

ANALISIS KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP (KONTRAK) PADA PT TELKOM AKSES BANJARMASIN

Indry Eka Lestari, H. Maskur, Risnawati

Prodi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,
NPM16310099

Prodi Manajemen, 61202, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,
NIK069003069

Prodi Manajemen, 61202, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan,
NIP197003062005012001

Email: iel.indry@gmail.com/082158250484

ABSTRAK

Indry Eka Lestari, 2019, Analisis Kinerja Karyawan Tidak Tetap (Kontrak) pada PT Telkom Akses Banjarmasin, Pembimbing I : H. Maskur, pembimbing II : Risnawati

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin (2) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif. Karena data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan wawancara untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin cukup baik, (2) PT Telkom Akses Banjarmasin masih mengalami sedikit kendala dalam memahami keinginan karyawan seperti insentif yang tidak tepat waktu atau terlambat. Berdasarkan permasalahan yang ada di PT Telkom Akses Banjarmasin hendaknya dapat memberikan atau menerapkan insentif paling tepat untuk karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Insentif tersebut dapat berupa fasilitas kebutuhan karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan Tidak Tetap

ABSTRACT

Indry Eka Lestari, 2019, Performance Analysis of Non-Permanent Employees (Contract) at PT Telkom Akses Banjarmasin, Advisor I: H. Maskur, supervisor II: Risnawati

This study aims to examine: (1) the performance of temporary employees at PT Telkom Akses Banjarmasin (2) the factors that affect the performance of temporary employees at PT Telkom Akses Banjarmasin.

This study used a qualitative research design. Because the data obtained in this study is an interview to analyze and describe the objective conditions regarding the performance of temporary employees at PT Telkom Akses Banjarmasin.

The results showed (1) the performance of non-permanent employees at PT Telkom Akses Banjarmasin was quite good, (2) PT Telkom Akses Banjarmasin still experienced a few obstacles in understanding the desires of employees such as incentives that are not on time or late. Based on the problems that exist in PT Telkom Akses Banjarmasin, it should be able to provide or apply the most appropriate incentives for employees, so that they can achieve company goals more effectively and efficiently. These incentives can be in the form of facilities needed by employees.

Keywords: Performance, Non-Permanent Employees

Pendahuluan

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

PT Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PT Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. PT Telkom Akses berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini PT

Telkom Akses tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router dan sekitar 75.000 km kabel Serat Optik.

PT Telkom Akses berkomitmen memberikan layanan dengan jaminan, bahwa pelanggan akan mendapatkan kualitas pelayanan terbaik, berupa kemudahan produl dan jaringan berkualitas dengan harga yang *competitive*. PT Telkom Akses merupakan suatu bentuk organisasi yang bergerak dalam bidang jasa yang memerlukan kemampuan yang maksimal dari para karyawan dalam hal pelayanan terhadap konsumen. Karyawan ini lah yang berinteraksi langsung dengan konsumen sehingga citra organisasi dan kepuasan konsumen juga ditentukan oleh karyawan.

Metode Penelitian

Data yang penulis gunakan adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi karena data yang diperoleh dalam penelitian ini untuk menganalisis dan menguraikan kondisi objektif tentang kinerja pegawai pada PT Telkom Akses Banjarmasin dengan demikian penelitian ini termasuk penelitian deskriptif atau analisis data kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diperoleh melalui observasi dan wawancara terhadap pihak yang terkait mengenai Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, hasil dari sebuah kinerja sangat penting untuk diketahui dalam pelaksanaan suatu organisasi, karena dapat dijadikan sebagai dasar acuan penentu keberhasilan yang akan dicapai.

Pengukuran kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin dengan mempertimbangkan hasil wawancara berdasarkan indikator penelitian yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Prabu Mangkunegara (2009) yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab.

1. Kualitas

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan, kualitas kerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin sudah baik melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya masing-masing karena semua karyawan sudah berusaha semaksimal dan seoptimal mungkin untuk memenuhi

kewajibannya. Namun masih ada keluhan pada staf *helpdesk* karena terlambat untuk merespon mengatasi masalah dibagian operasional.

2. Kuantitas

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan, waktu melakukan pekerjaannya tidak terlalu lama dan hasilnya pun lumayan baik. Tetapi terkadang ada kendala di sistem yang sering gangguan, yang menghambat pekerjaan tersebut selesai tidak tepat waktu.

3. Pelaksanaan Tugas

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan, sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, bisa dilihat dari hasil mereka mendapatkan posisi teratas dengan PS tertinggi Pengerjaan Pasang Baru Indihome di Regional VI. Dengan ini para atasan menyampaikan agar karyawan tidak cepat puas atas semua hasil yang dicapai saat ini, dan seharusnya jadi penyemangat mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Tanggung Jawab

Dari wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan, para pekerja mengerjakan tugas dan kewajiban mereka masing-masing dengan baik. Dan jika ada kendala atau kesalahan akan disampaikan pada evaluasi kerja yang selalu mereka laksanakan setiap bulan sekali.

Peneliti akan membahas mengenai bagaimana kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin. Peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009), yaitu :

1. Kualitas

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009), kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dilihat dari kinerja karyawan tidak tetap PT Telkom Akses Banjarmasin dalam melakukan pekerjaannya sudah baik, dapat dilihat dari absensi mereka yang hampir tidak ada yang masuk terlambat dan setiap tugas yang sudah selesai tidak sedikit yang mendapatkan apresiasi dari atasan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Untuk kinerja karyawan tidak tetap PT Telkom Akses Banjarmasin dikatakan baik, dapat dilihat dari menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Hanya saja kendalanya di sistem yang sering gangguan jadi menghambat pekerjaan itu sendiri untuk selesai dengan tepat waktu.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Untuk dibidang ini sudah cukup puas karena atasan pun mengamati sendiri kinerja semua karyawan dan mereka mampu mengerjakan tugasnya dengan akurat.

Menurut Moehriono (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dilihat dari pelaksanaan tugas, kinerja karyawan tidak tetap PT Telkom Akses Banjarmasin sudah sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat di PT Telkom Akses Banjarmasin.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bentuk tanggung jawab oleh karyawan tidak tetap PT Telkom Akses Banjarmasin sudah baik, para pekerja mengerjakan tugas dan kewajiban mereka masing-masing dengan baik yang didukung dengan evaluasi hasil kerja yang dilakukan satu kali setiap bulan agar bisa menilai tanggung jawab mereka atas tugas dan kewajiban mereka tuntas atau belum, dan jika ditemukan kendala agar bisa diselesaikan bersama.

Faktor Penghambat Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin

1) Faktor Konstektual (situasional)

Faktor konstektual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Pada faktor ini yang menjadi hambatan atau kendala kinerja karyawan tidak tetap PT Telkom Akses Banjarmasin yaitu pembayaran uang lembur tanggal merah yang harusnya cair hari itu juga, akan tetapi tidak tepat waktu. Hal ini sesuai dengan teori menurut Ranupadojo dan Husnan (2010), syarat pemberian insentif tersebut adalah salah satu satunya “pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri dan pembayaran dilakukan secepat mungkin”. Dari teori yang dikemukakan menunjukkan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh manajemen perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. Jadi semakin besar kontribusi seorang karyawan terhadap

perusahaan maka semakin besar pula insentif yang harusnya diberikan perusahaan sebagai *reward* kepada karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kinerja karyawan tidak tetap PT Telkom Akses Banjarmasin dikaitkan dengan teori yang digunakan peneliti menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dapat dikatakan cukup baik. Hal itu bisa dilihat dari para karyawan tidak tetap melakukan pekerjaan dan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kewajiban pekerjaan mereka. Kendala yang menghambat pekerjaan karyawan tersebut pun dikarenakan sering terjadinya gangguan sistem berulang-ulang yang membuat pekerjaan mereka menumpuk dan tidak dapat selesai tepat waktu.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin yaitu : 1) Faktor pendukung kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin meliputi : (1) Faktor Kepemimpinan (2) Faktor Tim (3) Faktor Sistem. 2) Faktor penghambat kinerja karyawan tidak tetap pada PT Telkom Akses Banjarmasin yaitu : (1) Faktor Konstektual (situasional) yaitu anggaran atau insentif yang lambat cair dari regional untuk kebutuhan karyawan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Achmad S. Ruky, 2001., Sistem Manajemen Kinerja. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009., Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009., Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hiera Ramadhan Fitriani, 2018., Kinerja Pegawai Bidang Pertamanan, Sarana dan Prasarana Dinas Lingkungan Hidup Kota Banjarmasin. Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- <https://www.gomarketingstrategic.com/pengertian-dan-cara-meningkatkan-kinerja-karyawan/> diakses pada tanggal 1 Desember 2019.

https://id.wikipedia.org/wiki/Pengukuran_kinerja diakses pada tanggal 23 Desember 2019.

http://www.mediabpr.com/kamus-bisnis-bank/pekerja_paruh_waktu.aspx diakses pada tanggal 23 Desember 2019.

<https://gajimu.com/tips-karir/untung-rugi-sistem-201coutsourcing201d> diakses pada tanggal 23 Desember 2019

Malayu Hasibuan, S. P. 2002., Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Malayu Hasibuan, S. P, 2007., Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Mobley, 1998., Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya. PT Pustaka Binarman Pressindo, Jakarta.

Moeheriono, 2014., Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Rajawali Pers, Jakarta.

Nonie Amelia, 2018., Pemberian Insentif untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan bagian Helpdesk pada PT Telkom Akses Banjarmasin. STIE Nasional, Banjarmasin.

Khrisnamurti, 2007., Perbedaan Tingkat Motivasi Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak. Universitas Sanata Darma, Yogyakarta.

Koszewska, 2004., Outsourcing as a modern managemen strategy: Prospects for its development in the rotective clothing market. Technical University of Lodz, Poland.

Lembaga Administrasi Negara, 2011., Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintahan. Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Mahmudi, 2010., Manajemen Kinerja Sektor Publik. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Mohamad Mahsum, 2006., Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE, Yogyakarta.

Nurhikmah Putri, 2017., Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) Pada PT Telkom Indonesia Regional 7 Cabang Makassar, UIN Alauddin Makassar, Makassar.

Siska Novita, 2017., Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Banjarmasin Dalam Pembinaan Pengelolaan Bank Sampah Di Kota Banjarmasin, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

Wibowo, 2016., Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo Persada,
Jakarta.

