

KEUNTUNGAN DAN KERUGIAN PEMAKAIAN TENAGA *OUTSEARCHING* SEKURITI DI LINGKUNGAN SEKOLAH YOS SUDARSO - BATAM

LAURENSIUS D. SANGA
STIE Bentara Persada
laurensiusdihesanga@gmail.com

Abstract: *Yos Sudarso School is under the Tunas Karya Foundation belonging to the Catholic Church of the Pangkalpinang Diocese. Yos Sudarso School is in the Batam-Riau Archipelago area. It has an integrated campus located in the Batam center area which consists of Kindergarten to Public High School. It also has thousands of students and hundreds of teachers and other employees. Of course this dense environment must be maintained in order to avoid things that are not desirable. On that basis, the school has implemented an outsearching system for security personnel. Many conveniences are obtained from this system. For this reason, the authors conducted research using qualitative methods to determine the advantages and disadvantages of implementing this system. Among them, it was found that the school received many advantages, including special skills, cost efficiency, focus on the core business, and flexibility. Although there are still some disadvantages to be gained.*

Keywords: *Outsearching, Yos Sudarso School, Advantages and Disadvantages.*

Abstrak: Sekolah Yos Sudarso berada di bawah Yayasan Tunas Karya milik Gereja Katolik Keuskupan Pangkalpinang. Sekolah Yos Sudarso berada di daerah Batam-Kepulauan Riau. Ia memiliki kampus terpadu yang terletak di daerah Batam center yang terdiri dari TK sampai Sekolah Menengah Umum. Ia juga memiliki siswa-siswi dalam jumlah ribuan dan memiliki guru serta karyawan lainnya ratusan orang. Tentu lingkungan yang padat ini harus dijaga supaya terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Atas dasar itu maka pihak sekolah menerapkan system outsearching bagi tenaga security. Banyak kemudahan yang diperoleh dari system ini. Untuk itu penulis mengadakan penelitian dengan metode kualitatif untuk mengetahui keuntungan dan kerugian penerapan system ini. Di antaranya diketemukan jawaban bahwa pihak sekolah mendapatkan banyak keuntungan, antara lain ada ketrampilan khusus, efisiensi biaya, focus pada inti bisnis, dan fleksibilitas. Meskipun masih juga ada beberapa kerugian yang didapat.

Kata Kunci: *Outsearching, Sekolah Yos Sudarso, Keuntungan dan Kerugian.*

A. Pendahuluan

Sekolah Yos Sudarso terdiri dari TK - SMU berada di satu komplek terpadu yakni di jalan Dang Merdu No.2, Teluk Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam - Provinai Kepulauan Riau. Sekolah ini berada di bawah Yayasan Tunas Karya. Semenjak tahun 2015, sekolah Yos Sudarso menjalin kerjasama dengan pihak perusahaan PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS) yang menyediakan tenaga *outsearching*, khususnya di bidang keamanan atau *security*. Pihak sekolah menyadari bahwa ada banyak kegunaan positif dengan memakai tenaga *outsearching*. Meskipun tidak bisa dipungkiri bahwa tetap ada juga kelemahan baik secara sistem maupun pelaksanaan di lapangan.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen dipahami sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Untuk itu, maka Mary Parker Follet dalam Handoko menjelaskan bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang dilakukan (Handoko, 2001). Sementara itu manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Ada pun unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Outsourcing. Berikut penjelasan lebih dalam mengenai apa itu *outsourcing*, alasan penggunaan *outsourcing*, manfaat *outsourcing*, tipe-tipe *outsourcing*, dan metodologi *outsourcing*. Dan atas dasar pemahaman ini, maka pihak sekolah Yos Sudarso memilih untuk memakai jasa *outsourcing* khususnya pihak pengaman (sekuriti) di lingkungan kompleks sekolah. *Outsourcing* merupakan istilah yang biasa digunakan dalam perekrutan tenaga kerja. Menurut Indrajit dan Djokopranoto (2003) *outsourcing* didefinisikan sebagai usaha mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan yang dibutuhkan. Sutedi (2011) juga menambahkan bahwa kecenderungan praktik *outsourcing* ini umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Alih daya ini merupakan penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Yasar, 2011).

Alasan Penggunaan *Outsourcing*. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi *trend* dan model dalam dunia usaha. Dengan adanya *outsourcing*, pihak perusahaan berusaha menghemat pengeluaran untuk membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Di Indonesia istilah *outsourcing* sudah mulai terdengar dalam dunia usaha dan hukum sejak tahun 1990-an. Hal tersebut juga sudah diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, pasal 64 yang menyatakan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborong pekerja dan penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Elisa Lumbantoruan dalam harian Sindo (Senin, 30 Mei 2016) mengatakan bahwa belum ada data pasti yang menyebutkan jumlah pekerja *outsourcing* di Indonesia, tetapi data tersebut bisa mencapai setengah jumlah pekerja formal. Banyaknya jumlah pekerja *outsourcing* rata-rata dari pekerja yang merupakan lulusan SMU. Terlebih lagi praktik ini juga didukung oleh pemerintah. Lebih lanjut hal ini didukung oleh Aris Widyanto kepala biro humas dan protokol dalam JNN (Jumad, 09 september 2011) mengungkapkan bahwa Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah menginstruksikan supaya pemda mulai mempekerjakan tenaga *outsourcing* dibanding tenaga honorer. Alasan di antaranya bahwa tenaga *outsourcing* tidak akan menuntut untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan hal tersebut sebagai bagian dari upaya penataan kepegawaian. Karena penerapan praktik kerja *outsourcing* dimaksudkan untuk menekan tingginya angka pengangguran di Indonesia.

Ada beberapa faktor yang melatarbelakangi sebuah perusahaan untuk melakukan strategi *outsourcing* dalam hal pemenuhan kebutuhannya akan karyawan, disamping tetap menjalankan proses rekrutmen secara konvensional untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan tetap. Beberapa hal yang menjadi alasan pelaksanaan strategi ini adalah (Indrajit & Djokopranoto, 2003): a) Meningkatkan fokus perusahaan, dengan lebih berkonsentrasi kepada *core business*; b) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia, yakni keunggulan kompetitif mitra *outsourcer*; c) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*, yakni dengan melakukan perbaikan pada *core business*-nya; d) Membagi risiko, dengan membagi investasi kepada mitra *outsourcer* untuk melakukan aktivitas tertentu; e) Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain, yakni yang lebih berkaitan dengan *core competence*; dan f) Memungkinkan tersedianya dana capital, sebagai selisih sumberdaya yang dapat dihemat untuk selanjutnya dialokasikan ke *core business*.

Manfaat *Outsourcing* Ada beberapa macam keuntungan dan kerugian dari pemakaian tenaga *outsourcing* seperti berikut ini (Priambada, 2008): Keuntungannya berikut ini: 1) Keterampilan Khusus: Dengan mengontrak tenaga kerja *outsourcing*, Anda dapat mengakses keterampilan khusus dan keahlian yang mungkin tidak ada di dalam organisasi Anda. *Outsourcing* memungkinkan Anda untuk bekerja dengan penyedia layanan yang memiliki tenaga kerja yang terlatih dan berpengalaman dalam bidang tertentu; 2) Efisiensi Biaya:

Outsourcing dapat membantu mengurangi biaya operasional karena Anda tidak perlu mengeluarkan biaya untuk merekrut, melatih, dan memelihara karyawan penuh waktu. Anda hanya membayar untuk layanan yang diberikan oleh penyedia *outsourcing* sesuai dengan kesepakatan kontrak; 3) Fokus pada Inti Bisnis: Dengan mengalihdayakan tugas-tugas tertentu kepada penyedia *outsourcing*, Anda dapat membebaskan sumber daya internal untuk fokus pada kegiatan inti bisnis yang lebih strategis. Ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas dalam area-area yang menjadi kekuatan utama perusahaan Anda; dan 4) Fleksibilitas: Pemakaian tenaga kerja *outsourcing* memungkinkan Anda untuk menyesuaikan ukuran tim atau kapasitas kerja sesuai dengan kebutuhan bisnis Anda. Anda dapat dengan mudah meningkatkan atau mengurangi skala pekerjaan yang dilakukan oleh penyedia layanan sesuai dengan fluktuasi permintaan.

Kerugian: 1) Pengendalian yang Lebih Rendah: Salah satu kerugian utama dari *outsourcing* adalah pengendalian yang lebih rendah atas proses bisnis yang dijalankan oleh pihak ketiga. Anda harus bergantung pada penyedia layanan untuk melaksanakan tugas dengan benar dan sesuai dengan standar yang diharapkan; 2) Masalah Komunikasi: Jarak geografis dan perbedaan budaya dapat menyebabkan tantangan dalam komunikasi antara perusahaan dan penyedia layanan *outsourcing*. Kesalahpahaman atau kurangnya komunikasi yang efektif dapat menghambat aliran informasi yang penting dan berpotensi mempengaruhi hasil kerja; 3) Risiko Keamanan dan Privasi Data: Mengirimkan data sensitif atau rahasia kepada pihak ketiga melibatkan risiko keamanan dan privasi. Anda harus memastikan bahwa penyedia layanan memiliki langkah-langkah keamanan yang memadai untuk melindungi informasi yang diberikan; dan 4) Ketergantungan Eksternal: Dengan mengandalkan tenaga kerja *outsourcing*, Anda menjadi ketergantungan pada penyedia layanan eksternal. Jika ada masalah dengan penyedia layanan atau mereka tidak dapat memenuhi kebutuhan Anda, dapat terjadi gangguan dalam operasi bisnis Anda.

Metodologi *Outsourcing*. Langkah-langkah ini dilakukan sesudah ada keputusan untuk melakukan *outsourcing*. Langkah-langkah ini tentu saja bukan suatu ketentuan yang mutlak harus dilakukan tetapi sekedar pedoman yang dapat digunakan secara kurang lebih berurutan yang dikumpulkan dari hasil survei pelaksanaan di sejumlah perusahaan yang melakukan *outsourcing*. Dalam pelaksanaan tentu saja perlu disesuaikan dengan kondisi dan jenis perusahaan yang akan melakukan *outsourcing* tersebut. Tidak hanya itu, karena dalam banyak hal, langkah-langkah tersebut justru perlu dilakukan secara bersamaan atau paralel (Indrajit & Djokopranoto, 2003).

Perencanaan *Outsourcing*. Perencanaan *outsourcing* terdiri dari menentukan objektif, pembentukan tim, perencanaan jadwal kegiatan dan perencanaan waktu kegiatan, pemilihan konsultan apabila diperlukan dan sebagainya, pokoknya sekitar manajemen *outsourcing* (Indrajit & Djokopranoto, 2003).

Pemilihan Strategi. Kegiatan pemilihan strategi ini merupakan kegiatan yang sangat penting, karena pemilihan strategi yang keliru dapat menimbulkan kegagalan atau sekurang-kurangnya ketidaklancaran dalam melakukan *outsourcing*, tetapi juga berlaku sebaliknya, yaitu bahwa pemilihan strategi yang tepat dapat memperlancar suksesnya proses *outsourcing*. Beberapa kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemilihan strategi ialah antara lain: memilih struktur organisasi, menentukan kompetensi utama, melakukan restrukturisasi dan pepaduan antara *outsourcing* dan strategi (Indrajit & Djokopranoto, 2003).

Analisis Biaya. Analisis biaya adalah kegiatan pendataan biaya-biaya utama dari kegiatan yang dioutsourcakan, baik sebelum dan setelah *outsourcing*, kemudian dilakukan analisis, apakah ada perbaikan atau tidak, kalau ada cukup berarti atau tidak dan sebagainya. Oleh karena itu ada beberapa langkah yang perlu dilakukan, yaitu (Indrajit & Djokopranoto, 2003): a) Menentukan kelompok biaya yang paling signifikan; b) Menghitung biaya tiap-tiap kelompok sebelum *outsourcing*; c) Menghitung biaya tiap-tiap kelompok sesudah *outsourcing*; d) Melakukan analisis.

Pemilihan Pemberi Jasa. Pemilihan pemberi jasa (*service provider*) merupakan langkah selanjutnya dalam proses *outsourcing*. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam tahapan ini ialah

(Indrajit & Djokopranoto, 2003). Sumber pemberi jasa adalah referensi dari perusahaan lain, atau asosiasi industri bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara tender, referensi konsultan, dari pembicara atau peserta seminar outsourcing, dari internet web, dari majalah mengenai perdagangan, dan sebagainya. Kemudian masuk pada tahap negosiasi. Sampai sekarang, tahapan ini masih pada persiapan ke dua belah pihak dan pemilihan calon pemberi jasa. Tahap selanjutnya adalah pembicaraan mengenai jasa dan persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang dapat ditawarkan oleh pemberi jasa menuju pada suatu titik persetujuan, dalam suatu proses negosiasi. Beberapa hal yang penting dalam proses negosiasi antara lain ialah hal-hal yang perlu dinegosiasikan, negosiasi mengenai prinsip-prinsip, perencanaan Competitiveness negosiasi, temu muka, prinsip-prinsip keadilan, dan pembuatan kontrak (Indrajit & Djokopranoto, 2003).

Transisi Sumber Daya, Pada masa ini, pihak manajemen, terutama yang menangani implementasi outsourcing melakukan sosialisasi tentang pelaksanaannya kepada pihak internal perusahaan, terutama kepada unit kerja yang masuk kedalamnya karyawan outsource sebagai karyawan baru (Yasar, 2008).

Pengelolaan Hubungan, Hubungan kerjasama ini dapat berbentuk diskusi diantara kedua belah pihak tentang berbagai isu operasional dan meninjau hasil kinerja yang telah dicapai. Untuk membangun hubungan kerjasama yang efektif, maka perusahaan dapat diwakili oleh seseorang relationship manager yang ditunjuk resmi oleh perusahaan dan bertanggungjawab atas komunikasi dengan mitra outsource (Yasar, 2008).

Hubungan Kerja Dalam *Outsourcing*, Hubungan kerja antara vendor, pegawai outsourcing, dan perusahaan pengguna outsourcing. Pada situasi tersebut perusahaan yang menggunakan jasa Outsourcing melakukan kerjasama dengan vendor terkait. Kerjasama tersebut diantaranya dalam menentukan gaji pegawai, menentukan hak-hak pegawai, menentukan kewajiban-kewajiban pegawai, kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan sebagainya. Setelah vendor dan perusahaan pengguna jasa menyetujui perjanjian kerjasama tersebut, maka vendor memberikan pegawai-pegawai yang sekiranya memenuhi kriteria-kriteria yang dibutuhkan agar dapat langsung memulai pekerjaannya. Jika terdapat suatu masalah atau complain yang disebabkan oleh pegawai outsourcing tersebut, maka yang bertanggung jawab bukanlah perusahaan pengguna jasa outsourcing melainkan vendor yang menyediakan tenaga kerja outsourcing.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif menggunakan metodologi yang berasal dari pendekatan interpretif (subjektif), yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah fenomenologi. Hussert (dalam Moleong, 2009) mengartikan fenomenologi sebagai: 1) Pengalaman subyektif atau pengalaman fenomenologis; 2) Suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan sekolah Yos Sudarso. Ada 20 sampel yang dipakai yang terdiri dari pihak kepala sekolah, guru, yayasan, tenaga outsearching dan juga orang tua siswa.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perencanaan Outsourcing di lingkungan persekolahan Yos Sudarso.

Perencanaan merupakan proses mendefinisikan tujuan, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses yang paling penting dari seluruh fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi-fungsi lain tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Proses perencanaan memiliki berbagai tujuan, diantaranya yaitu untuk memberikan pengarahan baik kepada manajer ataupun kepada karyawan. Dengan perencanaan itu dapat terlihat apa saja yang harus dicapai, pihak-pihak mana saja yang terlibat dalam pekerjaan itu,

dan apa saja yang seharusnya dilakukan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Perencanaan juga dapat mengurangi ketidakpastian dan tentunya mengurangi hal-hal yang menimbulkan inefisiensi perusahaan. Tanpa perencanaan suatu organisasi akan bekerja dengan kurang efisien karena tidak terarah. Dengan perencanaan yang baik pula manajer akan dapat menilai kinerja perusahaan.

Dalam proses perencanaan terdapat pihak-pihak yang terlibat, diantaranya pihak manajemen perusahaan. Pihak manajemen perusahaan merupakan pihak yang bertugas untuk membuat dan bertanggung jawab atas perencanaan yang dibuat. Demikian juga dengan penerapan Outsourcing yang melalui proses perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan Outsourcing merupakan tahap awal sebelum diputuskannya penerapan Outsourcing. Sebelum menerapkan sistem baru seperti outsourcing, suatu perusahaan harus mempersiapkan perusahaan agar dapat menerima sistem tersebut dengan baik. Perusahaan harus melihat dari sisi negatif dan juga sisi positif yang akan terjadi pada perusahaan setelah menerapkan sistem Outsourcing. Apakah setelah menerapkan sistem Outsourcing itu lebih banyak menghasilkan sisi positifnya atau bahkan lebih banyak menimbulkan sisi negatifnya.

Perencanaan Outsourcing yang terkait dengan penerapan Outsourcing di lingkungan persekolahan ini meliputi apa saja risiko perusahaan yang terjadi apabila menerapkan sistem Outsourcing, lalu tujuan-tujuan apa saja yang ingin dicapai dengan penggunaan sistem Outsourcing ini, selain itu dilihat juga manfaat-manfaat apa saja yang didapatkan jika sistem Outsourcing diterapkan.

2. Tahap Negosiasi dalam Penerapan Outsourcing lingkungan persekolahan Yos Sudarso.

Negosiasi merupakan sebuah interaksi antar pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai suatu kesepakatan atau perjanjian dan dapat memenuhi kepuasan seluruh pihak yang terlibat dengan elemen-elemen kerjasama. Negosiasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mengkomunikasikan keinginan satu pihak terhadap pihak lain. Keinginan yang telah disusun rapi dalam suatu kegiatan yang akan dilaksanakan baik itu pada skala kecil maupun besar, dengan memerlukan pihak lain dalam mensukseskan kegiatan tersebut ditentukan berhasil atau tidaknya dengan proses negosiasi.

Jika negosiasi yang dilakukan kurang baik maka respon yang diterima pihak lain kurang baik pula. Oleh karena itu begitu pentingnya negosiasi, maka sebaiknya menerapkan negosiasi ini menjadi faktor terpenting dalam setiap kegiatan, serta mengkonsentrasikannya, selain itu diperlukan kesiapan dan langkah-langkah awal untuk melaksanakan negosiasi dengan baik.

Pihak-pihak yang terlibat dalam negosiasi mengenai penerapan Outsourcing ini yaitu pihak Yayasan Tunas Karya yang berstatus menjadi User, dan pihak manajemen dari PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS) yang berstatus menjadi vendor atau perusahaan pemberi jasa. Setelah melalui proses tender, pihak yayasan melakukan tahap negosiasi. Sebelum bertatap muka untuk melakukan negosiasi pihak sekolah (Vendor) menyiapkan terlebih dahulu apa saja yang harus dipersiapkan di tahap negosiasi agar seluruh yang dibutuhkan untuk dibicarakan tidak tertinggal.

3. Transisi Sumber Daya Menggunakan Tenaga Kerja Outsourcing

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri Manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi menuju tercapainya kesejahteraan. Seiring perkembangannya, sumber daya manusia bukan hanya berfungsi sebagai sumber daya saja tetapi lebih menjadi modal dan aset setiap organisasi, institusi, atau perusahaan.

Penerapan sumber daya manusia dalam penerapan Outsourcing di lingkungan sekolah Yos Sudarso merupakan suatu hal yang penting. Langkah transisi sumber daya dalam penerapan karyawan Outsourcing di lingkungan sekolah Yos Sudarso tidak begitu terlihat karena karyawan ini sudah melewati ujian seleksi. Pembinaan, pengembangan dan pengelolaan karyawan Outsourcing lebih diatur oleh PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS). Disini pihak sekolah Yos Sudarso sebagai user hanya menerima karyawan Outsourcing dari PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS) sesuai dengan kebutuhan yang diminta dan telah tertulis di

kontrak. Sebelum Vendor menyerahkan karyawan tersebut, Vendor melakukan pembinaan sendiri agar nantinya karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kompetensi.

4. Pengelolaan hubungan antara Vendor dengan pihak sekolah Yos Sudarso

Pengelolaan hubungan antara Vendor dengan pihak sekolah Yos Sudarso merupakan hubungan yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja. Pengelolaan hubungan kerja berperan penting bagi kelancaran penerapan suatu kebijakan. Begitu juga dalam penerapan outsourcing yang melalui pihak lain untuk mengelola sumber daya manusia yang digunakan, dengan itu antara perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pengguna jasa harus memiliki hubungan yang baik. Pemberi dan penerima kerja mempunyai hubungan yang erat dan hubungan ini dapat berlangsung dengan lama sesuai dengan kontrak perjanjian yang dibuat bahkan dapat juga diperpanjang kontrak tersebut apabila situasi dan kondisi mendukung untuk menambah masa kerja samanya. Agar hubungan tersebut tetap berjalan antara Vendor dan User, dilakukanlah proses memonitor kinerja dan mendiskusikan masalah yang muncul dalam penerapan Outsourcing.

Memonitor Kinerja, Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi. Kinerja juga memiliki arti hasil kerja yang dilakukan karyawan secara kualitas atau kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Begitu juga dalam proses penerapan Outsourcing, proses ini menggunakan karyawan yang berasal dari perusahaan lain bukan perusahaan sendiri. Hal ini membuat perusahaan pengguna jasa atau user harus benar-benar memonitor kinerja pegawai dengan baik. Seperti yang telah dikelaskan pada sub bab sebelumnya, dalam penerapan outsourcing di lingkungan persekolahan Yos Sudarso terdapat proses pengawasan kinerja dari karyawan. Pengawasan ini dilakukan oleh pihak vendor. Seorang karyawan dari pihak vendor ditugaskan sebagai *personal in charge* (PIC) untuk mengawasi langsung semua kegiatan yang berhubungan dengan Outsourcing di lingkungan persekolahan Yos Sudarso.

Mendiskusikan Masalah, Masalah merupakan suatu kendala atau persoalan yang harus dipecahkan dengan kata lain merupakan kesenjangan antara kenyataan dengan suatu yang diharapkan dengan baik, agar tercapai dengan hasil yang maksimal. Dimanapun masalah selalu ada, entah itu masalah kecil maupun masalah besar. Dalam penerapan outsourcing juga tentunya ada masalah atau sekedar sedikit kendala. Status outsourcing disini merupakan salah satu yang mempengaruhi terjadinya hambatan. Terkadang karyawan outsourcing tidak mudah diberi tanggung jawab oleh vendor, karena karyawan-karyawan merasa bukan merupakan karyawan dari Vendor melainkan karyawan persekolahan Yos Sudarso yang masalah penggajian diatur oleh Vendor. Tidak sedikit karyawan Outsourcing yang mempunyai pendapat seperti itu.

Hal itu mengakibatkan jika Vendor membuat aturan yang berbeda dengan aturan yang dibuat oleh persekolahan Yos Sudarso tetapi karyawan outsourcing lebih mengikuti aturan dari persekolahan. Seharusnya tidak seperti itu sebab seharusnya karyawan outsourcing mengikuti aturan yang dibuat oleh vendor karena ikatan kontrak kerja karyawan itu adalah dengan vendor bukan dengan persekolahan Yos Sudarso. Pihak sekolah hanya merupakan tempat dimana karyawan outsourcing tersebut ditugaskan oleh Vendor.

Hambatan ketiga yang terjadi pada penerapan karyawan outsourcing yaitu masalah penggajian. Hambatan atau masalah mengenai karyawan outsourcing yaitu dalam penggajian. Umumnya masalah tunjangan-tunjangan seperti tunjangan lembur atau tunjangan kesehatan. Jika antara vendor dan karyawan outsourcing memiliki masalah atau hambatan, lain halnya dengan user. di lingkungan persekolahan Yos Sudarso antara vendor dan user tidak memiliki masalah atau hambatan dalam menerapkan outsourcing. Jadi tidak ada hambatan yang terjadi dalam penerapan outsourcing ini karena antara PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS) dan pihak persekolahan dilakukan komunikasi dengan baik agar mencegah terjadinya konflik atau masalah. Kendala yang dirasakan *personal in charge* dari PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS) bukan kendala atau masalah yang sangat berpengaruh tetapi hanya masalah memberi peringatan kepada karyawan yang telah melanggar aturan tetapi pemberian peringatan tersebut tidak sesuai dengan perjanjian.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan yang dilakukan oleh peneliti, secara umum penerapan outsourcing di persekolahan Yos Sudarso sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah yang digunakan untuk menerapkan outsourcing di persekolahan Yos Sudarso sudah baik walaupun terdapat dua yang tidak dapat dilihat apakah penerapannya sudah baik apa belum karena memang beberapa langkah-langkah tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang ada dalam penerapan outsourcing di persekolahan Yos Sudarso. Penerapan outsourcing tersebut memang sudah sesuai penerapannya dengan langkah-langkah tersebut tetapi masih terdapat beberapa masalah yang terjadi seperti masalah jaminan karyawan outsourcing dan masalah penggajian yang karyawan outsourcing dapatkan. Tujuan dari menerapkan outsourcing di persekolahan Yos Sudarso sebagai pengguna, dimana keuntungannya karyawan Outsourcing ialah untuk mendapatkan penghasilan/gaji dan kerugiannya jam kerjanya melebihi karyawan tetap dan alasan dibutuhkannya karena masing-masing sudah ada job deks nya. Perencanaan dan pengembangan karyawan outsourcing sudah ditangani langsung oleh pihak Vendor yakni PT. Bakry Karya Servis Utama (BKS) melalui pelatihan-pelatihan terkait skill/keahlian begitupun dengan mengorganisir, mengawasi, merekrut,dan penempatan karyawan Outsourcing dan pihak persekolahan Yos Sudarso hanya mengusulkan dan sebagai pemakai/ user . Adapun manfaat sebagai karyawan outsourcing sudah merasa cukup puas atas gaji/pendapatan yang diperoleh setiap bulannya sesuai gaji UMR untuk menghidupi kebutuhan keluarga anak dan istri mereka dan pastinya tetap mereka syukuri atas gaji yang di peroleh. Dan mengenai THR jaminan kerja dan jaminan kesehatan, mereka mendapatkannya dari pihak perusahaan,,kecuali bonus, karyawan Outsourcing tidak mendapatkannya . Dan berbicara mengenai kontribusi sebagai karyawan outsourcing ialah dengan memberikan pelayanan yang baik dan maksimal untuk kemajuan persekolahan Yos Sudarso. Semua pekerjaan pasti ada resiko dan tekanan kerjanya dan kalau masalah itu di jalanin saja dan mengenai pimpinan memikirkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan outsourcing hal tersebut sudah diatur di Undang-undang Tenaga kerja begitupun dengan kesejahteraan karyawan outsourcing pihak user persekolahan Yos Sudarso dan pihakPT. Bakry Karya Servis Utama (BKS), mereka sudah perhatikan termasuk UMR, tunjangan kesehatan, THR sudah termasuk dalam perundang-undangan tenaga kerja.

Daftar Pustaka

- Greaver, F. Maurice II. (2000). *Strategic Outsourcing: A Structured Approach to Outsourcing Decisions an Initiative*. New York: Amacom.
- Handoko, T. Hani. (2001) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara/
- Indrajit, Djokopranoto & Richardus Eko. (2003) *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeloeng, J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, Erman . (2009). *National Manpower Strategy*. Jakarta: Kompas.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yasar, Iftida,. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM.
- Salamah Wahyuni, M.S. Idrus, Djumilah Zain, Mintarti Rahayu. (2004). *Outsourcing Sumber Daya Manusia: Tinjauan dari Perspektif Vendor dan Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Henry Herijanto, Muhammad Nurul Hafiz .(2016). *Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada perusahaan Outsourcing . Banten,Tanggerang: Sekolah Tinggi Syariah (STES) Islamic Village Tangerang*.
- Istiana Ni'mah, Khifnih Nasif .(2016). *Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia*. Kudus : STAIN Kudus.

- Norsiah Ahmad, Zakiah Muhammadun Mohammed, Takiah Mohd Iskandar, Hajah Mustafa Mohd Hanefah, Sellywati Mohd Faizal.(2014) *Outsourcing Malaysia Federal Tax Audit: The Stakeholders' view (Penyumberan Luar Audit Cukai di Malaysia: Pandangan Pemegang Taruhan)*. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, Universiti Sains Islam Malaysia, University Kuala Lumpur, Universiti Sultan Zainal Abidin.
- Mohd Ghozalli Hassan, Adegoke Ojeniyi, Mohd Rizal Razalli (2015) *Practices Project Management Strategies in Outsourcing Best Practices*. Malaysia: University Utara Malaysia.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSSPublishing.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariyah. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Widiyanto, Aris. 2011. "BKN: Outsourcing Saja, Jangan Honorer". Dalam JNN pada 9 September 2011. Diunduh dari <http://www.jpnn.com/read/2011/09/10/102423/BKN:-Outsourcing-Saja-Jangan-Honorer> pada tanggal 5 Desember 2016.
- Yasar, Iftida. 2012. *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*. Jakarta: PelitaFikir Indonesia.