**PENGARUH MONITORING DINAS TENAGA KERJA**

**TERHADAP SISTEM OUTSOURCING TENAGA KERJA DI**

**KOTA SAMARINDA**

**Muhammad Farit Sauki**

**15.11.1001.3509.045**

Dr. Hj. Futum Hubaib, S.Sos, M.Si dan Drs. H. Maskan AF, M.Si

Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

**ABSTRAK**

Sistem Outsourcing murapakan salah satu sistem kerja yang menggunakan jasa ahli daya dalam mengelola suatu pekerjaan tertentu, tetapi dianggap belum memecahkan masalah karena pekerja masih merasa bahwa sistem outsourcing sangat tidak membela kaum pekerja yang justru menguntungkan bagi perusahaan.

Maka sangat menarik untuk melihat secara lebih dalam bagaimana pekerja outsourcing mengkontruksikan nilai kerja pada pekerjaan nya bagaimana dampak status outsourcing.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data ini melalui kuesioner dilanjutkan dengan memasukan data (data entry), pemindahan data (data entering), serta penyajian data (data output) menggunakan program spss 20. Jumlah sampel penelitian atau calon responden penelitian berjumlah 50 responden.

Berdasarkan hasil penelitian analisis korelasi product moment terdapat pengaruh antara variabel X yaitu Monitoring Dinas Tenaga Kerja terhadap variabel Y yaitu Outsourcing sebesar 0.379 yang termasuk dalam kategori interprestasi “lemah” pada uji hipotesis menggunakan Uji-t statistik di peroleh ujit sebesar 2.838. Dikarenakan nilai uji-t = 2.838 hasil ini jika dibandingkan dengan pada tabel harga-harga t-kritin student ternyata lebih besar yaitu 2.838 > 2.009 pada tingkat signifikan 0.05 untuk n-1 (50-1=49) sehingga diputuskan tolak H0 dan terima H1. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel monitoring terhadap peubah variabel outsourcing.

**Kata Kunci : Pengaruh,Monitoring Dinas Tenaga Kerja, Outsourcing.**

1. **PENDAHULUAN**

Permasalahan bidang Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian dan Kependudukan merupakan permasalahan yang tak akan pernah tuntas. Penanganan permasalahan inipun tidak akan mampu diselesaikan secara sektoral maupun regional, tetapi harus dilakukan secara komprehesif koordinatif, serentak dan sinergis baik lintas sektoral maupun lintas wilayah (teritorial), serta bersifat terus menerus, mengingat pertumbuhan penduduk yang merupakan generasi angkatan kerja baru selalu muncul dan tidak akan pernah berhenti. Terlambat dalam mempersiapkan penanganan dapat berakibat fatal bagi upaya pembangunan Kota Samarinda.

Tingginya angka pengangguran dan kemiskinan akan menimbulkan dampak yang sangat luas, baik dibidang ekonomi, politik, Sosial budaya, hukum bahkan sampai pada bidang pertahanan dan keamanan. Permasalahan penting yang selalu mewarnai bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian dan kependudukan adalah tingginya angka penganggguran, rendahnya kualitas dan produktivitas tenaga kerja atau pekerja, kesempatan kerja yang ada tidak sesuai dengan kompetensi pencari kerja, masih sering terjadinya gejolak ketenagakerjaan berupa unjuk rasa dan mogok kerja, tingkat kesejahteraan pekerja yang masih jauh dari harapan, lemahnya perlindungan tenaga kerja, pekerja anak, perdagangan anak dan perempuan, serta pertumbuhan dan penyebaran penduduk secara proporsional kurang merata.

Dalam era globalisasi dan tuntutan persaingan dunia usaha yang ketat saat ini, maka perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (*core business*), sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah “*outsourcing*.”

Istilah *outsourcing* mulai terdengar dalam dunia usaha dan hukum di Indonesia sekitar tahun 1990-an. *Outsourcing* didefinisikan sebagai usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan yang dibutuhkan (Indrajit & Djokopranoto, 2003:2). Maksudnya adalah memberikan sebagian perusahaan (pemakai jasa pekerja) pada perusahaan lain (perusahaan penyedia jasa pekerja/ *outsourcing provider*) untuk mengerjakannya.

Kata *outsourcing* sebenarnya tidak dikenal pada lembar hukum ketenagakerjaan Indonesia.Tidak ada satu aturan ketenagakerjaan di Indonesia yang menggunakan istilah *outsourcing*. Istilah *outsourcing* di Indonesia yang paling mendekati adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sebagaimana yang diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Di dalam Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh *(catering)*, usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan dan usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

*Outsourcing* merupakan suatu istilah yang di gunakan dalam perekrutan tenaga kerja. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak dibidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Suhardi, 2006: 5). Menurut ketua umum kadin Indonesia suryo bambang sulisto, outsourcing itu artinya sub-contracting, yaitu men-sub kan pekerjaan kepada perusahaan lain. Jadi dapat di pahami bahwa ada persamaan antara perusahaan outsourcing dan sub-contracting/sub-kontraktor.

Penerapan sistem kerja outsourcing ini dilakukan oleh pemerintah dengan maksud untuk menekan tingginya angka pengangguran dan menarik investor ke Indonesia. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melaksanakan proses produksi, jika tenaga kerja tersebut tersedia dengan harga murah, maka perusahaan akan banyak melakukan rekrutmen tenaga kerja, sehingga hal ini akan mengurangi tingginya tingkat pengangguran, menekan angka kemiskinan dan memacu angka pertumbuhan ekonomi negara. Namun meskipun demikian, penetapan diperbolehkannya perusahaan mempekerjakan buruh outsourcing akan semakin memperlemah kedudukan buruh dan rawan terhadap ancaman eksploitasi.

Perusahaan lebih tertarik untuk melakukan *outsou*rcing karena UU Ketenagakerjaan yang baru dimana semakin mahalnya biaya pemutusan hubungan kerja dan kompensasi kepada karyawan tetap.Ketidak pastian produksi menuntut perusahaan untuk lebih fleksibel mengisi kebutuhan tenaga kerja. (Kadarusman dkk, 2004: 10).

Bagi perusahaan, menggunakan system *outsourcing* sangat menguntungkan.Perusahaan juga bervariasi macamnya, ada yang sebagai pengguna (user) dan sebagai penyedia (supplier) tenaga kerja *outsourcing.*Tentunya hal ini di lakukan sebagai strategi bisnis ketenagakerjaan.Para pengusaha berpendapat, outsourcing merupakan alternative yang terbaik saat ini sebagai bentuk dari efektivitas tenaga kerja dan efesiensi bagi perusahaan.Namun outsourcing menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja.

1. **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan permasalahan yang di jelaskan pada latar belakang, Maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Pengaruh Monitoring Dinas Tenaga Kerja Terhadap Sistem Outsourcing Tenaga Kerja Di Kota Samarinda.”

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang di lakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti  terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umunya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya Menurut Sugiyono (14:2015).

Teknik analisis data yang di gunakan peneliti adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel Terikat (Y), untuk menghitung hubungan variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korlasi product moment sebagai berikut :

**Gambar 1 Rumus Product Moment**

***rxy*=**

**Keterangan :**

rxy **=** Angka Indeks korelasi "r" product moment

N = Jumlah subjek

xy = Jumlah hasil penelitian

**=** Jumlah hasil skor x

**=** Jumlah skor y

1. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN**
   1. **Gambaran lokasi umum penelitian**

Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda terletak di Jl.Basuki rahmat 2 No.78, Pelabuhan, Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75112 -0.4948232, 117.1436154 arah Selatan di Jl.bayangkara menuju Gg.1B belok kiri ke arah Jl.basuki rahmat, belok kiri ke arah Jl. KH.Agus Salim, belok kanan ke arah Jl. Danau Toba, belok kanan ke arah Jl. Basuki Rahmat 2 dan belok kiri 1 Gedung dengan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu Terpadu (DPMPTSP) yang terletak di gedung lt.2

1. **Hasil Penelitian**

Dalam bab ini penulis menyajikan data dari masing masing variable Yaitu, Variabel Independen (Monitoring) dan variabel Dependen (Outsourcing). Untuk kepentingan pengukuran data dan pengumpulan data maka masing-masing variabel terdiri dari 3 Indikator untuk variabel Independen dan 2 Untuk variabel Dependen.

Dalam penelitian ini pengumpulan data di lakukan dengan menggunakan kuesioner yang di bagi kepada Responden. Sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pertanyaan didalam kuesioner digunakan skala 5 dengan jenjang-jenjang sebagai berikut :

* + - 1. Sangat Baik = 5
      2. Baik = 4
      3. Cukup Baik = 3
      4. Kurang Baik = 2
      5. Sangat Tidak Baik = 1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrument kuesioner untuk mendapatkan data primer dari responden, berikut ini dapat di gambarkan penyajian data dan mendepskripsikan data dalam bentuk tabel dan deskripsinya untuk memudahkan,memahami penyebaran data hasil jawaban responden. Pengolahan yang menjadi frekuesnsi, presentase data dan jumlah jawab diolah dengan menggunakan Program SPSS 20.0 untuk pengguna Windows.

1. **Monitoring**

Untuk mengetahui sejauh mana sebuah Monitoring memiliki pengaruh terhadap Tenaga Kerja Outsourcing, penulis mengajukan 3 Indikator, Yaitu :

* + - 1. Monitoring Intern dan ekstern

Monitoring Preventif dan rifresif

* + 1. Monitorng Aktif dan pasif

Berikut ini Penulis akan mengemukakan data yang berhasil penulis kumpulkan di lapangan dari masing-masing indikator di atas.

* + 1. **Monitoring Intern dan Ekstern**

Tabel 1 respon pada indikator Monitoring Intern dan Ekstern

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 6 | 18 | 22 | 4 | - | 50 |
| 12.00% | 36.00% | 44.00% | 8.00% |  | 100% |
| 2 | 6 | 22 | 19 | 3 | - | 50 |
| 12.00% | 44.00% | 38.00% | 6.00% |  | 100% |
| 3 | 6 | 15 | 24 | 5 | - | 50 |
| 12.00% | 30.00% | 48.00% | 10.00% |  | 100% |
| 4 | 5 | 22 | 19 | 4 | - | 50 |
| 10.00% | 44.00% | 38.00% | 8.00% |  | 100% |

Berdasarkan data di atas, tampak terlihat terlihat bahwa untuk pernyataan

Nomor 1 tentang pengendalian system tenaga kerja, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 12.00% ,responden yang menjawab baik sebanyak 18 orang atau sebesar 36.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 19 orang atau sebesar 38.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.00%. Untuk pertanyaan nomor 2 yaitu tentang melaksanakan monitoring dan evaluasi tenaga kerja responden yang menjawab sangat baik sebesar 6 orang atau sebesar 12.00%,responden yang menjawab baik sebanyak 22 orang atau sebesar 44.00%,responden yang menjawab cukup baik sebesar 19 orang atau sebesar 38.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebesar 3 orang atau 6.00%. Untuk pertanyaan nomor 3 yaitu tentang Melaksanakan pemantauan, dan evaluasi Tenaga kerja responden yang menjawab sangat baik sebanyak 6 orang atau sebesar 12.00%, responden yang menjawab baik sebesar 15 orang atau sebesar 30.00%, responden yang menjawab cukup baik sebesar 24 orang atau sebesar 48.00%,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 5 orang atau sebesar 10.00%. Dan untuk pertanyaan nomo 4 yaitu tentang Memproses permohonan izin Lembaga Latihan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 10%, responden yang menjawab baik sebanyak 22 orang atau sebesar 44.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 19 orang atau sebesar 38.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8.00%.

* 1. **Monitoring Preventif dan Refresif**

Tabel 2 respon pada indikator Monitoring Preventif dan Refresif

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 7 | 22 | 19 | 2 | - | 50 |
| 14.00% | 44.00% | 38.00% | 4.00% |  | 100% |
| 2 | 5 | 24 | 14 | 7 | - | 50 |
| 10.00% | 48.00% | 28.00% | 14.00% |  | 100% |
| 3 | 7 | 17 | 22 | 4 | - | 50 |
| 14.00% | 24.00% | 44.00% | 8.00% |  | 100% |
| 4 | 10 | 21 | 15 | 4 | - | 50 |
| 20.00% | 42.00% | 30.00% | 8.00% |  | 100% |

Berdasarkan data di atas, tampak terlihat terlihat bahwa untuk pernyataan Nomor 1 tentang Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan/kursus, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 14.00% ,responden yang menjawab baik sebanyak 22 orang atau sebesar 44.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 19 orang atau sebesar 38.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4.00%. Untuk pertanyaan nomor 2 yaitu tentang Menyiapkan standarisasi dan melaksanakan test kualifikasi responden yang menjawab sangat baik sebesar 5 orang atau sebesar 10.00%,responden yang menjawab baik sebanyak 24 orang atau sebesar 48.00%,responden yang menjawab cukup baik sebesar 14 orang atau sebesar 28.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebesar 7 orang atau 14.00%. Untuk pertanyaan nomor 3 yaitu tentang Pengkoordinasian pemberian pelayanan pelatihan tenaga kerja responden yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 14.00%, responden yang menjawab baik sebesar 17 orang atau sebesar 34.00%, responden yang menjawab cukup baik sebesar 22 orang atau sebesar 44.00%,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8.00%. Dan untuk pertanyaan nomor 4 yaitu Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, responden yang menjawab baik sebanyak 21 orang atau sebesar 42.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 orang atau sebesar 30.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8.00%

1. **Monitoring Aktif dan Pasif**

Tabel 3 respon pada indikator Monitoring Aktif dan Pasif

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 7 | 23 | 16 | 4 | - | 50 |
| 14.00% | 46.00% | 32.00% | 8.00% |  | 100% |
| 2 | 4 | 21 | 23 | 2 | - | 50 |
| 8.00% | 42.00% | 46.00% | 4.00% |  | 100% |
| 3 | 8 | 18 | 21 | 3 | - | 50 |
| 16.00% | 36.00% | 42.00% | 6.00% |  | 100% |
| 4 | 12 | 22 | 11 | 3 | 2 | 50 |
| 24.00% | 44.00% | 22.00% | 6.00% | 4.00% | 100% |

Berdasarkan data di atas, tampak terlihat terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1 yaitu tentang Penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 14.00% ,responden yang menjawab baik sebanyak 23 orang atau sebesar 46.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 16 orang atau sebesar 32.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8.00%. Untuk pertanyaan nomor 2 yaitu tentang Pelaporan tenaga kerja dan perluasan kerja,responden yang menjawab sangat baik sebesar 4 orang atau sebesar 8.00%,responden yang menjawab baik sebanyak 21 orang atau sebesar 42.00%,responden yang menjawab cukup baik sebesar 23 orang atau sebesar 46.00%, dan responden yang menjawab kurang baik sebesar 2 orang atau 4.00%. Untuk pertanyaan nomor 3 yaitu tentang Pelaksanaan Adminitrasi tenaga kerja responden yang menjawab sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 16.00%, responden yang menjawab baik sebesar 18 orang atau sebesar 36.00%, responden yang menjawab cukup baik sebesar 21 orang atau sebesar 42.00%,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.00%. Dan untuk pertanyaan nomor 4 yaitu tentang Monitoring penerapan UMK Terhadap tenaga kerja responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24.00%, responden yang menjawab baik sebanyak 22 orang atau sebesar 44.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22.00%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 3 orang atau sebesar 6.00%, dan responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4.00%

* 1. **Outsourcing**

Sebagaimana para ahli kemukakan pada bab terdahulu Monitoring akan mempengaruhi Outsourcing. Untuk Variabel Outsourcing penulis menggunakan 2 indikator yaitu :

* 1. Sumber daya Manusia
  2. Aktivitas Rantai

1. **Sumber Daya Manusia**

Tabel 4 respon pada indikator Sumber Daya Manusia

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 11 | 29 | 10 | - | - | 50 |
| 22.00% | 58.00% | 20.00% |  |  | 100% |
| 2 | 11 | 28 | 11 | - | - | 50 |
| 22.00% | 56.00% | 22.00% |  |  | 100% |
| 3 | 12 | 22 | 16 | - | - | 50 |
| 24.00% | 44.00% | 32.00% |  |  | 100% |
| 4 | 11 | 28 | 11 | - | - | 50 |
| 22.00% | 56.00% | 22.00% |  |  | 100% |

Berdasarkan data di atas, tampak terlihat terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1 tentang Saya mampu menyelsesaikan tugas dengan keterampilan, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22.00% ,responden yang menjawab baik sebanyak 29 orang atau sebesar 58.00%,dan responden yang menjawab cukup baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20.00%. Untuk pertanyaan nomor 2 yaitu tentaang saya mempu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja responden yang menjawab sangat baik sebesar 11 orang atau sebesar 22.00%,responden yang menjawab baik sebanyak 28 orang atau sebesar 56.00%,dan responden yang menjawab cukup baik sebesar 11 orang atau sebesar 22.00%. Untuk pertanyaan nomor 3 yaitu tentang saya bertanggung jawab atas wewenang dan tugas yang diberikan kepada saya responden yang menjawab sangat baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24.00%, responden yang menjawab baik sebesar 22 orang atau sebesar 44.00%, dan responden yang menjawab cukup baik sebesar 16 orang atau sebesar 32.00%. Dan untuk pertanyaan nomor 4 yaitu tentang Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja responden yang menjawab sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22.00%, responden yang menjawab baik sebanyak 28 orang atau sebesar 56.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 orang atau sebesar 22.00%.

1. **Aktivitas Rantai**

Tabel 5 respon pada indikator Aktivitas Rantai

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jumlah Responden | | | | | Jumlah |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | 8 | 14 | 15 | 12 | 1 | 50 |
| 16.00% | 28.00% | 30.00% | 24.00% | 2.00% | 100% |
| 2 | 5 | 16 | 24 | 4 | 1 | 50 |
| 10.00% | 32.00% | 48.00% | 8.00% | 2.00% | 100% |
| 3 | 9 | 27 | 13 | 1 | - | 50 |
| 18.00% | 54.00% | 26.00% | 2.00% |  | 100% |
| 4 | 7 | 33 | 9 | - | 1 | 50 |
| 14.00% | 66.00% | 18.00% |  | 2.00% | 100% |

Berdasarkan data di atas, tampak terlihat terlihat bahwa untuk pernyataan nomor 1 yaitu tentang Karyawan mengerti tentang peraturan pemerintah yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, responden yang menjawab sangat baik sebanyak 8 orang atau sebesar 16.00% ,responden yang menjawab baik sebanyak 14 orang atau sebesar 28.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 orang atau sebesar 30.00%, responden yang menjawab kurang baik sebanyak 12 orang atau sebesar 24.00%, dan responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.00%. Untuk pertanyaan nomor 2 yaitu tentang Karyawan mengerti tentang kelebihan dan kelemahan Outsourcing ,responden yang menjawab sangat baik sebesar 5 orang atau sebesar 10.00%,responden yang menjawab baik sebanyak 16 orang atau sebesar 32.00%,responden yang menjawab cukup baik sebesar 24 orang atau sebesar 48.00%,responden yang menjawab kurang baik sebesar 4 orang atau 8.00%, dan responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.00%. Untuk pertanyaan nomor 3 yaitu tentang Karyawan Terbantu dengan Outsourcing responden yang menjawab sangat baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18.00%, responden yang menjawab baik sebesar 27 orang atau sebesar 54.00%, responden yang menjawab cukup baik sebesar 13 orang atau sebesar 26.00%,dan responden yang menjawab kurang baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.00%. Dan untuk pertanyaan nomor 4 yaitu tentang Karyawan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan responden yang menjawab sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 14.00%, responden yang menjawab baik sebanyak 33 orang atau sebesar 66.00%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18.00%, dan responden yang menjawab sangat tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2.00%

1. **Analisa Data**
2. **Analisis Statistika Deskriptif**

Hasil analisis Korelasi Kofesiensi Product Momen

Gambar 4. Hasil Analisis Kofesiensi Product Moment

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | |
|  | | Monitoring | Outsourcing |
| N | Valid | 50 | 50 |
| Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 43.2400 | 30.4400 |
| Minimum | | 35.00 | 24.00 |
| Maximum | | 53.00 | 40.00 |

Dari hasil pengolahan data, diketahui variabel *outsourcing* (Y) memiliki skor terendah responden sebesar 24 dan skor tertinggi sebesar 40 dengan rata-rata skor responden sebesar 30,44. Untuk variabel monitoring(X), memiliki skor terendah responden sebesar 35 dan skor tertinggi sebesar 53 dengan rata rata skor responden sebesar 43,24. Data yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 50 responden untuk setiap variabel tanpa ada data yang missing.

1. **ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA**

1. Korelasi Pearson

Gambar 5 Korelasi Person

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Monitoring | Outsourcing |
| Monitoring | Pearson Correlation | 1 | .379\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .007 |
| N | 50 | 50 |
| Outsourcing | Pearson Correlation | .379\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .007 |  |
| N | 50 | 50 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan output correlations diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas (monitoring) dengan variabel respon (outsourcing) adalah sebesar 0,379 yang menunjukkan bahwa korelasi berada dalam kategori “lemah”. Sementara korelasi bernilai positif mengindikasikan bahwa pola hubungan antara monitoring dengan outsourcing adalah linear (berbanding lurus). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai monitoring maka semakin tinggi pula nilai outsourcing, dan begitu juga sebaliknya.

2. Koefisien Determinasi

Gambar 6. Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .379a | .144 | .126 | 3.51430 |
| a. Predictors: (Constant), Monitoring | | | | |

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,144 menyatakan bahwa variabel bebas (monitoring) dapat menjelaskan sebesar 14,40% keragaman total dari variabel terikat (outsourcing) sedangkan sisanya sebesar 85,60% dipengaruhi oleh faktor (variabel) lain yang belum diketahui dan tidak diperhitungkan peneliti dalam model.

* + 1. Uji Simultan

Gambar 7. Uji Simultan

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 99.504 | 1 | 99.504 | 8.057 | .007b |
| Residual | 592.816 | 48 | 12.350 |  |  |
| Total | 692.320 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Outsourcing | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Monitoring | | | | | | |

Uji Simultan dilakukan untuk menguji model penelitian apakah variabel bebas (monitoring) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*outsourcing*).

Hipotesis

:

(variabel X (*monitoring*) secara uji simultan tidak berpengaruh terhadap peubah respon Y(*outsourcing*)

:

(variabel X (*monitoring*) secara uji simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (*outsourcing*)

Taraf Signifikansi

Daerah Kritis

Tolak jika *P-Value* <

Keputusan

Karena *P-Value* = 0,007 < , maka diputuskan tolak

Kesimpulan

(variabel X (monitoring) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (outsourcing)

Berdasarkan uji simultan (serentak) menggunakan statistik uji F, dengan

adalah (variabel X (monitoring) secara simultan tidak berpengaruh terhadap peubah respon Y (outsourcing) dan hipotesis alternatif

adalah variabel X (monitoring) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (outsourcing), didapat nilai p-value sebesar 0,007 dimana lebih kecil dari nilai dan sehingga diputuskan tolak . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (monitoring) secara simultan berpengaruh terhadap peubah respon Y (outsourcing).

1. Uji Parsial

Gambar 8. Uji Parsial

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15.741 | 5.202 |  | 3.026 | .004 |
| Monitoring | .340 | .120 | .379 | 2.838 | .007 |
| a. Dependent Variable: Outsourcing | | | | | | |

Hipotesis (Variabel Bebas X1)

:

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (monitoring) terhadap variabel Y (outsourcing)

:

Terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X1 (monitoring) terhadap variabel Y (outsourcing)

Taraf Signifikansi

Daerah Kritis

Tolak jika *P-Value* <

Keputusan

Karena P*-*Value = 0,007 < , maka diputuskan tolak

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (monitoring) terhadap variabel Y (outsourcing)

Berdasarkan uji parsial menggunakan statistik uji *t*, dengan adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (monitoring) terhadap variabel Y (outsourcing) dan hipotesis alternatif atau disebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X(monitoring) terhadap variabel Y (outsourcing).

Gambar 9.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel |  | *p-value* |
| X1 dengan Y | 2,838 | 0,007 |

Untuk variabel X(monitoring) dengan Y (outsourcing) didapat nilai p*-*valuesebesar 0.007 dimana lebih kecil dari nilai dan atau mutlak =2,838 lebih besar dari sehingga diputuskan tolak . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X(monitoring) secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap peubah respon variabel Y (outsourcing).

1. **Uji Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, maka di gunakan alat penguji t-student atau yang sering pula disebut dengan uji-t yang rumusnya adalah sebagai berikut :

t =

Dimana :

t = Uji-t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah pengamatan (Sampel)

Adapun perhitungan untuk uji –t ini pun dilakukan menggunakan program SPSS 20.0 untuk menggunakan operasi windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi linear regresi sederhana yang hasil perhitungannya di sajikan dalam tabel berikut ini :

Gambar.10

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 15.741 | 5.202 |  | 3.026 | .004 |
| Monitoring | .340 | .120 | .379 | 2.838 | .007 |
| a. Dependent Variable: Outsourcing | | | | | | |

Dari hasil perhitungan yang di sajikan dalam tabel diatas terlihat hasil Uji –t adalah 2.838 ini berarti dapat di katakan bahwa = 2.838 hasil ini jika dibandingkan dengan dengan nilai tabel t-kritis student ternyata lebih besar, yaitu 2.838 >2.009 pada tingkat signifikan 0.5 untuk n-1 = 50 (50-1=49) ini berarti bahwa dapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Monitoring dengan Outsourcing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang di ajukan dapat terbukti kebenaran nya

* 1. **Pembahasan**

Setelah analisa dilakukan maka maka selanjut nya adalah melakukan pembahasan penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan Korelasi Linier Sederhana antara variabel Monitoring dan Outsourcing pada dinas tenaga kerja kota samarinda, menyatakan bahwa hipotesis yang di ajukan dapat di terima, dengan nilai di peroleh 0,379. Nilai 0.379 kemudian dikonsultasikan pada table Interprestasi Korelasi Produk Moment, dengan hasil Interprestasi Berdasarkan output correlations diketahui bahwa hubungan antara variabel bebas (monitoring) dengan variabel respon (outsourcing) adalah sebesar 0,379 yang menunjukkan bahwa korelasi berada dalam kategori “lemah”, karena 0.379 berada pada interval 0,20-0,399. Sementara korelasi bernilai positif mengindikasikan bahwa pola hubungan antara monitoring dengan outsourcing adalah linear (berbanding lurus). Ini berarti bahwa semakin tinggi nilai monitoring maka semakin tinggi pula nilai outsourcing, dan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan uji parsial menggunakan statistik uji t, terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (monitoring) terhadap variabel Y (outsourcing).

Untuk variabel X(monitoring) dengan Y (outsourcing) didapat nilai p-value sebesar 0.007 dimana lebih kecil dari nilai dan atau mutlak =2,838 lebih besar dari sehingga diputuskan. Dapat disimpulkan bahwa variabel X(monitoring) secara parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap perubahan respon variabel Y (outsourcing).

**V.PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini dan Pembahasan yang telah di uraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Ijin operasional dari perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan menerima pekerjaan. Pengawasan ini tidak semua berjalan efektif karena dari pihak perusahaan yang memnperkerjakan tenaga kerja outsourcing tidak semuanya berbadan hukum.

2. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda dilakukan tidak hanya kepada pekerja/buruh tetapi juga terhadap pencari kerja termasuk juga mengenai outsourcing . Pengarahan outsourcing adalah mengenai kelebihan dan kekurangan dari outsourcing.

Namun peran-peran tersebut kurang berjalan efektif karena kurangnya kesadaran dari perusahaan,pengusahaa dan Pemerintah Kota Samarinda perusahaan dan pekerja tidak mempunyai kesadaran untuk memberikan laporan mengenai kegiatan mereka kepada pemerintah. Sedangkan Pemerintah Kota Samarinda kurang berpatisipasi aktif atau Pemerintah Kota Samarinda hanya menunggu laporan dari perusahaan ataupun pekerja outsourcing. Seharusnya dengan petugas minim Dinas Tenaga Kerja harus melaksanakan fungsi ataupun peran dari Dinas Tenaga Kerja.

1. **Saran**

Dari hasil kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemerintah Kota Samarinda seharusnya lebih aktif lagi dalam memberikan perlindungan terhadap hak pekerja outsourcing dengan melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan dari perusahaan, baik itu perusahaan penerima pekerjaan outsourcing ataupun pemberi pekerjaan outsorcing.

2. Pemerintah Kota Samarinda membuat suatu produk hukum yang berupa peraturan daerah yang mengatur tentang outsourcing di Kota Samarinda. Peraturan daerah ini berisi tentang pembatasan-pembatasan dalam pelaksanaan perjanjian kerja outsourcing dan juga mengatur hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak dalam perjanjian outsourcing peraturan ini memang hanya berlaku bagi wilayah Kota Samarinda namun dengan adanya peraturan ini maka dari pihak perusahaan dan pekerja masing-masing mengetahui hak dan kewajibannya

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Refrensi Buku**

A. Herlina and P. M. Rasyid, "Sistem Informasi Monitoring Pengembangan

Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor.

Amin Widjaja Tunggal. 2008. Outsourcing Konsep Dan Kasus. Jakarta : Harvarindo

Arikunto, Cepi. 2014. Evaluasi Program Pendidikan. Jakarta:Bumi Aksara.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek.Jakarta: Rineka Cipta.

Celia Mather, Celia Mather, 2008., Perjuangan Serikat Buruh MenghadangSitem Kontrak/Outsourcing . Jakarta. TURC (Trade Union Right Centre hal 28)Laksanto Utomo (Jurnal lex publica, volume 1.No 1,Januari 2014)

Chandra Suwondo, 2003, Outsourcing Implementasi di Indonesia, Gramedia, Jakarta.

Eko, R.l dan Richardus Djokopranoto. 2006. Proses Bisnis Outsourcing. Jakarta:Gras indo.

Erni, Daly. 2008 Kajian Implementasi Peraturan Perundang-undangan. Jakarta:Kencana

Harahap Sofyan Syafri (2011), Teori Akuntansi Edisi Revisi 2011. Jakarta:Rajawali Pers.

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hikmat, Dr. Harry. 2010. Monitoring dan Evaluasi Proyek.

Husaini Usman. (2006). Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.Jakarta:Bumi Aksara.

Husni (2003.Pengantar Hukum Ketenagaakerjaan Indonesia Edisi Revisi.Jakrta : Rajawali Pers.

Jehani, Libertus, 2008, Hak-Hak Karyawan Kontrak, Forum Sahabat, Jakarta.

Marga Dan Pemantusan. Jurnal Teknik Industri, Vol. 11, No. 1, Februari 2010:75–83.

Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta :Rineka Cipta.

Masruri, 2014. “Analisis Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan masyarakatMandiri Perkotaan (PNPM) (Studi kasus Pada Kecamatan Bunyu KabupatenBulungan Tahun 2010)”.Governance and Public Policy, vol 1 (1) : 53-76

Mathis, R.L, Jackson, J.H, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Salemba Empat.

Mercy Corps, 2005, Design, monitoring, and evaluation guidebook.

Monitoring Perkembangan Proyek Berbasis Web Studi Kasus Di Dinas Bina

msler, G. M., Findley, H. M.,& Ingram, E.,2009, Performance monitoring:guidancefor the modern workplace.Supervision, 70, 12-19

MT. Ritonga dan Yoga Firdaus. 2007. Ekonomi SMA Jilid 2. Jakarta: Penerbit PT.Phibeta

Mudjahidin, Nyoman Dita Pahang Putra. Rancang Bangun Sistem InformasiMulyadi,S.2003.Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam PerpektifPembangunan.Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Mulyadi. 2014. Sistem Akuntansi. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.

Muzni Tambusai, 2004, Pelaksanaan Outsourcing Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, dalam Informasi Hukum vol.1 Tahun VI.

Nazir, Moh. 2005. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.pembahasan.

R.Terry, George. Prinsip- Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2005. Manajemen Tenaga Kerja IndonesiaPendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:BumiAksara.

Simanjuntak, Payaman. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.Jakarta: LPFEUI.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta:LP3ES,2008.

Software Pada Tahap Development Berbasis Web," Jurnal Informatika, 2016

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.2006.Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D.Bandung:Alfabeta.

Suharto, Edi. membangun masyarakat memberdayakan rakyat, bandung:RefikaAditama, 2005

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Akuntansi Manajemen. Yogyakarta: Pustaka BaruPress.

Thompson.,Arthur A., Peteraf, Margaret A., Gamble, John E, dan Strickland III A.J. 2014 Crafting and Executing Strategy 19th edition. Mc Graw Hill Education

Wrihatnolo, R. (n.d.) 2008, Monitoring, evaluasi, dan pengendalian: Konsep dan

Irianto, Agus. 2009. *Statistik Konsep Dasar*. Jakarta : Prenadamedia Group

Sarwoko. 2005. *Dasar Dasar Ekonometrika*. Yogyakarta: Penerbit Andi

Sembiring, R.K. 2003. *Analisis Regresi Teori dan Kasus*. Bandung: ITB Press

Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sunyoto. 2007. *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*. Yogyakarta: Media Pressindo

Widianingsih, Arisanti. 2008. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo

Widarjono, Agus. 2004. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT. Media Global

1. **Refrensi Undang Undang**

Undang-Undang No 21 Tahun 2003 Tentang serikat kerja / serikat buruh

Undang Undang No 13 Tahun 2003