

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah aset yang paling penting dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan diantaranya baik dalam perusahaan maupun pemerintah. Sehingga segala proses yang dilakukan dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada saat proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Karena pentingnya pengelolaan sumber daya manusia maka bagi suatu perusahaan atau organisasi salah satu cara untuk mengetahui perkembangan didalam perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Tugas adalah suatu tujuan dalam penilaian kinerja. Hasil penilaian menunjukkan bagaimana kinerja perusahaan ditunjukkan oleh kinerja individu karyawan atau dengan kata lain kinerja adalah hasil yang didapat dilihat dan diukur dari pekerjaan.

Perusahaan sering kali membutuhkan lebih banyak karyawan untuk melanjutkan aktivitas operasionalnya disamping tenaga kerja tetap yang ada dalam perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengambil tenaga kerja outsourcing.

Sejalan dengan perkembangan zaman terdapat dua jenis tenaga kerja dalam

suatu organisasi atau perusahaan antara lain tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing.

Tenaga kerja tetap adalah orang yang secara konsisten mendapatkan gaji dalam jumlah tertentu serta karyawan yang bekerja sesuai kontrak kerja jangka waktu tertentu sedangkan pekerja outsourcing adalah pemindahan pekerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

Menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan dalam arti ingin mengembangkan lapangan pekerjaan.

PT.PLN Persero Rayon Ampera adalah salah satu perusahaan milik Negara yang bertanggung jawab atas penyediaan jasa listrik kepada seluruh penduduk indonesia.sebagai perusahaan ini memainkan peran yang sangat penting dalam setiap situasi kehidupan masyarakat indonesia.posisi PLN yang sangat sensitif terhadap perilaku pelanggan karena PLN secara konsisten berusaha memberikan yang terbaik untuk pelanggan.

Dalam riset ini penulis melakukan penelitian di PT.PLN Persero Rayon Ampera dimana karyawan berjumlah 40 orang tenaga outsourcing berdasarkan observasi dan kuesioner terkait dengan pengaruh sistem kerja terhadap kesejahteraan pada kinerja tenaga outsourcing mencakup pentingnya memahami bagaimana faktor ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain.

PT PLN Persero Rayon Ampera menawarkan jasa ketenagalistrikan yang membantu dan mendorong aktivitas ekonomi kota Palembang.perusahaan ini menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja outsourcing yang tersedia.

Terjadi Fenomena bahwa perusahaan tidak hanya merekrut karyawan sendiri, tetapi juga menggunakan tenaga kerja outsourcing hal ini untuk dianggap sebagai karyawan perusahaan, sehingga hal ini menjadi fenomena bagi PT. PLN (Persero) Rayon Ampera dalam menilai kinerja karyawan, apakah pegawai outsourcing telah meningkat, sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat yang mengharuskan perusahaan menggunakan tenaga kerja outsourcing.

Adanya permasalahan dapat muncul di perusahaan karena perbedaan mendasar antara tenaga kerja outsourcing. karena status mereka yang tidak jelas dan kurangnya kemudahan, outsourcing membuat mereka tidak nyaman dalam bekerja. penggunaan tenaga kerja outsourcing adalah kebijakan yang wajar dan harus dilakukan oleh perusahaan. karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerja yang tentu nya membutuhkan berbagai jenis keahlian.

Oleh karena itu pemilik dan pemimpin perusahaan baik milik negara maupun swasta tampaknya sedang mengikuti model dengan memperkerjakan karyawan melalui ikatan kerja outsourcing, banyak perusahaan outsourcing atau penyedia tenaga kerja aktif, menawarkan pemberi kerja kepada perusahaan yang memerlukan tenaga kerja.

PT. PLN sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan, banyak menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk berbagai keperluan. namun, sistem kerja dan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing di PT. PLN masih memiliki beberapa masalah yang perlu diperhatikan. seperti ketidakjelasan status dan hak tenaga kerja outsourcing, beban kerja yang berat dan gaji yang rendah, kurangnya perlindungan dan keamanan kerja, kurangnya

komunikasi dan transparansi, dan lemahnya penanganan keluhan dan pengaduan.

Masalah – masalah di atas dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan produktivitas tenaga kerja outsourcing pada PT.PLN, hal ini juga dapat merusak citra perusahaan dan menyebabkan konflik dengan tenaga kerja outsourcing. Oleh karena itu, PT.PLN dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja outsourcing, serta membangun hubungan yang lebih baik dengan mereka.

Menurut Barzah Latupono dan Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2011) sistem kerja outsourcing (kontrak) adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa dikenal sebagai sistem kerja outsourcing dimana penyedia jasa tersebut menjalankan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi standar yang telah disepakati oleh para pihak.

Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015:172) sistem kerja outsourcing, juga dikenal sebagai kontrak, merupakan komponen suprasarana yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja outsourcing, juga dikenal sebagai kontrak adalah jenis hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work* istilah ini biasanya digunakan secara internasional untuk menggambarkan kondisi pekerjaan yang tidak tetap, terbatas, lepas, tidak terjamin, dan tidak pasti.

Hubungan antar pegawai tenaga outsourcing dan karyawan tetap bisa kita lihat seperti status dan hak, gaji dan tunjangan, dan peluang karir. Hal ini bisa menjadi dampak hubungan yang terjadi di perusahaan karena Motivasi dan produktivitas Tenaga Kerja Outsourcing (TKO) yang merasa di perlakukan tidak adil dan tidak dihargai mungkin kurangnya termotivasi dan produktif. Kerjasama tim perbedaan

status dan hak menciptakan kesenjangan dan mengganggu kerjasama tim. konflik perbedaan perlakuan dan peluang karir yang tidak setara dapat memicu konflik antara Tenaga Kerja Outsourcing (TKO) dan Tenaga Kerja (TK) selain itu ada juga faktor lain misalnya faktor keterikatan kerja dimana keterikatan kerja ini dapat ditingkatkan melalui peningkatan sumber daya pekerjaan (*job ressource*). karena faktor sumber daya pekerjaan dapat secara intrinsik memotivasi untuk memenuhi keinginan dasar karyawan, atau memotivasi secara ekstrinsik karena berkontribusi untuk pencapaian tujuan kerja. Menurut Trisninawati, Sunda Ariani, & Sulaimain Helmi (2023), Keterlibatan karyawan tidak hanya mencakup menjadi bagian fisik dari perusahaan tetapi juga secara emosional atau psikologis. Shuck dan Vollard mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai "keadaan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan, dengan penekanan pada hasil organisasi yang diinginkan" (Shuck & Wollard, 2010). pentingnya keterikatan karyawan bagi perusahaan adalah keterlibatan karyawan dalam organisasi akan meningkatkan tingkat komitmen fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaannya, hal ini mempengaruhi fokus dan tingkat gairah dalam pekerjaannya (setyadi, helmi dan mohamad, 2023). jadi dari penjelasan dapat dipahami bahwa keterlibatan pegawai merupakan ciri penentu ikatan antara pegawai dengan organisasinya, cara karyawan mengekspresikan diri mereka selama kinerja menunjukkan tingkat komitmen mereka terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka. semakin banyak keterlibatan karyawan dalam perusahaan, maka kinerjanya semakin baik.

Pada PT. PLN Persero Rayon Ampere sistem kerja yang berlaku

memberikan kompensasi dan kesejahteraan untuk kinerja karyawan. adalah salah satu cara untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Beni : 2022) Kesejahteraan merupakan sebuah cerminan dari kualitas hidup manusia atau biasa disebut *quality of human life* yang merupakan sebuah keadaan ketika tentang terpenuhinya suatu kebutuhan paling dasar yang diperlukan oleh manusia untuk kehidupannya. Adapun istilah terkait kesejahteraan sosial dan kesehatan sosial keluarga yang dapat melahirkan suatu individu – individu yang memiliki perkembangan dan pertumbuhan yang sangat baik serta diinginkan oleh individu tersebut.

Menurut (Nurzaman 2021) Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberi penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non material kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada pegawai.

Kesejahteraan karyawan outsourcing yang ada di PLN adanya seperti kondisi kerja yang layak misalnya tempat kerja yang nyaman dan memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja. perlengkapan kerja seperti perlengkapan dan alat kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan. kompensasi dan benefit yaitu gaji yang kompetitif misalnya gaji karyawan outsourcing sesuai dengan standar industri, tunjangan kesehatan misalnya asuransi kesehatan yang mencakup karyawan nya dan keluarganya. Tunjangan Hari Raya (THR) tunjangan hari raya misalnya sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan. pelatihan

dan pengembangan yaitu pelatihan reguler misalnya pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi pada karyawan. kesempatan pengembangan karir misalnya kesempatan karir ini untuk mengembangkan promosi berdasarkan kinerja. keseimbangan dan kehidupan pada jam kerja yang fleksibel serta cuti dan libur. pengakuan dan penghargaan pada program penghargaan misalnya karyawan yang berprestasi. komunikasi yang efektif misalnya karyawan outsourcing untuk memastikan bahwa semua pihak dapat berkomunikasi sesama rekan kerja. lingkungan kerja di lingkungan ini memiliki karakteristik utama yang menonjol seperti aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3). jaminan dan keamanan kerja yaitu BPJS Ketenagakerjaan misalnya dimana karyawan terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

PT. PLN Persero Rayon Ampera pekerja outsourcing memainkan peran yang sangat penting untuk mendukung operasional dalam perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan PT. PLN Persero Rayon Ampera oleh karena itu perlu ditinjau dan diperhatikan kesejahteraan baik perusahaan pengguna maupun penyedia jasa. namun demikian pekerja outsourcing merupakan pihak yang lemah, mereka tidak dapat memperoleh hak – hak yang tercantum dalam kontrak kerja seperti gaji, bonus, asuransi sosial, masa kerja, pasangon.

Hak pekerja tetap tidak sama seperti hak pekerja outsourcing sedangkan sistem kerja outsourcing berupa kompensasi yang didapat yaitu selain gaji pokok, karyawan outsourcing menerima insentif sebesar satu bulan gaji, uang cuti sebesar satu bulan gaji, dan THR sebesar dua bulan gaji setiap tahun namun setelah sistem kerja kontrak yang diubah, kompensasi yang diterima oleh karyawan

outsourcing hanyalah gaji pokok, uang lembur, dan THR dengan kompensasi ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mengendalikan risiko kualitas yang buruk karena kompensasi ini dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka selain sistem kerja outsourcing yang belum tepat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul dalam Proposal Karya Akhir/Skripsi MBKM ini dengan **JUDUL: PENGARUH SISTEM KERJA TERHADAP TENAGA KINERJA PADA OUTSOURCING DI PLN PERSERO RAYON AMPERA PALEMBANG**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Kerja Dan Kesejahteraan

Terhadap Kinerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini fokus dari permasalahan yang akan dibahas maka penelitian ini membatasi penelitian Pada Sistem Kerja Sistem Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Outsourcing Pada PT PLN PERSERO RAYON AMPERA.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan mengenai Ilmu Manajemen khususnya mengenai kompetensi sumber daya manusia menambah pengetahuan mengenai system kerja kontra dan kesejahteraan tenaga kinerja outsourcing..

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi PT.PLN (Persero) Rayon Ampera dapat digunakan sebagai pedoman pengambilan kebijakan sehubungan dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam hubungannya pengaruh pada Sistem Kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Ampera.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil peneliti ini diharapkan dapat dipergunakan sebaik-baiknya oleh pihak yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan peneliti. dalam mengoptimalkan sistem kerja mereka.

1.6 Sistematika Penulis

Penulis ini dimaksud untuk memberikan gambaran dan isi skripsi ini sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur apabila direncanakan dan disusun sedemikian rupa supaya lebih mudah dipahami maka sistematika penelitian ini akan dibagi dalam tiga bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang serta rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai teori Para Ahli yang akan digunakan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu, dan kerangka pemikir.

BAB III : METODEDEOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi metodeologi penelitian yang menguraikan tentang tempat penelitian, metode pengumpulan data serta jenis data atau sumber data dan teknis analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan. Hasil penelitian memaparkan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian. Adapun pembahasan memaparkan tentang keterkaitan antara hasil peneliti dengan teori serta penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN