

**PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KONTRAK  
DAN TENAGA KERJA TETAP  
DI SEKTOR PERBANKAN KOTA PALEMBANG**

**Siti Zaitun**

Email :

**ABSTRACT**

Recently, Outsourcing is becoming a phenomenon. The use of this kind of employee has been rising and it has been contributing 80% from the employee need. This research is aimed to analyse the productivity of Outsourcing employee and insourcing employee in the banking sector in Palembang city. The variables used in this study are employee productivity, Status of employee, wage, education, training, age and experience. The method analysis used are qualitative descriptive and regression analysis, by using 157 employees at lower management level at 15 banks in Palembang city, stratified random sampling. From the result of this research can be concluded that the employee status and social economy variables do not have significant influence on the productivity of outsourcing and insourcing employee in the banking sector at Palembang city. The regression analysis show that the value of  $R^2$  is 0,027 and F count is 0,525.

Key words : Bank, Productivity, Outsourcing employee

**PENDAHULUAN**

Pencapaian keberhasilan melalui *outsourcing* merupakan pola kerjasama untuk memperoleh keunggulan bersaing baik yang bersumber dari SDM, riset dan teknologi sehingga dapat memberikan keefektivitasan kerja, yang pada akhirnya menentukan gerak organisasi secara keseluruhan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada jangka panjang. Dengan penerapan *outsourcing* perusahaan dapat berkonsentrasi pada bisnis intinya sehingga akan dapat menghasilkan keunggulan komparatif yang lebih besar dan mempercepat pengembangan perusahaan.

Penggunaan tenaga kontrak (*outsourcing*) pada perusahaan nasional dan multinasional skala menengah ke atas di Indonesia diperkirakan mencapai 60% dari total kebutuhan tenaga kerja mereka tahun ini. Presentase tersebut dipastikan meningkat hingga mencapai 80% dari total kebutuhan tenaga kerjanya pada tahun depan (Silaban, 2008).

Penggunaan *outsourcing* di Indonesia sama sekali bukan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, tetapi lebih kepada dipicu tingginya pesangon yang harus dibayar perusahaan jika mengacu pada UU no.23/2003 tentang ketenagakerjaan, sehingga dengan alasan utama menekan biaya dan mengurangi risiko menanggung pesangon jika terjadi PHK.

Pesangon yang harus dibayar perusahaan di Indonesia paling tinggi di Asia tenggara (Winarta, 2006).

Sementara dari World Economic Forum menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia dalam sektor manufaktur merupakan yang terendah di bawah Jepang, Korea dan China.

Di Indonesia *outsourcing* menjadi salah satu pola kerjasama yang diatur kemudian dalam undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (UUK) yang dalam peraturan ketenagakerjaan sebelumnya tidak pernah diatur, meskipun kenyataannya marak dilaksanakan. Istilah *outsourcing* secara eksplisit memang tidak ditemukan dalam pasal UUK, namun ketentuan yang mengatur *outsourcing* tertera dalam pasal 64, pasal 65 dan pasal 66. Dalam pasal 66 dinyatakan tegas yaitu pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi kerja (pengguna) untuk melaksanakan kegiatan pokok (core business) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (non core business).

Di dalam dunia usaha, upah merupakan hal yang sewajarnya sebagai bentuk kompensasi atas kontribusi yang diberikan pekerja atau buruh kepada perusahaan. Jadi ketika perusahaan merekrut pekerja atau buruh yang diharapkan adalah pekerja/buruh dapat menjalankan serangkaian pekerjaannya untuk menghasilkan barang atau jasa yang mendukung kegiatan usaha sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Keuntungan yang didapat tersebut salah satunya digunakan perusahaan untuk memberikan kompensasi berupa upah kepada pekerja/buruh (Nugroho, 2005:7).

Upah yang tinggi akan menimbulkan loyalitas dan produktivitas yang tinggi dari pekerja pada perusahaan sehingga mengurangi biaya dalam pengawasan dan akibatnya meningkatkan output perusahaan. Dengan pertimbangan bahwa perusahaan akan lebih banyak mengeluarkan biaya apabila membuka lowongan dan mempekerjakan pekerja baru, maka perusahaan dalam hal ini akan memberikan insentif pada pekerjanya dengan upah yang tinggi jauh diatas upah pasar (Kaufman, 2006:268).

Dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas maka diperlukan peningkatan mutu tenaga kerja di mana faktor yang paling utama adalah meliputi pelatihan, pengalaman, usia pekerja dan upah pekerja.

Peningkatan pelatihan bagi tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pelatihan tidak saja menambah pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja namun pada gilirannya akan berdampak pada produktivitas tenaga kerja (Simanjuntak, 1985:58).

Kualitas tenaga kerja tergantung atas pelatihan, kesehatan dan vitalitas serta komposisi usia jender. Tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang lebih baik dapat menghasilkan output per jam yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja yang kurang pengalaman. Pelatihan sebagai investasi dalam modal manusia dapat meningkatkan produktivitas dan penghasilan yang lebih tinggi. Disamping itu tingkat produktivitas dipengaruhi juga oleh pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang tenaga kerja maka semakin terampil sehingga produktivitas tenaga kerja semakin tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan penghasilan tenaga kerja (McConnel,1999:540).

Tingkat pendidikan pencari kerja di kota Palembang dengan basis pendidikan SMU merupakan pencari kerja yang paling besar yaitu 76% dari total pencari kerja, kemudian yang berpendidikan sarjana muda sebesar 14%. Sedangkan yang berbasis pendidikan sarjana keatas berada diurutan ketiga yaitu sebesar 9%.

Produktivitas tenaga kerja di kota Palembang berada pada urutan ke 3 di Kabupapen/Kota Provinsi Sumatera selatan dengan angka indeks 15.317, urutan pertama adalah Pagaralam dengan angka indeks produktivitas 54.080 dan urutan kedua Muba dengan angka indeks produktivitas 24.283 sebagaimana gambar 5. Hal ini disebabkan jumlah tenaga kerja yang berada di kota Palembang sangat besar berada pada urutan pertama sebesar 544.687 tenaga kerja dengan PDRB mencapai Rp 16.017.914.000.000,- sedangkan jumlah tenaga kerja di Pagaralam hanya 53.740 orang dengan nilai PDRB Rp 558.000.000.000,- dan Muba memiliki tenaga kerja sebanyak 233.324 orang dengan nilai PDRB Rp 10.828.000.000.000,-.

Produktivitas tenaga kerja di kota Palembang pada tahun 2008 menurut lapangan pekerjaan utama di sektor industri menduduki peringkat pertama dengan indeks 69.010 atau 64% dari produktivitas tenaga kerja disemua lapangan usaha, tingginya produktivitas sektor industri ini dimungkinkan pengaruh teknologi, sedangkan urutan kedua adalah perdagangan dengan indeks produktivitas tenaga kerja 8.096 atau 7% dari produktivitas tenaga kerja di sektor lainnya dan sektor jasa kemasyarakatan berada pada urutan ke tiga dengan indeks 6.420 atau 6% dari produktivitas tenaga kerja sektor lainnya. Hal ini disebabkan PDRB sektor Industri yang sangat besar mencapai angka Rp 5.963.705.000.000,- dengan jumlah tenaga kerja yang lebih kecil dari sektor lainnya dan berada diatas sektor pertanian dengan jumlah tenaga kerja 45.009 orang sedangkan sektor perdagangan dengan nilai PDRB Rp 3.276.507.000.000,- namun jumlah tenaga kerja yang sangat besar sebanyak 210.778 orang dan sektor jasa kemasyarakatan PDRBnya Rp 1.916.867.000.000,- dengan jumlah tenaga kerja 155.507 orang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu dikaji apakah ada perbedaan pengaruh variabel karakteristik sosial ekonomi (variabel Upah, Pendidikan, Pelatihan, Jam Kerja, Umur dan Pengalaman) terhadap produktivitas tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja tetap serta apakah ada perbedaan antara produktivitas tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja tetap.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pengukuran Produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membantu mengevaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah, dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan, menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya (Sinungan, 2003: 21).

Produktivitas tenaga kerja per tahun dapat diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{total produksi (GDP)}}{\text{Jumlah Jam Kerja}}$$

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, Produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indek yang sederhana yaitu :

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{hasil dalam jam} - \text{jam yang standar}}{\text{masukan dalam jam} - \text{jam waktu}}$$

Pada umumnya dalam sektor jasa dan Pekerja kantor ada dua metode utama pengukuran produktivitas, yakni : Pengukuran finansial dan standar waktu kerja.

### 1. Standar waktu kerja atas usaha

Sistem ini memperkirakan bahwa waktu yang diperlukan untuk melaksanakan aktifitas dasar tertentu akan tetap. pengukuran dibuat berdasarkan semua aktifitas atau gerakan dasar yang menggunakan jam pengukur waktu atau gerakan dasar yang menggunakan jam pengukur waktu atau analisa data/rekam kerja yang difilmkan.

### 2. Studi waktu (Pengumpulan data random/Pengumpulan data aktifitas)

Metode ini digunakan dengan menggunakan pemilihan random tugas-tugas dan pengontrolan pada saat melakukan random, dapatlah diperoleh gambaran menyeluruh asumsi yang pantas. Minsalnya; sebuah bank besar memiliki sitem pengukuran produktivitas yang berdasarkan standarisasi yang tertuang pada jumlah waktunya yang

terpakai (seperti waktu untuk memproses letter of credit). Jam-jam yang terpakai pada fungsi tertentu dikembangkan dalam satu laporan pengukuran pelaksanaan kerja. Suatu masukan terpisah adalah rata-rata jam standar-standar yang diperkenankan untuk memproduksi pekerjaan per hari.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat terjadi karena pengaruh beberapa hal yaitu: a) sumber daya alam yang tersedia dalam jumlah yang lebih besar atau mutu yang lebih baik, b) sumber daya modal fisik tersedia dalam jumlah yang lebih banyak atau mutu yang lebih baik, c) mutu modal manusia itu sendiri yang meningkat, dan d) kondisi dan lingkungan kerja yang lebih baik. Peranan sumber daya alam dalam peningkatan produktivitas baik dilihat dari jumlah maupun mutunya memang sangat penting. Namun kenyataan memperlihatkan bahwa faktor peranan tersebut tidak selalu sama di setiap negara. Sebagai ilustrasi, Singapura adalah sebuah negara kecil yang memiliki sumber daya alam yang sangat minim, namun dikenal sebagai negara yang telah berhasil memperlihatkan bahwa keterbatasan sumber daya alam yang dimiliki bukan penghalang untuk meningkatkan produktivitasnya. Selanjutnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh enam hal, yaitu: a) perkembangan barang modal per pekerja, b) perbaikan tingkat keterampilan, pendidikan dan kesehatan pekerja, c) meningkatkan skala usaha, d) perpindahan pekerja antar jenis kegiatan, e) perubahan komposisi output dari setiap sektor atau sub sektor, dan perubahan teknik produksi (Ananta dalam Karu, 2008:12).

Dengan demikian produktivitas tenaga kerja secara umum ditentukan oleh beberapa komponen, yaitu: 1) Unsur tenaga kerja itu sendiri, tingkat pendidikannya, kebiasaannya, dan pemahaman terhadap pelaksanaan kegiatan usahannya, kompensasi kerja (upah atau gaji) dan lain sebagainya yang bersumber dari diri pekerjanya, 2) Komoditas yang diolah termasuk sumber daya alam, teknik pelaksanaannya termasuk tingkat kejenuhan kapasitas produksi terutama pada sektor non pertanian, 3) Peralatan atau fasilitas penunjang tenaga kerja, termasuk faktor lingkungan kerjanya (Setyono, 2006:6).

Pengalaman kerja seseorang dapat meningkatkan ketrampilannya dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan efektif. Model mutu modal manusia memprediksi adanya korelasi antara pengalaman dan pendapatan dimana pada awal masuk ke pasar tenaga kerja, pendapatan yang diterima rendah dan pendapatan akan meningkat dengan pengalaman yang dimiliki dan akan menurun kembali pada akhir masa kerjanya (Borjas, 2005:18).

Ada dua alasan mengapa peningkatan produktivitas tenaga kerja itu penting. Pertama; peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah sumber dasar peningkatan upah ril dan standar hidup (Mc Connell, 1999:535-536).

Kedua; peningkatan produktivitas tenaga kerja adalah anti inflasi, karena jika produktivitas tenaga kerja meningkat lebih besar dari pada peningkatan upah nominal maka biaya produksi perunit akan turun, sehingga harga barang akan turun.

Upah yang tinggi menyebabkan kerugian besar bagi tenaga kerja untuk melalaikan pekerjaan. Jika pekerja yang lalai diketahui oleh perusahaan dan kemudian dipecat, dia akan kehilangan pekerjaan dengan upah yang tinggi dan menjadi pengangguran. Takut akan hal itu menyebabkan pekerja untuk disiplin dalam bekerja. Kedua, upah yang tinggi mempengaruhi “sosiologi” lingkungan pekerjaan. Ketiga, pekerja dengan upah yang tinggi enggan berhenti dari pekerjaannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa perusahaan dengan upah yang tinggi, akan mendapatkan pekerja dengan ketrampilan tinggi dan berdedikasi tinggi. Sehingga produktivitas pekerjapun tinggi, output yang dihasilkan lebih banyak dan bisa mengembalikan biaya yang telah dikeluarkan perusahaan dengan lebih cepat (Borjas, 2005:466).

Teori penawaran tenaga kerja menjelaskan bahwa siklus hidup pekerja sangat berpengaruh terhadap penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja. Umur seseorang menunjukkan produktivitas maksimal yang diberikan. pekerja akan menghabiskan lebih banyak waktu bekerja pada saat usia pertengahan, dan selanjutnya semakin berkurang karena pilihan untuk beristirahat pada usia selanjutnya.

Kualitas tenaga kerja tergantung pada pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan vitalitas, dan komposisi usia tenaga kerja. Semakin baik pendidikan tenaga kerja, semakin baik pelatihan angkatan kerja dapat menghasilkan output lebih banyak perjam dibandingkan mereka yang kurang mendapat pendidikan dan pelatihan. Bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai investasi modal mutu manusia itu meningkatkan produktivitas dan penghasilan tenaga kerja memiliki relevansi yang sama tinggi. Denison mengukur kenaikan pendidikan formal dari populasi usia 25 tahun atau lebih sejak tahun 1950. Untuk periode 1950-97, mendekati 20 persen pertumbuhan produktivitas tenaga kerja adalah tergantung pada pendidikan dan pelatihan (McConell, 1999:540).

Pendidikan dapat merubah sikap mudah menerima, berorientasi ke masa depan dan sikap yang selalu berusaha mencapai sasaran yang lebih baik. Disamping itu juga pendidikan dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan baru baik dibidang profesional maupun keahlian berorganisasi. Secara individu pendidikan mempunyai pengaruh utama yaitu:

1. Memberikan pengetahuan tertentu dan keahlian berfikir yang umum.
2. Mendorong perubahan-perubahan nilai, keyakinan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan dan tanggung jawab sosial.

Kedua pengaruh itu adalah penting dalam membentuk produktivitas individu maupun kelompok yang akhirnya bermuara pada peningkatan pendapatan (Supriadi dalam Naragara, 2004:14-15).

Pelatihan diluar pekerjaan umumnya bersifat formal, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja baik secara horizontal maupun secara vertikal. Peningkatan secara horizontal berarti memperluas aspek-aspek atau jenis-jenis pekerjaan yang diketahui, sedangkan peningkatan secara vertikal berarti memperdalam pengetahuan mengenai suatu bidang tertentu. Pelatihan didalam pekerjaan juga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Simanjuntak, 1985:76).

Menurut undang-undang RI nomor 10 tahun 1998 tentang perbankan, Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya; sedangkan pengertian Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

Menurut jenisnya bank dikelompokkan menjadi 2 jenis yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat, Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran; Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, sedangkan pengertian dari Kantor Cabang adalah kantor bank yang secara langsung bertanggung jawab kepada kantor pusat bank yang bersangkutan, dengan alamat tempat usaha yang jelas dimana kantor cabang tersebut melakukan usahanya (UU RI Nomor 10 tahun 1998).

## **METODE PENELITIAN**

Objek dari penelitian ini adalah tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja tetap pada level lower manajemen yang bekerja pada bagian Administrasi, Teller dan Customer Service, dengan jumlah responden sebanyak 157 orang di 15 Bank di kota Palembang yaitu kantor Bank yang merupakan Kantor Cabang Utama Kota Palembang,

Untuk membatasi dan menghindari terjadinya kekeliruan dalam mengartikan variabel yang akan diukur, maka variabel-variabel penting yang akan diteliti diberi batasan sebagai berikut :

1. Produktivitas tenaga kerja (Y) adalah : output yang dihasilkan dibagi input dalam satuan Jam. Untuk Teller dan Customer Service produktivitas diukur dengan jumlah waktu

standar melayani transaksi nasabah dibagi jumlah waktu yang digunakan untuk melayani nasabah pada perusahaan dalam 1 (satu) bulan. Sedangkan produktivitas untuk tenaga Administrasi adalah jumlah jam kerja yang digunakan untuk bekerja pada perusahaan dibagi jumlah jam kerja standar di kota Palembang dalam 1 (satu) bulan.

2. Status Tenaga kerja ( $X_1$ ) adalah apakah tenaga kerja berstatus karyawan kontrak atau tetap dengan menggunakan variabel dummy (kontrak=1, tetap=0)
3. Upah ( $X_2$ ) adalah pendapatan bersih yang diterima oleh responden selama 1 (satu) bulan.
4. Pendidikan ( $X_3$ ) adalah pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh responden.
5. Pelatihan ( $X_4$ ) adalah pelatihan yang pernah diikuti responden yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saat ini, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun atas biaya sendiri. Dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel dummy, yaitu skor 1 untuk yang pernah mengikuti pelatihan dan skor 0 untuk yang tidak pernah mengikuti pelatihan.
6. Umur ( $X_5$ ) adalah usia pekerja sampai dengan pengisian kuisioner dan diukur dalam tahun.
7. Pengalaman ( $X_6$ ); adalah lamanya bekerja pada tempat sekarang dan tempat sebelumnya dan diukur dalam tahun.

Metode analisa dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif kuantitatif. Analisa deskriptif kuantitatif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran secara keseluruhan dari variabel yang diamati, untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, dengan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Dimana:

- Y = Produktivitas Tenaga Kerja
- X1 = Status Tenaga Kerja (kontrak=1, tetap=0)
- X2 = Upah
- X3 = Pendidikan
- X4 = Pelatihan (pelatihan=1, tidak pernah mengikuti pelatihan=0)
- X5 = Umur
- X6 = Pengalaman
- e = error term
- $\beta_0$  = Konstanta

Sebelum digunakan dalam analisa regresi berganda model penelitian diatas akan diuji terlebih dahulu apakah memenuhi asumsi klasik. Selain itu akan dilakukan analisis statistik menggunakan teori statistik, yaitu Uji F (Uji Total), Uji t (Uji parsial), Uji  $R^2$ .



## HASIL DAN PEMBAHASAN

$$Y = 1,081 + 0,027X_1 - 0,001X_2 - 0,007X_3 + 0,015X_4 - 0,001X_5$$

(   ) (   ) (   ) (   ) (   ) (   )

Hasil estimasi diperoleh  $R^2$  sebesar 0,027 hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 2,7% variasi dalam variabel bebas yang digunakan dalam model dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat dalam model. Selebihnya sebesar 87,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Untuk menguji hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (serentak), digunakan uji F. Berdasarkan hasil estimasi, nilai F hitung untuk keseluruhan sampel adalah 0,837 dengan p-value (sig) = 0,525. Karena p-value (sig) > 5%, maka  $H_0$  diterima. Artinya, dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dapat dinyatakan bahwa variabel status (X1), pendidikan (X2), pelatihan (X3), upah (X4), umur dan pengalaman (X5) secara serempak tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja. Ternyata tenaga kerja yang bekerja disektor perbankan dan berada pada level terendah dari manajemen tidak memerlukan status, pendidikan, pelatihan, upah, umur dan pengalaman untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal ini karena karyawan bank pada level staf biasa ini dituntut untuk bekerja produktif tanpa memandang status, pendidikan, pelatihan, upah, umur dan pengalaman, sebagaimana dijelaskan secara parsial dibawah ini.

Untuk pengujian parsial yang bertujuan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan menggunakan uji t (t-test). Uji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ).

Hasil pengujian dengan uji -t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel status diperoleh koefisien atau nilai B= 0,027 dan nilai t-hitung = 0,698 atau p-value (sig) = 0,486. Karena p-value > 5%, maka  $H_0$  diterima. Artinya dengan tingkat kesalahan paling besar 5% dapat dinyatakan bahwa status tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Status kontrak berpengaruh positif terhadap produktivitas, jika tenaga kerja statusnya kontrak maka produktivitasnya akan naik sebesar 0,0017, namun pengaruh positif ini sebenarnya tidak signifikan, hal ini dikarenakan tenaga kerja yang berstatus kontrak dan tetap sama-sama dituntut untuk bekerja produktif sehingga tidak terlihat hubungan produktivitas terhadap status untuk tenaga kerja yang bekerja disektor perbankan yang menjadi responden penelitian ini.

2. Hasil pengujian untuk variabel upah diperoleh koefisien atau nilai  $B = -0,001$ , dan nilai  $t$ -hitung =  $-0,547$  atau  $p$ -value (sig) =  $0,585$ . Karena  $p$ -value  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya dengan tingkat kesalahan paling besar  $5\%$  dapat dinyatakan bahwa upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, karena upah tenaga kerja pada level ini sudah cukup tinggi, berada diatas upah minimum regional untuk jasa, rata-rata upah berkisar antara 1 sampai 2 juta rupiah, tenaga kerja telah merasa tercukupi dengan jumlah upah tersebut, sehingga penambahan upah justru menyebabkan penurunan produktivitas. Jika dilihat lebih jauh lagi produktivitas dan upah menjadi tidak berpengaruh dikarenakan tenaga kerja yang berstatus kontrak mempunyai upah yang sama walaupun mungkin produktivitasnya tinggi, hal ini dikarenakan upah dibayar telah disepakati dengan kontrak kerja.
3. Hasil pengujian untuk variabel pendidikan diperoleh koefisien atau nilai  $B = -0,007$ , dan nilai  $t$ -hitung =  $-0,310$  atau  $p$ -value (sig) =  $0,757$ . Karena  $p$ -value  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya dengan tingkat kesalahan paling besar  $5\%$  dapat dinyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan responden pada level pekerjaan staff untuk jenis pekerjaan teller, customer service dan administrasi maka produktivitasnya akan berkurang sebesar  $0,007$ . walaupun sebenarnya pengaruh ini secara statistik tidak berarti atau tidak signifikan. Sehingga untuk level pekerjaan ini tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi.
4. Hasil pengujian untuk variabel pelatihan diperoleh koefisien atau nilai  $B = 0,015$ , dan nilai  $t$ -hitung =  $0,320$  atau  $p$ -value (sig) =  $0,749$ . Karena  $p$ -value  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya dengan tingkat kesalahan paling besar  $5\%$  dapat dinyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pelatihan membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja sebesar  $0,015$  pelatihan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Namun mungkin berpengaruh terhadap pelayanan seringnya pelatihan yang diikuti tenaga kerja akan membawa tenaga kerja memiliki karir yang baik sehingga tenaga kerja yang berada pada level ini dan masih terus mengikuti pelatihan tidak akan membantu meningkatkan produktivitasnya, sebaiknya dinaikkan ke jabatan yang lebih tinggi sehingga produktivitas meningkat.
5. Hasil pengujian untuk variabel umur dan pengalaman diperoleh koefisien atau nilai  $B = -0,001$ , dan nilai  $t$ -hitung =  $-0,943$  atau  $p$ -value (sig) =  $0,347$ . Karena  $p$ -value  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya dengan tingkat kesalahan paling besar  $5\%$  dapat dinyatakan bahwa umur dan pengalaman tidak memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas.

Tenaga kerja yang masih bekerja pada level staff dan memiliki usia dan pengalaman yang tinggi akan memiliki produktivitas rendah, karena tidak ada lagi jenjang karir, selain itu faktor umur dan pengalaman berpengaruh negatif pada tenaga kerja, karena produktivitas tenaga kerja akan meningkat sampai umur pertengahan dan kemudian terus menurun seiring bertambahnya usia, sehingga setiap penambahan umur dan pengalaman akan mengurangi produktivitas sebesar 0,001, walaupun hubungan umur dan pengalaman terhadap produktivitas secara statistik sebenarnya tidak signifikan.

Pada penelitian ini ada beberapa hal diharapkan menjadi perhatian dari pemerintah kota Palembang, pada pasal 65 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan perusahaan harus berbadan hukum dan pekerjaan yang diserahkan harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama atau merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Kemudian dalam pasal 66 dinyatakan lebih tegas lagi yaitu pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi kerja (pengguna) untuk melaksanakan kegiatan pokok (core business) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (non core business). Namun pada kenyataannya bank sebagai lembaga keuangan yang dalam kegiatan utamanya sebagai pengumpul dan penyalur dana dari dan kepada masyarakat, sebagian besar menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk jasa teller dan customer service yang merupakan kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi bank sebagaimana fungsi utama bank tersebut, hal ini disebabkan multi tafsirnya UU No.13 tahun 2003 terutama pasal 65 dan 66 tentang pengertian kegiatan pokok yang menyebabkan banyak pekerjaan yang merupakan kegiatan inti perusahaan di outsourcingkan, sehingga sebaiknya pemerintah membuat peraturan pada setiap sektor usaha yang secara detail, untuk menjelaskan bidang pekerjaan mana yang bisa menggunakan tenaga outsourcing dan mana yang tidak boleh.

Pada pasal 11 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau pengembangan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pada penelitian ini didapati responden yang masih belum mendapatkan pelatihan sehingga Bank Indonesia khususnya selaku regulator perbankan dapat terus mengawasi penggunaan dana pengembangan SDM, untuk memastikan tenaga kerja di bidang perbankan mendapatkan pelatihan guna menjadi tenaga kerja yang lebih profesional.

Pasal 77 ayat (1) dan (2) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja meliputi 7 jam satu hari

dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk lima hari kerja. Pada penelitian ini didapat hampir seluruh tenaga kerja bekerja melebihi waktu yang diamanatkan undang-undang tersebut. Dimana 67,5% atau 106 responden bekerja lebih dari 40 jam dalam 1 minggu tanpa uang lembur dan cuti, untuk itu pemerintah sebaiknya memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak memenuhi hak-hak tenaga kerja sebagaimana yang diatur oleh undang-undang, sehingga perusahaan membayar kelebihan jam kerja ini sebagai kompensasi atas lembur.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, beberapa temuan yang dapat ditarik sebagai kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dengan Uji regresi secara statistik menunjukkan bahwa variable status tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas. Ini berarti bahwa baik tenaga kerja berstatus kontrak maupun tetap hal ini tidak berbeda dalam produktivitasnya.
2. Semua variabel karakteristik sosial ekonomi (upah, pendidikan, pelatihan, umur dan pengalaman) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hal ini berlaku untuk kelas tenaga kerja level manajemen bawah/level staff yang menjadi responden dalam penelitian ini di sektor perbankan kota Palembang.

### **Saran**

Saran untuk penelitian yang akan datang dalam melakukan penelitian serupa khusus untuk sektor jasa untuk menggunakan bentuk perhitungan produktivitas yang kualitatif, sehingga dapat memberikan penilaian secara menyeluruh.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Borjas, GJ.. 2005. *Labor Economics*. Boston, Irwin McGraw-Hill, New York, USA.
- Karu, Ahmad Junaidi. 2009. "Pengaruh Mutu Modal Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Petani Karet Rakyat di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim", Tesis PPs Universitas Sriwijaya (tidak dipublikasikan).
- Kaufman, BE.. 2006. *The Economics of Labour Markets*. Thomson Higher Education, USA.
- Mc Connell, et.Al. 1999. *Contemporary Labor Economics*. MCGraw-Hill International Edition, New York, USA.
- Nagara, Khaerul Budhy. 2004. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Petani Kelapa Sawit Desa SP4 Kec. Peninjauan Kabupaten OKU.", Tesis PPs Universitas Sriwijaya (tidak dipublikasikan).

- Silaban. 2008. "Penggunaan tenaga outsourcing capai 60%". Silaban.net, (on line). (<http://www.silaban.net/diakses> 08 Juni 2009).
- Simanjuntak, P.J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Winarta, Frans Hendra. 2006. "Dana Pensiun Dulu, Baru Pesangon". <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=143544/diakses> 10 Februari 2010).