

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Di dunia perkembangan industri dan teknologi informasi kian memberikan dampak pada peningkatan persaingan bisnis ke perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan mereka untuk memperoleh hasil yang lebih optimal dan mencukupi kepuasan pelanggan mereka. Faktor yang mempengaruhi salah satu kinerja perusahaan ialah pemasok, diperankan untuk pemasok di perusahaan yang adanya kebutuhan operasional yang berupa bahan baku di dalam suatu perusahaan maupun suku cadang peralatan di sebuah pabrik tempat bekerja.

Hubungan industrial yaitu antar seluruh yang tersangkut didalam sebuah pihak yang berkepentingan dan proses produksi atau pelayanan di bidang jasa suatu perusahaan. Di dalam sebuah keberhasilan hubungan yang terpenting dan langsung itu ialah pengusaha atau manajemen atau pekerja. Masyarakat juga mempunyai kepentingan, yaitu sebagai pemasok, faktor produksi, yaitu barang dan jasa kebutuhan sebuah perusahaan, maupu sebagai konsumen di dalam masyarakat atau pengguna hasil-hasil di dalam sebuah perusahaan itu. Selain itu Pemerintah pun juga memiliki kepentingan yang secara langsung atau sebaliknya atas berjalannya perusahaan, ialah untuk sumber penerimaan pajak di dalam perusahaan tersebut.

Menurut UU No.13 tahun 2003,” Menyatakan sebagiann pelaksana pekerja yaitu. Sebuah pekerjaan adalah masalah serius bagi sebuah masyarakat karena masyarakat

akan menghidupi diri mereka dari sebuah hasil pekerjaan mereka, dan bagi keluarga. Ada sebagian istilah untuk di pakai dalam sebuah pekerja, yaitu tenaga kerja, angkatan kerja, kesempatan pekerja, dan pengangguran. Tenaga kerja yaitu setiap orang yg mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sistik pekerja dan jaminan sosial yang baik akan berdampak pada tingginya tingkat kesejahteraan para pekerja dan keberhasilan suatu perusahaan.



Menurut *Maurice* (2013), “datang bermunculan bisnis startup di bidang penyedia SDM seperti *outsourcing* maupun *headhunter*. Hal tersebut bukan tanpa sebab, melainkan dilatar belakangi peran *outsourcing* dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu strategi yang di gunakan perusahaan dalam menghadapi pesaing bisnis yang kian ketat mereka melalui *outsourcing*. Peran *outsourcing* untuk menghadapi pesaing bisnis yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba dalam menerapkan persaingan itu, salah satu strategi yang sedang populer di berbagai negara untuk meningkatkan efisinsi perusahaan dalam rangka memenangkan pesaiang adalah melalui *outsourcing*.”

Syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain adalah, bahwa pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, bahwa ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101, MEN,VI,2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau buruh dan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan

Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu ditetapkan Peraturan Menteri tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Dalam undang-undang republik indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang hubungan langsung maupun secara tidak langsung dengan pekerja buruh, baik masa pekerja (*daring employment*), maupun sesudah masa kerja hal-hal yang berkaitan dengan masa sebelum kerja antara lain adalah pemegang dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan masa selama kerja antara lain perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta pengawasan kerja. Hal-hal yang berkaitan sesudah masa kerja antara lain adalah pesangon, pensiunan, dan jaminan harta tua.

Ketentuan peralihan pekerjaan yaitu setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak di undang Peraturan Menteri ini. Dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak menyesuaikan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka

perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tetap bertanggung jawab terhadap hak-hak pekerja sesuai perjanjian kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulisan terkait untuk meneliti tentang

**“ Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di PT Semen Padang Sesuai *Permanakertrans* No 19 Tahun 2012”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

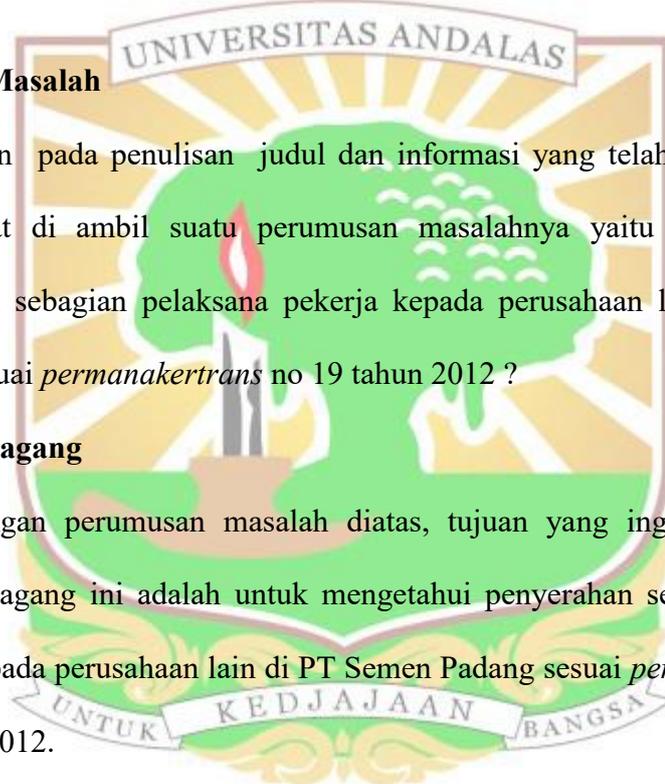
Berdasarkan pada penulisan judul dan informasi yang telah diuraikan diatas, maka dapat di ambil suatu perumusan masalahnya yaitu Bagaimana hasil penyerahan sebagian pelaksana pekerja kepada perusahaan lain di PT Semen Padang sesuai *permanakertrans* no 19 tahun 2012 ?

### **1.3 Tujuan Magang**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan magang ini adalah untuk mengetahui penyerahan sebagian pelaksana pekerja kepada perusahaan lain di PT Semen Padang sesuai *permanakertrans* No 19 Tahun 2012.

### **1.4 Manfaat Magang**

Adanya sebuah kegiatan program magang ini, bagi mahasiswa dan mahasiswi yang akan menyelesaikan sebuah perkuliahan di dalam program Diploma III Ekonomi akan memberikan sebuah manfaat berikut



a. Untuk Perusahaan

Untuk PT.Semen Padang hasil semua penelitian ini terdapat sebagai acuan untuk menyelesaikan suatu masalah dan memberikan peningkatan sumber daya manusia dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam kemajuan sebuah perusahaan.

b. Bagi Pembaca

Bagi pembaca diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan informasi kepada pembaca dalam menambah ilmu.

### 1.5 Metode Penelitian

Sistim penelitian membentuk sistim mengambilalih informasi bersama-sama mengamati terus pada arena. Cara ini berlangsung bersama mengamati yang mencangkup, memprediksi, mencatat, memperkirakan, beserta men dokumentasikan terjadinya. Proses sistim mampu di katakan aktifitas yang memperoleh menurut sistematik peristiwa, prilaku, fenomena yang dilihat dan hal-hal berbeda yang diperlukan dalam membantu pemeriksaan yang lagi dilakukan oleh pengarang. Pada tahap awal metode observasi dilakukan secara umum, penulis mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin. Fase berikut penyusunan perlu melangsungkan penelitian yang terfokus, yaitu sejak menyusun data ataupun berita yang diperlukan sehingga penganalisis mampu mendapatkan pola-pola prilaku komunikasi yang langsung masuk berlangsung.

Terdapat dua jenis metode observasi : Pertama, observasi partisipan, yaitu peneliti melakukan penelitian dengan cara terlibat langsung dalam interaksi dengan objek penelitiannya. Dengan kata lain, peneliti ikut berpartisipasi sebagai anggota

kelompok yang diteliti. kedua, observasi non partisipan, yaitu peneliti melakukan penelitian dengan cara tidak melibatkan dirinya dalam interaksi dengan objek penelitian.

## **1.6 Ruang Lingkup Pembahasan**

Melalui pencatatan laporan magang, penulis akan membatasi bahasan tentang yang berhubungan dengan penyerahan sebagian pelaksana pekerja kepada perusahaan lain di PT Semen Padang sesuai *permanakertrans* No 19 Tahun 2012. Membahas UU, proses ketenaga kerjaan.

## **1.7 Tempat dan Waktu Magang**

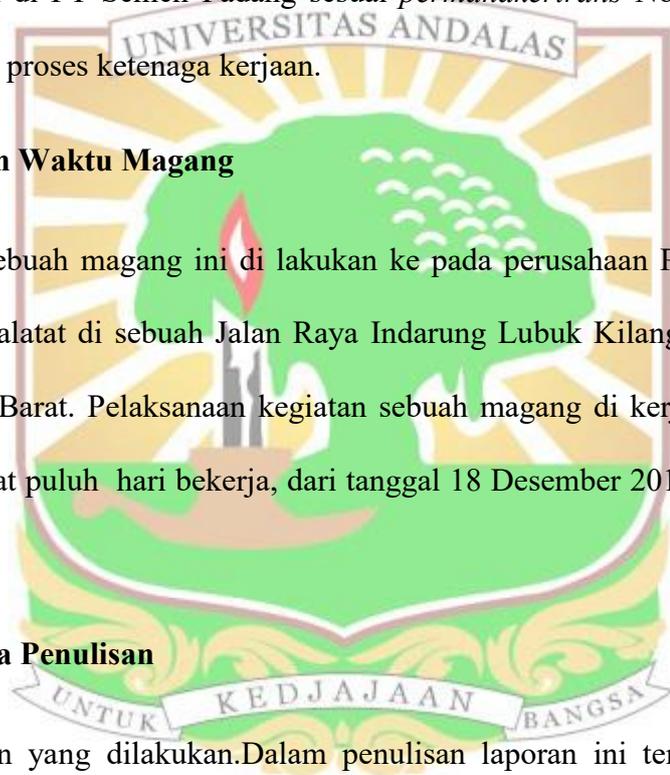
Kegiatan sebuah magang ini di lakukan ke pada perusahaan PT.Semen Padang yang memiliki alat di sebuah Jalan Raya Indarung Lubuk Kilangan, Kota Padang 2537, Sumatra Barat. Pelaksanaan kegiatan sebuah magang di kerjakan selama dua bulan atau empat puluh hari bekerja, dari tanggal 18 Desember 2017 s/d 15 Februari 2018.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Pembahasan yang dilakukan. Dalam penulisan laporan ini terdiri dari 5 BAB sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, manfaat magang terdiri dari manfaat bagi perusahaan, manfaat bagi pembaca, tempat dan waktu magang, sistematika penulisan.



## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini mengetahui landasan teori yang meliputi pengertian dari pemasaran, manajemen sumber daya manusia, hubungan industrial, dan pengertian pengadaan, penyerahan pekerjaan (*outsourcing*), *Permanakertrans*.

## BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum PT. Semen Padang yang meliputi sejarah singkat PT Semen Padang, struktur organisasi, ruang lingkup kegiatan, visi dan misi PT Semen Padang.

## BAB IV PEMBAHASAN

Merupakan uraian dari hasil dan pembahasan kebijakan pemasaran, dan apa saja Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di PT Semen Padang Sesuai *Permanakertrans* No 19 Tahun 2012.

## BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang memberikan suatu kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan pada PT Semen Padang.

