

PENYULUHAN IMPLEMENTASI BUDAYA PERUSAHAAN PADA KARYAWAN OUTSOURCING DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dahlia K. Dewi¹; Awaludin², Indah Sari Liza Lubis³, Evalina Pakpahan⁴, Andrio bukit⁵

¹Fakultas Hukum UTND; ^{2,4,5}Fakultas Ekonomi UTND, ³Fakultas Psikologi UTND

dahlia.dewi2402@gmail.com

Abstract

The widespread use of outsourcing in the current era of globalization has many implications for the company's operational activities. One of them is the company is faced with the fact that outsourcing employees tend to have lower performance and loyalty than permanent employees. One of the factors that affect employee performance and loyalty is the company culture that they apply in their daily work. This counseling is intended to provide education to outsourced employees about the implementation of corporate culture and work environment in the perspective of labor law. This counseling was carried out at PT Indra Angkola which consisted of 112 participants using the Zoom media. The results of the counseling obtained additional new knowledge for the participants about understanding corporate culture from the perspective of labor law.

Keywords: *Outsourcing, Corporate Culture, Performance, Employment Law Perspective.*

Abstrak

Maraknya penggunaan tenaga *outsourcing* pada era globalisasi saat ini memiliki banyak implikasi terhadap kegiatan operasional perusahaan. Salah satunya perusahaan dihadapkan pada kenyataan bahwa karyawan *outsourcing* cenderung memiliki kinerja dan loyalitas yang lebih rendah dibanding karyawan tetap. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan loyalitas karyawan adalah budaya perusahaan yang mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Penyuluhan ini dimaksudkan untuk memberikan edukasi kepada karyawan *outsourcing* tentang implementasi budaya perusahaan dan lingkungan kerja dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Penyuluhan ini dilakukan pada PT Indra Angkola yang terdiri dari 30 peserta menggunakan media Zoom. Hasil dari penyuluhan diperoleh adanya tambahan pengetahuan baru bagi para peserta tentang memahami budaya perusahaan dari perspektif hukum ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Outsourcing, Budaya Perusahaan, Kinerja, Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.*

PENDAHULUAN

“Perusahaan” sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah anti-tesis bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan adanya perbedaan pandangan dan prinsip antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan

perusahaan), sementara hukum menghendaki terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan Royen (2009) . Kehadiran Negara yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh, malah justru terjadi sebaliknya, kehadiran Negara lebih terkesan represif bahkan eksploitatif terhadap kepentingan pekerja/buruh. Sementara peran Negara dalam hubungan industrial terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pemodal.

Problema saat ini yang dihadapi adalah *outsourcing* di Indonesia yang semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Hukum Ketenagakerjaan merupakan salah satu hukum positif yang ada di Indonesia. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan. Aksi menolak legalisasi system *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa system ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuan-perlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx (2002) dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan tenaga kerja *outsourcing* tentang hak dan kewajiban mereka yang terlampir pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 67-101 meliputi perlindungan buruh penyandang cacat, anak, perempuan, waktu kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengupahan dan kesejahteraan. Namun, masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin kompleks, para pelaku industri dan pengawas ketenagakerjaan dituntut

untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan adanya pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem yang mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Hal ini agar tercipta keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh, sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

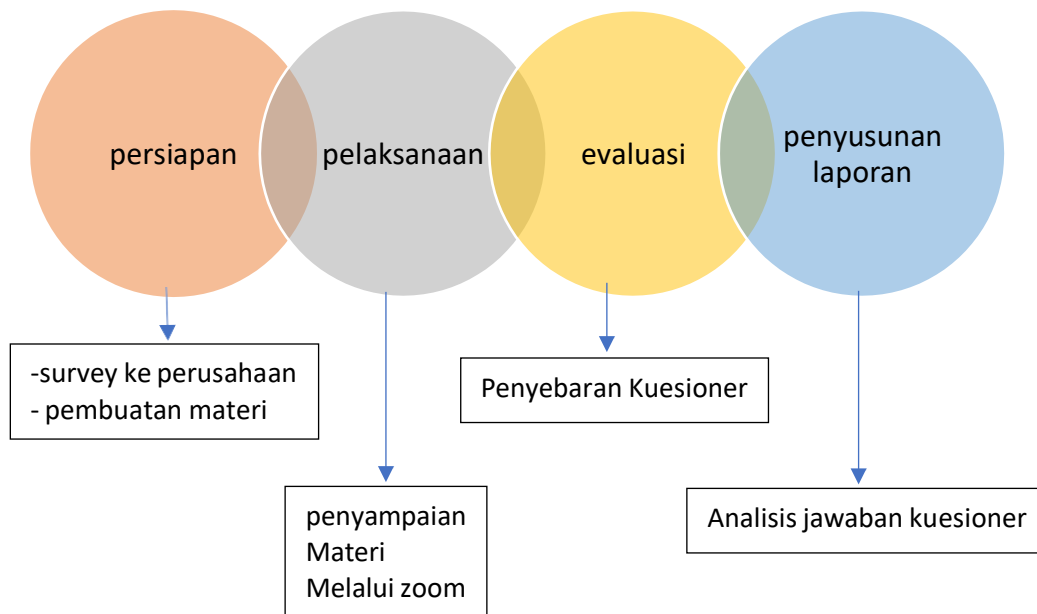
Selain peran UU, tidak kalah pentingnya adalah peran budaya organisasi dalam memberikan perlindungan tenaga kerja yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Seperti yang dinyatakan oleh Gibson dalam Wang dan Rafiq (2014) bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Robbins dalam Sukmawati (2019) menambahkan bahwa semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis, yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka, seperti bagaimana berpakaian untuk kerja, cara berkomunikasi antar karyawan dan lain sebagainya. Akan tetapi masih banyak karyawan *outsourcing* kesulitan untuk beradaptasi dengan perilaku atau kebiasaan yang ada di perusahaan tersebut. Maka kami dari tim pengabdian masyarakat akan melakukan penyuluhan tentang implementasi budaya dasar pada karyawan *outsourcing* ditinjau dari perspektif hukum ketenagakerjaan.

METODE PENERAPAN

Dalam mewujudkan tujuan dari pengabdian masyarakat ini maka kami dari tim pengabdian masyarakat melaksanakan penyuluhan dengan menggunakan media Zoom. Selanjutnya akan disebarkan angket secara online melalui googleform, guna meninjau sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan oleh pemateri. Pada penyuluhan ini diikuti oleh 25 orang peserta dimana mereka adalah karyawan *outsourcing* dari PT Indra Angkola.

TAHAPAN PELAKSANAAN

Beberapa Tahapan Yang Kami Lakukan Guna Mensukseskan Kegiatan Penyuluhan Implementasi Budaya Perusahaan Pada Karyawan *Outsourcing* Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Alur Pelaksanaan Kegiatan Penyuluhan Implementasi Budaya Perusahaan Pada Karyawan *Outsourcing* Ditinjau Dari Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Pada Pt Indra Angkola

Berikut ini adalah penjabaran dari kegiatan tersebut:

1. Tahap persiapan

Pada tahapan ini tim pengabdian kepada masyarakat melaksanakan survey ke PT Indra Angkola untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut tentang kinerja karyawan *outsourcing*, yang sebelumnya tim pengabdian masyarakat sudah mendapatkan laporan dari salah seorang Staff HRD mengenai kondisi kinerja pegawai *outsourcing* di perusahaan tersebut. disini tim pengabdian mewawancarai kepala HRD PT Indra Angkola. Selanjutnya Kepala HRD memberikan daftar nama Pegawai yang akan diikuti dalam

penyuluhan tersebut. Tim Pengabdian menyiapkan seluruh materi yang akan di paparkan pada saat zoom. Pemateri pertama dibawakan oleh Dr. Awaludin, S.E, M.M, M.Si mengenai budaya organisasi. Kemudian pemateri kedua dibawakan oleh Dahlia Kusuma Dewi tentang hukum ketenagakerjaan dengan pemoderator Evalina Pakpahan, S.E, M.Si. untuk teknis pelaksanaan ditanggungjawab oleh Andrio Bukit, S.E.

2. Tahap Pelaksanaan

Kegiatan penyuluhan ini dilaksanakan pada tanggal 12-13 Desember 2021. Penyuluhan dilaksanakan beberapa sesi. Sesi I pemateri 1 (hari pertama), Sesi II pemateri 2 (hari kedua), Sesi 3 (Sharing dan berbagi pengalaman) dan sesi IV penyebaran angket.

3. Tahap evaluasi

Pada tahap ini seluruh angket dikumpulkan kemudian di analisis.

4. Tahap penyusunan laporan

Hasil analisis di buat dalam bentuk laporan dan diserahkan kepada kepala HRD PT Indra Angkola

HASIL DAN KETERCAPAIAN SASARAN

Setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai. Maka disusunlah hasil kegiatan yang tergambar seperti dibawah ini:

Tabel 1. Tabel Capaian Pengabdian

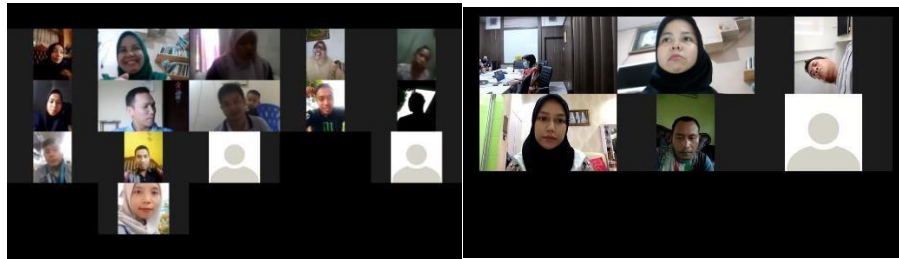
Kegiatan	Jumlah keseluruhan peserta	Jumlah peserta yang paham	Jumlah peserta yang tidak memahami	Keterangan
Penyampaian Teori	25 orang	75 %	25%	Pemahaman materi
Sesi tanya Jawab	25 orang	97%	3%	Sesi Sharing, berbagi pengalaman serta pemahaman materi yang telah disampaikan

Sumber: Hasil Analisis Angket (2021)

Beberapa strategi yang dilakukan oleh Tim dalam mewujudkan tujuan dari pengabdian ini antara lain:

1. Fokus pada Kesehatan Mental Setiap Orang
2. Menciptakan Komunikasi yang Efektif
3. Menanamkan Toleransi dalam Perusahaan
4. Menilai Karyawan Secara Objektif
5. Mewujudkan Kesenjangan di Tempat Kerja
6. Motivasi Karyawan Melalui Gamifikasi
7. Menunjukkan Apresiasi Setiap Karyawan

Strategi ini dilaksanakan untuk mendukung ketercapaian hasil penyuluhan. Strategi ini dilaksanakan pada saat hari kedua setelah melihat reaksi dari peserta di hari pertama penyampaian materi. Berdasarkan tabel tersebut maka boleh dikatakan proses penyuluhan dikatakan berhasil. Setelah hari kedua didapati hasil 97% peserta paham akan materi yang disampaikan.



Gambar. 2 Kegiatan pada saat Penyuluhan menggunakan aplikasi Zoom

KESIMPULAN

Pemahaman yang dimiliki oleh seorang karyawan *outsourcing* terhadap budaya perusahaan di mana ia ditempatkan dan sejauh mana hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja serta loyalitasnya sangat ditentukan oleh seberapa kuat budaya tersebut dipahami dan dilaksanakan dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan. Pada penyuluhan ini tim pengabdian telah memberikan pemahaman tersebut sehingga Sebagian besar karyawan *outsourcing* memahami budaya organisasi yang wajib mereka laksanakan agar ketercapaian kinerja perusahaan terwujud.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada Kepala HRD PT Indra Angkola dan kepada seluruh pimpinan maupun karyawan PT Indra Angkola sehingga Penyuluhan ini terselenggara dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Marx, K. (2002). *Marx on religion*. Temple University Press.
- Royen, U. I. (2009). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*, (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Sukmawati, E. R. (2019). *Analisis Budaya Organisasi Di Puskesmas Banjaran DTP Kabupaten Bandung*. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi), (2), 1108-1116.
- Wang, C. L., & Rafiq, M. (2014). *Ambidextrous organizational culture, Contextual ambidexterity and new product innovation: a comparative study of UK and Chinese high-tech Firms*. *British Journal of management*, 25(1), 58-76.