

**”PENGARUH TENAGA KERJA TETAP DAN *OUTSOURCING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA”**

**Diajukan Oleh
IRMAWATI ISMAIL
4515012008**



**SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Tenaga Kerja Tetap Dan *Outsourcing* Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Nama Mahasiswa : Irmawati Ismail

Stambuk / Nim : 4515012008

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Herminawati AB, SE.,MM

Syamsuddin Jafar,SE.,M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.M.Si.SH.MH

Indrayani Nur S.Pd., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Irmawati Ismail
Nim : 4515012008
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Tenaga Kerja Tetap Dan Outsourcing Terhadap
Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar
Utara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 16 Juli 2019

siswa Yang Bersangkutan



IRMAWATI ISMAIL

PENGARUH TENAGA KERJA TETAP DAN OUTSOURCING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

Oleh :

Irmawati Ismail

Prodi manajemen Fakultas Ekonomi

ABSTRAK

Irmawati Ismail,2019.Skripsi. Pengaruh Tenaga Kerja Tetap Dan Outsourcing Terhadap Produktivitas Kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr.H.Herminawati AB SE.,MM dan Syamsuddin Djafar SE,M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh hasil tenaga kerja tetap sebesar 0,373 hal ini dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, dari hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil dari outsourcing sebesar 0,508 hal ini dapat disimpulkan bahwa outsourcing mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Tetap, Outsourcing terhadap Produktivitas Kerja

**THE EFFECT OF PERMANENT AND OUTSOURCED
EMPLOYEES ON WORK PRODUCTIVITY AT PT PLN
(PERSERO) UP3 NORTH MAKASSAR**

By :

Irmawati Ismail

Management program of the Faculty of Economics

ABSTRACT

Irmawati Ismail,2019.Thesis. The Effect Of Permanent And Outsourced Employees On Work Productivity At PT PLN (PERSERO) UP3 North Makassar. Supervised by Dr.H.Herminawati AB SE.,MM and Syamsuddin Djafar SE,M.Si.

The purpose of this research is to find out and to analyze the effect of employees' status on work productivity. Then, the analytical methods used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing.

Based on the results of multiple linear regression analysis, the permanent employees result is obtained at 0.373. It can be concluded that permanent employees have a positive and significant effect on work productivity at PT PLN (Persero) UP3 North Makassar. Then, the regression coefficient results of outsourced employees are obtained at 0.508. It can be concluded that outsourced employee has a positive and significant effect on work productivity at PT PLN (Persero) UP3 North Makassar.

Keywords : permanent employee, outsourced employee, work productivity

KATA PENGANTAR

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya,, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Tenaga Kerja Tetap Dan Outsourcing Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ismail Sumanna dan Wahida Cake, kedua orang tua saya yang telah mengasuh, mendidik, dan memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M Saleh Pallu, MENG. selaku Rektor Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si., SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu bakar SE, MM Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom Universitas Bosowa.
6. Kepada Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu bakar SE, MM selaku pembimbing I dan bapak Syamsuddin Djafar SE.,M.Si selaku pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Pimpinan Perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara beserta staf-stafnya yang bersedia memberikan informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.
8. Buat sahabat-sahabat seperjuangan saya yang punya peranan besar dalam membantu saya menyusun skripsi ini Haeria, Misrawati Jalla, Darmawati.S, Ade Megawati Harmin, A.Rahmaniar Idris.
9. Terkhusus buat Haryandi yang selama ini memberikan support, dukungan, motivasi kepada saya, membantu saya dalam menyusun skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin yarabbalalamin.

Makassar,08 Agustus 2019

IRMAWATI ISMAIL

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR IS.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3 Pengertian Tenaga Kerja Tetap.....	17
2.1.4 Pengertian <i>Outsourcing</i>	18
2.1.5 Manfaat <i>Outsourcing</i>	22
2.1.6 Keuntungan <i>Outsourcing</i>	24
2.1.7 Pengaruh Tenaga Kerja outsourcing Terhadap kinerja Perusahaan.....	26
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja.....	31
2.1.10 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	35
2.1.11 Indikator Produktivitas.....	37
2.2 Kerangka Pikir.....	39
2.3 Hipotesis.....	41

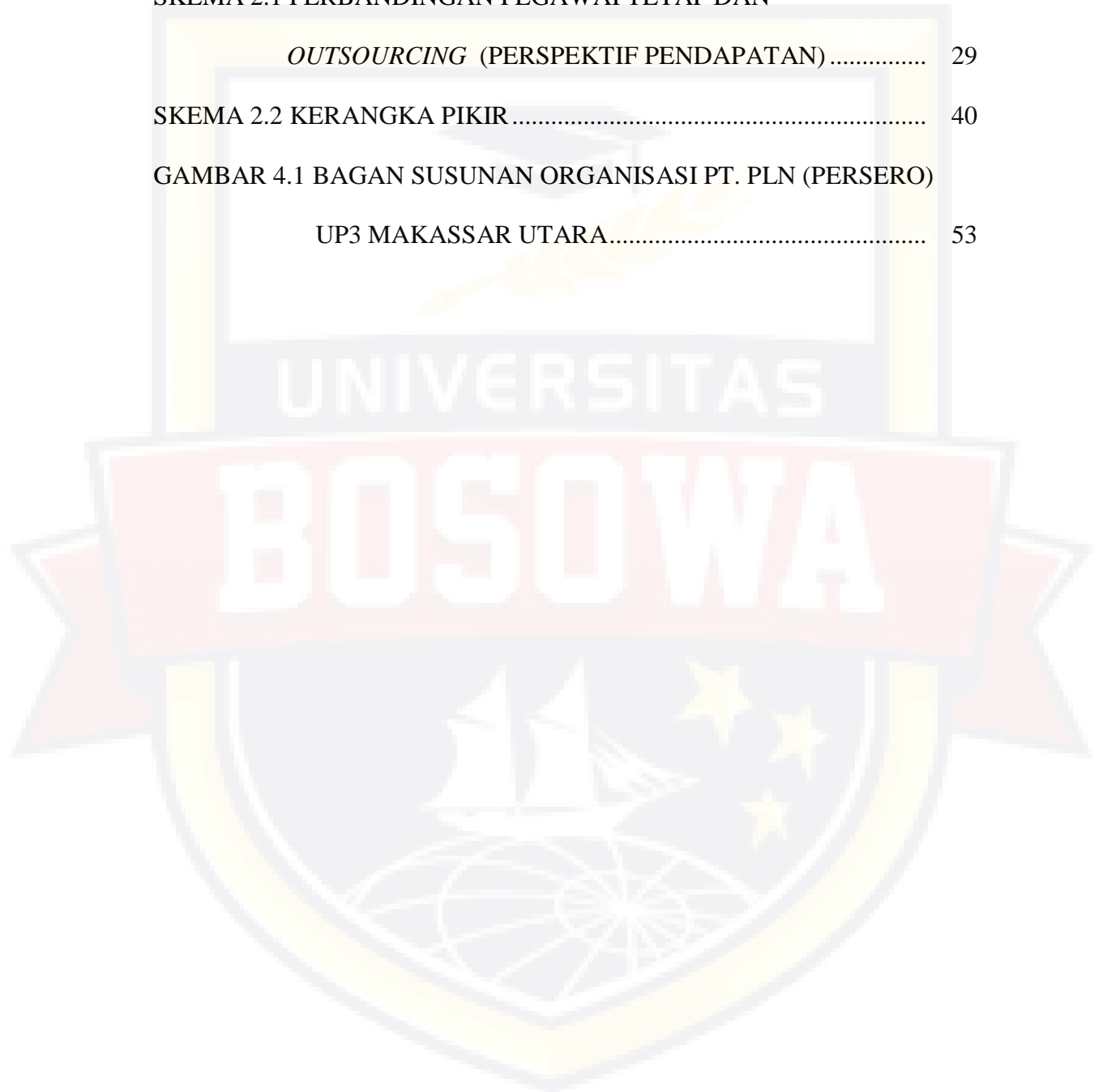
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	42
3.2 Metode Pengumpulan Data	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	44
3.5 Metode Analisis	45
3.6 Defenisi Operasional Variabel.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.1.2 Fisi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	52
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi	54
4.2 Deskripsi Data	60
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	60
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	64
4.3 Analisis Data.....	69
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.3.3 Uji F.....	71
4.3.4 Uji T.....	72
4.4 Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1 TINGKAT PENDIDIKAN BERDASARKAN JUMLAH KARYAWAN	4
TABEL 4.1 KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN	61
TABEL 4.2 KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN	61
TABEL 4.3 KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN	62
TABEL 4.4 KARAKTERISTIK STATUS PERKAWINAN RESPONDEN	63
TABEL 4.5 KARAKTERISTIK STATUS KERJA RESPONDEN	63
TABEL 4.6 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TENAGA KERJA TETAP	64
TABEL 4.7 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TENAGA KERJA OUTSOURCING	66
TABEL 4.8 TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS KERJA	67
TABEL 4.9 HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA.....	69
TABEL 4.10 KOEFISIEN DETERMINASI	71
TABEL 4.11 HASIL UJI F	72
TABEL 4.12 HASIL UJI T	73

DAFTAR GAMBAR

SKEMA 2.1 PERBANDINGAN PEGAWAI TETAP DAN <i>OUTSOURCING</i> (PERSPEKTIF PENDAPATAN)	29
SKEMA 2.2 KERANGKA PIKIR	40
GAMBAR 4.1 BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT. PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan, baik dalam perusahaan maupun pemerintahan. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja pegawai. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja masing-masing pegawai atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Seiring dengan perkembangan aktivitas operasional perusahaan, maka perusahaan seringkali menambah tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan usahanya, 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 tenaga kerja pada suatu lembaga atau perusahaan, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing*. Tenaga kerja tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengolah kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut sedangkan pegawai *outsourcing* adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu mempekerjakan pegawai dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan keperusahaan-perusahaan pemberi

kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Demikian halnya dengan perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa ketenagalistrikan yang melayani dan memopang kegiatan perekonomian masyarakat kota Makassar. Dimana dalam menjalankan kegiatan usahanya yang semakin luas, maka upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan penggunaan tenaga kerja *outsourcing*. Fenomena yang terjadi bahwa selain perusahaan merekrut tenaga kerja sendiri, perusahaan juga menggunakan tenaga kerja *outsourcing* untuk dijadikan sebagai tenaga kerja pada perusahaan, sehingga hal inilah yang menjadi fenomena bagi perusahaan dalam menilai kinerja pegawai, pegawai tetap maupun *outsourcing* apakah selama ini mengalami peningkatan, yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang semakin banyak sehingga perusahaan perlu meningkatkan tenaga kerja *outsourcing* dari luar.

Adanya perbedaan yang mendasar antara tenaga kerja tetap dan *outsourcing* dapat memunculkan terjadinya permasalahan di perusahaan. *Outsourcing* merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status mereka tidak jelas dan hanya sedikit kemudahan-kemudahan dibanding pegawai tetap. Seperti tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu *outsourcing* hanya bekerja ketika perusahaan membutuhkan saja, dan sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh pihak perusahaan tanpa diberi pesangon atau kompensasi yang memadai sehingga

dapat menyebabkan *outsourcing* tidak nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Berikut ini dikemukakan data mengenai jumlah dan tingkat pendidikan karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara selama tahun 2019 dapat dilihat melalui table dibawah ini :

TABEL 1.1
TINGKAT PENDIDIKAN BERDASARKAN JUMLAH KARYAWAN
PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA
TAHUN 2019

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMEA	2
Program S2 Non Teknik	2
S1 Non Teknik	12
S1 Teknik	16
SM/Program D3 Teknik	10
SM/Program D3 Non Teknik	4
D1 Teknik	1
STM	4
SMA	9
SMK	4
Total	64

Sumber : Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Tenaga Kerja Tetap dan *Outsourcing* Terhadap Produktivitas Kerja PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Tenaga Kerja Tetap dan *Outsourcing* terhadap Produktivitas Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang diharapkan dengan diadakannya penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tenaga Kerja Tetap dan *Outsourcing* Terhadap Produktivitas Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
2. Untuk mengetahui variable manakah yang paling dominan berpengaruh pada Produktivitas Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian :

- a. Kegunaan Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan yang dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian yang sejenis, serta memberikan kontribusi dalam hal pengetahuan terutama yang berkaitan dengan tenaga kerja tetap dan tenaga outsourcing terhadap Produktivitas kerja.

b. Kegunaan praktis

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pihak manajemen PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dalam membandingkan antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing*.

c. Kegunaan untuk penulis

Untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang pengetahuan sumber daya manusia, serta mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang sebenarnya terjadi diperusahaan mengenai tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* terhadap produktivitas kerja.

BOSOWA

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Semua orang percaya, jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia tidak satupun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Artinya manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Manusia ditempatkan Tuhan sebagai makhluk yang paling pintar diantara makhluk yang lainnya. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu sama lainnya. Demikian pula dengan sifat dan perilakunya juga sangat berbeda.

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan

pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Sumber daya manusia satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengolahnya.

Sumber daya manusia adalah elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang dikenal dengan manajemen sumber daya

manusia, disamping manajemen pemasaran, produksi, keuangan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya sangatlah penting dan memiliki banyak tantangan, sebab manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Manusia mempunyai perasaan, pikiran, bisa malas, tidak seperti mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati pengaturnya.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa para ahli diantaranya, sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi : 1)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut Hasibuan (2006:10)

Noe (2018 : 6) menyebutkan *Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance*. Yang menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan system yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Dessler (2018 : 7) *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern.* yang artinya : manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan, pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar. Agar semua pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolaannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang benar maka pencapaian tujuan mudah pula dicapai. Proses pengelolaan tersebut kita kenal dengan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan pegawai (*recruitment*)
4. Seleksi (*selection*)
5. Pelatihan dan pengembangan (*training and development*)
6. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*)
7. Kompensasi (*compensation*)
8. Jenjang karier (*career Path*)

9. Keselamatan dan kesehatan (*safety and health*)

10. Hubungan industrial (*industrial relation*)

11. Pemutusan hubungan kerja (*separation*)

Kegiatan dari *job analisis* adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan. *Job analisis* disusun sesuai dengan jabatan yang ada dalam struktur organisasi perusahaan. Penyusunan *job analisis* harus dilakukan secara sungguh-sungguh agar apa yang seharusnya dikerjakan terakomodasi seluruhnya

Analisis jabatan (*job analisis*) merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang karyawan, memberikan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Artinya setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya. Kemudian wewenang untuk mengambil tindakan atau keputusan, yang terakhir adalah diberikan tanggung jawab yang jelas dan transparan. Perlu diingat bahwa tanpa job yang jelas maka akan membingungkan karyawan itu sendiri.

Setelah *job analisis* disusun, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang disediakan, baik sekarang maupun untuk masa yang akan datang. Langkah ini merupakan fungsi kedua yang kita kenal dengan nama perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources planning*)

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dalam jangka panjang ataupun dalam jangka pendek. Artinya, kebutuhan jangka panjang sangat perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek.

Fungsi ketiga yaitu penarikan pegawai. Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Kebutuhan tenaga kerja secara mudah diadakan apabila jumlahnya sedikit dan dapat diisi dari orang dalam. Namun, apabila jumlah yang dibutuhkan banyak atau memiliki persyaratan khusus maka perlu diisi oleh orang luar perusahaan melalui rekrutmen.

Setelah jumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber tenaga kerja yang ada misalnya lewat media, referensi atau surat-surat yang masuk, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah menyeleksi lamaran yang masuk. Karyawan yang sudah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi yang sudah disiapkan. Tujuannya adalah untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang telah diterapkan. Tujuan lainnya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal pada perusahaan.

Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, tes tertulis, (psikotes dan tes-tes pengetahuan umum serta tes-tes pengetahuan pekerjaan) sampai dengan tes kesehatan. Tes-tes ini berikan secara bertahap sesuai dengan yang telah ditentukan. Jika salah satu tahap tidak dipenuhi sesuai standar yang telah diterapkan, maka dianggap gagal dan tidak diikutkan ketes tahap selanjutnya.

Proses seleksi akan menghasilkan sejumlah tenaga kerja yang diidamkan, minimal untuk tahap awal. Karyawan yang baru diterima sebagai calon karyawan harus melalui masa orientasi dan pendidikan terlebih dulu sebelum ditempatkan untuk bekerja, kecuali bagi mereka yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya. Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja dilingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya.

Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuannya adalah agar karyawan mampu untuk menambah kemampuannya atau menambah bidang kerja lainnya sehingga memiliki kemampuan yang lebih banyak pengembangan karyawan juga dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan. Setelah lulus dari pelatihan maka langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau penempatan kerja dapat pula dilakukan sesuai dengan hasil pelatihan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan.

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan atau belum. Jika memenuhi standar atau melebihi berarti karyawan yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, jika belum memenuhi, maka perlu dievaluasi kemampuan kerjanya

Selanjutnya adalah pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Hasil evaluasi kinerja yang diperoleh karyawan digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang akan diperolehnya. Pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Terhadap dua jenis kompensasi yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan.

Langkah selanjutnya adalah menentukan jenjang karier karyawan. Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas. Karier karyawan dapat meningkat (promosi), diturunkan (demosi), atau dirotasi (pindah pada jabatan yang sama).

Perencanaan karier harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Untuk mencapai jenjang karier

pada tingkat tertentu diperlukan berbagai persyaratan sesuai dengan jejang kariernya. Jenjang karier yang dapat diperoleh adalah kenaikan jabatan atau kenaikan pangkat/golongan

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi MSDM yang juga penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Keselamatan berhubungan terutama dengan keselamatan selama aktivitas karyawan bekerja. Dalam menjalankan aktivitasnya, karyawan harus mengutamakan keselamatan dirinya dan tentunya juga keselamatan harta (asset) perusahaan.

Untuk menjaga keselamatan diperlukan peraturan kerja dan rambu-rambu kerja. Kemudian tersedianya peralatan kerja yang mampu melindungi si pekerja itu sendiri.

Demikian juga kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi dilingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Kondisi fisik meliputi penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan dan kecelakaan kerja selama bekerja. Untuk menjaga keselamatan karyawan maka perlu disediakan asuransi, peralatan kerja (masker, helm, pakaian kerja) yang memadai, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada semua karyawan.

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk menjembatani kepentingan dan keinginan kedua belah

pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain. Pihak karyawan diwakili oleh serikat pekerja. Dalam hal ini jika terjadi perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka haruslah diselesaikan oleh berbagai pihak yang berkepentingan termasuk pemerintah, melalui hubungan industrial.

Salah satu tujuan dari hubungan industrial/tenaga kerja adalah untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Jadi tujuan lainnya adalah agar perusahaan tidak berbuat semena-mena terhadap karyawan dan sebaliknya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah dibuat. Dengan demikian, kegiatan perusahaan dapat berjalan secara normal tanpa ada gangguan. Biasanya yang paling menjadi masalah adalah pemberian kompensasi, jam kerja dan lingkungan kerja.

Terakhir adalah pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan. Pemutusan hubungan kerja ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan. Permasalahannya adalah dalam pemutusan hubungan kerja ada hak-hak karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Hak-hak karyawan pension dapat berupa uang pension yang dapat dibayar perbulan atau sekaligus. Perusahaan juga akan memberikan uang penghargaan, baik penghargaan umum selama karyawan tersebut bekerja atau penghargaan khusus terhadap prestasi atau jasa-jasa karyawan atas loyalitas atau kinerjanya selama bekerja.

2.1.3 Pengertian Tenaga Kerja Tetap

Perusahaan tanpa karyawan ibarat manusia tanpa darah, hal itu menggambarkan betapa pentingnya tenaga kerja tetap dalam sebuah perusahaan walaupun banyak pemilik perusahaan yang tidak menyadari tentang hal itu. Tidak sedikit pemilik sebuah perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan tidak manusiawi sehingga berakibat fatal terhadap kelangsungan perusahaan itu sendiri dalam jangka panjang. Yang paling ideal adalah memperlakukan karyawan seperti layak seorang partner yang saling membutuhkan. Sehingga penting bagi seorang *owner* untuk memperhatikan hal paling detail sekalipun dari seorang karyawan. Seperti halnya tingkat pendapatan yang layak, jaminan kesehatan serta hari tua yang memadai dll. Disadari atau tidak, secara langsung atau tidak langsung, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan merupakan pendorong tercapainya tujuan dan aset bagi sebuah perusahaan. Perusahaan akan memberikan apapun yang dibutuhkan karyawan selama itu dalam konteks untuk meningkatkan keberhasilan karyawan itu sendiri tujuannya agar karyawan dapat loyal terlebih kepada perusahaan yang memiliki kualitas yang baik dalam perusahaan supaya tidak pergi kepada perusahaan pesaing.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang

karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap. Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja). Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian maupun kebiasaan.

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Menurut pendapat ahli dapat dijelaskan bahwa karyawan tetap ialah pekerja yang menerima hasil kerjanya dengan mendapatkan imbalan secara teratur, dan mendapatkan hak-hak sebagai karyawan di perusahaan secara adil dan penuh. Karyawan tetap juga merupakan karyawan yang ditanggung langsung oleh perusahaan maka karyawan tetap tidak cemas dengan status kerja dalam perusahaan.

2.1.4 Pengertian Outsourcing

Istilah *outsourcing* dari kata “*out*” dan “*source*” yang berarti sumber dari luar, merupakan pendekatan manajemen yang memberikan kewenangan pada sebuah agen luar (pihak ketiga) untuk bertanggung

jawab terhadap proses atau jasa yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan. Bisa juga didefinisikan sebagai memberi barang atau jasa yang sebelumnya disediakan secara internal.

Ada dua faktor pokok dalam proses outsourcing, maka “*outsourcer*” dan “*outsourcee*”. Yang pertama menunjukkan pada perusahaan yang menyerahkan pekerjaan, yang kedua merupakan perusahaan yang menerima pekerjaan (Saunders and Gabely, 1997 dalam Franceschini et al., 2003). Sebutan berbeda digunakan oleh Harland et al., 2005) yakni “*outsourcer*” dan “*outsourcee*”, “*outsourcer*” menunjukkan pada perusahaan yang mempunyai wewenang dalam bisnis tersebut, dan “*outsourcee*” merupakan perusahaan yang diberi wewenang mengelolanya.

Menurut pasal 64 UUK 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.

Menurut pasal 161 b KUH bahwa : *Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, sehingga pengertian *Outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan

diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Pengertian-pengertian di atas maka dapat ditarik suatu definisi operasional mengenai *outsourcing* yaitu suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B sebagai penyedia jasa, dimana perusahaan A meminta kepada perusahaan B untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan A dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan B.

Setiap perusahaan yang akan melaksanakan *outsourcing* harus dapat memilih skenario *outsourcing* yang tepat yang sesuai dengan kondisi perusahaan untuk setiap hubungan dengan perusahaan jasa *outsourcing*, agar dapat menghasilkan kerjasama yang baik antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Perusahaan harus dapat mengevaluasi faktor sukses kritical (*critical success factor*) untuk menentukan jenis pekerjaan dan lingkup dari pekerjaan yang dapat dikerjakan atau dikontrakkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* tanpa mengganggu keunggulan kompetitif perusahaan. Dalam pemilihan penyedia jasa *outsourcing* ada beberapa hal yang harus diperlukan oleh perusahaan sebelum melakukan perjanjian kontrak *outsourcing*. Beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain adalah kecocokan budaya antar perusahaan. Komitmen terhadap kualitas, pengalaman kerja dari hasil kerja, serta sumber daya.

Defenisi dan ketentuan yang berlaku untuk karyawan kontrak adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu saja, waktunya terbatas maksimal hanya 3 tahun.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan kontrak dituangkan dalam “perjanjian kerja untuk waktu tertentu”
3. Perusahaan tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan
4. Status karyawan kontrak hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - e. Untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dapat diberlakukan status karyawan kontrak
5. Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati

bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar gaji karyawan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

6. Jika setelah kontrak kemudian perusahaan menetapkan ybs menjadi karyawan tetap, maka masa kontrak tidak dihitung sebagai masa kerja.

2.1.5 Manfaat Outsourcing

Banyak alasan dikemukakan dalam mengambil keputusan untuk melakukan strategi *outsourcing*. Berbagai manfaat yang diperoleh merupakan hal yang sering ditonjolkan. Meski tentu saja banyak resiko yang harus dihadapi. Kremic et al (2006) telah melakukan *study literature* terhadap isi lebih dari 200 publikasi dan hasilnya tidak berbeda dengan yang dikemukakan oleh Embleton dan Wright, (1998) seperti berikut:

- a. Penghematan biaya (*cost saving*). Biasanya terjadi karena vendor lebih fokus mengelola aktivitas yang dibutuhkan *outsourced*. Rata-rata perusahaan merealisasikan 9 persen penghematan biaya dan 15 persen peningkatan kapasitas dan kualitas melalui *outsourcing* (Anonymous, 1996 dalam Embleton dan Wright, 1998)
- b. Penghematan waktu (*time saving*), lebih dari sepertiga (37 persen) perusahaan yang disurvei menyatakan bahwa penghematan waktu merupakan perbandingan utama.
- c. Biaya tersembunyi (*hidden cost*). Banyak organisasi mempunyai biaya tersembunyi yang tidak diketahui sampai dilakukannya strategi *outsourcing*.

- d. Aktivitas inti (*core activity*). Jika perusahaan ingin fokus pada aktivitas ini, maka pengurangan aktivitas yang lain untuk diserahkan kepada pihak luar merupakan pilihan yang harus diambil.
- e. Pemasukan kas (*cash infusion*). Karena ada aktivitas yang diserahkan pada pihak luar, maka akan ada fasilitas atau asset yang dijual, sehingga memberikan pemasukan uang kas.
- f. Ketersediaan bakat (*talent availability*). *Outsourcing* menyediakan akses untuk memperoleh sumber daya yang berbakat yang tidak bisa disediakan perusahaan.
- g. Rekayasa ulang (*re-engineering*). Bekerja sama dengan vendor membuat manajer berkesempatan mengevaluasi proses bisnis mereka.
- h. Budaya korporat (*corporate culture*). Vendor mungkin mempunyai budaya harmonis yang cocok dengan budaya perusahaan. Meski begitu untuk melakukan perubahan perlu diperhatikan timbulnya pergolokan yang mungkin terjadi.
- i. Flaksibilitas yang lebih besar (*greater flexibility*). Melalui kerjasama dengan vendor perusahaan lebih leluasa menerima permintaan pelanggan baik waktu maupun jumlah dan mengalokasikan sumberdaya yang dimiliki
- j. Akuntabilitas (*accountability*). Vendor komersial dibatasi oleh kontrak untuk menyediakan jasa pada tingkat tertentu yang disepakati, sementara departemen internal tidak selalu bisa dikendalikan pengeluarannya.

- k. Akses terhadap spesialis lebih besar (*access to specialist*). Keahlian, peralatan, teknologi dan advis independen dapat diperoleh dari perusahaan *outsourcing*.
- l. Produktivitas lebih tinggi (*greater productivity*). *Outsourcing* jelas bisa digunakan untuk meningkatkan produktivitas karena beban dibagi dengan vendor.
- m. Perbaikan kualitas (*quality improvement*). *Outsourcing* bisa memperbaiki kualitas karena vendor adalah spesialis di bidangnya.
- n. Jarak geografis (*geographical distance*). *Outsourcing* bisa digunakan untuk mengatasi masalah jarak geografis.

2.1.6 Keuntungan *Outsourcing*

Komang dan Eka (2008) mengulas beberapa keuntungan dari pelaksanaan *outsourcing* selain dilihat dari segi biaya. Berikut dari beberapa keuntungan yang fapat diperoleh perusahaan pelaksana strategi bisnis *outsourcing*, diantara lain :

- a. Dengan melimpahkan hal-hal operasional pada pihak lain, dalam hal ini perusahaan pemasok tenaga *outsourcing*, perusahaan dapat meningkatkan fokus bisnisnya (*core business*). Hal ini berkaitan dengan efesiensi kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan infrastruktur, pemeliharaan dan reparasi tidak perlu lagi menjadi fokus perhatian perusahaan. Bisnis utama perusahaan selalu berkaitan langsung dengan peningkatan produksi yang menjadi spesialisasi perusahaan.

b. *Outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan dapat terbagi kepada pihak lain. Resiko operasional adalah kemungkinan kehilangan yang diakibatkan oleh proses kerja internal yang tidak akurat atau salah, masalah personalia, sistem-sistem atau kejadian-kejadian eksternal yang merugikan.

Dengan *outsourcing*, kerugian kerusakan karena kesalahan operasional biasa dibagi dengan penyedia tenaga kerja *outsourcing*.

c. Sumber daya perusahaan yang ada dapat dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain. Hal ini akan membawa dampak baik pada perusahaan pemakai pekerja *outsourcing*, karena pegawai tetap perusahaan bisa memfokuskan diri pada pekerjaan khusus. Pegawai tetap memiliki banyak waktu untuk berkonsentrasi pada kewajiban masing-masing. Sehingga dapat meningkatkan kemampuan yang dapat membantu perusahaan mencapai target.

d. Mengurangi pengeluaran modal (*capital expenditure*) karena dana yang sebelumnya dipergunakan untuk investasi dapat difungsikan sebagai biaya operasional. Dengan strategi pembiayaan yang efektif dan efisien, perusahaan dapat menyimpan waktu, tenaga, infrastruktur dan pengeluaran lain. Perusahaan dapat menghapuskan pengeluaran-pengeluaran untuk membangun infrastruktur, mereparasi dan biaya pemeliharaan.

e. Perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang sudah terlatih, sehingga hampir

kompeten dalam bidangnya. Disamping rangkaian pelatihan yang dilakukan dalam proses terprogram perusahaan *outsourcing*, para pekerja menghadapi dunia kompetensi yang ketat, sehingga akan mudah ditemukan pelayanan yang terspesialisasi dengan kualitas yang baik.

- f. Meningkatkan mekanisme pengendalian, dengan demikian menjadi lebih baik di kedua belah pihak. Baik perusahaan pengguna *outsourcing* maupun perusahaan penyedia jasa *outsourcing* itu sendiri. Bagi perusahaan pengguna, fokus pengendalian pada bisnis utama (*core business*) menjadi lebih efisien. Sedangkan bagi perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, lebih mampu mengendalikan bidang kerja para pekerja karena tuntutan membangun kepercayaan pada perusahaan pemesan.
- g. Pada akhirnya, kebanyakan *outsourcing* yang dipandang dari sudut potongan biaya adalah sebuah ilusi. Apa yang dihasilkan *outsourcing* adalah mengembangkan kualitas orang-orang yang bekerja untuk perusahaan. Ketika perusahaan mengalihdayakan (*outsourcing*), perusahaan mungkin sebenarnya menambah biaya, tetapi perusahaan juga mendapat efektifitas yang lebih baik.

2.1.7 Pengaruh Tenaga Kerja *Outsourcing* Terhadap Kinerja Perusahaan

Tenaga kerja *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dimanfaatkan oleh perusahaan untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan tersebut, yang diperoleh melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Misalnya seorang tenaga kerja bernama A melamar bekerja di sebuah perusahaan X, yaitu perusahaan *outsourcing*. Kemudian dari

perusahaan X, ia dikirimkan ke perusahaan Y, yaitu perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing* untuk bekerja sebagai tenaga administrasi.

Meskipun ia bekerja di perusahaan dan melaksanakan tugas untuk perusahaan Y, A tetap berstatus sebagai tenaga kerja perusahaan X. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa perusahaan Y tidak mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya, hubungannya hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Menurut undang-undang no. 13 tahun 2003 pasal 66 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja *outsourcing* tidak diperbolehkan untuk melaksanakan kegiatan pokok (inti) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, melainkan hanya untuk kegiatan yang bersifat penunjang kegiatan inti, pekerjaan yang berfungsi sebagai penunjang tersebut adalah *cleaning service*, *catering*, tenaga pengamanan (*security*), pelayanan teknik, usaha penunjang pertambangan atau perminyakan, serta usaha penyedia angkutan.

Hubungan tenaga kerja yang terjadi antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis. Bentuk perjanjian kerja biasanya digunakan adalah PKWT (Perjanjian kerja Waktu Tertentu). Mengacu pada pasal 59 ayat UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan PKWT adalah perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Menurut Khakim (2003), jangka waktu

PKWT dapat diperpanjang atau diperbaharui dengan jangka waktu 3 tahun, dengan perincian:

- a. Jangka waktu perjanjian kerja tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang (satu) kali untuk jangka waktu paling lama (satu) tahun (pasal 59 ayat 4)
- b. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun (pasal 59 ayat 6)

Sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* sebenarnya tidak jauh berbeda dengan sistem perekrutan karyawan pada umumnya. perbedaannya, karyawan ini direkrut oleh perusahaan penyedia tenaga jasa, bukan oleh perusahaan yang membutuhkan jasanya secara langsung. Nanti, oleh perusahaan penyedia tenaga kerja jasa, karyawan akan dikirimkan keperusahaan lain (klien) yang membutuhkan.

Dalam sistem kerja ini, perusahaan penyedia jasa *outsource* melakukan pembayaran terlebih dahulu kepada karyawan. Selanjutnya mereka menagih keperusahaan pengguna jasa mereka.

Tenaga kerja *outsourcing* biasanya bekerja berdasarkan kontrak, dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, bukan dengan perusahaan pengguna jasa.

SKEMA 2.1
PERBANDINGAN PEGAWAI TETAP DAN *OUTSOURCING*
(PERSPEKTIF PENDAPATAN)

Hak-hak pegawai	Pegawai tetap	<i>Outsourcing</i>
Upah Pokok (UP)	Minimal UKM tunjangan masa kerja (TMK) UP=UMK+TMK	Hanya UMK
Premi Kehadiran	Dapat	Tidak Dapat
Tunjangan Jabatan	Dapat	Tidak Dapat
Jaminan Sosial	Dapat	Tidak Dapat
Tenaga Kerja	Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, Hari tua, Kesehatan (bagi pegawai Dan Keluarganya)	Tidak Dapat
Uang Makan dan Transport	Dapat	Tidak Dapat
Hak Cuti, Tahunan Dan Hamil	Dapat, untuk perempuan Hamil dapat cuti 3 bulan	Tidak Dapat untuk perempuan Hamil di putus kontraknya
Tunjangan Hari Raya	Dapat	Tidak Dapat
Pesangon	Dapat Dilindungi UUD	Tidak Dapat
Perjanjian Kerja atau Kesepakatan Kerja	Kolektif melalui PKB	Secara Individu dan dibatasi

Sumber : Puspa Rahmadani,2010.

Berdasarkan hak-hak Pegawai pada skema 2.1 yang terdiri dari upah pokok (UP) jelaskan bahwa pegawai tetap mendapatkan minimal UKM tunjangan masa kerja (TMK) jadi $UP = UMK+TMK$ sedangkan pada *outsourcing* hanya mendapatkan UKM saja. Pada premi kehadiran pegawai tetap dapat sedangkan *outsourcing* tidak dapat. Pada tunjangan jabatan pegawai tetap dapat sedangkan *outsourcing* tidak dapat. Pada jaminan sosial pegawai tetap dapat sedangkan *outsourcing* tidak dapat. Pada tenaga

kerja pegawai tetap mendapatkan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, hari tua, kesehatan bagi seluruh pegawai dan keluarganya sedangkan *outsourcing* tidak ada. Pada uang makan dan transport pegawai tetap mendapatkan sedangkan *outsourcing* tidak dapat.

Pada hak cuti, tahunan dan hamil pegawai tetap dapat, untuk perempuan hamil dapat cuti 3 bulan, sedangkan *outsourcing* tidak dapat dan untuk perempuan hamil diputuskan kontraknya. Pada tunjangan hari raya pegawai tetap dapat *outsourcing* tidak dapat. Pada pesangon pegawai tetap dapat dan dilindungi UUD sedangkan *outsourcing* tidak dapat. Pada perjanjian kerja atau kesepakatan pegawai tetap kolektif melalui PKB sedangkan *outsourcing* secara individu dan dibatasi.

Dari hasil penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam era perkembangan industri semakin kompetitif, muncul suatu bentuk status yang membedakan antara pegawai tetap dan *outsourcing*. Secara sederhana dapat diartikan bahwa pegawai tetap merupakan pegawai yang diangkat oleh perusahaan kerja secara penuh dalam tempo waktu yang tidak dibatasi, sedangkan *outsourcing* merupakan pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat oleh perusahaan dan disepakati bersama.

2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang

diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.9 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas : sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto, 1991). Selanjutnya, Webster (dalam Yatman dan

Abidin, 1991) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manager industri dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan infiseien dalam berbagai bentuknya (Siagian, 2002). Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Tohardi (2002), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari.

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisien tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu system dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana (Singodimedjo, 2000). Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang lainnya.

Selanjutnya, dijelaskan bahwa orang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Faktor manusia telah menjadi fokus penghargaan dunia sejak abad ke- 18 yang populer dengan penerapan ilmu perilaku manusia, oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomi saja, yang melupakan tenaga kerja dan lingkungan (Ravianto, 1991). Singodimedjo (2000), mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan

antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai produktivitas, yaitu :

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{output}}{\text{Input}}$$

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang diandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Menurut Kussrianto (1990), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Dari defenisi-defenisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu: pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industry didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk prduksi; ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2.1.10 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan social, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi. (Ravianto, 1991). Menurut Simanjuntak (1993), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja. Kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan peroduktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Adapun Tiffin dan Cormick (dalam Siagan, 2003), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja,

2.1.11 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

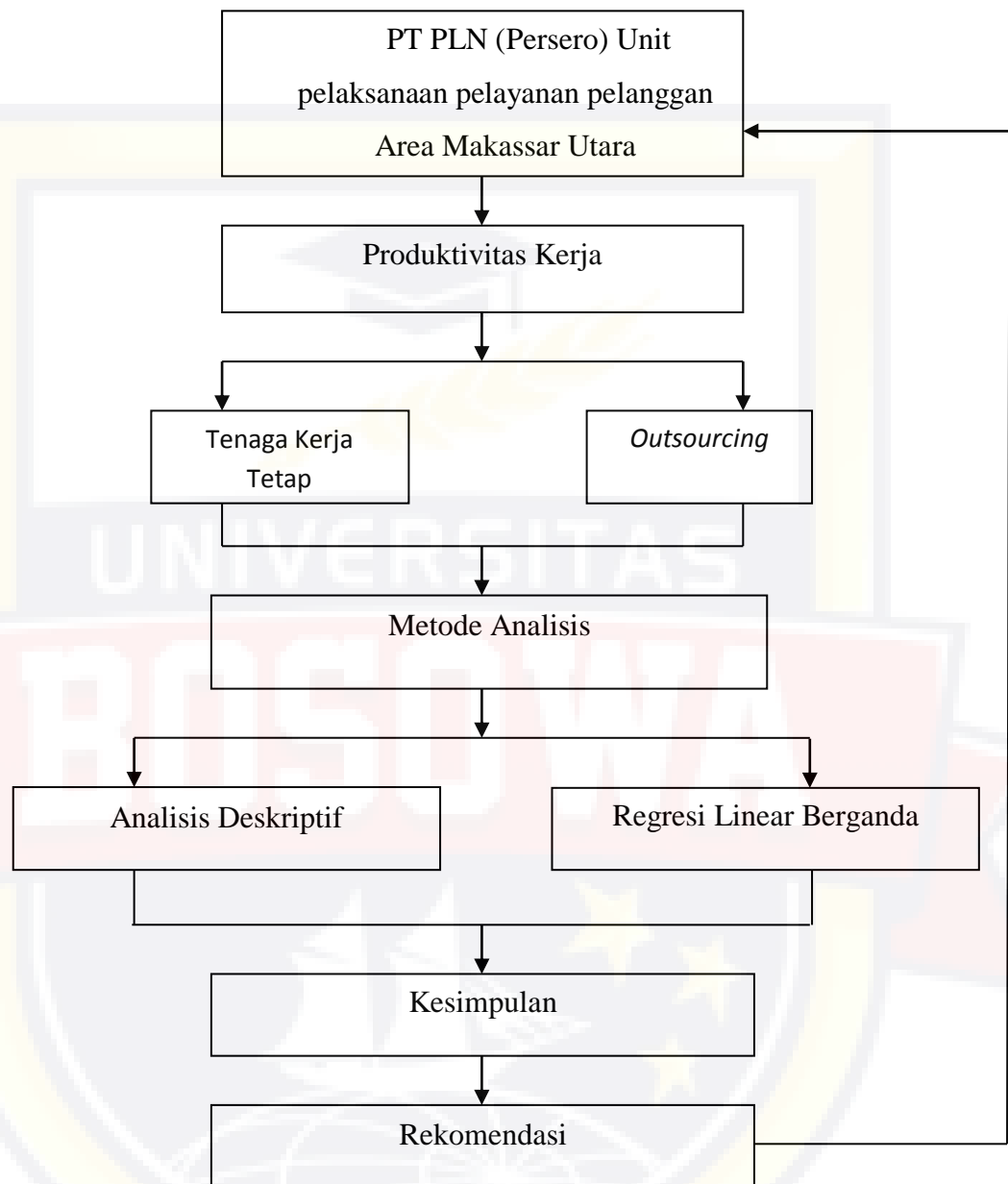
produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Kerangka pikir

Dengan adanya tuntutan persaingan dari usaha saat ini, perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efisien dan efektif. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan tenaga kerja yang profesional, dimana dengan tenaga kerja profesional maka akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan saat ini adalah dengan menggunakan tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing*, alasannya karena penggunaan tenaga kerja selain tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing*, hal ini terdapat sejumlah alasan-alasan perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yakni dapat mengurangi biaya tenaga kerja karena biaya untuk bekerja dalam perusahaan biasanya lebih kecil dari pada biaya yang dikeluarkan oleh pekerja tetap sedangkan tenaga kerja *outsourcing* dan resiko perusahaan akan relative kecil. Dengan adanya tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* maka tentunya terdapat perbedaan dalam penilaian kinerja pegawai.

Melihat dari alasan perusahaan penggunaan tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* maka perlu dilakukan analisis keputusan pengelolaan tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* terhadap kinerja perusahaan pada PT PLN (persero) UP3 Makassar Utara hal ini dapat dilihat pada skema 2.2

Skema 2.2 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Dari permasalahan yang telah dikemukakan maka jawabannya atau dugaan sementara yang akan dikemukakan dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1. Diduga bahwa tenaga kerja tetap dan *Outsourcing* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
2. Diduga pula bahwa variable *Outsourcing* yang paling berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yang berlokasi di jalan Latimojong. Sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan januari sampai maret tahun 2019.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara :

1) Penelitian Lapangan (*field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer, teknik yang digunakan adalah wawancara dengan pejabat yang berwenang dan mengamati langsung perusahaan yang bersangkutan dengan cara :

- a. Wawancara (*interview*), yaitu peneliti mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan permasalahan.
- b. Kueisioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan dijawab dan responden yang berhubungan dengan permasalahan agar peneliti memperoleh data lapangan empiris.

2) Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka seperti literature, karya ilmiah, buku-buku, yang menyangkut teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas sebagai salah satu bahan acuan bagi penulis dengan membaca dan mempelajarinya sekaligus sebagai alat dalam menganalisis data yang diperoleh.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti gambaran umum perusahaan dan uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angkadan masih perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* serta data lainnya yang menunjang penelitian ini.

3.1.2 Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara atau interview dengan pimpinan dan bagian personalia pada perusahaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap data primer yang bersumber dari kepustakaan. Seperti : literature, bahan kuliah, dan data dari perusahaan berupa laporan yang dapat mendukung pembahasan dalam kaitannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Didalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, keseluruhan karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yang terdiri dari Tenaga kerja tetap sebanyak 64 orang dan outsourcing sebanyak 66 orang

3.4.2 Sampel

Didalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode Slovin, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 orang. Tenaga kerja tetap sebanyak 55 orang dan Outsourcing sebanyak 57 orang.

3.5 Metode Analisis

Adapun metode yang digunakan untuk menganalisis pokok permasalahan untuk pemecahan atas masalah yang dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan pengaruh tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* terhadap Produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara
- 2) Analisis regresi berganda, yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh tenaga kerja tetap dan tenaga kerja *outsourcing* terhadap produktivitas Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara dengan menggunakan rumus regresi berganda dikemukakan oleh Sugiyono (2011 : 283) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	: Produktivitas Kerja
a	: konstanta
b1 – b2	: Koefisien Regresi
X1	: Tenaga Kerja Tetap
X2	: Tenaga Kerja Outsourcing
ϵ	: Error Term

Pengolahan hasil dari metode analisis penelitian ini menggunakan komputer dengan memanfaatkan program SPSS yang dapat memberikan hasil yang cepat dan akurat. Hasil perhitungan dari model analisis tersebut

dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang diajukan.

3) Pengujian hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut :

a. Uji serempak (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variable bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variable terikat.

b. Uji persial (Uji T)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variable bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha=0.05$). apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variable bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variable terikat. Selain itu uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variable bebas tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variable. Berdasarkan nilai t itu, maka

dapat diketahui variable bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau signifikan mempengaruhi variable terikat.

3.6 Defenisi Opersional Variabel

Defenisi operasional yang diajukan sehubungan dengan penelitian dan pembahasan ini adalah :

1. Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja babik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.
2. Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan
3. Pegawai Tetap adalah pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan dengan memperoleh upah atau gaji secara tetap
4. *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

5. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu
6. Produktivitas adalah pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktu untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan terwujud dengan baik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara, PLN merupakan sebuah BUMN yang mengurus segala aspek kelistrikan di Indonesia. Dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat terdapat tahun-tahun penting yang telah dilalui oleh organisasi besar ini diantaranya sebagai berikut :

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin Uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sunggumiasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V.NEGEM)

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V Ovesseense Gas dan Electriciteit Maatschappij (N.V. NEGEM).

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar Namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar Antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Seempat) PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai

unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh sebutan PLN Exploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT.PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01.K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara 11. Tahun 200x Wilayah Sulsel & Sultra.

11. Tahun 2006

Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat atau disingkat PT PLN (Persero) Wilayah SulSelBar.

12. Tahun 2019

Karena sudah telalu banyak pelanggan dan asset yang ada di area Makassar, Sehingga dari situ wilayah Makassar mengusulkan ke pusat untuk dilakukan pemecahan area Makassar menjadi 2 area, yang saat ini disebut PT PLN UP3 Makassar Utara dan PT PLN UP3 Makassar Selatan.

4.1.2 Visi, Misi, Motto dan Falsafah Perusahaan

1. Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

4. Falsafah Perusahaan

Pembawa kecerahan dan kegairahan dalam kehidupan masyarakat yang produktif.

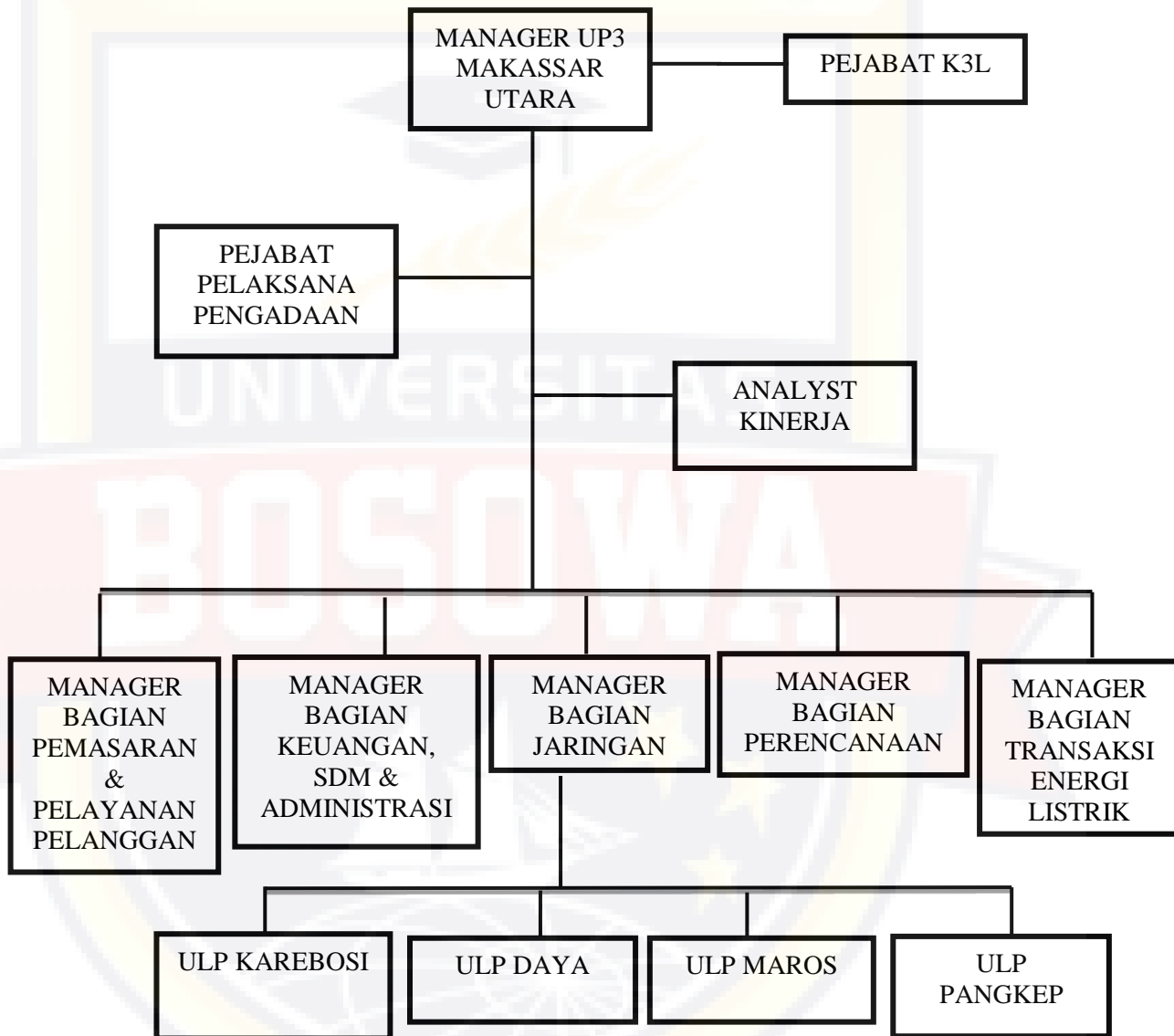
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan Antara wewenang, tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan.

Gambar 4.1

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI PT. PLN (Persero)

UP3 MAKASSAR UTARA



Sumber Data : PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi PT PLN (Persero) UP3

Makassar Utara

Organisasi merupakan alat yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para karyawan.

Adapun struktur organisasi pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara terdiri dari bagian utama mencakup bersama dari fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut :

1. Manager UP3 Makassar Utara

Tujuan Jabatan : Mengkoordinir pengelolaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy serta mengelola niaga dan pelayanan, pelanggan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kewenangan dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit

Tugas Pokok:

- a) Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit
- b) Mengoptimalkan PRK Unit sebagai bahan penyusunan dokumen RKAU untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.

- c) Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit
- d) Mengevaluasi pelaksanaan Pedoman Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) dan (K3) untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja
- e) Mengevaluasi perkiraan kebutuhan perkiraan kebutuhan energy listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (bottom-up load forecast) untuk merencanakan perusahaan ketenagalistrikan di Unit yang dipimpinnya
- f) Mengoptimalkan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi untuk mempertahankan keandalan pasokan energy tenaga listrik
- g) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pelaksanaan Tata Usaha Langgan (TUL)
- h) Mengevaluasi pengadaan dan pengelolaan barang dan jasa untuk mendukung operasional perusahaan dalam menunjang pencapaian target kinerja
- i) Mengkoordinir proses pengelolaan keuangan dan pendapatan

2. **Manager Bagian Keuangan, SDM, dan Administrasi**

Tujuan Jabatan : Mengelola dan mengendalikan kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, kesekretariatan, anggaran, keuangan, dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Tugas Pokok :

- a) Mengelola peningkatan integritas Layanan Publik (ILP) dan Kehumasan
 - b) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan Tenaga Kerja, kegiatan administrasi umum, SDM dan Pelanggan
 - c) Memverifikasikan dan validasi terhadap kelengkapan transaksi pembayaran
 - d) Mengkoordinir Pelaksanaan Kegiatan Pencatatan transaksi keuangan
 - e) Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi, Cash Budget, dan Pendapatan
 - f) Menyusun kebutuhan rencana diklat dan evaluasi hasil diklat
 - g) Melakukan monitoring operasional kendaraan dinas, fasilitas kantor dan pemeliharaan Gedung.
 - h) Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai
 - i) Mengevaluasi fasilitas / sarana kerja, tunjangan kecelakaan kerja dan permohonan SPPD
3. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Tujuan Jabatan : Mengkoordinir Tata Kelola Niaga, Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Tugas Pokok :

- a) Mengkoordinasikan tata kelola bidang niaga dan pemasaran
- b) Mengevaluasi data pendapatan

4. Manajer Bagian Jaringan

Tujuan Jabatan : Mengkoordinir rencana dan pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkitan Tenaga Listrik untuk menjamin mutu dan keandalan jaringan distribusi.

Tugas Pokok :

- a) Mengkoordinisasikan Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- b) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi, PDKB, serta Pembangkit
- c) Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi
- d) Melakukan analisa dan evaluasi kinerja Operasi dan Pemeliharaan Jaringan Distribusi termaksud PDKB
- e) Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja proteksi distribusi dan pelayanan teknik
- f) Melakukan verifikasi dan validasi asset distribusi secara periodik
- g) Mengkoordinisasikan penyusunan dan mengendalikan pelaksanaan SOP untuk setiap jenis pekerjaan Distribusi guna tercapainya zero accident
- h) Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan Jaringan Distribusi dengan Rayon / Instansi termaksud PFK
- i) Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien
- j) Mengevaluasi Hasil Kerja dari Pihak Ketiga (KHS dan Non KHS)

5. Manajer Bagian Transaksi Energi Listrik

Tujuan Jabatan : Mengkoordinir kegiatan transaksi energi di Area/Rayon/Unit terkait, pengendalian susut, pemeliharaan meter transaksi dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

Tujuan Pokok :

- a) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi Pelaksanaan manajemen billing
- b) Mengkoordinasikan proses billing pada sistem AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) dengan aplikasi pendukung
- c) Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAU
- d) Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO
- e) Mengevaluasi pengendalian surat non teknis, PJU, P2TL, AMR, Pemeliharaan APP, Pemeliharaan Meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi
- f) Memonitor pelaksanaan settlemen antar unit peaksana, UPT (Unit Pengatur Transmisi), dan IPP dalam rangka pengelolaan transfer price energy
- g) Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR
- h) Merencanakan dan mengevaluasi pekerjaan pemeliharaan APP dan hasil peneraan metrologi secara berkala
- i) Memonitoring dan mengevaluasi manajemen APP

- j) Mengkoordinasikan kegiatan Wiring dan Setting APP dan percepatan pemasangan APP pelanggan baru
- k) Mengkoordinasikan dengan bagian dan instansi berwenang untuk kegiatan P2TL

6. Manajer Bagian Perencanaan

Tujuan Jabatan : Mengkoordinasikan kegiatan perencanaan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik dan atau kegiatan lain yang terkait dengan Jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk Area serta mengelola Data Induk Jaringan (DIJ), aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional di Area.

Tugas Pokok :

- a) Menyusun dan mengevaluasi RKAU Area
- b) Menyusun dan mengevaluasi alokasi, pengendalian dan melaporkan realisasi anggaran operasi dan investasi
- c) Menyusun dan mengevaluasi usulan atau revisi SKK
- d) Menyusun dan mengevaluasi Program Rencana Kerja (PRK) Area serta memonitoring dan mengevaluasi pelaksanaannya
- e) Mengevaluasi dan menggambarkan Sistem dan Kontruksi Dstribusi Tenaga Listrik Area dan Rayon
- f) Menyusun dan mengevaluasi rekomendasi Sistem PB/PD pelanggan TM terkait perubahasn sistem TM ke Unir Induk
- g) Mengkoordinir dan mengevaluasi mapping Data Jaringan pelanggan
- h) Memonitoring dan mengevaluasi Kinerja Unit

- i) Menyiapkan data pendukung dalam penyusunan RUPTL dan Roadmap Lises

4.2 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS 24. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variabel penelitian

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variabel tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

4.2.1 Deskripsi Data Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	79	70,5
2	Perempuan	33	29,5
Total		112	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 penelitian yang dilakukan terhadap 112 orang responden, sebanyak 79 orang responden atau sebesar 70,5% adalah laki-laki dan sebesar 33 orang responden atau sebesar 29,5% adalah perempuan.

2. Tingkat Pendidikan Responden

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	48	42,8
2	Diploma	18	16,0
3	Sarjana	44	39,3
4	Pascasarjana	2	1,8
Total		112	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan diploma yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 16,0%, pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 44 orang responden atau sebesar

39,3%, tingkat pendidikan SLTA sebanyak 48 orang atau sebesar 42,8%, dan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 2 orang atau sebesar 1,8%.

3. Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan > 50 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentase responden berdasarkan kelompok umurnya.

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	21-25 tahun	42	37,5
2	26-36 tahun	37	33,0
3	37-45 tahun	25	22,3
4	>45 tahun	8	7,1
Total		112	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang berusia antara 21-25 tahun sebanyak 42 orang atau sebesar 37,5%, responden yang berusia 26-36 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 33%, responden yang berusia 37-45 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 22,3% dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 7,1%.

4. Status Perkawinan Responden

Deskripsi karakteristik responden yang selanjutnya adalah status perkawinan yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu kawin dan tidak kawin. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden menurut status perkawinan.

TABEL 4.4

KARAKTERISTIK STATUS PERKAWINAN RESPONDEN

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
1	Kawin	85	75,9
2	Belum Kawin	27	24,1
Total		112	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 penelitian yang dilakukan terhadap 112 orang responden, sebanyak 85 orang responden atau sebesar 75,9% adalah sudah kawin dan sebesar 27 orang responden atau sebesar 24,1% adalah belum kawin.

5. Status Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang selanjutnya adalah status perkawinan yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pegawai tetap dan pegawai outsourcing. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan persentasi responden menurut status perkawinan.

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK STATUS KERJA RESPONDEN

No	STATUS KERJA	Frekuensi	Presentase
1	Tetap	55	49,1
2	Outsourcing	57	50,9
Total		112	100.0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 penelitian yang dilakukan terhadap 112 orang responden, sebanyak 55 orang responden atau sebesar 49,1% adalah pegawai tetap dan sebesar 57 orang responden atau sebesar 50,9% adalah pegawai outsourcing.

4.2.2 Deskripsi Data Variabel Penelitian pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu tenaga kerja tetap (X_1) dan tenaga kerja outsourcing (X_2). Sedangkan produktivitas kerja (Y) adalah variabel dependennya. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikatornya, dapat dilihat dalam uraian berikut:

1. Variabel X_1 : Tenaga Kerja Tetap

Adapun tanggapan responden dari beberapa pertanyaan yang diajukan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TENAGA KERJA
TETAP PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

No	Item	Jawaban Respoden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pegawai tetap senantiasa bekerja sama dengan pegawai outsourcing	1 (0,9)	5 (4,5)	8 (7,1)	87 (77,7)	11 (9,8)
2	Pegawai tetap memiliki kompetensi dalam penyelesaian pekerjaan	-	5 (4,5)	10 (8,9)	80 (71,4)	17 (15,2)
3	Pegawai tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan	2 (1,8)	4 (3,6)	10 (8,9)	82 (73,2)	14 (12,5)
4	Kompetensi yang diberikan oleh perusahaan sesuai tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan oleh pegawai tetap	2 (1,8)	4 (3,6)	12 (10,7)	76 (67,5)	18 (16,1)
5	Pegawai tetap memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan	1 (0,9)	4 (3,6)	13 (11,6)	79 (70,5)	15 (13,4)
6	Pegawai tetap selalu memperhatikan kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan	-	3 (2,7)	11 (9,8)	81 (72,3)	17 (15,2)

Sumber : hasil kuesioner, 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Tenaga Kerja Tetap pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai Pegawai tetap senantiasa bekerja sama dengan pegawai outsourcing, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 7 orang (77,7%), Pegawai tetap memiliki kompetensi dalam penyelesaian pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 80 orang (71,4%), Pegawai tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 82 orang (73,2%), Kompetensi yang diberikan oleh perusahaan sesuai tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan oleh pegawai tetap, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 76 orang (67,5%), Pegawai tetap memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 79 orang (70,5%), Pegawai tetap selalu memperhatikan kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 81 orang (72,3%).

Selanjutnya akan disajikan deskripsi atau tanggapan responden mengenai Tenaga kerja Outsourcing pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara yang dapat disajikan pada table berikut ini :

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI TENAGA KERJA
OUTSOURCING PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR
UTARA

No	Item	Jawaban Respoden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Terjalannya kerja sama antara tenaga kerja outsourcing dengan pimpinan	-	4 (3,6)	8 (7,1)	89 (79,5)	11 (9,8)
2	Dibuat perjanjian kerja antara Tenaga kerja outsourcing dengan perusahaan dalam masa kerja tertentu.	-	5 (4,5)	11 (9,8)	84 (75,0)	12 (10,7)
3	Tenaga kerja outsourcing memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan	-	3 (2,7)	12 (10,7)	80 (71,4)	17 (15,2)
4	Rasa tanggung jawab tenaga kerja outsourcing dalam menyelesaikan pekerjaannya	1 (0,9)	6 (5,3)	11 (9,8)	89 (79,5)	5 (4,5)

	Pimpinan perusahaan tidak membeda-bedakan	1	1	9	86	15
5	antara tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja tetap	(0,9)	(0,9)	(8,0)	(76,8)	(13,4)
6	Adanya kepuasan kerja oleh tenaga kerja outsourcing	1	5	9	85	12
		(0,9)	(4,5)	(8,0)	(75,9)	(10,7)

Sumber : hasil kuesioner,2019

Berdasarkan table deskripsi responden mengenai tenaga kerja outsourcing maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan pertama mengenai terjalannya kerja sama antara tenaga kerja outsourcing dengan pimpinan, rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 89 orang (79,5%), kemudian pertanyaan mengenai perjanjian kerja antara Tenaga kerja outsourcing dengan perusahaan dalam masa kerja tertentu, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju 84 orang (75,0%), Tenaga kerja outsourcing memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju 80 orang (71,4%), Rasa tanggung jawab tenaga kerja outsourcing dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju 89 orang (79,5%), Pimpinan perusahaan tidak membeda-bedakan antara tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja tetap, sebagian responden memberikan jawaban setuju 86 orang (76,8%), Adanya kepuasan kerja oleh tenaga kerja outsourcing, sebagian responden memberikan jawaban setuju 85 orang (75,9%).

Kemudian akan disajikan tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja yang dapat disajikan melalui table berikut ini :

TABEL 4.8
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI PRODUKTIVITAS
KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA

No	Item	Jawaban Respoden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja tetap dan outsourcing	-	4 (3,6)	8 (7,1)	68 (60,7)	32 (28,6)
2	Tenaga kerja tetap dan outsourcing menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini		2 (1,8)	9 (8,0)	85 (75,9)	16 (14,3)
3	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	1 (0,9)	1 (0,9)	10 (8,9)	78 (69,6)	22 (19,6)
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	1 (0,9)	4 (3,6)	6 (5,4)	80 (71,4)	21 (18,7)
5	Tenaga kerja tetap dan outsourcing berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	-	5 (4,5)	6 (5,4)	79 (70,5)	22 (19,6)
6	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja	-	4 (3,6)	12 (10,7)	93 (83,0)	3 (2,7)
7	Tenaga kerja tetap dan outsourcing selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian		4 (3,6)	7 (6,2)	95 (84,8)	6 (5,4)

Sumber : hasil kuesioner, 2019

Berdasarkan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara, maka untuk itu pertanyaan Tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja tetap dan outsourcing, rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan jumlah responden sebanyak 68 orang (60,7%), Tenaga kerja tetap dan outsourcing menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini,

didominasi jawaban terbanyak responden yaitu 85 orang (75,9%), Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu 78 orang (69,6%), Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, sebagian besar responden memberikan jawaban yaitu 0 orang (71,4%), Tenaga kerja tetap dan outsourcing berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan, didominasi jawaban terbanyak dari responden yaitu 79 orang (70,5%), Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja, sebagian besar responden memberikan jawaban yakni 93 orang (83,0%), Tenaga kerja tetap dan outsourcing selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian, didominasi jawaban terbanyak dari responden yakni 95 orang (84,8%).

4.3 Analisis data

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni tenaga kerja tetap (X_1) dan tenaga kerja outsourcing (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan program SPSS 24. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.9
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.542	.131		4.130	.000		
	TENAGA KERJA TETAP	.373	.056	.442	6.705	.000	.271	3.688
	TENAGA KERJA OUTSOURCING	.508	.064	.528	8.004	.000	.271	3.688

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber Data: Data diolah, 2019

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi

berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,542 + 0,373X_1 + 0,508X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai

berikut :

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,542 yang artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan atau variabel independen (tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing) diasumsikan tidak mengalami perubahan atau konstan maka nilai Y (produktivitas kerja) adalah meningkat sebesar 0,542.
2. Koefisien regresi 0,373 yang diartikan bahwa tenaga kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan apabila variable tenaga kerja tetap meningkat sebesar satu satuan,

maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,373 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

3. Koefisien regresi 0,508 yang diartikan bahwa tenaga kerja outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan apabila variabel tenaga kerja outsourcing meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,508 satuan dengan asumsi X_1 konstan.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing terhadap produktivitas kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.10
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.869	.16920	2.241

a. Predictors: (Constant), TENAGA KERJA OUTSOURCING, TENAGA KERJA TETAP

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,869. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni tenaga kerja tetap (X_1)

dan tenaga kerja outsourcing (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 86,9% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja. Sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.11
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.184	2	10.592	369.968	.000 ^b
Residual	3.121	109	.029		
Total	24.304	111			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), TENAGA KERJA OUTSOURCING, TENAGA KERJA TETAP

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 369,968 lebih besar dari Ftabel 3,080 ($df_1 = 2$, $df_2 = 109$). Dan pada uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing atau dapat dikatakan bahwa variabel tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.3.4 Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

TABEL 4.11
HASIL UJI T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X ₁	6,705	1,982	0,000
X ₂	8,004	1,982	0,000

Sumber Data: Data diolah, 2019

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dan simultan:

1. Variabel Tenaga Kerja Tetap (X₁)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel tenaga kerja tetap (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 6,705 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,982 (df = 110) dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel tenaga kerja tetap (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Variabel Tenaga Kerja Outsourcing(X₂)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel tenaga kerja outsourcing (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 8,004 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,982 (df = 110) dengan tingkat signifikansi

0,000. Hal ini berarti variabel tenaga kerja outsourcing (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

3. Variabel Dominan

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan bahwa variabel tenaga kerja outsourcing (X_2) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung = 8,004 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih besar dari nilai variabel tenaga kerja tetap (X_1).

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS maka hasil yang diperoleh untuk variabel tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing sebagai variabel X dan Produktivitas kerja sebagai kinerja Y :

Nilai koefisien konstanta sebesar 0,542 yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan serta diasumsikan tidak mengalami perubahan maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah meningkat sebesar 0,542.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_1 yaitu tenaga kerja tetap yang mempengaruhi produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 6,705 dan t tabel sebesar 1,982 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel tenaga kerja tetap (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,373 yang diartikan bahwa tenaga kerja tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan apabila variabel X_1

meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,373 satuan dengan asumsi X_2 konstan.

Hasil pengujian data melalui program SPSS, hasil variabel X_2 yaitu pelatihan yang mempengaruhi produktivitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 8,004 dan t tabel sebesar 1,982 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini diasumsikan variabel tenaga kerja outsourcing (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Untuk hasil regresi linear berganda diperoleh hasil koefisien regresi 0,508 yang diartikan bahwa tenaga kerja outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan apabila variabel X_2 meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,508 satuan dengan asumsi X_1 .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, hasil penelitian membuktikan bahwa tenaga kerja tetap dan tenaga kerja outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karena memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel dan memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil uji program spss membuktikan bahwa variabel tenaga kerja outsourcing merupakan variabel paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya adanya motivasi atau arahan dari atasan agar para karyawan, baik yang /bertatus tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja outsourcing memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.
2. Sebaiknya dilakukan evaluasi secara rutin terhadap para karyawan untuk melihat perkembangan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variable-variabel lain di luar variabel lini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menjelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.





LAMPIRAN



LAMPIRAN 1
KUESIONER

KUESIONER UNTUK PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3
MAKASSAR UTARA

Bapak/Ibu/Sdr (i) yang terhormat,

Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengungkapkan data tentang Pengaruh Tenaga Kerja Tetap dan Outsourcing Terhadap Produktivitas Kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. Untuk itu, kami mohon kesediaan Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan jujur. Karena kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan penelitian, maka segala jawaban yang saudara(i) berikan akan terjamin kerahasiaannya. Atas perhatiannya dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Irmawati Ismail

**TANGGAPAN ANDA MENGENAI PENGARUH TENAGA KERJA DAN
OUTSOURCING TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT PLN
(PERSERO) UP3 MAKASSAR UTARA**

IDENTITAS BAPAK / IBU / SDR (I)

1. Nomor Kuesioner :

2. Nama Responden :

3. Jenis Kelamin :

Laki-Laki

Perempuan

4. Umur Responden

21- 25 tahun

26 – 36 tahun

37 – 45 tahun

> 46 tahun

5. Status

Kawin

Tidak Kawin

6. Status Kerja :

Outsourcing

Tetap

**PILIH LAH SALAH SATU JAWABAN PERTANYAAN DIBAWAH INI
YANG DIANGGAP PALING TETAP DENGAN MEMBERI TANDA X :**

Pilihan Jawaban :

Nilai :

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Tidak Setuju | : 1 |
| b. Tidak Setuju | : 2 |
| c. Cukup Setuju | : 3 |
| d. Setuju | : 4 |
| e. Sangat Setuju | : 5 |

A. TENAGA KERJA OUTSOURCING

No	Item	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Terjalannya kerja sama antara tenaga kerja outsourcing dengan pimpinan					
2	Dibuat perjanjian kerja antara Tenaga kerja outsourcing dengan perusahaan dalam masa kerja tertentu.					
3	Tenaga kerja outsourcing memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan					
4	Rasa tanggung jawab tenaga kerja outsourcing dalam menyelesaikan pekerjaannya					
5	Pimpinan perusahaan tidak membeda-bedakan antara tenaga kerja outsourcing dengan tenaga kerja tetap					
6	Adanya kepuasan kerja oleh tenaga kerja outsourcing					

B. TENAGA KERJA TETAP

No	Item	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pegawai tetap senantiasa bekerja sama dengan pegawai outsourcing					
2	Pegawai tetap memiliki kompetensi dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Pegawai tetap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan					
4	Kompetensi yang diberikan oleh perusahaan sesuai tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan					

	oleh pegawai tetap					
5	Pegawai tetap memiliki kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan					
6	Pegawai tetap selalu memperhatikan kedisiplinan dalam penyelesaian pekerjaan					

C. PRODUKTIVITAS KERJA

No	Item	Tanggapan Respoden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja tetap dan outsourcing					
2	Tenaga kerja tetap dan outsourcing menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini					
3	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
5	Tenaga kerja tetap dan outsourcing berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
6	Pekerjaan saat ini membutuhkan pemikiran dan tantangan dalam pelaksanaan aktivitas kerja					
7	Tenaga kerja tetap dan outsourcing selalu mengikui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					

*****TERIMA KASIH*****

LAMPIRAN II

ANALISIS

STATISTIK

BOSOWA



LAMPIRAN HASIL SPSS 24

REGRESI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TENAGA KERJA OUTSOURCING, TENAGA KERJA TETAP ^b		Enter

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.869	.16920	2.241

a. Predictors: (Constant), TENAGA KERJA OUTSOURCING, TENAGA KERJA TETAP

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.184	2	10.592	369.968	.000 ^b
	Residual	3.121	109	.029		
	Total	24.304	111			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), TENAGA KERJA OUTSOURCING, TENAGA KERJA TETAP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.542	.131		4.130	.000		
1 TENAGA KERJA TETAP	.373	.056	.442	6.705	.000	.271	3.688
TENAGA KERJA OUTSOURCING	.508	.064	.528	8.004	.000	.271	3.688

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TENAGA KERJA TETAP	TENAGA KERJA OUTSOURCING
1	1	2.987	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.685	.90	.13	.03
	3	.002	35.154	.10	.87	.97

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2686	4.6965	4.0129	.43686	112
Std. Predicted Value	-3.993	1.565	.000	1.000	112
Standard Error of Predicted Value	.016	.068	.025	.012	112
Adjusted Predicted Value	2.2645	4.7102	4.0125	.43634	112
Residual	-.37977	.58463	.00000	.16767	112
Std. Residual	-2.244	3.455	.000	.991	112
Stud. Residual	-2.352	3.683	.001	1.011	112
Deleted Residual	-.41691	.66410	.00034	.17458	112
Stud. Deleted Residual	-2.403	3.917	.002	1.025	112
Mahal. Distance	.019	16.877	1.982	3.481	112
Cook's Distance	.000	.614	.014	.061	112
Centered Leverage Value	.000	.152	.018	.031	112

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

DISTRIBUSI FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	.9	.9	.9
	TS	5	4.5	4.5	5.4
	N	8	7.1	7.1	12.5
	S	87	77.7	77.7	90.2
	SS	11	9.8	9.8	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	4.5	4.5	4.5
	N	10	8.9	8.9	13.4
	S	80	71.4	71.4	84.8
	SS	17	15.2	15.2	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.8	1.8	1.8
	TS	4	3.6	3.6	5.4
	N	10	8.9	8.9	14.3
	S	82	73.2	73.2	87.5
	SS	14	12.5	12.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.8	1.8	1.8

TS	4	3.6	3.6	5.4
N	12	10.7	10.7	16.1
S	76	67.9	67.9	83.9
SS	18	16.1	16.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.9	.9	.9
TS	4	3.6	3.6	4.5
N	13	11.6	11.6	16.1
S	79	70.5	70.5	86.6
SS	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2.7	2.7	2.7
N	11	9.8	9.8	12.5
S	81	72.3	72.3	84.8
SS	17	15.2	15.2	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.6	3.6	3.6
N	8	7.1	7.1	10.7
S	89	79.5	79.5	90.2
SS	11	9.8	9.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	4.5	4.5	4.5
N	11	9.8	9.8	14.3
S	84	75.0	75.0	89.3
SS	12	10.7	10.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	2.7	2.7	2.7
N	12	10.7	10.7	13.4
S	80	71.4	71.4	84.8
SS	17	15.2	15.2	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.9	.9	.9
TS	6	5.4	5.4	6.3
N	11	9.8	9.8	16.1
S	89	79.5	79.5	95.5
SS	5	4.5	4.5	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.9	.9	.9
TS	1	.9	.9	1.8
N	9	8.0	8.0	9.8
S	86	76.8	76.8	86.6

SS	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.9	.9	.9
TS	5	4.5	4.5	5.4
N	9	8.0	8.0	13.4
S	85	75.9	75.9	89.3
SS	12	10.7	10.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.6	3.6	3.6
N	8	7.1	7.1	10.7
S	68	60.7	60.7	71.4
SS	32	28.6	28.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	1.8	1.8	1.8
N	9	8.0	8.0	9.8
S	85	75.9	75.9	85.7
SS	16	14.3	14.3	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.9	.9	.9
TS	1	.9	.9	1.8
N	10	8.9	8.9	10.7
S	78	69.6	69.6	80.4
SS	22	19.6	19.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	.9	.9	.9
TS	4	3.6	3.6	4.5
N	6	5.4	5.4	9.8
S	80	71.4	71.4	81.3
SS	21	18.8	18.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	4.5	4.5	4.5
N	6	5.4	5.4	9.8
S	79	70.5	70.5	80.4
SS	22	19.6	19.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	3.6	3.6	3.6
N	12	10.7	10.7	14.3
S	93	83.0	83.0	97.3

SS	3	2.7	2.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3.6	3.6	3.6
	N	7	6.3	6.3	9.8
	S	95	84.8	84.8	94.6
	SS	6	5.4	5.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0	





