

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PUSTAKA

A. Kinerja Pegawai (*Job Performance*)

Kinerja dari kata “*job performance atau actual performance*” diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pegawai. Robbin (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor:

1) Kemampuan (*ability - A*)

Kemampuan adalah kapasitas serta kapabilitas yang dimiliki oleh setiap orang secara menjalankan tugas dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Motivasi (*motivation - M*)

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu.

3) Kesempatan (*opportunity - O*)

Kesempatan kinerja adalah tingkat–tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan–rintangan dan pengendalinya pegawai itu sendiri.

Berdasar ketiga faktor tersebut, maka formula kinerja adalah $f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi (dorongan) dan kesempatan.

B. Pegawai Tetap

Pegawai tetap adalah pegawai yang telah resmi menjadi pegawai perusahaan dan apabila dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik, promosi dan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya merupakan jaminan dari mata rantai sistem jabatan yang berlaku bagi pegawai tetap. Bisa juga diartikan pegawai resmi yang bekerja di instansi secara keseluruhan, tidak terikat kontrak dan jam kerja.

Perolehan imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Perbedaan situasi dan kondisi pada pegawai tetap dan pegawai kontrak menyebabkan individu memiliki motivasi yang berbeda dalam menciptakan

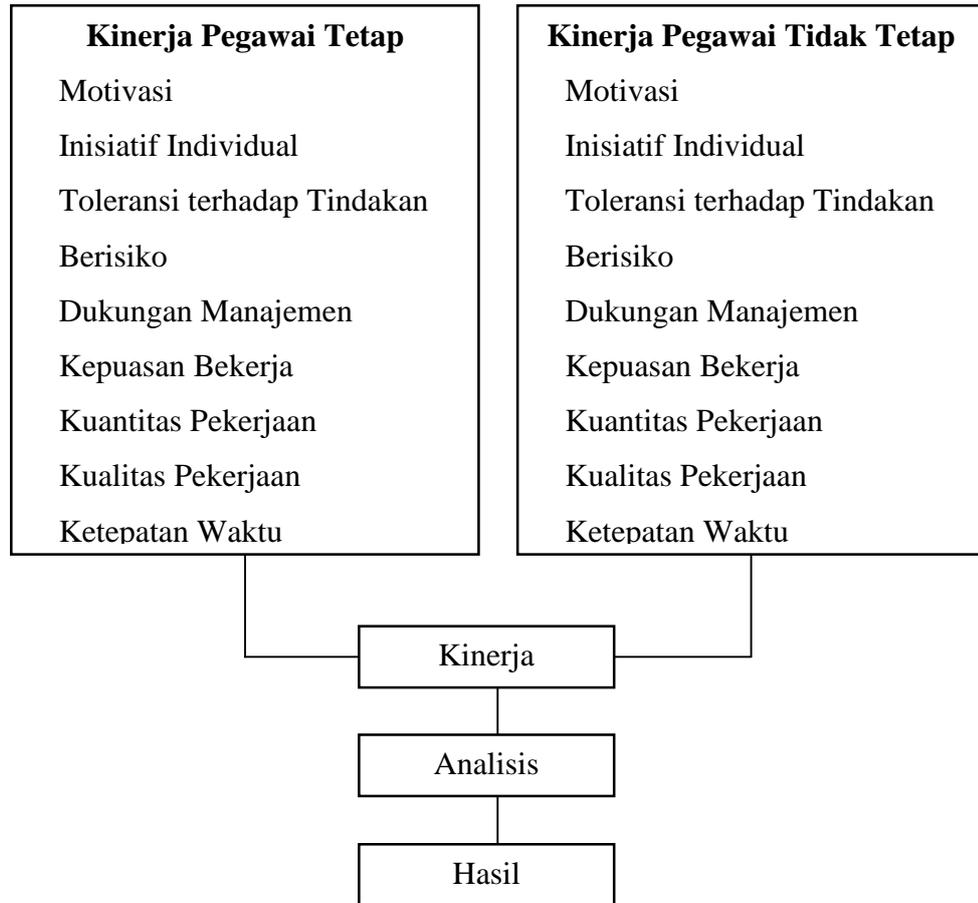
kinerjanya. pegawai tetap dapat bekerja dengan alat bantu tanpa terikat surat pemberitahuan, karena pemecatan pegawai tetap memerlukan proses dan pertimbangan yang berbeda. Selain itu, proses pelatihan rutin selalu dilakukan agar perkembangan informasi dan teknologi dapat terus didapatkan oleh pegawai tetap.

C. Pegawai Tidak Tetap atau Kontrak (*Outsourcing*)

Menurut Herawati (2010:1) Kontrak atau outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori pekerjaan tidak tetap, istilah yang biasanya digunakan secara internasional untuk menyebut situasi hubungan kerja yang tidak tetap, pekerjaan sambilan, tidak dijamin dan tidak pasti.

Outsourcing sendiri dikenal sebagai salah satu teknik yang dikenal untuk meningkatkan posisi kompetitif perusahaan (Maiga and Jacobs, 2004). Sehingga dengan kata lain outsourcing dapat berlaku sebagai sarana untuk mendukung kegiatan bisnis non-inti dari perusahaan sehingga perusahaan akan mampu untuk lebih memfokuskan diri pada pengembangan kegiatan bisnis utama mereka.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan perumusan masalah hipotesis sebagai berikut: “Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai Tetap dan pegawai Tidak Tetap”

Ho: Diduga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai Tetap dan pegawai Tidak Tetap.

Ha: Diduga terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai Tetap dan pegawai Tidak Tetap.