

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan produksinya adalah tenaga kerja. Berdasarkan statusnya, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi tenaga kerja kontrak dan tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja kontrak direkrut secara langsung oleh perusahaan pengguna tenaga kerja, sedangkan tenaga kerja *outsourcing* direkrut melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Tenaga kerja *outsourcing* merujuk pada pekerja yang bekerja di bawah naungan satu perusahaan, kemudian ditempatkan di perusahaan lain sebagai pengguna jasa, atau dapat didefinisikan sebagai pekerja yang diperoleh dari luar perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan (Triyono *et al.*, 2020). Dalam urusan mengenai tanggung jawab dan kewajiban terhadap tenaga kerja *outsourcing* bukan pada perusahaan pengguna, melainkan berada di bawah tanggungjawab perusahaan *outsourcing*.

Dalam praktiknya, konsep dasar dari *outsourcing* adalah mengalihkan sebagian atau seluruh pekerjaan atau kewenangan kepada perusahaan lain dengan tujuan mendukung strategi pengguna jasa layanan luar, baik itu individu, perusahaan, divisi, atau unit dalam perusahaan. Melalui *outsourcing*, suatu perusahaan memungkinkan pekerjaan-pekerjaan rutin di dalamnya diambil alih dan dilakukan oleh pihak lain di luar perusahaan, dengan cara menyerahkan pekerjaan-pekerjaan rutin tersebut kepada pihak eksternal yaitu pihak *outsourcing*. Dengan demikian, perusahaan tidak perlu mengalokasikan sumber daya internal untuk menangani pekerjaan tersebut (Triyono *et al.*, 2020)

Outsourcing atau alih daya adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (Rabik et al., 2020). Kemudian menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *outsourcing*/alih daya adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan perjanjian tersebut dibuat secara tertulis, sehingga tenaga kerja yang telah direkrut tersebut bukan pekerja tetap perusahaan melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Bidang pekerjaan yang boleh di *outsourcing* menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pekerjaan diluar kegiatan pokok perusahaan seperti jasa pembersihan (*cleaning service*), keamanan, transportasi, katering dan jasa minyak dan gas pertambangan. Praktek *outsourcing* sudah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan bahkan juga oleh instansi pemerintah, karena menurut beberapa pihak penerapan *outsourcing* merupakan salah satu solusi dari permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia (Triyono et al., 2020). Seperti yang di ungkapkan Febrianto (2021) *outsourcing* membawa keuntungan bagi masyarakat dengan cara meningkatkan peluang pekerjaan. Pada sisi pemerintah, penerapan *outsourcing* memberikan dampak positif berupa dorongan bagi pertumbuhan ekonomi nasional melalui pengembangan usaha kecil menengah dan koperasi. Meskipun sudah diatur tentang batasan jenis pekerjaan yang boleh di *outsourcing* tetapi dalam prakteknya banyak perusahaan yang mencampuradukkan jenis pekerjaan untuk di *outsourcing*-kan dengan tujuan meminimalkan upah pekerja.

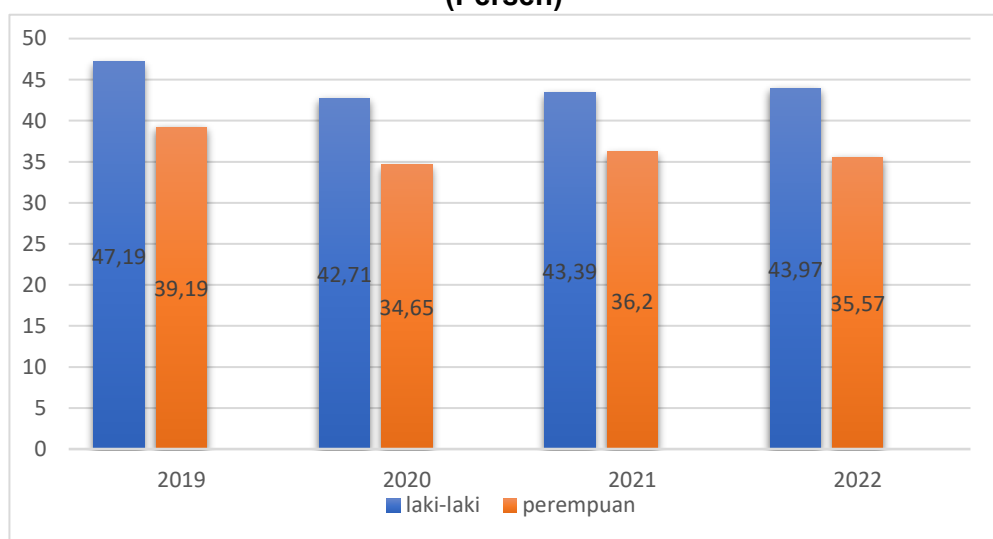
Contoh sederhana dalam prakteknya adalah pada industri perbankan teller bank yang sekarang di-*outsourcing* dengan program pelatihan (Koto & Hanifah, 2022).

Banyak perusahaan yang memanfaatkan pekerja *outsourcing* tanpa batasan jenis pekerjaan telah meningkatkan peluang kesempatan kerja meskipun dalam hal pengupahan berbeda dengan pekerja kontrak. Hal ini membuka kesempatan yang lebih luas bagi individu untuk bekerja, termasuk perempuan. Perempuan kini memiliki akses ke berbagai jenis pekerjaan yang sama dengan laki-laki. Dalam beberapa dekade terakhir, perempuan telah berhasil memasuki berbagai bidang pekerjaan yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki. Walaupun begitu, peran tradisional perempuan seperti sebagai ibu rumah tangga atau pekerja di sektor-sektor seperti pendidikan dan kesehatan masih terbatas. Meskipun demikian, saat ini semakin banyak perempuan yang aktif terlibat dalam berbagai bidang pekerjaan dan memberikan kontribusi signifikan dalam dunia profesional. Saat ini, kehadiran perempuan di dunia kerja telah menjadi hal yang umum di masyarakat. Selain memenuhi kebutuhan ekonomi, bekerja juga menjadi sarana untuk mengembangkan bakat dan potensi yang dimiliki oleh perempuan. Perempuan saat ini memiliki kemampuan untuk menjalankan berbagai jenis pekerjaan yang sebelumnya sering dilakukan oleh laki-laki.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi menggerakkan kesadaran perempuan untuk mengambil peran yang lebih beragam dalam dunia pekerjaan. Terjadi fenomena menarik di mana banyak perempuan saat ini menjadi pekerja pabrik, bahkan ada situasi di mana suami yang menjemput setelah jam kerja karena perempuan lebih mudah diterima sebagai pekerja pabrik dibandingkan laki-laki. Kesadaran akan pentingnya pendidikan dan kemajuan karir menjadi motivasi bagi perempuan untuk terus mengejar hak-hak yang setara dengan laki-laki. Partisipasi

perempuan dalam kontribusi terhadap peningkatan ekonomi keluarga memiliki nilai yang sama pentingnya dengan partisipasi laki-laki. Perempuan memiliki kapabilitas untuk melibatkan diri dalam berbagai aktivitas, baik yang bersifat *non-materi* maupun dalam mencari nafkah secara langsung untuk mendukung keberlangsungan ekonomi dan kesejahteraan keluarga (Afriani, 2020).

Gambar 1. 1 Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)



Sumber: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Partisipasi perempuan dalam tenaga kerja Indonesia dibuktikan dengan data persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin dari Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu 39,19% di tahun 2019, kemudian turun menjadi 34,65% di tahun 2020, kembali naik menjadi 36,20% di tahun 2021 dan turun kembali ke 35,57% di tahun 2022 (Bps.go.id, 2022). Meskipun persentasenya naik turun dan pergeserannya tidak terlalu jauh tetapi ini cukup membuktikan bahwa adanya partisipasi yang tinggi perempuan atas pekerja di Indonesia. Selain di sektor formal perempuan juga ikut mengisi sebagian besar pekerjaan di sektor informal, dan hal tersebut tentu memberikan pengaruh yang positif terhadap kenaikan pendapatan rumah tangga dan pendapatan nasional. Meningkatnya keterlibatan perempuan dalam dunia kerja juga dapat dianggap sebagai pencapaian dalam memajukan

sumber daya manusia, sebab hal ini terhubung dengan peningkatan tingkat pendidikan perempuan serta pemerataan peluang gender dalam lingkungan pekerjaan (Pujilestari, 2022). Hal serupa juga diungkapkan Gustiara *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja berkaitan dengan kualitas pendidikan dari masing-masing penduduk baik itu laki-laki maupun perempuan. Jika pendidikan suatu penduduknya tinggi maka dapat meningkatkan kualitas individunya, sehingga memberikan peluang untuk dapat bersaing dalam pasar tenaga kerja.

Pilihan untuk bekerja melibatkan tentang mengatur bagaimana waktu yang tersedia digunakan untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan pendapatan, seperti berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja, serta aktivitas waktu luang seperti beristirahat di rumah atau menjalankan tanggung jawab rumah tangga. Ketika seseorang termasuk perempuan, memilih untuk terlibat dalam kegiatan pekerjaan di pasar tenaga kerja, seseorang tersebut akan memutuskan seberapa banyak waktu yang akan digunakan untuk bekerja dan juga jenis pekerjaan yang akan dijalankan (Borjas, 2013).

Keputusan untuk ikut serta dalam pasar kerja juga bergantung pada perbandingan antara upah pasar dan upah minimum. Maka dari itu, penambahan dalam tingkat partisipasi perempuan dalam pasar kerja tak hanya terjadi akibat naiknya upah pasar, melainkan juga karena penurunan upah minimum bagi perempuan. Bertambahnya jumlah anak meningkatkan upah minimum yang diharapkan oleh perempuan dan mengurangi kemungkinan bahwa perempuan tersebut akan bekerja. Secara fakta, jika seorang perempuan memiliki anak yang berusia di bawah 6 tahun, peluangnya untuk bekerja akan menurun sekitar 20 poin persentase. (Borjas, 2013). Dalam penelitian yang dilakukan Dalilah (2021) juga

menunjukkan bahwa status pernikahan memiliki pengaruh negatif terhadap partisipasi kerja perempuan di sektor formal. Banyak perempuan yang memilih keluar dari pasar tenaga kerja ketika sudah menikah dan mempunyai anak, tetapi setelah anaknya besar perempuan tersebut kembali ke pasar tenaga kerja. Hal ini menunjukkan keputusan berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja atau tidak, disebabkan karena faktor rumah tangga khususnya adalah waktu untuk mengurus keluarga dan anak-anak (Lusiyanti & Wicaksono, 2020).

Keputusan bekerja adalah bagian dari penawaran tenaga kerja, dan penawaran tenaga kerja merupakan fungsi yang mengilustrasikan keterkaitan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Dalam kerangka teori penawaran tenaga kerja, jumlah tenaga kerja memiliki keterhubungan yang kuat dengan tingkat upah. Jumlah penawaran tenaga kerja akan bertambah apabila suatu perusahaan mampu membayar upah kepada pekerjanya dengan jumlah yang tinggi. Sebaliknya, apabila perusahaan hanya mampu menawarkan upah yang rendah, penawaran tenaga kerja akan menurun. artinya, penawaran tenaga kerja adalah total ketersediaan pekerja pada berbagai tingkat upah yang mungkin terjadi dalam periode waktu tertentu (Salsabila & Purwanti, 2020).

Pada dasarnya perempuan yang bekerja merupakan hal yang biasa di zaman modern ini, karena dengan bekerja perempuan dapat mengembangkan potensi diri. Seorang perempuan yang memilih bekerja tentu bukan tanpa alasan, banyak hal yang mendorong perempuan untuk bekerja salah satu nya adalah membantu perekonomian keluarga. Perempuan yang sudah menikah merasa bahwa perannya bukan hanya semata mata mengurus rumah, anak dan suami tetapi juga ikut mencari nafkah. Dorongan untuk mencari nafkah tersebut tidak lepas dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan anak dan membantu suami

dalam hal ekonomi (Sinthia Widiastuti & Putra Suryanata, 2020). Perempuan yang telah berumah tangga memutuskan untuk bekerja merupakan keputusan yang tepat terutama bagi perempuan yang ingin membantu perekonomian keluarga, selain itu juga dengan bekerja perempuan mendapatkan tambahan pengalaman, mengembangkan diri, juga menambah relasi pertemanan (Zahro et al., 2022). Bagi perempuan bekerja juga merupakan bentuk kebebasan bahwa perempuan juga memiliki hak untuk memperoleh kesempatan bekerja. Selain itu juga bekerja merupakan bentuk kemandirian untuk memperoleh penghasilan tambahan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi juga untuk kebutuhan keluarga (Ulfa et al., 2021).

Menurut Ayuningsih *et al.*, (2022) banyak perempuan mengambil peran dalam membantu meningkatkan pendapatan keluarga dengan bekerja, dengan ikut bekerja berarti ikut menopang ekonomi keluarga. Sedangkan menurut Aprila *et al.*, (2022) Pengambilan keputusan untuk bekerja bagi perempuan berkaitan dengan memenuhi kebutuhan sehari-hari juga untuk menambah penghasilan rumah tangga. Hal serupa juga diungkapkan oleh Rahmita *et al.*, (2021) bahwa perempuan bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain faktor ekonomi dan faktor sosial. Faktor ekonomi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja karena kurangnya pendapatan suami, di sisi lain, faktor sosial juga memiliki peran penting dalam memengaruhi pilihan perempuan untuk bekerja. Faktor ini melibatkan kriteria tentang apa yang diperbolehkan atau tidak dalam hal pekerjaan perempuan, yang seringkali terkait dengan pandangan masyarakat tentang keterlibatan perempuan di dunia kerja. Terdapat keyakinan umum dalam masyarakat bahwa perempuan

bekerja di luar rumah bukanlah hal yang umum, karena konsepsi tradisional yang menempatkan peran utama dalam bekerja pada laki-laki.

Faktor yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja selain faktor ekonomi yaitu tingkat pendidikan, contohnya adalah perempuan yang memiliki pendidikan yang rendah cenderung bekerja di sektor non formal seperti pertanian. Usia/umur juga berpengaruh karena seseorang akan bekerja saat memasuki usia produktif agar mendapat peningkatan pendapatan. Jumlah tanggungan keluarga adalah faktor selanjutnya, semakin banyaknya jumlah tanggungan mempengaruhi perempuan untuk memutuskan bekerja (Epinda *et al.*, 2021). Setiap perempuan yang memutuskan untuk bekerja sering kali dihubungkan dengan kondisi ekonomi keluarga. Walaupun demikian, hal ini tidak selalu akurat, terkadang, alasan tersebut bukan hanya sekadar untuk memenuhi kebutuhan keluarga, melainkan juga bisa dipicu oleh motivasi lain seperti meningkatkan posisi sosial. Terdapat pula situasi dimana perempuan yang berasal dari keluarga dengan kesejahteraan ekonomi menengah hingga tinggi tetap memilih untuk mengejar karier di lapangan pekerjaan (Aprila, Syarif, Fauzi, *et al.*, 2022).

Perempuan merupakan potensi penting dalam ekonomi dan pembangunan, peningkatan partisipasi perempuan dalam tenaga kerja diharapkan dapat mengurangi pengangguran. Semakin banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah, maka akan sangat membantu dalam mengatasi pengangguran (Ulfa *et al.*, 2021). Alasan mengapa jumlah wanita yang terlibat dalam pasar tenaga kerja meningkat dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, tentu faktor ekonomi memiliki peran penting dalam hal ini. Kebutuhan finansial keluarga yang tidak bisa dipenuhi hanya melalui pendapatan suami mendorong para wanita untuk ikut

berkontribusi dalam pemenuhan kebutuhan keluarga. Kedua, wanita yang telah menikah dan memiliki pendidikan tinggi atau keahlian khusus cenderung memilih untuk bekerja. Hal ini seiring dengan semakin modernnya pandangan masyarakat terhadap wanita yang memiliki karier, sehingga hal tersebut menjadi faktor penentu dalam keputusan mereka untuk terlibat dalam dunia kerja (Haryanti, 2022).

Kondisi keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perempuan khususnya yang sudah menikah untuk bekerja, karena bekerja adalah salah satu cara untuk mengatasi kekurangan dalam hal ekonomi. Tetapi selain ekonomi faktor sosial budaya juga dapat mempengaruhi keputusan perempuan untuk bekerja (Yogi *et al.*, 2022). Demikian juga berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di PT Bank Tabungan Negara (BTN) dimana adanya keterlibatan perempuan dalam tenaga kerja dengan mengisi beberapa posisi baik itu sebagai tenaga kerja *outsourcing* ataupun tenaga kerja organik, artinya terdapat bukti bahwa perempuan juga memilih untuk bekerja di pasar tenaga kerja. Hal tersebut terbukti dari data jumlah tenaga kerja *outsourcing* perempuan di BTN Bangkalan baik yang sudah menikah ataupun yang belum menikah, meskipun jumlahnya masih di dominasi oleh laki-laki tetapi hal tersebut membuktikan bahwa ada keterlibatan perempuan dalam tenaga kerja di BTN Bangkalan.

Tabel 1. 1 Banyaknya Tenaga Kerja Perempuan Outsourcing Berdasarkan Divisi/Unit BTN Bangkalan 2023

Divisi/unit (Orang)						
Loan Document	CCR (Penagihan)	Operator	Admin AMD	BCLU	Sekretaris	Jumlah
1	3	1	1	3	1	10

Sumber: Data Ketenagakerjaan BTN Bangkalan 2023

PT Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bank Tabungan Negara (BTN) kantor cabang Bangkalan juga menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* dalam menjalankan layanannya. Tercatat jumlah tenaga kerja perempuan *outsourcing* perempuan di BTN Bangkalan 10 orang dari jumlah keseluruhan 66 orang termasuk dari kantor kas daerah lain. Tenaga kerja *outsourcing* perempuan di BTN Bangkalan ditempatkan di beberapa divisi/unit berbeda yaitu 1 orang unit *Loan Document*, 3 orang unit CCR (Penagihan), 1 orang Operator, 1 orang Admin AMD, 2 orang unit BCLU dan 1 orang Sekretaris.

Meskipun tenaga kerja di BTN Bangkalan di dominasi laki laki dengan jumlah 96 orang yaitu 43 orang tenaga kerja organik dan 53 orang tenaga kerja *outsourcing* sementara tenaga kerja perempuan berjumlah 47 orang yaitu 34 orang tenaga kerja organik dan 13 orang tenaga kerja *outsourcing* yang jumlah tersebut termasuk dari kantor kas daerah lain. Dari jumlah 47 orang perempuan di BTN tersebut sebagian telah menikah atau berkeluarga sehingga perannya bukan hanya sebagai pekerja tetapi juga sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami dan anak di rumah, dan tentunya terdapat perbedaan upah bagi pekerja

outsourcing dan pekerja organik di BTN Bangkalan. Menurut Annazah (2021) peranan perempuan pada dasarnya adalah mengurus rumah tangga, hal ini memiliki makna bahwa perempuan tidak memiliki kewajiban turun ke pasar tenaga kerja untuk mencari nafkah. Akan tetapi, ada beberapa kondisi yang mendorong perempuan untuk bekerja.

Borjas (2013) menyatakan seiring dengan kenaikan upah, perempuan yang tidak bekerja memiliki insentif untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk sektor rumah tangga dan lebih mungkin untuk memilih masuk ke pasar tenaga kerja. Tingkat upah dan jam kerja yang sesuai berpengaruh pada pendapatan yang dapat diperoleh oleh perempuan yang memilih untuk bekerja. Sesuai dengan keputusan yang diambil pekerja perempuan BTN Bangkalan yang telah menikah yang memilih memasuki pasar tenaga kerja, dan konsekuensinya adalah berkurangnya waktu untuk keluarga. Keputusan pekerja muda perempuan BTN Bangkalan yang memilih bekerja juga dikarenakan upah yang diterima. Hasil penelitian yang dilakukan Hermawan (2021) mengungkapkan bahwa upah memiliki pengaruh terhadap tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan di Jawa Timur karena pekerja perempuan mempertimbangkan jumlah upah yang diterima ketika masuk ke pasar tenaga kerja. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pilihan Keputusan bekerja pada pegawai perempuan *outsourcing* di Bank Tabungan Negara Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pilihan keputusan bekerja pada pegawai perempuan *outsourcing* di BTN Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pilihan keputusan bekerja pada pegawai perempuan *outsourcing* di BTN Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai pilihan keputusan bekerja pada pegawai perempuan *outsourcing* di BTN Bangkalan diharapkan mampu memberikan manfaat. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Teoritis: penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan konsep/teoritis terkait pada teori/konsep ekonomi ketenagakerjaan khususnya terkait pilihan keputusan perempuan memilih bekerja.
2. Praktis:
 - a) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi dan pengetahuan terkait pilihan perempuan untuk bekerja bagi pekerja *outsourcing* perempuan di PT Bank Tabungan Negara Bangkalan.
 - b) Dapat dijadikan saran dan masukan bagi PT Bank Tabungan Negara Bangkalan untuk penyediaan peluang yang lebih banyak bagi pengembangan karir dan alih status menjadi pegawai organik juga penting agar mereka memiliki prospek masa depan yang lebih baik.
 - c) Dapat dijadikan bahan saran dan masukan terkait peraturan pemerintah mengenai pemberian kompensasi dan tunjangan pegawai *outsourcing*.