

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari judul yang diangkat dalam penelitian. Hasil penelitian ini berupa data deskriptif mengenai penerapan *outsourcing* di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di Universitas Katolik Soegijapranata (UNIKA) yang juga melakukan kerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Dalam bagian ini akan dijelaskan gambaran umum dari UNIKA yang terdiri dari : sejarah UNIKA, sejarah *outsourcing* di UNIKA, bagian yang bertanggung jawab terhadap *outsourcing* di UNIKA.

4.1.1 Sejarah Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Universita Katolik Soegijapranata berdiri tanggal 5 Agustus 1982. Sebelumnya Universitas ini bernama Universitas Katolik Atma Jaya Semarang dan Institut Teknologi Katolik Semarang (IKS). Universita Katolik Soegijapranata mengabadikan nama Mgr. Alb. Soegijapranata, SJ sebagai pelindung. Mgr. Soegijapranata adalah seorang imam, Uskup Agung

pribumi pertama, tokoh dan pahlawan nasional. Soegijapranata lahir di Surakarta, 25 November 1896. Masuk sebagai novis Serikat Yesus di Mariendaal, Grave, Belanda pada tanggal 27 September 1920, beliau ditahbiskan sebagai Imam pada tanggal 15 Agustus 1931 dan pada tanggal 20 September 1940 sebagai Uskup Agung Semarang. Perjuangan dan perhatian beliau dalam dunia pendidikan merupakan kelanjutan dari sikap gurunya, Rm. Frans Van Lith, SJ. Salah satu perjuangannya adalah mengangkat dua perguruan tinggi Katolik tertua di Bandung dan Yogyakarta hingga memperoleh status disamakan dengan perguruan tinggi negeri. Pemihakan terhadap kaum miskin papa (*option for the poor*) juga dilakukan Mgr. Soegijapranata. Melalui gerakan dan pemikirannya, beliau ikut serta mendorong terbentuknya organisasi sosial ekonomi yang memberi perhatian penuh terhadap pemberdayaan korban perang dan masyarakat miskin.

Pada masa kini, Universitas Katolik Soegijapranata terus berkeinginan untuk meneruskan semangat perjuangan Mgr. Soegijapranata. Awal berdirinya, Universitas Katolik Soegijapranata berlokasi di Jl. Pandanaran 100 Semarang dan hanya terdiri dari tiga Fakultas yakni Fakultas Teknik, Fakultas Hukum dan Fakultas Ekonomi. Seiring dengan perkembangan Universitas, selain perkuliahan Bahasa Inggris yang masih dilaksanakan di kampus Menteri Supeno yang memiliki perlengkapan yang modern, sejak pertengahan dekade 1990 seluruh aktifitas perkuliahan dipusatkan di kampus Bendan Duwur.

4.1.2 Sejarah *Outsourcing* di Universita Katolik Soegijapranata Semarang

Universitas Katolik Soegijapranata sudah cukup lama menggunakan dan menerapkan *Outsourcing* yaitu sejak tahun 2000 awal. Pada awalnya terjadi turnover yang tinggi sedangkan kebutuhan tinggi, HRD merasa kesulitan dan juga karena untuk meng hire karyawan akan mengakibatkan tanggung jawab yang lebih banyak juga maka putuskanlah memakai karyawan *outsourcing* . Dengan tujuan menghemat biaya untuk meng hire karyawan baru dan meningkatkan efisiensi, menggunakan karyawan *outsourcing* juga bertujuan agar dapat lebih fokus pada bagian yang lain. Sampai saat ini Universitas Katolik Soegijapranata sudah bekerjasama dengan 3 perusahaan untuk karyawan bagian *cleaning service* dan perusahaan yang ketiga sejak tanggal 21 Desember 2016 sampai sekarang masih melakukan kerjasama.

1. Alasan Universita Katolik Soegijapranata Semarang Menggunakan *Outsourcing*

Dalam penggunaan tenaga kerja *outsourcing* maka Universitas Katolik Soegijapranata memberikan izin pada pihak lain dalam melakukan ikut dalam suatu aktivitas, karena ada pihak lain maka resiko yang ada bisa ditanggung bersama membuat resiko lebih kecil dan memperingan. Resiko yang terbagi membuat Universita Katolik Soegijapranata sebagai *user* lebih bisa memusatkan pada masalah dan strategi utama, karena karyawan *outsourcing* dapat

melaksanakan tugas sehari-hari yang kecil seperti cleaning service yang dipekerjakan oleh Universitas Katolik Soegijapranata.

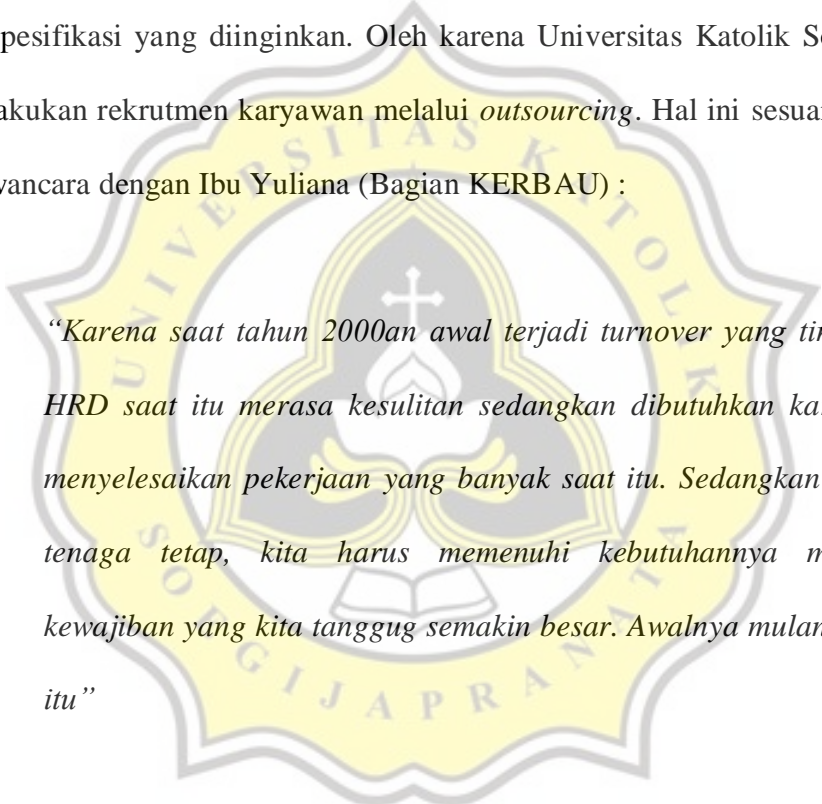
Sumber daya termasuk hal yang sangat penting terlebih aktivitas yang ada atau terjadi sangatlah banyak, dengan menggunakan *outsourcing* Universitas Katolik Soegijapranata bisa mengatur karyawan untuk melakukan aktifitas utama sedangkan untuk aktifitas pendukung diserahkan kepada pihak lain untuk mengerjakannya. Hal ini karena pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sendiri pasti mempunyai resiko. Jika pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sendiri maka resiko yang ada juga akan diterima sendiri dan harus bertanggung jawab sendiri resiko yang ada. apabila pekerjaan atau kegiatan dikontrakkan pada pihak ketiga, maka resiko yang ada akan dibagi tidak ditanggung sendiri. Dengan adanya *outsourcing* bisa membagi resiko dan akan bisa mengurangi resiko.

Dari hasil pengamatan dapat diketahui bahwa alasan Universitas Katolik Soegijapranata menggunakan sistem *outsourcing* adalah :

Unika selalu ingin menggunakan karyawan yang terampil dan memiliki sertifikasi.

Universitas Katolik Soegijapranata berkaitan dengan ketersediaan karyawan adalah untuk mengantisipasi adanya karyawan yang berusia lanjut atau tua. Sehingga Universitas Katolik Soegijapranata menginginkan karyawan yang berusia muda yakni antara usia 24 – 30 tahun. Selain alasan tersebut kebutuhan

karyawan yang dilakukan dengan mekanisme *outsourcing* ditujukan untuk mengantisipasi adanya karyawan yang keluar. Hal ini akan merugikan Universitas Katolik Soegijapranata, karena kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan memiliki kapasitas yang baik. Untuk melakukan rekrutmen karyawan baru akan membutuhkan waktu yang lama untuk memiliki karyawan yang berspesifikasi yang diinginkan. Oleh karena Universitas Katolik Soegijapranata, melakukan rekrutmen karyawan melalui *outsourcing*. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Yuliana (Bagian KERBAU) :



“Karena saat tahun 2000an awal terjadi turnover yang tinggi makanya HRD saat itu merasa kesulitan sedangkan dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak saat itu. Sedangkan jika kita hire tenaga tetap, kita harus memenuhi kebutuhannya mengakibatkan kewajiban yang kita tanggung semakin besar. Awalnya mulanya sih seperti itu”

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa penggunaan karyawan *outsourcing* pada awalnya dikarenakan adanya kebutuhan yang mendesak akan karyawan dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang banyak

2. Kebijakan Outsourcing Yang Ditetapkan Universitas Katolik Soegijapranata

Dalam penerapan sistem tenaga kerja *outsourcing*, Universitas Katolik Soegijapranata menetapkan beberapa kebijakan berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Adapun hak yang didapatkan adalah :

- a. Karyawan berhak mendapatkan hak untuk tidak mendapatkan non-diskriminasi di lingkungan kerja (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras atau etnis, dan berhak mendapat perlakuan yang sama dengan karyawan tetap.
- b. Karyawan berhak mendapatkan imbalan atas kerja yang telah dilakukan berupa upah/gaji sebagaimana telah diperjanjikan,
- c. Berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan (K3) selama hubungan kerja berlangsung
- d. Fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan/perusahaan kepadanya.
- e. Penjelasan dan kejelasan status, waktu, dan cara kerja pada majikan/perusahaan
- f. Berhak menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta perlindungan diri tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

- g. Hak atas uang lembur pada hari istirahat minggu dan hari besar pada tenaga kerja *outsourcing* .

Adapun kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan *outsourcing* adalah sebagai berikut :

- a. Wajib melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak. Dalam melaksanakan isi perjanjian, pekerja melakukan sendiri apa yang menjadi pekerjaannya. Akan tetapi, dengan seijin pengusaha/majikan pekerja tersebut dapat digantikan oleh orang lain.
 - b. Wajib menaati peraturan dan petunjuk dari perusahaan/majikan, aturan-aturan yang wajib ditaati tersebut antara lain dituangkan dalam tata tertib perusahaan dan peraturan perusahaan. Perintah-perintah yang diberikan oleh majikan wajib ditaati pekerja sepanjang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang, dan kebiasaan setempat.
 - c. Wajib untuk membayar ganti rugi dan denda apabila pekerja dalam melakukan pekerjaannya akibat kesengajaan atau karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lainnya kejadian yang sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan, maka perbuatannya pekerja wajib menanggung resiko yang timbul.
- 3.** Berkewajiban untuk bertindak sebagai pekerja yang baik. Pekerja wajib melaksanakan pekerjaannya dengan baik seperti yang tercantum dalam

perjanjian kerja, peraturan perusahaan. Selain itu pekerja wajib melaksanakan apa yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan menurut perundang-undangan.

4.1.3 Bagian Yang Bertanggung Jawab Terhadap Outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Dalam operasionalnya, penerapan sistem *outsourcing* di Universitas Katolik Soegijapranata melibatkan beberapa pihak. Adapun pihak-pihak internal UNIKA yang berperan dan bertanggung jawab dalam penerapan sistem *outsourcing* adalah :

a. KERBAU

BAU bertugas sebagai pelaksana, pengawasan secara utuh dalam berlangsungnya sistem *outsourcing* di Universitas Katolik Soegijapranata. dalam prosesnya awal tender BAU melihat siapa saja yang akan mengikuti tender yang akan berlangsung. BAU juga bertugas untuk menilai kinerja apakah vendor yang sedang bekerja sama melakukan pekerjaannya dengan baik, jika dirasa cukup baik BAU (KERBAU) akan merekomendasikan kembali agar Universitas Katolik soegijapranata (user) agar bisa bekerja sama kembali. Komplain yang datang tentang hasil kerja karyawan outsourcing yang dirasa kurang baik biasanya disampaikan kepada BAU.

b. LPSDM

Tugas yang dilakukan LPSDM lebih mengarah mengamati mengenai karyawannya, maka LPSDM akan melihat upah karyawan apakah sesuai dengan aturan pegawai atau tidak, apakah mendapat tunjangan, dll semua yang mengarah tentang karyawan outsourcing.

c. WR2

Dalam prosesnya tender awalnya WR2 akan menentukan waktu dan tempat untuk rapat UNWIJZING. Dalam rapat UNWIJZING WR2 akan menjelaskan proyek yang akan dijalankan oleh Universitas Katolik Soegijapranata dan bagaimana proses tender akan berjalan sampai akhirnya kerjama akan terjalin antara pemenang tender dengan Universitas Katolik Soegijapranata yang akan disahkan secara tertulis.

4.2. Profil Key Informan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui penerapan sistem outsourcing di Unika Katolik Soegijapranata Semarang. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut dibutuhkan suatu metode pengumpulan data, dimana metode atau teknik yang digunakan adalah metode wawancara secara mendalam dengan narasumber atau informan yang mengetahui tentang penerapan sistem outsourcing yang ada di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Dalam sistem outsourcing yang ada di unika ada 3 yang terlibat yang tergabung dalam 1 tim. Yang terlibat antara lain adalah BAU, LPSDM, WR2. Wawancara mendalam dilakukan terhadap Biro Administrasi

Umum (BAU) dikarenakan LPSDM tidak banyak mengetahui berjalanya sistem outsourcing setelah terjadinya kerjasama begitu juga WR2. Key informan yang bernama ibu Yuliana SW yang menjabat sebagai KERBAU, berumur 48 tahun dan telah bekerja di UNIKA selama 22 tahun. Selanjutnya Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia (LPSDM) yang bernama B. Resti Nurhayati yang menjabat sebagai Ka LPSDM, berumur 51 tahun dan telah bekerja di UNIKA selama 29 tahun.

4.3. Penerapan *Outsourcing* di Universitas Katolik Soegijapranata

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan. Penelitian ini ditujukan untuk mengkaji penerapan *Outsourcing* di Universitas Katolik Soegijapranata. Adapun penerapan dalam penelitian ini difokuskan pada : perencanaan, pemilihan pemberi jasa dan pengelolaan hubungan.

4.3.1. Perencanaan

Perencanaan merupakan masalah memilih tujuan dan cara terbaik dalam mencapai tujuan dari beberapa alternatif yang ada. Perencanaan hal yang penting karena tanpa sebuah perencanaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya perencanaan maka akan terlihat siapa yang terlibat, apa yang akan dicapai, dan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jika tidak ada

perencanaan maka organisasi akan bekerja secara tidak efisien karena tidak akan terarah.

Berkaitan dengan perencanaan untuk menggunakan karyawan *outsourcing*, Universitas Katolik Soegijapranata memiliki berbagai pertimbangan diantaranya karena kebutuhan karyawan yang memiliki pengalaman serta meminimalisir pengeluaran dalam membayar tenaga kerja. Universitas Katolik Soegijapranata menggunakan karyawan *outsourcing* sejak tahun 2000. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Yuliana (Bagian KERBAU) :

“sudah lama kita mulai memakai outsourcing sejak tahun 2000 awal karena saat itu HRD kesulitan karena banyak kebutuhan yang kekurangan karyawan yang belum terpenuhi, untuk bekerja sebagai CS dan untuk outsourcing bagian keamanan awalnya tahun 2006. Dan kalau untuk kerja sama dengan vendor sekarang kita sudah bekerja sama juga lumayan lama sekitar 5/6 tahun”

“Keuntungannya ya memiliki karyawan yang masih produktif jadi kerjanya juga baik sudah tau apa yang harus dilakukan ya seperti itulah mbak. Kan sesuai standar karyawan kalau menggunakan outsourcing juga”.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa Universitas Katolik Soegijapranata menggunakan karyawan *outsourcing* sejak tahun 2000, namun untuk tenaga kerja

keamanan Universitas Katolik Soegijapranata menggunakan jasa karyawan *outsourcing* pada bidang keamanan pada tahun 2006 dan telah bekerja dengan banyak perusahaan vendor yang penyedia jasa tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa menggunakan karyawan *outsourcing* memiliki beberapa keuntungan, diantaranya adalah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan yang siap kerja sesuai dengan standar yang dibutuhkan oleh organisasi. Keuntungan lain adalah organisasi atau perusahaan dapat mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada jasa *outsourcing*. Selain itu dengan menggunakan karyawan *outsourcing*, pengeluaran ketenagakerjaan perusahaan atau organisasi lebih efisien. Umumnya perusahaan mengerti bahwa merekrut dan mengontrak karyawan, membayar gaji, lembur dan tunjangan, memberikan pelatihan, dan lainnya merupakan pekerjaan yang menyita waktu, pikiran, dan dana yang cukup besar. Dengan menggunakan jasa *outsourcing*, perusahaan dapat mengalihkan pekerjaan tersebut kepada jasa *outsourcing*, sehingga lebih efisien dan lebih murah dibanding mengerjakan sendiri. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara berikut ini :

“sebenarnya lebih ke meng efisien dan efektifkah tinggal sebulan berapa dan standar karyawan juga terpenuhi, kan juga karyawan disini gak semuanya muda mbak ketika karyawan sudah berumur dan dirasa tidak dapat mengerjakan pekerjaanya dengan baik (batas usia kerja) kita butuh karyawan

pengganti. Kalau semisal kita membuka lowongan pekerjaan secara langsung kan kita juga repot biasanya juga dibilang gak sedikit kan kita butuhnya gak sedikit tidak hanya 1-2 orang saja. Kalau kita pakai outsourcing paling tidak kita bisa menekan biaya(hemat), kualitas karyawan juga pasti baik juga.

Adapun berkaitan dengan pengawasan terhadap penerapan *outsourcing* pada Universitas Katolik Soegijapranata yang dilakukan oleh tim yang dibentuk universitas, yakni *BAU, WR2, dan LPSDM*. Adapun mekanisme pengawasan dapat diketahui pada wawancara berikut ini :

“Kita punya team, team sendiri tergabung dari BAU, WR2, dan LPSDM”.

“Kalau disaat seleksi kita merundingkan siapa vendor yang paling terbaik”.

“WR2 akan menentukan tanggal/waktu kapan akan diadakan rapat (AANWIJZING) penjelasan tentang proyek”.

“Sedangkan tugas LPSDM akan mengamati lebih menyorot kepada pegawai. Ketika dalam proses seleksi vendor LPSDM akan melihat upah karyawan apakah sesuai dengan aturan pegawai atau tidak, apakah mendapat tunjangan, dll semua yang mengarah tentang karyawan outsourcing”

“Selama berlangsungnya kerja sama ada vendor yang kita bekerja sama selama 1 tahun 2 tahun BAU bertugas untuk menilai/evaluasi kinerja, kalau hasil selama kerjasama baik ya BAU akan merekomendasikan untuk bekerja sama kembali, biasanya dilakukan menjelang akhir kontrak kita melakukan

rapat evaluasi bersama team. Dan selama keberlangsungan kerjasama jika ada komplain mengenai hasil kerja karyawan outsourcing biasanya langsung disampaikan pada BAU”.

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam penerapan outsourcing, Universitas Katolik Soegijapranata membentuk beberapa tim yang bertugas untuk menyeleksi perusahaan vendor, menentukan tanggal/waktu kapan akan diadakan rapat (AANWIJZING) penjelasan tentang proyek serta pengawasan dalam penyeleksian pegawai. Adapun dalam hal pengawasan evaluasi pelaksanaan *outsourcing* yakni yang berkaitan dengan kinerja diserahkan pada pihak perusahaan vendor. Hal ini sesuai dengan wawancara berikut ini :

“Tentang evaluasi ada dari pihak vendor, tapi kita juga ada evaluasi tetap melakukan pengecekan juga kita kan juga harus nilai hasil kerjanya kalau semisal dalam bidang kebersihan, kita juga gak muluk-muluk bersih rapi dilihat gak ada debu tapi kalau semisal kurang bersih biasanya kita minta dibersihkan lagi. Selagi masih bisa dibicarakan biar kerjanya lebih baik kan”

Berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia (karyawan *outsourcing*), Universitas Katolik Soegijapranata tidak menetapkan standar kriteria secara khusus untuk karyawan yang akan direkrut. Universitas meminta karyawan *outsourcing* mau bekerja pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara berikut ini :

“Ini pembobotan pas seleksi kayak kriteria gitu”.

“Ya pelayanan seperti kalau kita ada acara wisuda, dll mereka mau support gak dengan tidak mengambil bayaran(charge), kasih support tisus biasanya kan penawarannya 1 ruangan 1 nah kalau 1 ruangan 2 gimana bisa gak, seperti fasilitas tambahannya gimana penawaran biaya gimana sih. Karena pembobotannya itu tidak paten”.

4.3.2. Pemilihan Vendor

Berdasarkan UU tentang ketenagakerjaan tahun 2003 pemberi jasa *outsourcing* merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin yang diberikan dari instansi yang bertanggung jawab di dalam bidang ketenagakerjaan. Berkaitan dengan pemilihan pemberi jasa, langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak penerima jasa adalah dengan pencarian sumber jasa, yakni mencari pemberi jasa *outsourcing* yang sesuai dengan kebutuhan penerima jasa.

Dalam kasus ini Universitas Katolik Soegijapranata hanya sebagai pengguna karena dalam pemilihan karyawan *outsourcing* dilakukan oleh lembaga yang memenangkan tender. Tender merupakan cara proses pemilihan rekanan yang dilakukan oleh Universitas Katolik Soegijapranata. Pemenang tender dilihat dari penilai yang sudah ditetapkan oleh BAU, WR2, dan LPSDM. Kriteria untuk menentukan rekanan dapat dilihat dari, ketersediaan karyawan, harga yang ditawarkan (upah yang diberikan kepada karyawan *outsourcing* sebesar 80% dari

UMR yang sudah ditetapkan), kewajiban perusahaan akan pemenuhan kesejahteraan karyawan, curriculum vitae, program kerja yang diajukan, perusahaan yang dapat bekerja sama dengan Universitas Katolik Soegijapranata adalah perusahaan resmi yang telah memiliki surat ijin, dan perusahaan yang dirasa dapat berkomunikasi dengan baik.

Saat ini Universitas Katolik Soegijapranata sedang bekerja sama dengan PT. Shater Indonesia dan PT. Suharda 3 Putra. Kelebihan yang dimiliki oleh PT. Shelter Indonesia dan PT. Suharda 3 Putra dengan perusahaan yang lain adalah karena harga yang ditawarkan bisa dinego, program kerja yang ditawarkan saat presentasi lebih menarik dan baik ketimbang pesaing yang lainnya dan program kesejahteraan yang ditawarkan untuk karyawan *outsourcing* lebih baik dibandingkan yang lain.

Dalam rangka penentuan kerjasama dengan perusahaan penyedia jasa Universitas Katolik Soegijapranata membuat daftar kebutuhan karyawan serta menetapkan beberapa kriteria yang dibutuhkan. Setelah penentuan kebutuhan dilakukan Universitas Katolik Soegijapranata mengundang perusahaan penyedia jasa untuk mengikuti tender. Perusahaan yang akan diundang adalah perusahaan yang telah diketahui kualitasnya oleh UNIKA. Data dari perusahaan-perusahaan tersebut sudah dimiliki sebelumnya dan memberikan kesempatan bagi perusahaan-perusahaan untuk mengikuti tender dan mengirimkan undangan untuk mengikuti tender. Perusahaan-perusahaan yang diberikan undangan untuk mengikuti tender adalah sebagai berikut:

1. PT. Atalian
2. PT. Trans Dana Profitri
3. PT. Shield On Service Tbk
4. Enrat
5. CV. Umega Artha Jaya
6. PT. Wd Jaya
7. PT. Suharda Tiga Putra
8. Care Fast
9. PT. Shelter Nusa Indah

Adapun waktu dengan dibutuhkan untuk melaksanakan tender adalah selama 1 (satu) bulan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut :

“kalau lamanya sih kurang lebih satu bulan ya paling lama tergantung gimana berjalannya prosesnya, kadang kalau seleksinya tidak begitu ketat ya lebih cepat kita memutuskannya”

“Kita menggunakan tender, kita mulai menghubungi beberapa nama vendor yang kita miliki. Kita menghubungi mereka untung mengikuti tender”

“Setelah kita mengundang mereka mereka mengirim konfirmasi lalu kita mengadakan rapat sama para vendor yang ikut tender untuk menjelaskan kayak apa yang kita butuhkan dan yang kita mau, setelah itu mereka bisa

melakukan survey lapangan untuk mengatur penawaran yang akan diajukan yang nanti dimasukan amplop coklat dan diberikan kepada team tender. Semua amplop yang sudah diberikan kepada team akan dibuka bersama team tender untuk dipelajari. Dalam wawancara ke 2 team akan mengumumkan pemenang tender”

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam proses pemilihan perusahaan penyedia jasa yang dijadikan vendor, Universitas Katolik Soegijapranata mengundang perusahaan penyedia jasa untuk mengikuti tender. Setelah mengundang perusahaan vendor, tim melakukan pertemuan atau rapat dengan perusahaan vendor yang telah mengikuti tender, setelah itu melakukan survei lapangan untuk mengatur penawaran dan terakhir melakukan pengumuman penetapan pemenang tender pada perusahaan vendor yang menjadi mitra berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja *outsourcing*. Adapun proses secara keseluruhan dapat diketahui pada hasil wawancara berikut ini :

“Awalnya kita membuka tender kita mengundang perusahaan yang ada dalam company profile setelah itu kita melakukan rapat (AANWIJZING). Dalam rapat tersebut kita menjelaskan tentang proyek ini (apa yang kita butuhkan) setelah itu biasanya para vendor survey lapangan lalu mulai presentasi seperti Tanya jawab antara user (kami) dengan para vendor. Ya yang dibahas tentang apa yang ditawarkan vendor kepada kami, lalu kita

team akan berdiskusi untuk melakukan keputusan. Tapi terkadang kita tidak langsung memberikan keputusan, semisal dari 5 vendor ada 2 yang mirip penawarannya kalau seperti itu kami akan melakukan wawancara lagi untuk tanya jawab untuk membandingkan dari 2 vendor mana yang terbaik untuk kita trus kita selesai hasil akan kita kirim surat resmi untuk vendor. Tapi jika dalam presentasi pertama ada yang terlihat penawarannya lebih baik jauh ktimbang vendor-vendor yang lain maka setelah semua presentasi kita akan berunding dan mengumumkan hari itu juga. Lalu ya kita membuat jadwal untuk melakukan perjanjian secara tertulis biasanya perjanjian berlaku selama 1 tahun”.

4.3.3. Pengelolaan Hubungan

Hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara pekerja dengan Universitas Katolik Soegijapranata sebagai *user* dan dituangkan dalam perjanjian kerja secara tertulis. Hubungan kerja tersebut pada dasarnya perjanjian kerja yang berupa kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu, dimana telah memenuhi semua persyaratan baik formal maupun materiil.

Universitas Katolik Soegijapranata sebagai *user* dengan PT. Shater Indonesia dan PT. Suharda 3 Putra sebagai penyedia jasa memiliki hubungan baik. Universitas Katolik Soegijapranata sebagai *user* merasa puas atas kinerja para pekerja

outsourcing dan atas kerja sama yang baik yang telah dilakukan para perusahaan penyedia *outsourcing* dan tidak terjadi permasalahan di antara kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ibu Yuliana (Bagian KERBAU) :

“Kalau hambatan tidak ada selama ini, so far selama ini masih bisa dibicarakan dengan baik”.

“Gak ada masalah sampai saat ini”

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa dalam proses kerjasama antara Universitas Katolik Soegijapranata dengan perusahaan vendor penyedia jasa yang dijadikan vendor tidak ada masalah yang terjadi pada karyawan *outsourcing*. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara berikut ini :

“Tidak ada masih baik-baik saja. Bíaanya kalau ada komplain kebersihan kurang kita masih bisa diskusikan”

4.3.4 Evaluasi dari Pelaksanaan Outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata

Evaluasi merupakan hal yang penting untuk menilai hasil dari pekerjaan yang ada. Dengan adanya evaluasi maka kita dapat mengetahui apa saja yang perlu dipertahankan dan diperbaiki. Berdasarkan wawancara dengan KERBAU evaluasi dilakukan oleh Vendor maupun User. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara berikut ini :

”Dalam melaksanakan evaluasi sendiri terdapat supervisor untuk melakukan evaluasi. Dari Unika juga juga melakukan evaluasi. sedangkan dari vendor sendiri ada supervisor yang memiliki tanggung jawab”

”Seperti supervisor mendapatkan data untuk evaluasi contoh ya kalau kamu lihat di depan pintu kamar mandi disetiap gedung setiap lantai itu ada inspeksi toilet itu salah satu datanya akan cek juga sudah sesuai belum dengan standar kebersihan yang ada, inspeksi itu ada disetiap gedung dan lantai. Dan kita sebagai user biasanya melihat untuk dan mengadakan evaluasi sebelum berakhirnya kerja sama”



Gambar 4.1 Inspeksi Toilet

Untuk memperpanjang kontrak biasanya dilihat dari evaluasi pelanggan yang biasanya berlangsung sebelum berakhirnya kerja sama. Aspek-aspek yang dibahas dalam evaluasi yang pertama aspek kebersihan detail yang meliputi jalan, luar dan dalam gedung. Di dalam gedung berupa kaca, mebel, plafon, internal toilet (jamban, bak, keharuman, lantai), dan jaring laba-laba. Kedua

aspek personil meliputi kerajinan, kejujuran, ketepatan waktu, tampilan (apakah ramah senyum) dan kebersihan personil. Aspek ketiga adalah aspek tambahan yaitu komentar dari pelanggan (per gedung). Jika dirasa dari aspek-aspek yang diatas sudah baik maka user akan lebih mempertimbangkan untuk melanjutkan kerja sama.

4.3.5 Pembahasan Penerapan Outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata

Dalam penerapan *outsourcing*, Universitas Katolik Soegijapranata telah memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yakni sebesar 80% dari upah minimum regional. Selain memberikan upah, UNIKA sebagai pengguna jasa pekerja *outsourcing* juga telah memberikan tunjangan kesejahteraan karyawan dengan mengikutikan karyawan *outsourcing* dalam program jaminan kesehatan berupa BPJS. Pemberian hak ini sudah sesuai dengan pasal 94 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang memberi kesempatan pada pengusaha untuk membuat komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap. Upah pokok paling sedikit 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap. Komponen upah ini nantinya dipakai sebagai dasar untuk menghitung upah lembur, THR, iuran jamsostek dan pesangon.

Adanya jaminan kesehatan berupa BPJS yang diberikan UNIKA sebagai pengguna jasa pekerja *outsourcing* sudah sesuai dengan peraturan yang

berlaku yang diatur dalam UU No. 5 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan kesehatan tenaga kerja merupakan hak setiap tenaga kerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jaminan kesehatan tenaga kerja dikatakan sebagai perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang/berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa/keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* yang bekerja di Universitas Katolik Soegijapranata telah memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan. Hal ini juga sesuai dengan Pasal 66 dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja.