatan yang khas.

