

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang semakin cepat membuat persaingan usaha menjadi ketat. Persaingan yang semakin ketat ini, menentukan kemampuan sebuah perusahaan dalam menghadapi para pesaing dan kemampuan mempertahankan perusahaannya.

Untuk meningkatkan daya saingnya, perusahaan-perusahaan berusaha mencari strategi baru agar apa yang dilakukannya efektif dan efisien. Dengan melakukan efisiensi tanpa mengurangi kualitas, perusahaan akan mampu memberikan nilai pelanggan (*customer value*) yang lebih baik dari pada yang diberikan oleh pesaingnya, sehingga dapat memberikan kepuasan pelanggan dan mampu meningkatkan kesetiaan pelanggan.

Dalam mengembangkan usahanya, perusahaan memerlukan penambahan kapasitas produksi, diantaranya melalui penambahan fasilitas produksi dan atau tenaga kerja. Untuk melakukan penambahan tenaga kerja tersebut, diperlukan perencanaan dan analisis yang tepat, karena akan berdampak terhadap adanya investasi atas bertambahnya biaya produksi. Kebijakan penambahan tenaga kerja akan dihadapkan dengan masalah rekrutmen, pelatihan, jaminan sosial, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, tunjangan-tunjangan lainnya sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Seiring dengan perkembangan masalah penyediaan tenaga kerja tersebut, sampai sekarang banyak perusahaan beralih menggunakan metode alternatif

dalam perekrutan tenaga kerja. Dari yang menggunakan sistem perekrutan yang dikelola perusahaan sendiri (*insourcing*), kemudian berubah dengan strategi mengalihkan salah satu fungsi manajemennya dalam penyediaan tenaga kerja kepada tim profesional di luar perusahaan (eksternal). Sehingga pemilik perusahaan yang tidak mempunyai banyak waktu untuk kegiatan pengembangan, manajemen SDM perusahaan (khususnya perekrutan tenaga kerja) dapat lebih memfokuskan diri pada kompetensi intinya, yaitu perluasan jaringan bisnis atau ide bisnisnya. Kebijakan perusahaan tersebut, dikenal dengan nama *outsourcing*.

Beberapa tahun terakhir ini muncul kecenderungan penggunaan *outsourcing*. *Outsourcing* diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan tentang *outsourcing* dalam undang-undang tersebut pada satu sisi telah menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk-produk atau jasa-jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan (Sehat Damanik, 2006 : 2)

Menurut Maurice (1999), *Outsourcing* adalah tindakan memindahkan beberapa aktivitas rutin internal perusahaan, termasuk dalam hal pengambilan keputusan kepada pihak lain yang diatur oleh *kontrak perjanjian*.

Sistem *outsourcing* ini sangat menguntungkan bagi perusahaan yaitu dapat mengurangi resiko jika terjadi sesuatu yang buruk dimasa akan datang dan terlepas dari berbagai kewajiban yang harus dipenuhi jika dibandingkan dengan menggunakan tenaga karyawan tetap, sementara bagi pegawai kontrak/buruh,

sistem ini senantiasa mengancam keamanan kerja (*job security*) karena dengan mudah hubungan kerjanya berakhir saat perusahaan tidak memerlukan tenaganya.

Kebijakan *outsourcing* di Indonesia didasari dengan adanya UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan), yang pada pasal 64 menyebutkan bahwa ”*outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) sebagai dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia membagi *outsourcing* menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada prakteknya *outsourcing* dapat diartikan juga sebagai usaha untuk meningkatkan efisiensi perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya dari luar menggantikan sumber daya dari dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu yang selama ini dianggap kurang efisien.

Namun, meski *outsourcing* tersebut dibolehkan, UU Ketenagakerjaan mengaturnya secara terbatas. Misalnya, pelaksanaan *outsourcing* harus dituangkan dalam sebuah perjanjian tertulis dan harus didaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 64 UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 101 Tahun 2004 (Kepmen 101/2004).

PT PLN (persero) Wilayah Sumatera Barat yang beralamat di Jalan Dr Wahidin Sudirohusodo No. 8, Padang, Sumatera Barat merupakan perusahaan listrik terbesar yang ada di Sumatera Barat. Untuk meningkatkan kinerja usahanya,



PT PLN Wilayah Sumbar perlu pengelolaan perusahaan yang efektif dan efisien. Salah satu caranya adalah dengan sistem *Outsourcing*. PT PLN Wilayah Sumbar akan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain atau di-*Outsourcing*-kan. Penggunaan sistem *outsourcing* harus dilakukan dengan pengelolaan yang baik, misalnya dengan membuat kontrak kerja yang jelas agar tidak adanya pihak yang dirugikan, memperhatikan jenis pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga kerja *outsourcing*, pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga *outsourcing* seharusnya pekerjaan yang tidak memiliki resiko yang tinggi, dan pekerjaan-pekerjaan penunjang perusahaan, serta bagaimana penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk tugas akhir dengan judul: “**Pengelolaan tenaga kerja *Outsourcing* di PT PLN Wilayah Sumatera Barat**”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas, permasalahan yang akan dibahas adalah:

Bagaimana pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN Wilayah Sumbar?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dilakukan penulisan adalah:

Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN Wilayah Sumatera Barat.

#### 1.4 Manfaat Penulisan

Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung, yaitu:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian magang ini adalah untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengelolaan tenaga kerja *Outsourcing* di PT PLN Wilayah Sumbar.

2. Bagi Perusahaan

Semoga hasil tulisan ini dapat menjadi masukan khususnya mengenai pengelolaan tenaga kerja *Outsourcing*.

3. Bagi pembaca

Penulis berharap semoga hasil penelitian magang ini bisa menjadi referensi bagi pihak yang membutuhkan

#### 1.5 Metode Penulisan

Metode penelitian yang penulis gunakan untuk mendapatkan data ini adalah :

1. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pihak yang bersangkutan.

2. Studi Pustaka

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari buku dan referensi yang berkaitan dengan masalah yang ditulis. Contoh: penulis mencari referensi, membaca, mengutip dari buku untuk dipelajari dan menjadi pedoman dalam menulis hasil penelitian ini.

### 3. Observasi

Dalam penelitian ini penulis melihat secara langsung kegiatan yang dilakukan PT PLN Wilayah Sumbar terhadap pengelolaan tenaga kerja Outsourcing .

#### 1.6 Sistematika Penulisan

##### BAB I

##### PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, sistematika penulisan, dan tempat serta waktu dilaksanakannya magang.

##### BAB II

##### LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang definisi pengelolaan, definisi *outsourcing*, perjanjian dalam *outsourcing*, jenis pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga kerja *outsourcing*, keuntungan dan resiko dari sistem *outsourcing*, dan cara penyelesaian perselisihan yang dilakukan tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat.

##### BAB III

##### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum dari perusahaan tempat magang ini berlangsung (PT PLN (Perseo) Wilayah Sumatera Barat)



## BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang perjanjian/kontrak kerja *outsourcing*, hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* (Alih daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing*, dasar hukum pelaksanaan *outsourcing* pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat, pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera barat, dan bagaimana penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN Wilayah Sumatera barat.

## BAB V PENUTUP

Pada BAB V ini membahas tentang kesimpulan atas penelitian selama magang dan saran bagi pemerintah dan perusahaan, khususnya PT PLN Wilayah Sumbar serta bagi pekerja/calon pekerja *outsourcing*.

### 1.7 Tempat dan Waktu Kegiatan

Kegiatan magang dilakukan selama jangka waktu yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 2 bulan yang dimulai bulan januari s.d februari 2017, dan bertempat di PT PLN Wilayah Sumatera Barat, Jl. wahidin No 8 Sawahan-padang, Sumatera Barat.