

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring majunya teknologi dan pesatnya pertumbuhan ekonomi di dunia menimbulkan persaingan yang sangat ketat antar pelaku usaha. Untuk meningkatkan daya saingnya, perusahaan berusaha mencari strategi baru agar tercapainya pekerjaan yang efektif dan efisien. Alternatif yang biasanya dilakukan oleh perusahaan adalah menggandeng tenaga kerja alih daya atau yang biasa disebut dengan *outsourcing*. Metode atau strategi ini dapat lebih memfokuskan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya.

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. *Outsourcing* diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) pasal 64 yang 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. Pengaturan tersebut mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan 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 (Damanik, 2006).

Walaupun 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).

Adapun kebijakan outsourcing dalam UU No. 13 Tahun 2003 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.

Sistem outsourcing ini sangat menguntungkan bagi perusahaan yaitu dapat mengurangi risiko terjadinya sesuatu yang buruk dimasa akan datang dan terlepas dari berbagai kewajiban yang harus dipenuhi jika dibandingkan dengan menggunakan tenaga karyawan tetap. Namun, hanya segelintir perusahaan yang mampu melaksanakan outsourcing dengan benar. Pelaksanaan sistem outsourcing ini menjadikan suatu kegelisahan bagi pekerja yang dioutsourcing karena tidak ada jaminan kelangsungan waktu kerja serta tidak ada kepastian terhadap hak-hak yang diterima. Selain itu dalam pelaksanaan pekerjaan yang dioutsorce tidak hanya sebatas pekerjaan

yang tidak berkaitan dengan kegiatan utama melainkan termasuk pekerjaan yang merupakan kegiatan utama perusahaan tersebut. Pemanfaatan tenaga kerja outsourcing lebih menguntungkan bagi perusahaan, namun tidak bagi pekerja/buruh yang selama ini lebih banyak dirugikan karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security dan jaminan pengembangan karir (Triyono, 2011).

Dalam menggunakan sistem outsourcing pengelolaan harus dilakukan dengan baik, misalnya dengan pembuatan 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 bukan pekerjaan yang memiliki resiko tinggi, dan pekerjaan bukan termasuk pekerjaan inti, serta bagaimana proses perselisihan yang dilakukan oleh tenaga alih daya atau outsourcing. Salah satu perusahaan yang telah menerapkan sistem outsourcing cukup lama ialah PT TASPEN (Persero).

PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi yang beralamat di Jalan M. Syafei No. 11, Tarok Dipo, Kecamatan Guguak Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) dan Pejabat Negara yang ada di wilayah kerja Kantor Cabang Bukittinggi. Untuk meningkatkan kinerja usahanya, PT TASPEN Kantor Cabang Bukittinggi, perlu pengelolaan perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Salah satu caranya adalah dengan menggandeng Tenaga Alih Daya atau outsourcing. PT TASPEN Kantor

Cabang Bukittinggi, akan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Seperti yang sudah di uraikan di atas, hal ini sangat membantu dalam mengurangi biaya produksi atau menghemat waktu dalam perekrutan tenaga kerja.

Adapun pada PT TASPEN terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan pengelolaan outsourcing, yaitu salah satu tenaga outsourcing pada perusahaan tersebut dipekerjakan dalam membantu bisnis inti perusahaan, seperti mengelola data peserta pensiun. Informasi tersebut diperoleh melalui salah satu wawancara dengan tenaga kerja outsourcing di perusahaan tersebut sebelum penulis melakukan penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian selama 40 hari kerja pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi dan selanjutnya dituangkan dalam bentuk tugas akhir dengan judul: “Pengelolaan Tenaga Kerja Outsourcing di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pemilihan judul dan informasi yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengambil pokok rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk *core business* PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi ?
2. Bagaimana fungsi manajemen berperan terhadap pengelolaan tenaga kerja outsourcing di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi?

3. Bagaimana penyelesaian perselisihan atau sengketa dalam hubungan kerja di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi ?

1.3 Tujuan Magang

Kegiatan praktik magang ini merupakan simulasi memasuki dunia kerja dengan tujuan mendapat pengalaman disuatu bidang pada sebuah perusahaan atau instansi melalui proses pembelajaran langsung dalam rangka memantapkan keprofesian pada suatu bidang ilmu tertentu. Adapun tujuan dilaksanakannya magang di PT TASPEN (Persero) Cabang Bukittinggi adalah untuk mengetahui :

1. Bentuk *core business* PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi.
2. Peran fungsi manajemen terhadap pengelolaan tenaga kerja outsourcing di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi.
3. Penyelesaian perselisihan atau sengketa dalam hubungan kerja di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi

1.4 Manfaat Magang

Berdasarkan tujuan magang dan berbagai kegiatan yang dilakukan ditempat magang, maka penulis juga memperoleh manfaat yang tidak ditemukan secara langsung di bangku perkuliahan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh selama magang, antara lain:

1. Bagi Akademis

Tugas akhir ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu tentang tenaga kerja *outsourcing*.

2. Bagi Praktisi

Hasil dari tugas akhir ini diharapkan dapat dijadikan masukan oleh PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi dalam pengelolaan tenaga kerja *outsourcing*.

1.5 Tempat dan Waktu

Kegiatan magang ini dilaksanakan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi. Waktu pelaksanaan magang berlangsung selama 40 (empat puluh) hari kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih fokus pada pokok yang telah diajukan, maka penulis menyusun sistematika sesuai dengan pembahasan. Adapun sistematika sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat dan waktu magang, beserta sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Bab ini berisikan tinjauan teoritis yang memuat teori-teori yang dapat didapat di bangku kuliah atau buku-buku pedoman lain yang relevan dengan judul yang diangkat oleh penulis

BAB III: Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini membahas tentang sejarah umum, visi dan misi, struktur organisasi, serta bentuk kegiatan atau aktivitas di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi.

BAB IV: Pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil studi selama magang di PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi, yang menyangkut pengelolaan tenaga kerja *outsourcing*.

BAB V: Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang memberikan kesimpulan yang diharapkan dapat bermanfaat dan saran yang diharapkan sebagai bahan masukan bagi PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Bukittinggi.

