

Skripsi

**KINERJA PEGAWAI *OUTSOURCING* DI PT PLN (PERSERO) UNIT  
WILAYAH SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan Diusulkan oleh:

MAWARNI

Nomor Stambuk: 105610511114



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**KINERJA PEGAWAI *OUTSOURCING* DI PLN (PERSERO)  
UNIT WILAYAH SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

MAWARNI

Nomor Stambuk :

105610511114

Kepada



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITASMUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

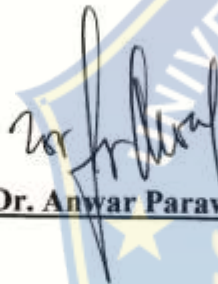
## PERSETUJUAN

Judul : Kinerja Pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit  
Wilayah Sulselbar di Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Mawarni  
Nomor Stambuk : 105610 511 114  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Anwar Parawangi, Msi



Dr. H. Samsir Rahim, S. Sos, M. Si

Mengetahui :

Dekan  
Fisip Unismuh Makassar

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



Dr. Hj. Ihvani Malik, S.Sos., M.Si



Nasrul Haq, S.Sos., M.PA

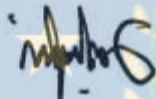
## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0036/FSP/A.4-II/VI/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Senin tanggal -01 Juli tahun 2019.

### TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S. Sos, M.Si

Penguji :

1. Abdul Kadir Adys, SH, MH (Ketua)



2. Dr. Anwar Parawangi, M.Si



3. Dr. Samsir Rahim, M.Si



4. Nurbiah Tahir, S.Sos., MAP



## ABSTRAK

**Mawarni. Kinerja Pegawai outsourcing PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar**(dibimbing oleh Anwar Parawangi dan Samsir Rahim).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sedangkan *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai outsourcing PT. PLN (Persero) unit wilayah Sulselbar di Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif yakni suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum dari berbagai data lapangan yang dikumpul secara objektif dengan tipe fenomenologi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terhadap sejumlah informan. Analisis data menggunakan model analisa interaktif.

Hasil penelitian menunjukkan Kinerja Pegawai outsourcing PT. PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar belum terlaksana dengan baik terlepas dari beberapa kekurangan yang ada dalam proses kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari segi (1) Kualitas kerja bisa dikatakan masih sangat kurang karena dalam melaksanakan tugasnya tidak disiplin dalam ketentuan jam kerja, (2) Pengetahuan terhadap pekerjaan sudah cukup yang dimana dilihat dari keterampilan dalam bekerja dan sudah sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditetapkan, (3) Kerjasama bisa dikatakan cukup baik dilihat dari komunikasi yang baik dan juga penyelesaian pekerjaan secara tim yang akan dilakukan secara bersamaan, (4) Keteguhan dalam bekerja bisa dikatakan belum cukup baik terlihat tingkat kehadiran yang dimana pegawai terlihat datang diluar jam kerja yang sudah ditentukan.

**Kata Kunci** : *Kinerja, Pegawai Outsourcing*



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Mawarni  
Nomor Stambuk : 105610 511 114  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa Skripsi ini dengan judul : “Kinerja Pegawai *Outsourcing* PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar di Kota Makassar” adalah sepenuhnya merupakan karya sendiri. Tidak ada bagian di dalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain, tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini.

Makassar, 2019  
Yang menyatakan



**Mawarni**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan mengucapkan Syukur kehadiran Allah Subhanahu wata'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Kinerja Pegawai *Outsourcing* PT PLN (Persero) di Kota Makassar”**

Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam yang telah menjadi teladan bagi seluruh umat islam dan telah memberikan petunjuk kepada seluruh alam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematika pembahasannya. Oleh karenanya, segala kritik dan saran yang membangun yang berkenaan dengan skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan berupa bimbingan, saran maupun dorongan moral dan materil dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikannya.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Ibu **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Sis** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. **Nasrulhaq, S.Sos., MPA** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. **Bapak Dr.H Anwar Parawangi, M.Sis** selaku Pembimbing I dan **Dr. H. Samsir Rahim, M.** selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Para Dosen dan Seluruh Staff dalam lingkungan fakultas ilmu social dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membekali dengan ilmu pengetahuan serta wawasan selama dalam proses perkuliahan
6. Kepada seluruh Staf **PT PLN (Persero) Sulselbar Kota Makassar**, yang telah membantu penulis dalam memberikan data data yang relevan serta memberikan dorongan dan dukungan kepada penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Secara Khusus, Penulis mengucapkan terimah kasih yang tak terhingga kepada Ayahanda penulis **Mawarni dan Ibunda Salmad**an segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis
8. Kepada Saudara saudari Saya, **Maylani Anwar** yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan dan doa selama penyusunan skripsi ini.



9. Kepada sahabat setia saya **Siti Hutami Sudirman** yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan membantu saya selama penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga Allah Subhanahu wata'ala selalu melimpahkan karunia-Nya dan membalas semua amal yang baik dan pengorbanan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Penulis menyadari bahwa kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu wata'ala, adapun skripsi ini merupakan tulisan sederhana yang memiliki banyak kekurangan di dalamnya. Akhir kata semoga Allah Subhanahu wata'ala merahmati dan memberikan hidayah kepada kita semua. Aamiin.

**Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khaerat**

**Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, Juni 2019



Mawarni

## DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Penerimaan Tim .....	iii
Halaman Lembar Pernyataan .....	iv
Abstrak .....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Konsep dan Teori.....	7
1. Definisi kinerja .....	7
2. Indikator Kinerja .....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
4. Penilaian Kinerja.....	14
5. Pengertian <i>Outsourcing</i> .....	18
6. Alasan Penggunaan <i>Outsourcing</i> .....	19
7. Hubungan Kerja Dalam <i>Outsourcing</i> .....	21
8. Sumber Hukum <i>Outsourcing</i> .....	22
9. Dampak Positif dan Negatif <i>Outsourcing</i> .....	26
B. Kerangka Pikir .....	27
C. Fokus Penelitian .....	29
D. Deskripsi Fokus penelitian .....	30

BAB III METODE PENELITIAN	
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian .....	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian .....	31
C. Sumber Data.....	32
D. Informan Penelitian .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data .....	35
G. Pengabsahan Data .....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	38
A. Deskripsi Obyek Penelitian .....	38
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
2. Visi dan Misi .....	40
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
B. Hasil Penelitian Kinerja <i>Outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar	
1. Indikator Kualitas Kerja.....	45
2. Indikator Pengetahuan pekerjaan .....	48
3. Indikator Kerjasama .....	52
4. <i>Dependability</i> (Keteguhan dalam Bekerja).....	55
C. Pembahasan Hasil Penelitian Kinerja <i>Outsourcing</i> di PT PLN (Persero)Unit.....	60
BAB IV PENUTUP .....	61
A. Kesimpulan dan Saran.....	62
1.kesimpulan .....	62
2.Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, apabila suatu instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Mangkunegara (2005:09) kinerja pegawai yaitu “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Adapun penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, secara tepat dan akurat .Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumberdaya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain.Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan-balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.

Perkembangan teknologi yang terjadi dewasa ini terlihat demikian pesat. Adanya perkembangan teknologi mengakibatkan iklim persaingan

bisnis semakin ketat. Hal ini di dorong akan kebutuhan suatu informasi menjadi suatu hal yang esensial, sehingga menyebabkan persaingan informasi dengan adanya informasi yang dihasilkan untuk setiap aktivitas yang dilakukan maka organisasi akan memperoleh data yang dihasilkan untuk setiap aktivitas yang dilakukan maka organisasi akan memperoleh data yang akurat, relevan, dan tepat waktu untuk digunakan dalam pengambilan suatu keputusan (samsuddin, 2010;302)

Salah satu aspek penting dalam pengukuran kinerja organisasi adalah bahwa kinerja organisasi dipakai oleh pihak manajemen sebagai dasar untuk melakukan pengambilan keputusan dan mengevaluasi kinerja manajemen serta unit-unit terkait di lingkungan organisasi. Pengukuran kinerja organisasi yang terlalu ditekankan pada sudut pandang finansial sering menghilangkan sudut pandang lain yang tentu saja tidak kalah pentingnya. Pengukuran kepuasan pelanggan dan proses adaptasi dalam suatu perubahan, sehingga dalam suatu pengukuran kinerja diperlukan suatu keseimbangan antara pengukuran kinerja finansial dan non finansial. Keseimbangan antara pengukuran kinerja finansial dan non finansial ini akan dapat membantu organisasi dalam mengetahui dan mengevaluasi kinerjanya secara keseluruhan (Sampurno, 2010;248).

Dalam rangka mencapai pelayanan prima, organisasi dihadapkan pada penentuan strategi dalam pengelolaan usahanya. Penentuan strategi akan dijadikan sebagai landasan dan kerangka kerja untuk mewujudkan sasaran- sasaran kerja yang telah ditentukan oleh manajemen. Oleh karena



itu dibutuhkan suatu alat untuk mengukur kinerja sehingga dapat diketahui sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan dapat tercapai. Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam dunia usaha, dikarenakan dengan dilakukannya penilaian kinerja dapat diketahui efektivitas dari penetapan suatu strategi dan penerapannya dalam kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja dapat mendeteksi kelemahan atau kekurangan yang masih terdapat dalam organisasi, untuk selanjutnya dilakukan perbaikan dimasa mendatang (Rahab,2011;112).

Dan adapun salah satu perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* dikota Makassar PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya. Adapun tenaga

*Outsourcing* yang disediakan oleh PT PLN (Persero) ialah 1) Security 2) *Cleaning Service* 3) Operator.

Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Itulah tujuan PT PLN yang merupakan faktor pendukung tercapainya kinerja yang lebih baik di PT PLN (persero) terhadap masyarakat atau pelanggan. Adapun jumlah *Outsourcing* Berdasarkan sumber data dari koperasi Gatra Pelita PT PLN jumlah *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Di Kota Makassar yaitu, pegawai *Outsourcing* Satpam berjumlah *delapan puluh satu* orang, *cleaning Service* berjumlah *empat puluh tujuh* orang dan operator berjumlah *seratus lima puluh* orang, dan total jumlah keseluruhan pegawai *Outsourcing* ada *seratus tujuh puluh delapan* *Outsourcing* yang ada di PT PLN (Persero) Di Kota Makassar Per Juni 2018.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa pada PT.PLN Persero di Kota Makassar menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang terampil bagi kepentingan perusahaan . penggunaan jasa tenaga kerja *outsourcing* juga dimaksudkan untuk setidaknya meminimalisir anggaran yang dikeluarkan. Disisi lain para tenaga kerja *outsourcing* juga menuntut hak-hak mereka seperti kesetaraan upah, masalah kesejahteraan, peningkatan lingkungan kerja yang sesuai ,waktu istirahat yang cukup hingga mendapat apresiasi dari perusahaan yang bersangkutan berupa penghargaan atau yang lainnya.

Adapun maksud dari tujuan perusahaan PT. PLN (persero) menggunakan tenaga *outsourcing* berdasarkan peraturan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1994 adalah Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan Perusahaan Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai, dengan melihat kondisi tersebut saya sebagai peneliti tertarik untuk membahas mengenai kinerja *outsourcing* dilihat dari kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan ketepatan ini masih belum cukup baik dilihat dari kualitas pekerjaannya yang belum optimal dilihat dari segi kualitas kerja yang dimana kualitas kerja ini masih sangat kurang, karyawan yang masih kurang disiplin dalam tingkat kehadiran dan waktu kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan masih terdapat pegawai *outsourcing* berada diluar jam kantor melebihi jam istirahat yang ditentukan dan juga ada beberapa pegawai *outsourcing* yang masih terlambat datang ke kantor adapun hal lain yang terlihat dilapangan absensi yang masih menggunakan kertas manual yang dimana pegawai *outsourcing* bisa memanipulasi absensi kehadirannya dan ini sangat mempengaruhi para kedisiplinan dan kinerja pegawai lain. Dilihat dari fenomena tersebut peneliti kemudian tertarik untuk mengangkat sebuah judul “Kinerja pegawai *Outsourcing* di PT PLN (persero) Unit wilayah Sulselbar di Kota Makassar.

## B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan yang harus dikaji dan dijawab adalah sebagai berikut:

Bagaimanakah Kinerja Pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar. ?

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk Mengetahui Kinerja Pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai bentuk kontribusi akademik guna menambah khazanah keilmuan pengembangan Ilmu Administrasi Negara Khususnya menyangkut masalah proses “Kinerja pegawai *Outsourcing* di PT PLN (persero) Unit wilayah Sulselbar Di Kota Makassar. atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai kesamaan minat terhadap kajian ini.

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi PT. PLN (Persero) Di Kota Makassar khususnya terkait masalah bagaimana “Kinerja pegawai *Outsourcing* di PT PLN (persero) Unit wilayah Sulselbar Di Kota Makassar.. dapat terlaksana dan terselenggara secara optimal.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian, Konsep dan Teori**

##### **1. Definisi Kinerja**

Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan dan akibat yang dihendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya menurut Simamora (1995:327), kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Robbins (1996), kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Pengertian kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia , dikatakan bahwa kinerja berarti : (1) suatu yang di capai (2) prestasi yang diperlihatkan; dan (3) kemampuan kerja, Berdasarkan pengertian

tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari dimensi yang berbeda.

Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang/sekelompok orang yang menurut ukuran tertentu, dalam kurun waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan. Pada dasarnya dalam setiap organisasi dikenal ada 3 (tiga) macam kinerja yaitu kinerja organisasi, kinerja proses yang terjadi dalam organisasi, sedangkan kinerja pegawai adalah kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau sekelompok pegawai. Hubungan ketiga kinerja ini sangat erat, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja proses dan kinerja proses sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Menurut As'ad (1995), pengertian kinerja atau job performance ialah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan ini.

Menurut Shadly (1980:183) Kinerja menunjukkan tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu emncapai tujuannya dengan ukuran-ukuran yang mendekati kepastian.

Sedangkan pengertian kinerja Pemerintah daerah menurut Mohammad Mahsun (2006;25) yaitu :

“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Dari pendapat yang dikemukakan para ahli tentang kinerja, maka diperoleh gambaran bahwa suatu pekerjaan itu dikatakan efektif, jika proses yang dilajukan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pekerjaan yang cenderung banyak menggunakan banyak biaya dan waktu dan hasilnya kurang optimal tidak dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan yang efektif.

Dari konsep-konsep yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah keberhasilan dalam mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi maupun institusi.

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini disajikan beberapa diantaranya:

1. Kinerja : adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
2. Kinerja: keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
4. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Salah satu kunci sukses dalam implementasi manajemen strategis adalah menyiapkan pengukuran kinerja. Hal ini menjadi niscaya mengingat pengukuran kinerja merupakan salah satu tahapan dalam siklus manajemen strategis yang di mulai dari penyusunan rencana strategis,

pengukuran kinerja (penetapan indikator), implementasi dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dipaparkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan atau program yang dimiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi baik itu organisasi sektor publik maupun organisasi sektor privat.

## 2. Indikator Kinerja

Dalam merumuskan beberapa indikator kinerja dalam penelitian ini didasarkan atas beberapa teori-teori yang ada. Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2003:147-148) bahwa arti *performance* atau kinerja dapat disimpulkan menjadi sebagai berikut:

“*performance*” adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Bernadian & Russel (dalam sedarmayanti 2003:148) kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Selanjutnya menurut Hasibuan (1999:75), kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan

bahwa gabungan dari tiga faktor penting yaitu; kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mahmudi (2005:103) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan Mahsun (2006:77) mengemukakan bahwa jenis indikator kinerja pemerintah daerah meliputi indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Lebih lanjut Schuler dan Dowling menjelaskan indikator pengukuran diatas tergolong penilaian umum yang dapat digunakan setiap pegawai kecuali kemampuan melakukan supervisi. Surya Dharma (2005:101) menyebutkan indikator kinerja pegawai adalah (1) penguasaan pengetahuan, (2) keahlian (3) kepegawaian (4) perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Neal dalam Mangkunegara (2006) terdapat beberapa aspek kinerja yang dapat diukur yaitu:

1. Akurasi (pemuatan standar akurasi)
2. Prestasi (menyelesaikan tanggung jawab dan tugas)
3. Administrasi (Menunjukkan efektivitas administratif)
4. Analitis (analisis secara efektif)
5. Komunikasi (berkomunikasi dengan pihak lain)
6. Kreativitas (menunjukkan daya imajinasi dan daya kreatif)



### 3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1997:1642) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila (praswirosentono,1999) mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Menurut Usman (2009:458) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluhan
2. kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi
3. supervisi meliputi saran, arahan dan perbaikan
4. kehadiran, meliputi regulasi, dan dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konversi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan pemeliharaan peralatan.

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian(2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Sementara menurut Timple yang diikuti oleh Mangkunegara (2005:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal

yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan pada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, orang tersebut tentunya akan mengalami lebih banyak persaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

Menurut Sedarmayanti (2007), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) pendidikan, 3) keterampilan 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) gaji dan kesehatan, 7) Jaminan Sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Sedarmayanti (2010;377), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan sikap kepemimpinan.

#### **4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan (Riyadi, 2011). Simamora (2006) penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja mencakup semua aspek seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas seorang pegawai.

Menurut Handoko (2007), penilaian prestasi kinerja merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kinerja Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- b. Penyesuaian: penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan: keputusan penempatan

Promosi, transfer biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan: kebutuhan pelatihan dan pengembangan Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan: penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak akuratan informasi

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem manajemen personalia.

h. Kesalahan: kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

i. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan: tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi *finansial*, atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Menurut Dessler (2008), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan.

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadian & Russel (dalam Faustino Cardoso Gomes 2005:142) :

1. *Quantity of work* (Kuantitas Pekerjaan) : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan) : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* ( Pengetahuan Terhadap Pekerjaan) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas) : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.



5. *SCooperation* (Kerjasama) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* (Keteguhan dalam bekerja) : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative* (Inisiatif) : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. *Personal Qualities* (Kualitas Pribadi) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Dan berikut ini Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007:265) adalah : 1) Perbaikan kinerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karier, 6) Kekurangan dalam proses penyusunan karyawan, 7) Kesempatan kerja yang sama, 8) Tantangan dari luar, 9) Umpan balik terhadap sumber daya manusia.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan atau program yang memiliki tujuan untuk mewujudkan sasaran atau target yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi baik itu organisasi sektor publik maupun organisasi sektor privat. Untuk mencapai kinerja yang baik harus memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhi seperti tingkat kedisiplinan, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja serta faktor-faktor yang lain. Sehingga dari faktor- faktor tersebut kita dapat menilai seberapa besar dan bagaimana kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 5. Pengertian *Outsourcing*

*Outsourcing*, dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai “alih daya”. Dalam praktek, pengertian dasar *outsourcing* adalah: pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi pengertian *outsourcing* untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda. Semua tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa *outsourcing*, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut (Priambada, 2008:12).

Menurut Heywood (2001:27) pengertian lain yang menguatkan tentang *outsourcing*, yaitu suatu proses transfer bisnis internal, termasuk aset yang terkait kepada pemasok atau penyedia layanan di luar perusahaan, yang memberikan jasa dalam jangka waktu tertentu dan dengan harga tertentu yang telah disepakati.

## 6. Alasan Penggunaan *Outsourcing*

Pada umumnya, perusahaan meng-*outsourcing*-kan jenis-jenis pekerjaan yang tidak berdampak langsung terhadap core business-nya dilatarbelakangi oleh keinginan untuk meningkatkan efisiensi mekanisme proses bisnisnya dan meningkatkan kualitas output sehingga diperoleh peningkatan profit

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, 2003:7-8):

- a. Meningkatkan fokus perusahaan, dengan lebih berkonsentrasi kepada *core business*
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia, yakni keunggulan kompetitif mitra *outsourcing*
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*, yakni dengan melakukan perbaikan pada *core business*-nya
- d. Membagi risiko, dengan membagi investasi kepada mitra *outsourc* untuk melakukan aktivitas tertentu
- e. Sumberdaya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain, yakni yang lebih berkaitan dengan *core competence*
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital, sebagai selisih sumberdaya yang dapat dihemat untuk selanjutnya dialokasikan ke *core business*
- g. Menciptakan dana segar, yakni sebagai hasil dari penyewaan atau penjualan aset penunjang pekerjaan yang di *outsourcingkan*
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi, seperti dengan mengkonversikan *fixed cost* untuk investasi jangka panjang menjadi *variable cost*
- i. Memperoleh sumber daya yang dimiliki sendiri, yakni dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh mitra *outsourcing*
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan oleh mitra *outsourcing*.

*Outsourcing* adalah alat strategis manajemen berjangka panjang. Apabila mendapatkan keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih ditonjolkan dan diutamakan, sering kali perusahaan akan kecewa. Alasan-alasan nomor satu sampai dengan lima di atas merupakan target jangka panjang dan bersifat strategis. Alasan-alasan nomor enam sampai dengan nomor sepuluh lebih bersifat taktis atau yang mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang dilakukan terbukti, bahwa langkah *outsourcing* dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan secara maksimal apabila dilihat sebagai langkah strategis jangka panjang (Indrajit & Djokopranoto, 2003:8)

#### **7. Hubungan Kerja Dalam *Outsourcing***

Hubungan kerja sistem *outsourcing* tidak hanya melibatkan dua pihak saja melainkan tiga pihak yang diantaranya yaitu perusahaan pemberi jasa (*vendor*), perusahaan pengguna jasa. Dan pegawai *outsourcing*.

Perusahaan Pengguna Jasa  
*Outsourcing*

Perusahaan Pemberi Jasa  
(*vendor*)

Pegawai  
*Outsourcing*

#### **Gambar 1.1 Hubungan Kerja Antara Pegawai *Outsourcing*, *Vendor* dan Perusahaan**

Dalam gambar di atas dapat dilihat hubungan kerja antara *vendor*, pegawai *outsourcing*, dan perusahaan pengguna *outsourcing*. Pada

situasi tersebut perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* melakukan kerjasamadengan mitra yangterkait. 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 mitrayang menyediakan tenaga kerja *outsourcing*

#### 8. Sumber Hukum *Outsourcing*

Dasar hukum *Outsourcing* adalah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. UU ini mengatur dan melegalkan *Outsourcing*, sebagai berikut;

##### **Pasal 64**

Perusahaan dapat menyerahkan sebagaian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.



**Pasal 65**

- 1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- 2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut;
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- 3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
- 4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 5) Perubahan dan/ atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan menteri.

- 6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjannya.
- 7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59
- 8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- 9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

#### **Pasal 66**

- 1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

- 2) Penyedia jasa Pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut;
  - a. Adanya hubungan kerja antara Pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh.
  - b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf (a) adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang di buat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
  - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja,serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh
  - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa Pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.
- 3) Penyedia jasa Pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka

demikian hukum status hubungan kerja antara Pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara Pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

## 9. Dampak Positif dan dampak Negatif *outsourcing*

a. Dampak positif *outsourcing* , yaitu :

- 1) Meningkatkan fokus bisnis perusahaan
- 2) Masuk pada kemampuan kelas dunia.
- 3) Mempercepat keuntungan dari *re-engineering* (teknologi baru).
- 4) Membagi resiko usaha
- 5) Menggunakan sumber yang ada untuk aktivitas yang lebih strategis.

b. Menurut Quinn dan Hilmer, resiko *outsourcing* yaitu;

- 1) Perusahaan dapat kehilangan keterampilan kritical atau mengembangkan keterampilan yang salah, tidak sesuai dengan kompetensi inti .
- 2) Perusahaan dapat kehilangan keterampilan lintas fungsional,karena adanya penegasan kepada pihak lain.
- 3) Perusahaan dapat kehilangan kendali atau pengawasan pada pemasok.
- 4) Organisasi perusahaan menjadi sangat tergantung pada pihak *vendor* atas bentuk kegiatan dan sejumlah harga yang ditawarkan kepada perusahaan.

## B. Kerangka Pikir

Dalam penerapan sistem outsourcing di Indonesia mengacu pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam pasal 64, 65, dan 66. Untuk jenis pekerjaan yang di outsourcingkan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya penunjang bukan inti (core). Dan diserahkan kepada perusahaan lain/vendor/perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mengurus mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja.

Di PT. PLN (persero) Kota Makassar membuat kebijakan untuk mengoutsourcingkan tenaga kerja dengan membuat peraturan direksi PLN No. 305.K/DIR/2010 tentang pedoman pengadaan barang dan jasa. PLN menunjuk perusahaan penyedia tenaga kerja untuk dijadikan rekanan bisnis untuk menyediakan tenaga kerja *outsourcing* yang diinginkan oleh pihak PLN. Penunjukan vendor dilakukan melalui proses lelang/tender maupun penunjukan langsung. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan gambaran sesuai dengan judul dan teori yang telah dibahas untuk menentukan bagaimana Kinerja Pegawai *Outsourcing* di PT PLN (persero) Unit wilayah Sulbar Di Kota Makassar, kinerja yang peneliti lakukan didasarkan pada teori pengukuran Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernardian & Russel (dalam Faustino Cardoso Gomes 2005 : 142) :



1. *Quality of work* (Kualitas Pekerjaan ) kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.
2. *Job Knowledge* (Pengetahuan terhadap pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan. Sejuahmana pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang ditetapkan.
3. *Cooperation* (Kerjasama) : Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
4. *Dependability* ( keteguhan dalam pekerjaan) : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

#### **Bagan Kerangka Pikir**

#### **Kinerja Pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar**

#### **Indikator Kinerja Menurut**

**Bernardian & Russel (dalam Faustino Cardoso Gomes  
2005 :142)**

1. *Quality Of Work* ( Kualitas kerja )
2. *Job Knowledge* (Pengetahuan terhadap pekerjaan)
3. *Cooperation* ( Kerja Sama )
4. *Dependability* ( Keteguhan dalam pekerjaan )

**Meningkatnya Kinerja Pegawai  
*Outsourcing* Di PT PLN (Persero) Unit  
Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar**

### C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dengan judul “Kinerja *Outsourcing* PT PLN (persero) Wilayah Sulsebar Di Kota Makassar” yang akan menjadi Fokus Penelitian adalah Indikator Kinerja menurut Bernardian & Russel (dalam Faustino Cardoso Gomes 2005:142) yaitu indikator (1) Kualitas Kerja, (2) Pengetahuan terhadap pekerjaan,(3) kerjasama ,(4) Keteguhan dalam Bekerja , Sehingga yang ingin dicapai dapat terpenuhi dnegan baik.

### D. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Kualitas Kerja, berkenaan dengan bagaimana kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki seorang karyawan.
2. Pengetahuan terhadap pekerjaan berkenaan dengan bagaimana luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan dan juga Sejauh mana pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang ditetapkan.
3. Kerjasama berkenaan dengan Kesiediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi yang merupakan interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan.

4. Keteguhan dalam bekerja berkenaan dengan kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Bedasarkan judul penelitian “Kinerja Pegawai *Outsourcing* PT PLN Persero Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar ” penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 02 Februari 2019 hingga Tanggal 02 April 2019 di Wilayah Kota Makassar , khususnya di lingkup PT PLN Persero Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar dikarenakan didalam kinerja pegawai *Outsourcing* masih terdapat beberapa kekurangan yang harus dibenahi dari persoalan kinerja pegawai ataupun yang lain.

#### B. Jenis dan Tipe Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kualitatif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data. suatu penelitian yang menggunakan analisis terhadap informasi berupa narasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang menggunakan analisis terhadap informan yang telah ditentukan (Sugiyono, 2014).

##### 2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan fenomenologi dengan didukung data kualitatif sebagaimana peneliti berusaha untuk mengungkapkan suatu fakta atau realita mengenai permasalahan yang terjadi pada fokus dan lokus penelitian yang berada pada wilayah kantor PT PLN Persero di kota makassar.

### C. Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Berdasarkan uraian tersebut maka sumber data dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Sumber Data Primer yaitu sumber data yang pokok, utama dan langsung dengan kata lain sumber data itu diperoleh dari wawancara para pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) di Kota Makassar.
2. Sumber Data sekunder yaitu data pendukung dokumentasi atau pustaka. Dalam hal ini sumber data itu diperoleh dari kantor PT PLN (Persero) di Kota Makassar.

### D. Informan Penelitian

Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan informan penelitian ini. *Purposive sampling* merupakan penentuan informan tidak berdasarkan atas strata, kedudukan pedoman atau wilayah tetapi didasarkan pada adanya tujuan dan pertimbangan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian ini. Sesuai dengan kebutuhan peneliti terkait dengan kinerja pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar di Kota Makassar maka yang dijadikan informan dalam penelitian dengan tabel informan berikut.



No	Nama	Inisial	Jabatan	Jumlah informan
1	Jaya Setiawan	JS	Pegawai Pengelola <i>Outsourcing</i> SDM/ADM	1 Orang
2	Tenri Sulfida Wulandari	TR	<i>Vendor</i> Gatra Pelita	1 Orang
3	Ismayanti	IS	Pegawai Staf Perencanaan Tenaga Kerja (Organisasi/SDM)	1 Orang
4	Taslim	TS	Pegawai <i>Outsourcing</i> (Adn/SDM)	1 Orang
5	Zulfahmi	ZL	Pegawai <i>Outsourcing</i> (Operator)	1 Orang
6	Sarmila	SR	Pegawai <i>Outsourcing</i> (Pengelolaan Data SDM)	1 Orang
7	Anwar Rahman	AR	<i>Security</i>	1 Orang
<b>JUMLAH</b>				<b>7 orang</b>

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Menyusun instrument adalah pekerjaan yang paling penting dalam langkah penelitian, akan tetapi mengumpulkan data jauh lebih penting lagi untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan kegunaannya. Metode atau cara pengumpulan data yang penyusun gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah dengan cara dokumentasi, observasi, dan wawancara.

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki. Fungsi observasi ini untuk menyaring dan melengkapi data yang mungkin tidak diperoleh melalui interview atau wawancara. Dalam penelitian ini observasi dilakukan ketika dilakukan pengamatan

langsung di kantor PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar. terkait dengan Kinerja Pegawai *Outsourcing*.

2. Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara peneliti dengan informan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara). Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada Informan yang terkait dengan Kinerja Pegawai *Outsourcing*.
3. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Jadi dokumentasi adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen yang ada pada benda-benda tertulis, buku-buku, yang berkaitan dengan objek penelitian. Tujuan digunakan metode ini untuk memperoleh data secara jelas dan konkret tentang Kinerja Pegawai *Outsourcing* di Kantor PLN (persero) Unit Wilayah di Kota Makassar

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan salah satu langkah penting dalam rangka memperoleh temuan-temuan hasil penelitian. Hal ini disebabkan, data akan menuntun kita ke arah temuan ilmiah, bila dianalisis. Analisis data ialah langkah selanjutnya untuk mengolah data dari hasil penelitian menjadi data, dimana data diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa untuk menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam menyusun hasil penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif (interactive

model of analysis). Dalam model ini terdapat 3 komponen pokok. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiono (2013) ketiga komponen tersebut yaitu :

1. Reduksi data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan peneliti dapat dilakukan.
2. Sajian data merupakan suatu rakitan informasi yang memungkinkan kesimpulan. Secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis supaya makna peristiwa yang ada menjadi lebih mudah dipahami.
3. Penarikan kesimpulan dalam awal pengumpulan data yang peneliti sudah harus mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui dengan mencatat peraturan-peraturan sebab akibat, dan berbagai proporsi sehingga penarikan kesimpulan dapat di pertanggungjawabkan.

#### **G. Pengabsahan Data**

Pengabsahan data ialah bentuk batasan berkaitan suatu kepastian, bahwa yang berukur benar-benar merupakan variabel yang ing diukur. Salah satu caranya adalah dengan proses triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut. Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Ide

dasarnya adalah bahwa fenomena yang diteliti dapat dipahami dengan baik sehingga diperoleh kebenaran tingkat tinggi jika didekat dari berbagai sudut pandang, adapun bentuk triangulasi yaitu :

#### 1. Triangulasi Sumber

Membandingkan cara mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum dengan yang dikatakan pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada. Lebih lanjut dalam penelitian ini yang mengkaji tentang Kinerja Pegawai *Outsourcing* peneliti membandingkan hasil wawancara maupun pengamatan langsung di lapangan baik itu dari perspektif internal maupun eksternal.

#### 2. Triangulasi Teknik

Untuk memperoleh data informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, lebih lanjut peneliti menggunakan teknik yang berbeda di dalam memperoleh dan menggali informasi Implementasi Program Pemasaran Olahraga untuk memastikan keakuratannya. terkait dengan Kinerja Pegawai *Outsourcing* di kantor PLN (persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar.

### 3. Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berkaitan dengan pengecekan berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Perubahan suatu proses dan perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi penelitian perlu diadakan pengamatan tidak hanya satu kali pengamatan saja. Peneliti menggali informasi yang dibutuhkan terkait Pengimplementasian Program Pemasarakan Olahraga dengan berbagai cara dan berbagai waktu.







## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **H. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Berikut Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara

Berikut tahun-tahun sejarah kelistrikan PT.PLN (Persero) wilayah Sulselrabar. Pada 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. tahun 1925 dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N.V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappij (N.V. NEGEM). Tahun 1949 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappij (N.V. OGEM). Dan pada tahun 1957 perusahaan 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 pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini

Selanjutnya pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. Tahun 1973, Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur

Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. 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 karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII. 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. Tahun 2001 sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrikan, 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 dan pada tahun 2006 berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi barat .

## **2. Visi dan Misi**

Visi : Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang,Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

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

Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara & Sulawesi Barat bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat.

Dengan areal kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai kuarng lebih 1,7 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara di sisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.



### 3. Struktur Manajemen Perusahaan

Struktur manajemen pada PT. PLN (persero) Wilayah Sulselrabar adalah sebagai berikut.

#### Gambar

#### Struktur Manajemen PT.PLN ( Persero) Wilayah Sulselbar



#### a. *General Manager*

*General Manager* bertanggung jawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan saling bersinergi serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan *profit* dan menciptakan iklim kerja yang produktif

b. Manajer Bidang Keuangan

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengolahan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengolahan pajak yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

c. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara wilayah-wilayah pelaksana.

d. Manajer bidang pembangkitan

mengkoordinasi perencanaan, pengoperasian instalasi pembangkitan serta program untuk mencapai produksi tenaga listrik yang handal, efisien sesuai dengan rencana kerja yang telah ditentukan. Untuk melaksanakan tugas pokok, manajer Pembangkitan mempunyai fungsi :

1. Perencanaan pengoperasian dan pemeliharaan instalasi pembangkit.
2. Pelaksanaan pengoperasian sistem pembangkit berdasarkan pola operasi (SOP)
3. Pelaksanaan pemeliharaan pembangkit untuk keandalan operasi.
4. Pengendalian pengawasan pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan pembangkit.

e. Manajer Bidang SDM dan Umum

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM berbasis kompetensi, pengembangan organisasi, evaluasi tingkat organisasi unit, perencanaan tenaga kerja, dan anggaran kepegawaian, pengelolaan data dan administrasi kepegawaian serta hubungan industrial.

1. Mengelola pola pengembangan kinerja pegawai
2. Mengidentifikasi kebutuhan diklat untuk pengembangan kompetensi pegawai, merencanakan dan melaksanakan diklat pegawai
3. Mengelola proses pelaksanaan penilaian kinerja individu (pegawai) melalui penilaian oleh komite appraisal.
4. Mengevaluasi rencana suksesi jabatan
5. Mengidentifikasi kompetensi jabatan
6. Merencanakan sertifikasi kompetensi, mengelola administrasi dan pelaporan sertifikasi.

f. Manajer Bidang Transmisi dan Distribusi

Manager bidang transmisi dan distribusi bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas pengusaha tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di wilayah pelaksana. Manajer transmisi mengawasi saluran transmisi apakah sudah sesuai dengan standar operasi. Saluran transmisi merupakan media yang digunakan untuk

mentransmisikan tenaga listrik dari *generator station* ke *distribution station* sampai pada konsumen pengguna listrik.

## **I. Kinerja pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar**

Perusahaan PT PLN (persero) di kota makassar menggunakan *outsourcing* untuk meminimalisir anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan, dan dimana perusahaan juga sangat terbantu dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang terampil bagi perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, misalnya dalam ukuran kinerja pegawai *outsourcing* seringkali ditentukan oleh sejauh mana terdapat kesesuaian antara kebutuhan individu dan kebutuhan perusahaan. Disisi lain, menuntut pula hak-hak mereka akan upah dan kesejahteraan, lingkungan kerja yang sesuai, waktu istirahat yang cukup, maupun penghargaan dan pengakuan dari perusahaan adalah mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Peneliti kemudian selanjutnya akan membahas bagaimana Kinerja pegawai *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar dengan meliputi indikator (1) Kualitas Kerja, (2) Tingkat Kehadiran, (3) Pengawasan, (4) Kerjasama. Adapun pembahasan secara rinci mengenai hal diatas selanjutnya akan diuraikan sebagai berikut.

### **1. Kualitas kerja**

Kualiatas kerja, adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki seorang karyawan, dan sejumlah kompetensi yang mencakup loyalitas, kedisiplinan dan tanggungjawab. Disamping itu kualitas kerja juga dapat mengacu pada kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, abilities dan siapa yang dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan penuh. Berkaitan dengan aspek kualitas kerja ini, peneliti kemudian mewawancarai JS selaku pengelola *Outsourcing*(organisasi & SDM) kantor PT PLN Sul-SelBar Makassar :

“Menurut pendapat saya, kualitas kerja pegawai *outsourcing* sudah cukup baik dan pelaksanaan tugasnya sudah sesuai dengan tupoksi masing-masing seperti bagian *security* telah sesuai ditempatkan karena sebelumnya sudah melakukan pelatihan-pelatihan sebelum memulai kerja di perusahaan PT PLN (Persero)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kualitas kerja yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) secara keseluruhan cukup berjalan dengan lancar dan cukup baik karena kualitas kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya masing-masing . Hal tersebut belum bisa dikatakan sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana kualitas kerja pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaannya,karena ada beberapa kurang disiplin dalam waktu penjagaan yang dilakukan yang seharusnya *security* menjaga delapan jam sehari tetapi shif penjagan waktunya lebih lama seperti dua puluh empat jam dikarenakan ingin memperbanyak libur. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu TS selaku HRD Vendor Gatra Pelita yang mengatakan :

“Diukur dari kualitas kerja indikator bersumber dari sumber daya manusianya dilihat dari kedisiplinan, integritas dan kualitas pekerjaan itu sendiri lebih meluas, fleksibel dan mengarah kepada faktor kualitas pekerjaan pegawai dan saya relatif cukup puas ” (Hasil Wawancara Jum’at 15 Maret 2019).



Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kualitas kerja yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) kualitas kerja baik buruknya suatu kualitas kerja dapat dilihat dan bersumber dari sumber daya manusianya. Hal tersebutdi belum cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana kualitas kerja pegawai *outsourcing* dikarenakan kedisiplinan belum sepenuhnya berjalan baik dimana terdapat beberapa pegawai masih ada diluar ruangan pada saat jam kerja hal ini sangat mengganggu integritas perusahaan itu sendiri Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang pegawai *outsourcing* laksana dengan bagian operator yaitu ZL yang mengatakan bahwa :

“upaya yang saya akan lakukan itu dengan memperhatikan segala pekerjaan saya dengan baik seperti memeriksa kondisi mesin dan memantau listrik dan memperbaiki jikalau ada mesin rusak ” (Hasil Wawancara Senin 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kualitas kerja yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) memperhatikan segala pekerjaan dengan melihat dan memeriksa kondisi mesin dan listrik adalah upaya yang mesti dilakukan untuk meminimalisir dampak kerusakan. Hal tersebutdi atas cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana upaya pegawai *outsourcing* dalam mengurangi dampak kerusakan alat.Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan pegawai *outsourcing* ( Pengelolaan Data Sdm) yaitu SR yang mengatakan bahwa :

“dalam hal Peningkatan kualitas kerja diklat yang berlangsung tiga hari lamanya dan dilakukan selama setahun sekali ,yang dimana saya melakukan pelatihan cara pengelolaan modern dengan menggunakan aplikasi dengan guna mengefisienkan pekerjaan agar lebih cepat terselesaikan ” (Hasil Wawancara Senin 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan adanya pelatihan diklat yang diadakan suatu perusahaan yang berlangsung selama tiga hari lamanya selama setahun sekali dengan menggunakan aplikasi modern . Hal tersebut di atas cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti mengamati pegawai *outsourcing* yang telah selesai melakukan pelatihan kegiatan ini telah terlaksana dengan melihat proses kinerja dan kinerja pegawai *outsourcing* PT PLN (Persero) lebih efisien waktu dengan menggunakan aplikasi yang diberikan oleh perusahaan agar pelaksanaan pekerjaan lebih mudah dan cepat dalam meningkatkan kinerja perusahaan Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan pegawai *outsourcing* ( ADM SDM ) yaitu TS yang mengatakan bahwa :

“yah dengan cara saya meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan semangat dan menjalankan tugas saya dengan baik untuk meningkatkan kesejahteraan perusahaan ini ” (Hasil Wawancara Kamis, 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kualitas kerja tersebut yaitu dengan disiplin dan semangat dalam bekerja. Dalam hal ini cukup sesuai dengan hasil observasi dan pengamatan selama dilapangan mengamati bagaimana proses kegiatan kerja yang dilakukan oleh pegawai *outsourcing* ini sudah menunjukkan bagaimana upaya dalam meningkatkan kualitas

kerjanya.selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan pegawai *outsourcing (security)* yaitu AR yang mengatakan bahwa “

“diadakannya diklat pendidikan *security* gada pratama yang dilakukan selama satu bulan lebih tepatnya berlokasi daerah gowa dan diadakan oleh jajaran polda pada tahun 2017 dan itu sangat wajib mengikuti pelatihan tersebut dengan saya membayar uang pribadi senilai lima juta rupiah dalam mengikuti pelatihan *security* tersebut guna meningkatkan keamanan perusahaan ”(Hasil Wawancara Kamis, 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa diadakannya kegiatan pendidikan diklat *security* dalam pengamanan suatu perusahaan .Hal tersebutdi atas cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti mengamati pegawai *outsourcing* yang telah selesai melakukan pendidikan diklat *security*dan juga melihat perbedaan yang mana *security*yang mengikuti pelatihan ataupun *security* yang tidak belum mengikuti pelatihan pendidikan gada pratama *security* dan melihat juga bagaimana pengamanan *security* dalam melaksanakan keamanan terhadap suatu perusahaan selanjutnya disimpulkan saya melihat ada beberapa *security* yang masih kurang disiplin dalam melakukan penjagaan perusahaan diwaktu tengah malam ada yang kedapatan tidur pada saat jam bertugas beberapa keterangan informan diatas bahwa kualitas kerja yang dihasilkan pegawai belum cukup berjalan baik dilihat dari beberapa pegawai*outsourcing*yang masih kurang disiplin.

## **2. Pengetahuan Pekerjaan**

Sejauh mana pengetahuan pegawai mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Sejauh mana pegawai mengetahui pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional kerja yang telah ditetapkan .organisasi akan tercapai jika

pegawai mempunyai pengetahuannya terhadap pekerjaan. Dalam wawancara berikut, akan peneliti paparkan mengenai sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan terhadap tupoksi dan pekerjaan yang ditanganinya. Berkaitan dengan aspek pengetahuan pekerjaan, peneliti kemudian mewawancarai IS selaku staf perencanaan tenaga kerja (Organisasi dan SDM) kantor PT PLN Sul-SelBar Makassar:

“masing-masing pegawai berbeda-beda, ada yang mungkin paham sebatas pekerjaannya tetapi ada juga yg belum sepenuhnya paham dan mengetahui lebih dalam bidang pekerjaannya. Dan juga Ada yang memang paham secara keseluruhan.” (Hasil Wawancara Kamis 14 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan pengetahuan dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*), ada beberapa pegawai yang belum memahami sepenuhnya tetapi ada juga beberapa sudah mengetahui tugas dan sesuai tupoksi masing masing. Hal tersebut belum sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung ada beberapa pegawai memang belum memahami sebuah pekerjaannya yang di mana seharusnya diketahui sejak sebelum bekerja diperusahaan pln bekerja ataupun pegawai mengetahui apa tugas dan fungsi pekerjaannya. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu TR selaku HRD Vendor Gatra Pelita yang mengatakan :

“semua yang ada punya dibidang atau jabatan masing-masing itu sudah diatur oleh pemberi tenaga kerja yaitu mitra kerjasama pln jadi tugas pokok dan fungsi masing-masing tapi kalo soal pengetahuan mungkin ada beberapa yang tidak sesuai dari keahlian.” (Hasil Wawancara Kamis 14 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal pengetahuan pekerjaan pegawai *Outsourcing* di PT PLN (persero) *vendor/mitra* kerjasama sudah mengatur tugas dan fungsi setiap pegawai *outsourcing* dan menempatkan ke perusahaan pln . Hal tersebut di atas belum cukup baik sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana pengetahuan kinerja pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaannya dan ada beberapa pegawai *outsourcing* yang memang belum mengerti dalam menggunakan aplikasi yang dianjurkan oleh perusahaan dikarenakan tidak sesuai dengan keahliannya hal ini pasti berdampak buruh pada penilaian hasil kinerja perusahaan itu sendiri Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu ZL selaku pegawai *outsourcing* yang mengatakan :

“ yah sedikitnya sudah mengerti tugas disini itu dibilang lama ya lama ya sudah lama dibilang sebentar ya mungkin dibandingkan dengan yang lain, ada yang memang sudah sampe belasan tahun.”(Hasil Wawancara Senin, 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal pengetahuan pekerjaan yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) sudah mengetahui tugas yang telah diberikan dikarenakan sudah terbiasa melakukan tugas dan pekerjaannya . Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana pengetahuan kinerja pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan tugas dan kewajiban belum bisa dikatakan baik dikarenakan kurangnya pemahaman yang mendalam tentang pengetahuan



pekerjaannya dan juga perusahaan belum sepenuhnya rutin melakukan pelatihan-pelatihan kepada pegawai *outsourcing* sehingga pemahaman yang mendalam masih kurang . Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu SR selaku pegawai *outsourcing* pengelolaan data SDM yang mengatakan :

“ yah udah pada tahu pastinya paham karena pekerjaannya itu itu saja jadi sudah terbiasa meskipun sebelumnya saya tidak mengetahui dalam hal bidang ini ”.(Hasil Wawancara Senin,18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal pengetahuan pekerjaan yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) dalam mengetahui pekerjaan dan kewajiban itu karena sudah terbiasa dalam melakukan hal pekerjaan ataupun pengetahuan dalam hal pekerjaan . Hal tersebut bisa dikatakan baik tetapi dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana pengetahuan kinerja pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan tugas dan kewajiban ada beberapa yang memaham sepenuhnya dan adapun juga yang belum memahami dengan berbagai alasan dan juga ia memahami tugasnya dikar. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikntang bidangnya sudah mengetahui secara detai akan tetapi tidak sesuai dengan hasil pelatihan-pelatihan ia melakukan karena sudah terbiasa selanjutnya yaitu TS selaku pegawai *outsourcing* pengelolaan tata SDM yang mengatakan :

“yha pengetahuan saya tentang pekerjaan saya sudah paham akan tetapi juga da beberapa yang belum saya pahami karena kurangnya adanya pelatihan yang diadakan oleh perusahaan itu sendiri ”(Senin 18 maret 2019)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal pengetahuan pekerjaan yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) dalam mengetahui pekerjaan dan kewajiban itu sudah memahami apa yang harus ia kerjakan dan apa yang harus dilakukan dan dilaksanakan dalam hal pengetahuan pekerjaan . Hal tersebut cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana kualitas kerja pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan melihat secara langsung apa yang dilakukan pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan pekerjaannya.Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu AR selaku pengamanan pegawai *outsourcing* yang mengatakan :

“yha sudah jelas saya melaksanakan kewajiban saya seperti jika jam kerja saya harus mengelilingi kantor untuk jaga jaga dan tugas saya juga saty di pos jika ada yang datang untuk menanyakan keperluan apa dan juga terutama pengamanan yang dilakukan pada saat tengah malam dan tidak meninggalkan area perkantoran selama jam kerja saya “ (Rabu 20 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal pengetahuan pekerjaan yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (persero) dalam mengetahui pekerjaan dan kewajiban itu sudah melaksanakan dengan baik fungsi dan tugas saya selaku pengamanan kantor . Hal tersebut cukup baik sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana pengetahuan kinerja pegawai *outsourcing* dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pengamanan kantor yang siap siaga dalam menjaga keamanan.

### 3. Kerjasama

Kerjasama untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan bersama. Hakikatnya dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerjasama (*teamwork*) agar terciptanya sebuah harmonisasi dalam pekerjaan untuk tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan masalah kerjasama dalam pelaksanaan Kinerja di Kantor PT PLN (*persero*) Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar ,Peneliti kemudian mewawancarai JS selaku pengelola *outsourcing*(organisasi & SDM) mengatakan:

“salah satunya kita kembali ke tupoksinya masing-masing,kita recheck ya , saya bagian ini kamu bagian ini kamu bagian ininya dan juga pastikan ini sudah selesai atau belum begitulah kerjasama agar pekerjaan juga lebih muda dan juga cepat terselesaikan.”( Hasil Wawancara Kamis 14 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kerjasama yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) kita saling membantu dalam hal pembagian kerja Hal tersebut cukup baik sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang dimana adanya kerjasama dalam pembagian kerja ataupun satu tim agar pekerjaan lebih cepat selesai dan juga komunikasi lancar dengan sesama staf *outsourcing* maupun staf pegawai PT PLN (Persero) Unit Wilayah Suleselbar Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu TR selaku HRD vendor Gatra Pelita yang mengatakan :

“yha harus bisa karna dalam hal ini sangat diperlukan bekerja dalam satu tim untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan, dengan menanamkan sikap saling percaya,menjalin komunikasi dengan baik melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kantor dan juga sangat bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi personil tim” ( Hasil Wawancara Kamis 14 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kerjasama yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) pegawai bisa bekerja dalam satu tim untuk keberhasilan sebuah perusahaan dengan sikap menjalin komunikasi yang baik dan melakukan kegiatan perusahaan.Hal tersebut bisa dikatakan cukup baik dikarenakan dalam bekerjasama ini para pegawai *outsourcing* bisa melaksanakan tugas yang harus dilakukan sendiri dan juga yang dilakukan satu tim seperti jika adanya acara dalam suatu perusahaan pegawai *outsourcing* dan pegawai PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar akan mencari solusi untuk mensukseskan acara tersebut .Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu ZL selaku operator pegawai *outsourcing* yang mengatakan

“dibidang saya kerjasama baik. Kalau kerjasama harus ya,karena yang namanya kerjasama kalau tidak mungkin tidak akan terselesaikan pekerjaan, apa lagi saya harus saling mengisi ganti jaga jika ada keperluan mendadak”(Hasil Wawancara Senin 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kerjasama yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) pegawai saling bekerjasama dengan cara mengisi pekerjaan jika ada keperluan yang mendadak.Hal

tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana kerjasama yang terjadi antar pegawai sudah baik karena mereka saling mengisi manakala ada pegawai yang tidak dapat mengerjakannya atau ada hal keperluan dan hal ini tidak menghambat ataupun mengganggu pekerjaan dan tetap ada pada tanggung jawab terhadap masing-masing terhadap pegawai. Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu SR selaku pegawai *Outsourcing* pengelolaan data sdm yang mengatakan :

“yah bisa karena pekerjaan dalam satu tim ini sangat penting dan sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan yang dimana kerja tim saya dalam melakukan pembagian jika ada keperluan mendadak dan harus diselesaikan itu juga maka kita akan lakukan”.(Senin 18 Maret 2019)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kerjasama yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) kerjasama yang terjadi dengan bekerjasama dengan satu tim jika ketika perusahaan mengadakan suatu acara ataupun ada tugas khusus untuk dikerjakan bersama pegawai *outsourcing* maupun pegawai pln yang saling membantu dan tidak memandang atasan atau bawahan .Hal tersebut cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana kerjasama antara pegawai pln dan pegawai *outsourcing* dilihat dari kerja satu tim yang melaksanakan dan saling membantu ketika perusahaan mengadakan acara dan seluruh pegawai tanpa terkecuali turun tangan untuk membantu .Selanjutnya



hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu AR selaku pengamanan kantor PT PLN (Persero) Di Kota Makassar mengatakan:

“Wujud kerjasama saya antara pegawai yah baik saja wujud saya itu kepada pegawai pln itu seperti membantu pegawai jika memerlukan bantuan seperti apakah ada yang perlu diwasai atau dikordinir”(Rabu 20 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kerjasama yang ada dalam kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) kerjasama yang dilakukan oleh pengamanan kantor dengan cara membantu pegawai yang memerlukan bantuan dalam hal kordinir keadaan kantor dan jika ada permasalahan terjadi dalam permasalahan kantor Hal tersebut cukup sesuai dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana kerjasama pengamanan PT PLN (*persero*) Di Kota Makassar ini sudah sesuai dengan apa yang dimaksudkan dengan membantu permasalahan yang ada dan memenuhi tanggung jawab sebagai pengamanan kantor dan juga sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan permasalahan yang harusnya sudah dilakukan oleh pengamanan sesuai dengan ketentuan pekerjaan tersebut.

#### **4. Dependability (Keteguhan dalam Bekerja)**

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Sebagai pegawai, hendaknya memiliki keteguhan dalam pekerjaan dan

bekerja sepenuh hati untuk melayani. Tingkat kehadiran pegawai, penyelesaian pekerjaan serta upaya peningkatan kedisiplinan pegawai merupakan hal yang wajib terlaksana demi terciptanya organisasi yang efektif dalam pencapaian tujuan. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti tersebut peneliti sebelumnya telah mewawancarai salah satu seorang informan yang ingin mengulas tentang *dependability* (keteguhan dalam bekerja) berkaitan dengan kinerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar, peneliti mewawancarai IS selaku Staf Perencanaan tenaga kerja Organisasi dan Sdm mengatakan :

“yang saya liat tingkat kehadiran lumayan bagus walaupun ada yang mungkin tidak hadir yah saya tidak tau karena itu ada pihak yang lebih mengetahui hadirnya seorang pegawai atau tidak ”(Kamis 14 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal keteguhan dalam bekerja kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) kehadiran pegawai baik dan juga ada pihak yang lebih berkewajiban masuk tidaknya seorang pegawai *outsourcing* .hal tersebut belum bisa dikatakan cukup baik terlihat dari hasil observasi dilapangan dikarenakan kehadiran pegawai *outsourcing* ini masih terlihat datang terlambat .Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu TS selaku pegawai *outsourcing* Adm dan Sdm mengatakan :

“yah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan juga atasan saya juga memberikan reward meskipun bentuknya kecil tetapi setidaknya dia menghargai pekerjaan saya sedangkan yang

melanggar akan ditegur dan diberikan sanksi secara melangjut ”(Senin 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal keteguhan dalam bekerja kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) usaha pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif nyaman dan juga memberikan reward terhadap pegawainya hal tersebut dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai cukup baik dengan hasil observasi peneliti selama dilapangan yang mengamati langsung bagaimana lingkungan kerja yang kondusif yang nyaman dilakukan oleh pimpinan perusahaan demi kenyamanan pegawai seperti diberikannya pendingin disetiap ruangan dan dalam penataan ruangan nyaman di pakai dalam bekerja.Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu TS selaku pegawai *outsourcing* Adm dan Sdm mengatakan :

“tingkat kehadiran saya alhamdulillah bagus tepat waktu dan juga saya rajin datang upacara senin kamis yang dilakukan sebuah perusahaan setiap minggunya dan itu wajib””(Senin 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal keteguhan dalam bekerja kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) kehadiran belum cukup baik dan tepat. hal tersebut masih terdapat beberapa pegawai *outsourcing* maupun pegawai PT PLN (*persero*) belum datang tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan ada juga sebagian pegawai *outsourcing* tidak mengikuti upacara setiap hari senin dan kamis tetapi ia berada dikantin kantor tersebut

selama upacara berlangsung ,Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaituSR selaku pegawai *outsourcing* pengelolaan data SDM yang mengatakan:

“Mengikuti kegiatan upacara yang diadakan pada saat senin dan kamis dan juga mengikuti pelatihan-pelatihan dan mengikuti pengarahan untuk pegawai *outsourcing* dalam meningkatkan suatu kinerja ” (Senin 18 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal keteguhan dalam bekerja kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*)dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai *outsourcing* ,pimpinan melakukan peraturan harus mengikuti upacara setiap hari senin dan kamis dan juga pimpinan pln mengadakan pelatihan dan pengarahan terhadap pegawai *outsourcing* akan tetapi pelatihan yang masih kurang diadakan termasuk untuk mengevaluasi setiap pegawainya . hal tersebut dalam disiplin belum cukup baik dengan hasil observasi peneliti selama ada dilapangan yang mengamati langsung bagaimana tingkat kehadiran dan tingkat kedisiplina waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan terdapat masih banyak pegawai *outsourcing* yang tidak mengikuti upacara yang dilaksanakan setiap senin kamis yang dimana upacara ini dilakukan setiap minggu pada jam tujuh tiga puluh pegawai *outsourcings* sudah harus berda di lingkungan kantor.Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaituJS selaku pegawai Pengelola *outsourcing* bagian Organisasi dan Sdm mengatakan :

“Usaha yang dilakukan untuk menjaga kedisiplinan dari pegawai *outsourcing* ialah dengan cara evaluasi bulanan yang dilakukan dan juga pembinaan juga “(Kamis 15 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal keteguhan dalam bekerja kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai *outsourcing* ,pimpinan melakukan peraturan harus mengikuti upacara setiap hari senin dan kamis dan juga pimpinan pln mengadakan pelatihan dan pengarahan terhadap pegawai *outsourcing* . hal tersebut dalam disiplin belum bisa dikatakan baik karena evaluasi kedisiplinan setiap bulannya belum terlihat melakukan peneguran atau sanksi yang diberikan manakala yang tidak mengikuti upacara adapun teguran itu hanya teguran biasa.Selanjutnya hasil wawancara dengan salah seorang informan berikutnya yaitu TR selaku pegawai Pengelola *outsourcing* bagian Organisasi dan Sdm mengatakan :

“Tingkat Kehadiran pegawai *outsourcing* ini menurut laporan yang saya terima dari perusahaan PLN lumayan baik dan juga tidak ada masalah dan walaupun ada nanti kita akan mengadakan panggilan terhadap pegawai *outsourcing* yang sebagaimana di lanjutkan oleh keputusan *vendor* sendiri” (Kamis 14 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa berkaitan dengan hal kehadiran kinerja pegawai *outsourcing* di PT PLN (*persero*) dalam hal ini tingkat kehadiran pegawai sudah baik dan jika suatu saat nanti ada masalah dalam kehadiran pegawai *outsourcing* itu sendiri . dalam hal tersebut selama observasi di lapangan



belum cukup dikatakan baik diakarenakan terdapat beberapa pegawai *outsourcing* yang masih saja datang terlambat dan adapun tingkat kehadirannya itu belum sesuai dengan apa yang dilaporkan oleh pengelola *outsourcing* terhadap mitra atau kerjasama terhadap perusahaan karena terdapatnya absensi yang masih manual dan bisa dilakukan orang lain hal ini dapat menimbulkan kelancaran dalam peningkatan kinerja pegawai.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis menyimpulkan sebagai Kinerja pegawai *outsourcing* PT PLN (persero) Wilayah Sulselbar di Kota Makassar secara umum belum terlaksana dengan cukup baik, terlepas dari beberapa kekurangan yang ada dalam proses kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari segi :

1. Berkaitan dengan aspek kualitas kerja para tenaga *outsourcing* yang berada di PT PLN Persero di Kota Makassar tergolong belum sepenuhnya baik dikarenakan masih terdapat kekurangan didalam pemahaman setiap tenaga kerja *outsourcing* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pengetahuan terhadap pekerjaan sudah cukup baik yang dimana dilihat dari keterampilan dalam bekerja dan juga mengikuti pelatihan pelatihan dengan sesuai tupoksi pekerjaannya dan menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing
3. Kerjasama cukup baik dilihat dari komunikasi yang baik dan juga penyelesaian pekerjaan secara tim yang akan dilakukan secara bersamaan dan bisa mengerjakan hal yang disuruhkan oleh atasan.
4. Keteguhan dalam bekerja bisa dikatakan belum cukup baik terlihat dari tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang dimana pegawai terlihat datang diluar jam kerja yang sudah ditentukan.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas peneliti mencoba merekomendasikan beberapa saran terkait dari hasil penelitian mengenai “Kinerja Pegawai *Outsourcing* PT PLN (Persero) Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar yaitu :

1. Perlu adanya pengawasan yang ketat yang dilakukan pengelola *outsourcing* dan *Vendor* yang bekerjasama terhadap perusahaan PT PLN (Persero) .danteguran serta evaluasi yang lebih intensif terhadap pegawai *outsourcing* untuk meningkatkan kualitas kerja dalam pencapaian perusahaan PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar agar lebih baik kedepannya.
2. Perlu adanya pembagian kerja dan beban kerja yang merata pada masing-masing pegawai *outsourcing* pada berbagai bidang sehingga fokus dalam pekerjaan sesuai tanggung jawab masing-masing.
3. Perlu diadakannya aturan wajib mengikuti bimbingan teknis dan pelatihan terhadap seluruh pegawai *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar Di Kota Makassar agar dapat meningkatkan kompetensi kerja yang lebih baik.
4. Dan juga memberikan penghargaan kepada pegawai *Outsourcing* yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tujuan pemberian penghargaan dari perusahaan itu sendiri ialah tanda apresiasi dari perusahaan dan menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga.dengan adanya persaingan sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Moh. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Galia Indonesia, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara . 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Gibson, James L. 1997. *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasan, Shadily. 1980. *Ensiklopedia Indonesia*. Jakarta : Ikhtiar Baru Van Hoeve
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999 *Organisasi dan Motivasi*. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrajit, R E, & Djokopronoto, R. 2003. *Manajemen Persediaan, Barang Umum dan Suku Cadang Pemeliharaan dan Operasi*. Jakarta; Grasindo.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Mahsun, Mohammad. 2006 *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta; Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Nasir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Riyadi Slamet. 2011 *Pengaruh Kompensasional Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.13.No1. Edisi Maret 2011 40-45.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Penhallindo.
- Sampurno, 2010 *Manajemen Strategik : Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Samsuddin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Pustaka Setia
- Sedermayanti. 2003 Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja .Penerbit ilham Jaya , Bandung
- Sedermayantu 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian S.P 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora , Henry . 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua . Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiono. 2013 Metodologi Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed Methods) Edisi keempat. Bandung: Alfabeta
- Suyadi Prawirosentono. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan) Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan bebas Dunia, Edisi Pertama Yogyakarta BPFE
- T.Hani Handoko. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta
- Undang-Undang Republik Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.



## Dokumentasi

1. Ruang Kerja SDM lantai 2 dan pegawai *outsourcing* bidang administrasi  
Narasumber : Sarmila



1. Ruang Kerja lantai 1 dan pengelola *outsourcing* bidang SDM dan Organisasi  
Narasumber : Jaya Setiawan



Apel Pagi Security PT PLN setiap hari  
senin



Foto Kantor PT PLN (Persero) WILAYAH  
SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221  
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 037/FSP/A.1-VIII/I/1440 H/2019 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di –  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Mawarni  
Stambuk : 10561.05111.14  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar  
Judul Skripsi : **“Kinerja Pegawai Outsourcing di PT PLN (Persero) Unit Wilayah Sulselbar di Kota Makassar”**

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 26 Januari 2019

Dekan,  
Ub. Wakil Dekan I

**Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si**  
NBM : 1084 366





PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH  
SULAWESI SELATAN, SULAWESI TENGGARA DAN SULAWESI BARAT

PLN

Jalan Letjen Hertasning Makassar 90222

Telp. No : (0411) 444488 Hunting System 7 Saluran

Pemimpin : (0411) 442288

Kotak Pos : 1206

Facsimile : (0411) 444800

Nomor : 0086 / STH.03.03 / UIWSSTB / 2019

01 Februari 2019

Lampiran : -

Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada :

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259

**MAKASSAR**

**Up. Yth. Dekan,**

Menunjuk surat saudara No.565/05/C.4-VIII/I/1440/2019 tanggal 28 Januari 2019 perihal **Permohonan Izin Penelitian**, Pada prinsipnya dapat kami izinkan untuk melaksanakan praktek tersebut mulai tanggal 02 Februari 2019 sampai dengan tanggal 02 April 2019 di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar, dengan data siswa sebagai berikut:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	PENEMPATAN
1	MAWARNI	105610511114	Ilmu Administrasi Negara	Bidang SDM & Umum

Perlu kami sampaikan bahwa selama pelaksanaan **Permohonan Izin Penelitian** tersebut harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dan pihak PLN tidak menyediakan sarana transportasi maupun sarana lainnya.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

**a.n. GENERAL MANAGER  
SENIOR MANAGER SDM&UMUM**





1 2 0 1 9 1 9 1 5 0 0 0 1 3

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : **10655/S.01/PTSP/2019**  
Lampiran :  
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
Pimpinan PT. PLN (Persero)  
Wil Sulselrabar

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 565/05/C.4-VIII/I/1440/2019 tanggal 28 Januari 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **MAWARNI**  
Nomor Pokok : 105610511114  
Program Studi : Ilmu Adm. Negara  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Slt Alauddin No. 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" KINERJA PEGAWAI OUSOURCING DI PT PLN (PERSERO) UNIT WILAYAH SULSELBAR DI KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **02 Februari s/d 02 April 2019**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 28 Januari 2019

**A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU**  
**PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513-199002 1 002

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;  
2. Peringgal.



## RIWAYAT HIDUP



Mawarni , Lahir pada tanggal 13 Agustus 1996 Kota Makassar. Penulis adalah putri pertama dari pasangan Ayahanda Anwar dan Salma . Penulis tamat SD tahun 2008, yaitu di SD Inpres Perumnas IV Kota Makassar , untuk pendidikan menengah pertama penulis lanjutkan di Smp Negeri 33 Makassar.

dan tamat tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah SMK Negeri 03 Makassar dan tamat tahun 2014. Alhamdulillah dengan tidak dihadapkan pada kesulitan, penulis mendaftar pada tahun 2014 di Universitas Muhammadiyah Makassar dan di terima pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Admnistrasi Negara. Klimaks dari studi penulis yaitu pada hari Senin tanggal 01 Juli 2019 pukul 08.30 Wita dengan di laksanakan Ujian Skripsi yang merupakan tahap akhir penyelesaian studi dan merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Admnistrasi Negara (S.Sos). Momen ini menandakan berakhirnya studi penulis pada jenjang Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2014.