

SKRIPSI

**STUDI EVALUASI ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) PADA ASPEK
KEBERSIHAN DI UNIVERSITAS HASANUDDIN**

MUHLIS

E211 14 023



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2020



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRAK

Muchlis, Nomor Pokok E21114023, Menyusun Skripsi dengan Judul : “Studi Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Aspek Kebersihan di Universitas Hasanuddin” di Bawah Bimbingan Prof. Dr. Muh Akmal Ibrahim, M.Si dan Dr. Muhammad Yunus, MA

Studi Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Aspek Kebersihan di Universitas Hasanuddin merupakan hal yang menarik seiring dengan perubahan orientasi ekonomi global. Pasar kerja kini di dorong ke arah bentuk yang lebih fleksibel karna dengan menguat nya liberalisasi perkonomian dunia. Organisasi yang menggunakan *Outsourcing* pada pekerja nya di karnakan efektivitas anggaran dan organisasi juga tidak memiliki Sumber Daya Manusia pada aspek tersebut. Salah satu yang menjadi sorotan yaitu dampak dari fleksibel kerja yang semakin keras di lakukan baik pemerintah dan pengusaha melalui kebijakan dan praktik ketenagakerjaan. Mengevaluasi penggunaan *Outsourcing* yaitu melihat hal-hal yang tidak terpenuhi oleh pekerja. Pada penggunaan *Outsourcing* ini melihat indicator-indicator evaluasi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif untuk mendapatkan informasi yang mendalam dan valid. Dan melihat juga kejadian yang telah terjadi. Responden yang diwawancarai yaitu yang bertanggung jawab pada hal ini dengan harapan informasi yang di dapat bisa di pertanggung jawabkan. Adapun tehnik pengumpulan data yang di peroleh dari wawancara dan dokumen-dokumen. Analisis data yang dilakukan yaitu pengumpulan data, reduksi, penyajian data, penarikan kesimpulan

Tujuan penelitian yaitu mengevaluasi penggunaan *Outsourcing* pada tenaga kebersihan di Universitas Hasanuddin. Menggunakan indicator-indikator evaluasi untuk melihat penggunaan *Outsourcing*. mengetahui Factor-faktor Universitas Hasanuddin menggunakan *Outsourcing* pada aspek kebersihan. Dan teknis pelaksanaan penggunaan *Outsourcing*.

Hasil penelitian menunjukkan alasan Universitas Hasanuddin menggunakan *Outsourcing* pada aspek kebersihan yaitu untuk menghemat pembiayaan dan pihak mereka tidak mempunyai Sumber Daya Manusia untuk kebersihan, dan permasalahan yang di peroleh petugas kebersihan yaitu masalah pendapatan. Penggunaan *Outsourcing* di Universitas Hasanuddin dalam pelaksanaannya sudah baik namun harus melihat kesejateraan petugas kebersihan dalam bidang pendapatan, Kesehatan dan tidak adanya jaminan kerja

Kata Kunci: Outsourcing, Evaluasi, Sumber Daya Manusia



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

ABSTRACK

Muchlis, Student Number E21114023, Writing His Thesis With The Title :
“Outsourcing Evaluation Study On Cleanness Aspects At Hasanuddin University”
Under The Guidance of Prof. Dr. Muh Akmal Ibrahim, M.Si and Dr. Muhammad
Yunus, MA

Outsourcing Evaluation Study on Cleanness Aspects at Hasanuddin University is an interesting thing in line with the changing orientation of the global economy. The labor market is now being pushed towards a more flexible form because of the strengthening of world economic liberalization. Organizations that use outsourcing for their workers are due to budget effectiveness and the organization also does not have Human Resources in this aspect. One of the highlights is the impact of increasingly flexible work done by both the government and employers through labor policies and practices. Evaluating the use of outsourcing is to see things that are not met by workers. In the use of outsourcing, it looks at evaluation indicators

This study uses a qualitative approach and descriptive method to obtain in-depth and valid information. As well as studing previous cases on the issue. Respondents interviewed are those responsible for the issue who are expected to give valid data .The data collection techniques were obtained from interviews and documents. Data analysis was performed, namely data collection, reduction, data presentation, drawing conclusions

The research objective is to evaluate the use of outsourcing in cleaning at Hasanuddin University. by Using evaluation indicators to see the use of outsourcing. To know the factors considered by Hasanuddin University using outsourcing in the aspect of cleanliness. And how it works or managed when implemented

The results show the reason of using outsourcing in the aspect of cleanliness in Hasanuddin University are as follows, first, it is to save funding besides they do not have human Resources for cleanness, and the problem obtained in which the workes are affected is the problem of the wages. The use of outsourcing at Hasanuddin University in its implementation is already good, but it must consider further on the equality of its workers in the aspects of income, health and security

Keywords : Outsourcing, Evaluation, Human Resources



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Saya bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muchlis

NIM : E211 140 23


Program Studi : Administrasi Publik

Judul Skripsi : Studi Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Aspek Kebersihan di Universitas Hasanuddin

Telah diperiksa oleh Pembimbing I dan Pembimbing II dan dinyatakan telah sesuai dengan saran tim Penguji Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

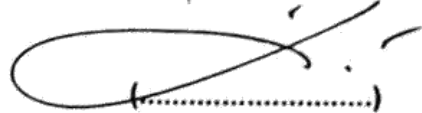
Dewan Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Prof. Dr. Muh Akmal Ibrahim, M.Si



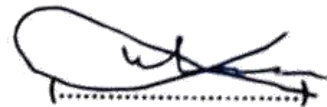
(.....)

Sekretaris Sidang : Dr. Muhammad Yunus, MA



(.....)

Anggota : 1. Drs. Nelman, M.Si



(.....)

2. Dr. St. Halwatiah, M.Si



(.....)



UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muchlis

N I M : E211 14 023

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi berjudul “STUDI EVALUASI ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) PADA ASPEK KEBERSIHAN DI UNIVERSITAS HASANUDDIN” benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip ataupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 24 Juni 2020

Muchlis

E211 14 023

Kata Pengantar

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, ialah Tuhan yang patut di sembah, ia mampu membelok-balikan hati bagi hamba nya, tiada kuasa selain kuasa nya, dengan rahmat dan hidayah sehingga apa yang di inginkang itu dapat tercapai sehingga Skripsi itu dapat tercapai, dan tak lupa atas junjungan Nabi Muhammad SAW, ialah di utus sebagai menyempurnahkan Akhlaq qul qarimah bagi Hamba nya

Sebagai Tugas akhir sebagai Mahasiswa, Mahasiswa di tuntun untuk membuat sebuah karya untuk mendapatkan gelar, Tugas akhir itu bernama Skripsi, Skripsi ini berjudul "Studi Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Aspek Kebersihan Di Universitas Hasanuddin". Penyelesaian skripsi ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Strata 1 Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Ucapan Terimah kasih pula kepada pihak-pihak yang telah mendukung dalam penyelesaian Skripsi ini, terksusus kepada Orang Tua Penulis **Badru** dan **Hj. Nurtajia** yang senantiasa selalu medoakan Anak nya agar menjadi orang yang bermaamfaat bagi sesama Manusia dan senantiasa berada dalam Naungan Allah SWT

Terimah Kasih pula kepada orang yang telah berkontribusi dalam penyelasan skripsi Ini, penulis menyadari bahwa ada banyak kekurangan dalam penuisan dalam skripsi ini, ada banyak hambatan, semoga skripsi bermaamfaat sebagai khasanah ilmu pengetahuan terkhusus nya bagi Ilmu Administrasi, dan juga dalam isu Keburuhan, oleh karna itu penulis juga terimah kasih atas bantuan nya dan kontribusi nya yaitu;

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A.** Selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Staf dan Jajaran nya
2. **Prof. Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta para Staf dan jajarannya.

3. **Dr. Nurdin Nara, M. Si** selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Muhammad Yunus, MA** selaku Dosen Penasehat Akademik Penulis selama proses Perkuliahan di Universitas Hasanuddin, arahan dan dukungan
5. **Prof, Dr, Muh Akmal Ibrahim, M.Si** dan **Dr. Muhammad Yunus, MA** selaku Pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan dan masukan dan **Dr. St. Halwatiah, M.SI** dan **Drs. Nelman, M.SI** sebagai penguji
6. Para **Dosen** dan **Staff Akademik Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin** yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan
7. Terima Kasih untuk pihak **Universitas Hasanuddin** yang senantiasa bersedia sebagai tempat penelitian, sehingga Penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimah Kasih Kepada Shahib-shahib **Ikatan Alumni Pesantren IMMIM Angkatan 2014 (IAPIM 14)** sebagai tempat Kembali selama perjalanan jauh
9. Terima kasih untuk Keluarga Besar **HUMANIS FISIP UNHAS** yang sudah memberikan pengalaman berharga selama berorganisasi di kampus.
10. Terimah Kasih Kepada **KEMA FISIP UNHAS**, Terkhusus kepada **BEM KEMA FISIP UNHAS** sebagai tempat Organisasi yang paling berharga
11. Terima Kasih untuk Saudara-saudariku **UNION 2014** yang memberikan cerita selama dikampus, berbagi suka dan duka.
12. Terimah Kasih pula Kepada **BTP blok A No.16 Family** dan **CHIBAR** cabang Gowa dan Tamalanrea yang memberikan Tumpangan tempat Tinggal dan senantiasa memberikan nasihat untuk cepat menyelesaikan masa studi di Strata 1
13. Terima kasih pula kepada **#Deceptiont** yang senantiasa memberikan arahan setiap waktu dan setiap saat
14. Terima Kasih pula kepada teman-teman **KKN gelombang 99 Kecamatan Simbang Kabupaten Maros**, dan terkhusus Kepala Desa **Samangki** yang sudah mengangap kami sebagai anak nya sendiri

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrack	i
Abstrack	ii
Lembar Pengesahan Skripsi	iii
Lembar Pernyataan Keaslian	lv
Lembar Pengesahan Skripsi	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
II.1. Kebijakan Public	8
II.2. Evaluasi Kebijakan	11
II.2.1 Tujuan, fungsi, landasan evaluasi kebijakan, dan sifat evaluasi	14
II.2.2 Dimensi Evaluasi kebijakan	17
II.2.3. Indikator Evaluasi	18
II.2.4 Sifat Evaluasi Kebijakan	21
II.3. Alih Daya (<i>Outsourcing</i>)	23
II.3.1 Alasan penggunaan <i>Outsourcing</i>	27
II.3.2 Dampak <i>Outsourcing</i>	29
II.3.3 Pro Kontra terhadap <i>Outsourcing</i>	35
II.3.4 Kerangka Pikir	40
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Hakikat Penelitian	41
III.2. Proses Sistematis Penelitian	42
III.3. Rancangan Penelitian	43
III.4. Lokasi Penelitian	47
III.5. Fokus Penelitian.....	47

III.6. Informan	47
III.7. Sumber Data	48
III.8. Teknik Pengumpulan Data.....	48
III.9. Analisis Data	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Gambaran Umum Universitas Hasanuddin	53
IV.2 Kebijakan Alih Daya (<i>Outsourcing</i>) di Universitas Hasanuddin.....	64
IV.3 Pelaksanaan <i>Outsourcing</i>	77
IV.4 Evaluasi Pelaksanaan <i>Outsourcing</i> Pada Sistem Kebersihan	83

BAB V PENUTUP

V.I. Kesimpulan.....	97
V.II. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	99
-----------------------------	----

LAMPIRAN	104
-----------------------	-----

DAFTAR TABEL

2.1 Tahap-tahap kebijakan	11
2.2 Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik Menurut Wiliam N. Dunn.....	19
3.1 Langkah-langkah peneliti.....	43
4.1 Struktur Universitas Hasanuddin	62
4.2 Izin Usaha	71
4.3 SDM Tenaga Ahli	73
4.4 SDM Tenaga Teknis	74
4.5 Kemampuan Untuk Menyediakan Peralatan	74
4.6 Alur Jasa Layanan Kebersihan di Universitas Hasanuddin	76
4.7 Pemenang Tender	87

BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini sistem pasar kerja di banyak Negara mengalami perubahan sebagai akibat dari perubahan orientasi ekonomi global. Pasar kerja kini di dorong kearah bentuk yang lebih fleksibel (*flexible labour market*) bersama dengan menguat nya liberalisasi perekonomian dunia. Pasar kerja yang fleksibel, system produksi yang fleksibel (*flexible production*) di yakini oleh para pendukung nya lebih merangsang pertumbuhan ekonomi serta memperluas pemerataan kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat di tengah iklim kompetisi ekonomi global yang semakin ketat.

Sejalan dengan perubahan tersebut, peran Negara dalam mengatur bekerjanya pasar kerja serta bentuk tanggung jawab Negara terhadap kesejahteraan warga nya pun mengalami perubahan. Peran dan tanggung jawab Negara tersebut cenderung menyusut. Hal ini terlihat dari menurun nya alokasi anggaran untuk tanggung jawab Negara yang berkaitan dengan kesejahteraan warga nya (Linndert, 2004). Demikian pula regulasi Negara yang menagatur bekerjanya pasar tersebut berkurang. Sebaliknya, bekerjanya pasar kerja dan penyelenggaraan keseimbangan lebih banyak di arahkan kepada mekanisme pasar itu sendiri. Dinamikanya di serahkan langsung kepada hubungan antar pemodal dengan para pekerja atau pencari kerja. Melalui praktik hubungan-hubungan kerja di tingkat perusahaan, fleksibilitas pasar kerja di asumsikan dapat menghasilkan efek-efek positif bagi pertumbuhan ekonomi maupun keadilan

sosial. Oleh sebab itu, fleksibilitas kini menjadi modus utama operasi modal di banyak sector (Hari nugroho & Inrasari Tjandraningsih, Memetakan Gerakan Buruh, 2012; 100)

Pada kenyataan, perkembangan fleksibilitas kerja menghasilkan efek yang beragam, fleksibilitas justru menciptakan masalah yang tidak kecil baik bagi kelompok pekerja maupun kelompok masyarakat miskin (Gallie dan Vogler, 1995; Vecernik, 2001; Caraway, 2007; Beleva dan Tsanov, 2001). Alih-Alih berdampak positif, pasar tenaga kerja yang fleksibel justru memiliki kerentanan dalam menciptakan degradasi kondisi kerja, ketidakpastian pendapatan dan keseimbangan, serta melemahnya posisi tawar pekerja. Pasar kerja fleksibel menghasilkan pembagian kesempatan kerja dengan mengorbankan kualitas kesempatan kerja itu sendiri. Tingkat kerawanan yang lebih tinggi terjadi dalam pasar kerja yang memiliki suplai angkatan kerja tidak terampil yang berlebihan (*over supply*), Di dalam konteks ini menyurutnya peran Negara dari sejumlah peran perlindungan sosial-ekonomi justru membuat efek negative dari fleksibilitas pasar kerja yang semakin besar.

Situasi dan dampak tersebut terjadi pula di dalam sistem pasar kerja di Indonesia yang sedang berubah ini. Upaya fleksibel pasar kerja semakin keras dilakukan baik oleh pemerintah maupun pengusaha melalui kebijakan dan praktik ketegakerjaan. Langkah-langkah ini terjadi menghasilkan berbagai dampak negative di kalangan pekerja hampir di semua sektor. Dampak negative bahkan juga dirasakan oleh para pencari kerja serta kelompok-kelompok masyarakat yang bergantung kehidupannya dari para pekerja dan pencari kerja

tersebut. Ketidaksesuaian Antara perencanaan kebijakan ketenagakerjaan dengan kondisi objektif angkatan kerja, kondisi instansi-instansi pasar tenaga kerja, kebijakan makro perekonomian, dan yang lebih penting menurunnya tanggung jawab Negara terhadap perlindungan pekerjaan kesejateraan warganya menjadi faktor-faktor kunci yang menyebabkan luasnya dampak negative tersebut. (Hari Nugroho & Indrasari Tjanraningsih, Memetakan Gerakan Buruh, 2012; 103)

Dalam sistem pasar kerja yang fleksibel, keleluasan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut di asumsikan dapat saling terpenuhi. Hal ini karena pemakai kerja mendapat kemudahan untuk merekrut dan memberhentikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Hambatan regulasi dan campur tangan Negara untuk merekrut dan melakukan PHK di kurangi bahkan di tiadakan. Biaya rekrutmen dan PHK di perkecil. Model hubungan kerja berdasarkan system kontrak dan *Outsourcing* di terapkan dan di perluas cakupannya untuk memungkinkan fleksibilitas tersebut. Jam kerja dan besaran upah di fleksibilitas sesuai dengan siklus bisnis atau fluktuasi permintaan pasar akan barang atau jasa yang di produksi. Fleksibilisasi seperti ini akan menciptakan efisiensi produksi dan maksimalisasi keuntungan modal

Indonesia, menggagas pasar kerja fleksibel di sokong dengan kuat oleh pemerintah, pengusaha, dan kalangan ekonom neo-klasik. Gagasan ini di pandang sebagai langkah strategis untuk memecahkan masalah kemiskinan dan pengangguran, Sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi. Sistem pasar kerja yang ada selama ini di pandang terlalu kaku dan tidak membantu pemecahan

masalah tingginya angka pengangguran yang kini mencapai 10,4% (BPS, 2006), tingginya angka kemiskinan (39 juta jiwa), terlalu besarnya konsentrasi penduduk di sektor ekonomi informal, rendahnya pertumbuhan investasi (ADB, 2007), serta tingginya tingkat ketidakpastian iklim bisnis di Indonesia. Untuk itu, beberapa langkah kebijakan di ambil oleh pemerintah untuk melakukan resrukturasasi pasar kerja. Langkah-langkah tersebut adalah yaitu;

1. Perubahan kebijakan ketenagakerjaan yang di intergarasikan ke dalam satu paket kebijakan dengan rencana pertumbuhan investasi, seperti perpajakan, perizinan investasi, dan lain-lain
2. Mengintegrasikan peranan kebijakan ketegakerjaan dalam konteks pemecahan masalah kemiskinan dan pengangguran (Widianto, 2006)

Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) menawarkan berbagai kemudahan, sehingga banyak organisasi yang tak ragu menggunakan jasa penyedia *Outsourcing*. Berdasarkan hasil survey yang di lakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen (2008) pada 44 perusahaan di temukan bahwa 73% perusahaan menggunakan jasa penyedia *Outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya

Universitas Hasanudin telah menerapkan praktik Alih daya (*Outsorcing*) untuk petugas kebersihan (*Cleaning Servis*) sejak 10 tahunan terakhir dan setiap tahun berganti. Saat ini yang melaksanakan paket pekerjaan pengadaan jasa *Cleaning Servis* tahun 2019 yaitu PT. Prima Mitra kiln, Pelaksanaan praktek Alih Daya (*Outsorcing*) di Universitas Hasanuddin di lakukan dengan tujuan untuk meminimalkan biaya yang harus di keluarkan untuk melakukan pengadaan

petugas kebersihan (*Cleaning Servis*). Universitas Hasanuddin memang tidak menyiapkan sumber daya manusia untuk urusan kebersihan maka dari itu di anggap perlu untuk menerapkan praktek Alih Daya (*Outsourcing*) dalam pelaksanaannya, praktek kerja Alih Daya (*Outsourcing*) ini lebih menguntungkan organisasi baik pengguna maupun penyedia jasa Alih Daya (*Outsourcing*) ketimbang petugas kebersihan itu sendiri melalui efisiensi biaya produksi. Menurut Saefullah (2011), efisiensi terjadi dikarenakan pekerja di bayar dengan upah murah dan di iringi dengan tidak adanya tunjangan yang harus di berikan kepada karyawan

Evaluasi kebijakan dalam perspektif alur proses/siklus kebijakan publik, menempati posisi terakhir setelah implementasi kebijakan sehingga sudah sewajarnya jika kebijakan publik yang telah di buat dan di laksanakan lalu di evaluasi. Dari evaluasi akan di ketahui keberhasilan atau kegagalan sebuah kebijakan publik sehingga secara normative akan di peroleh rekomendasi bahwa kebijakan publik perlu di berhentikan atau di lanjutkan (Sahya Anggara, 2014; 271).

Evaluasi juga menilai keterkaitan antara teori (Kebijakan) dan praktiknya (*implementasi*) dalam bentuk dampak kebijakannya yaitu dampak tersebut sesuai dengan yang di perkirakan atau tidak. Berdasarkan hasil evaluasi pula, kita dapat menilai sebuah kebijakan/program memberikan mamfaat atau tidak bagi masyarakat yang di tujuh. Secara normative, fungsi evaluasi sangat di butuhkan sebagai bentuk pertanggung jawaban publik, terlebih pada masyarakat yang semakin kritis menilai kinerja pemerintah. Berdasarkan latar belakang

masalah di atas maka adapun judul yaitu : **Studi Evaluasi Kebijakan Alih Daya (*Outsourcing*) pada aspek kebersihan di Universitas Hasanuddin.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka rumusan masalah yang di angkat pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Kebijakan Alih Daya (*Outsourcing*) pada aspek kebersihan di Universitas Hasanuddin?
2. Bagaimana penggunaan *Outsourcing* pada aspek Kebersihan di Universitas Hasanuddin

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk :

1. Mengetahui dan menjelaskan kebijakan Alih Daya (*Outsourcing*) pada aspek kebersihan di Universitas Hasanuddin.
2. Mengevaluasi penggunaan *Outsourcing* dalam aspek Kebersihan di Universitas Hasanuddin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Akademik

Secara umum hasil dari penelitian ini dapat di jadikan sebagai mamfaat bagi penelitian selanjutnya, terutama untuk yang berhubungan dengan kondisi perburuan di Indonesia yang dalam jeritan outsourcing dan

mengevaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) pada aspek kebersihan di Universitas Hasanuddin

2. Praktis

Manfaat praktis yang di dapat dalam penelitian ini yaitu menambah pengetahuan bagi kalangan akademis penggiat perburuhan dan organisasi-organisasi buruh yang ada

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

II.1 Kebijakan Publik

Kebijakan (*policy*) adalah solusi atas suatu masalah. Kebijakan seringkali tidak efektif akibat tidak cermat dalam merumuskan masalah. Kebijakan sebagai obat seringkali tidak manjur bahkan mematikan, akibat diagnose masalah atau penyakit keliru (William Dunn, 2003). Kebijakan merupakan keputusan dari suatu pemerintah dalam mengatur masalah publik dengan harapan kebijakan tersebut menjadi suatu solusi dari permasalahan. Namun seringkali kebijakan yang ada masih di pandang belum memadai sehingga di perlukan kebijakan lain atau perbaikan kebijakan. Jadi yang termasuk kebijakan publik baik mulai dari undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, keputusan presiden, keputusan menteri, peraturan daerah kabupaten/kota sampai dengan kebijakan organisasi publik/ badan publik serta kebijakan operasional di masing-masing kementerian/ lembaga/ peraturan daerah

Kebijakan Publik adalah factor yang *me-leverage* kehidupan bersama. Dalam teori pareto, kebijakan publik adalah factor 20% yang menyebabkan terjadinya yang 80%. Kesepakatan awal pada teori ini bahwa kebijakan publik merupakan faktor kritikal bagi kemajuan dan kemunduran suatu bangsa (Nugroho, 2002). Negara yang maju dan kuat seperti jepang dan amerika dikarnakan bangunan Negara tertentu di tata dengan kebijakan publik yang berpihak kepada rakyat nya serta kebijakan publik yang sudah mengantisipasi krisis moneter sebelum reformasi di gulirkan salah satu

bukti nyata yang mengakibatkan keterpurukan Indonesia yang berkepanjangan setelah mengalami masa yang gilang gemilang sebelumnya. Indonesia pernah memiliki konsep pembangunan jangka panjang, namun kebijakan makro panjang 25 tahunan tersebut tidak diisi dengan kebijakan mikro yang sesuai

Dari kondisi politik kebijakan saat itu bahwa sehebat apapun demokrasi yang di hasilkan dari suatu sistem politik, tetapi jika sistem politik yang demokratis itu tidak mampu menghasilkan kebijakan publik yang unggul maka tidak akan ada gunanya. Kebijakan merupakan output paling nyata dan paling utama dari sebuah sistem politik. Demikian halnya dengan Indonesia, sebagai Negara berkembang Indonesia harus mampu menghasilkan kebijakan yang benar-benar dapat mengakomodasi kepentingan seluruh lapisan sosial masyarakat (bukan hanya segelintir elite saja) dan mampu mewujudkan kesejahteraan seluruh rakyatnya. Pancasila sebagai ideologi bangsa harus benar-benar menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan Negara.

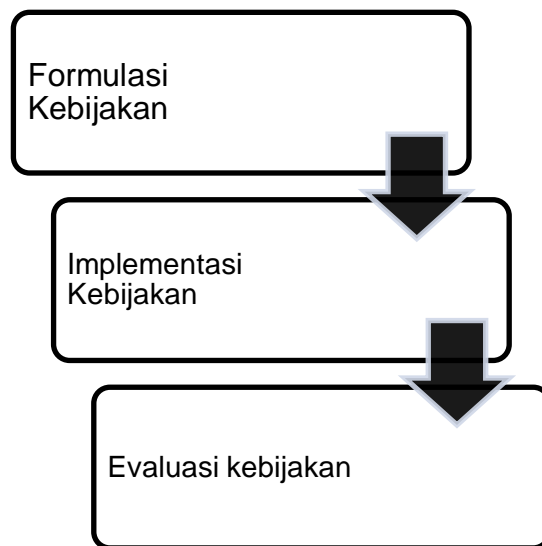
Kebijakan publik yang ada di Indonesia memang masih condong kearah kontinentalis. Hal ini bisa kita pahami bahwa 3.5 abad kependudukan Belanda di Indonesia masih identic dengan hukum. Sementara menurut Dr. Riant Nugroho di tahun 2008 bahwa dalam kurung waktu sepuluh tahun terakhir agenda untuk legal drafting mencapai 80% atau lebih, sementara agenda untuk membangun kapasitas pengembangan kebijakan publik yang bukan dalam makna hukum hanya mencapai 20%. Tidak ada yang salah dengan hal itu karna pada hakikatnya hukum di ciptakan untuk memberikan sebuah tatanan yang teratur dan memberikan keadilan yang merata untuk setiap lapisan sosial ekonomi masyarakat bangsa-negara. Permasalahannya adalah ketika hukum tersebut memiliki muka dua. Dia

menggunakan wajah yang begitu seram dan menakutkan ketika berhadapan dengan para elite yang memiliki kemampuan ekonomi lebih. Terlebih lagi ketika berhadapan dengan tersangka koruptor dia akan memberikan wajah terlembutnya dan menawarkan dirinya untuk di tahap dengan sekali lahap yang besar (Deddy Mulyadi, 2016; 154)

Kebijakan publik merupakan salah satu dimensi pokok dalam ilmu dan praktik Administrasi Publik. Sebagai salah satu unsur penting dalam Administrasi publik, kebijakan publik dianalogikan fungsinya sama dengan fungsi otak pada tubuh manusia melalui instrument ini, segala aktivitas kehidupan bernegara, dan bermasyarakat mulai di lakukan oleh birokrasi, pihak swasta dan masyarakat

Dalam konteks organisasi, baik yang berukuran besar maupun yang berukuran kecil, seperti suatu bangsa, kebijakan publik merupakan instrument nyata yang menggambarkan hubungan yang riil antara pemerintah dan masyarakat. Hal ini karna melalui kebijakan publik inilah segala proses penyelenggaraan Negara, pembangunan dan pelayanan publik akan mulai berjalan. Kebijakan publik sebagai titik awal (*starting poin*) pengoperasian program-program dan/atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah, masyarakat dan swasta. Oleh karna itu, pareto pernah berkata bahwa kebijakan publik merupakan factor kritikal bagi kemajuan dan kemunduran suatu Negara-Bangsa

Table 2.1 Tahap-tahap kebijakan



Sumber; di buat oleh Penulis sendiri

II.2 Evaluasi Kebijakan

Istilah Evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Secara umum istilah dapat di samatkan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian kerja (*rating*) dan penilaian (*assessment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan. Ketika hasil kebijakan pada kenyataannya mempunyai nilai, hal ini karena hasil tersebut memberikan sumbangan pada tujuan dan sasaran. Dalam hal ini, dapat di katakan bahwa kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna, yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan di buat jelas atau di atasi (Wiliann N Dunn, 1991; 608)

Evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*Rating*) dan penilaian (*assessment*), kata-kata yang menyetakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilai nya. Dalam arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenan dengan produksi informasi mengenai nilai atau mamfaat hasil kebijakan. Ketika hasil kebijakan pada kenyataan nya mempunyai nilai, karna itu hasil tersebut memberi sumbangan pada tujuan dan sasaran. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa kebijakan atau program telah mencapai tingkat kinerja yang bermakna, yang berarti bahwa masalah-masalah kebijakan di buat jelas atau di atasi (Wiliam Dunn, 2003;608)

Menurut Abidin (2012;165), yang di kutip Deddy Mulyadi (2016;86) pengertian Evaluasi secara lengkap mencakup tiga pengertian yaitu (1) Evaluasi awal, yaitu dari proses perumusan kebijakan sampai saat sebelum di implementasikan (*ex-ante evaluation*) (2) evaluasi dalam proses implementasi atau monitoring, (3) evaluasi akhir yang di lakukan setelah selesai proses implementasi kebijakan (*ex-post evaluasion*)

Menurut Lester dan Stewart (2000;126) yang di kutip Agustino (2008;185), yang di kutip lagi Deddy Mulyadi (2016;86), evaluasi di tujukan untuk melihat sebagian-sebagian kegagalan suatu kebijakan dan untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah di rumuskan dan di laksanakan dapat menghasilkan dampak yang di inginkan. Ketika kita akan melakukan evaluasi dari suatu kebijakan, ada tiga hal yang perlu di perhatikan:

1. Bahwa evaluasi kebijakan berusaha untuk memberi informasi yang valid tentang kinerja kebijakan Evaluasi dalam hal ini berfungsi untuk menilai hasil dari penggunaan instrument tersebut,
2. Evaluasi kebijakan berusaha untuk menilai kepastian tujuan atau target dengan masalah yang di hadapi. Pada fungsi ini evaluasi kebijakan memfokuskan diri pada substansi dari kebijakan public yang ada. Dasar asumsi yang di gunakan adalah bahwa kebijakan public di buat untuk menyelesaikan masalah-masalah public, maka evaluasi harus menilai apakah tujuan yang telah di tetapkan kebijakan tersebut benar-benar mampu menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Yang sering terjadi dalam praktik nya adalah tujuan telah tercapai tetapi masalah tidak tersalaikan.
3. Evaluasi kebijakan berusaha juga untuk memberi sumbangan pada kebijakan lain terutama dari segi metodologi. Artinya, evaluasi kebijakan di upayakan untuk menghasilkan rekomendasi dari penilaian-penilaian yang dilakukan atas kebijakan yang telah di evaluasi. Hasil-hasil dari penilaian evaluasi tersebut di jadikan bahan belajar bagi para pelaku kebijakan yang lain. Oleh sebab itu fungsi menekankan pada kritik terhadap kekurangan yang ada tapi lebih menjurus pada perumusan pembelajaran agar kelemahan atau kekurangan tidak terulang lagi pada waktu dan tempat di masa yang akan datang

Evaluasi Kebijakan publik merupakan kegiatan mengukur suatu kebijakan berhasil atau gagal berdasarkan indicator-indikator yang telah di tetapkan. Indicator-

indikator Evaluasi kebijakan menunjuk pada aspek proses dan hasil (Indiahono, 2009; 145)

II.2.1 Tujuan, Fungsi, Landasan Evaluasi kebijakan, dan sifat Evaluasi kebijakan

1. Tujuan Evaluasi

Stufflebean (1971) mengemukakan bahwa, pada dasarnya tujuan Evaluasi adalah untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan-kegiatan yang di laksanakan telah sesuai atau menyimpang dari pedoman yang telah di tetapkan atau untuk mengetahui tingkat kesenjangan (diskripsi) Antara keadaan yang telah di capai, sehingga dengan demikian akan dapat di ketahui tingkat efektifitas dan efisiensi kegiatan yang telah dilaksanakan; untuk selanjutnya dapat segera di ambil langkah-langkah guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi kegiatan seperti yang di ketahui (Aprilia Theresia, Krisnha S. Andini, Prima G.P. Nugraha, Totok Mardikanto 2015; 291)

Mengukur efek suatu program/kebijakan pada kehidupan masyarakat dengan membandingkan kondisi Antara sebelum dan setelah adanya program tersebut. Mengukur efek menunjuk pada perlu nya metodologi penelitian. Adapun membandingkan efek dengan tujuan mengharuskan penggunaan kriteria untuk mengukur keberhasilan.

- a) Memperoleh informasi tentang kinerja implementasi kebijakan serta menilai kesusian dan perubahan program dengan rencana

- b) Memberikan umpan balik bagi manajemen dalam rangka perbaikan/penyempurnaan implementasi
- c) Memberikan rekomendasi pada pembuat kebijakan untuk pembuatan keputusan lebih lanjut pada program pada masa mendatang. Sebagai bentuk pertanggung jawaban public/memenuhi akuntabilitas publik

2. Fungsi Evaluasi Kebijakan

Menurut William N. Dunn Ripley, Evaluasi kebijakan berfungsi untuk memenuhi akuntabilitas publik karna sebuah kajian Evaluasi harus mampu memenuhi esensi akuntabilitas tersebut, antara lain sebagai berikut.

- a) Memberikan eksplanasi yang logis atas realitas pelaksanaan sebuah program/kebijakan. Dalam studi evaluasi perlu dilakukan penelitian/kajian tentang hubungan kausal atau sebab akibat
- b) Mengukur kepatuhan, artinya mampu melihat kesesuaian Antara pelaksanaan dengan standard an prosedur yang telah di tetapkan
- c) Melakukan auditing untuk melihat *Output* kebijakan sampai pada penggunaan anggaran, ada-tidaknya penyimpangan tujuan ada pelaksanaan program
- d) Akunting untuk melihat dan mengukur akibat sosial ekonomi dari kebijakan. Misalnya, seberapa jauh program yang di maksud mampu meningkatkan pendapatan masyarakat, dampak yang di timbulkan telah sesuai dengan yang di harapkan

3. Landasan Evaluasi

Evaluasi sebagai tingkat kegiatan, sebenarnya merupakan proses untuk mengetahui atau memahami dan memberikan penilaian terhadap sesuatu keadaan tertentu, melalui kegiatan pengumpulan data atau fakta dan membandingkannya dengan ukuran serta cara pengukuran tertentu yang telah ditetapkan. (Aprilia Theresia, Krisnha S. Andini, Prima G.P. Nugraha, Totok Mardikanto 2015; 293)

Oleh karena itu, setiap pelaksanaan evaluasi harus selalu memperhatikan tiga landasan evaluasi hanya mencakup;

- a. Evaluasi harus di landasi oleh keinginan untuk mengetahui sesuatu, sehingga harus;
 - 1). Selalu berusaha untuk mengumpulkan data/fakta sebanyak-banyaknya baik yang berupa data primer maupun data sekunder, data kuantitatif maupun data kualitatif
 - 2). Tidak mudah percaya kepada salah satu sumber saja, melainkan berusaha untuk mengumpulkan data dari semua pihak yang di nilai dapat memberikan data yang lengkap dan dapat di percaya, baik karna kepekaan nya maupun keterlibatan nya (secara langsung maupun tak langsung) dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan
- b. Menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran, sehingga dalam pengambilan keputusan tentang penilaian harus selalu di landasi

oleh suatu kesimpulan-kesimpulan yang di peroleh dari analysis data atau fakta yang berhasil di kumpulkan

c. Objectif, dapat di terima oleh semua pihak dengan penuh kepercayaan dan keyakinan dan bukan karna adanya suatu keinginan-keinginan (interest) tertentu atau di sebabkan oleh tekanan-tekanan dari pihak-pihak tertentu. Dengan demikian pengambilan keputusan tentang penilaian harus selalu mengacu atau berlandaskan kepada;

1). Pedoman pengukuran yang sudah di tetapkan (*standardized*)

2). Menggunakan alat analisis yang tepat (*Valid*)

3). Dapat di percaya (*reliable*), dalam arti tidak memasukan pendapat pribadi, dan di dukung oleh data, fakta, teori, atau hasil-hasil kajian atau pengalaman empiric

II.2.2 Dimensi Evaluasi Kebijakan

Secara garis besar ada dua dimensi penting yang harus di peroleh informasinya dari studi Evaluasi dalam Kebijakan Publik. (Sahya Anggara, 2014; 276-277)

1. Evaluasi Kinerja Pencapaian Tujuan Kebijakan

Evaluasi kinerja pencapaian tujuan kebijakan, yakni mengevaluasi kinerja `orang-orang yang bertanggung jawab mengimpletasikan kebijakan

sehingga akan memperoleh jawaban atau informasi mengenai kinerja implementasi, efektivitas, dan efisiensi yang berkaitan

2. Evaluasi kebijakan dan Dampaknya

Evaluasi kebijakan dan dampaknya, artinya mengevaluasi kebijakan serta kandungan programnya sehingga di peroleh informasi mengenai mamfaat (efek) kebijakan, dampak (*Outcome*) kebijakan, kesesuaian kebijakan/program dengan tujuan yang ingin dicapainya (kesesuaian antara sarana dan tujuan)

3. Dimensi kajian pada studi Evaluasi

Menurut Palumbo, dimensi kajian pada studi Evaluasi mencakup keseluruhan siklus dalam proses kebijakan, dari saat penyusunan desain kebijakan, implementasi, hingga selesai di implementasikan. Jika dikaitkan dengan kebutuhan informasi yang di peroleh dari hasil evaluasi, dimensi evaluasi kebijakan meliputi penentuan agenda, pendefinisian masalah, *forecasting* (definisi sasaran), pendefinisian ukuran, distribusi masalah, analisis feasibilitas politik, terminasi, pooling dan survey, legitimasi kebijakan, evaluasi formatif, evaluasi sumatif, dampak, dan implementasi

II.2.3 Indikator Evaluasi

Kebijakan berhasil atau gagal di nilai dari indicator-indicator yang telah di kembangkan. William N. Dunn mengambarkan 6 indicator atau kriteria evaluasi mencakup sebagai berikut;

Table 2. 2 Kriteria Evaluasi Kebijakan Publik Menurut Wiliam N. Dunn

No.	Kriteria	Pertanyaan	Ilustrasi
1.	Efektivitas	Apakah hasil yang di inginkan telah di capai ?	Unit Pelayanan
2.	Efisiensi	Sebarapa banyak usaha di perlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan	Unit biaya mamfaat bersih, rasio mamfaat
3.	Kecukupan	Seberapa jauh pencapaian hasil yang di inginkan memecahkan masalah	Biaya tetap, Efektivitas Tetap
4.	Perataan	Apakah biaya dan mamfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda	Kriteria pareto, kriteria kaldor, kriteria rawis
5.	Responsivitas	Apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, prefensi atau nilai kelompok tertentu	Konsistensi dengan survey Warga Negara

6.	Ketetapan	Apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai	Program publik harus merata dan efisien
----	-----------	---	---

Sumber : (Wiliam N. Dunn, 1994, 1991; 610)

Menurut Wiliam Dunn (1998; 611) terdapat enam kriteria yang dapat di gunakan untuk menilai sebuah kinerja berhasil atau tidak berhasil, yaitu;

1. (*effectivitas*), yaitu berkenan dengan apakah suatu alternative menca Efektif pai hasil (akibat) yang di harapkan, atau mencapai tujuan dari di adakan nya tindakan
2. Efisiensi (*efficiency*), yaitu berkenan dengan jumlah usaha yang di perlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu
3. Kecukupan (*adequacy*), yaitu berkenan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas tertentu
4. Kesamaan (*equaity*), yaitu erat berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan majemuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat
5. Ketanggapan (*responsiveness*), yaitu berkenan dengan seberapa jauh suatu kebijakan dapat memuaskan kebutuhan, prefensi, atau nilai masyarakat
6. Ketepatangunaan (*appropriateness*), yaitu yang berhubungan dengan rasionalitas substansif, karna pertanyaan tentang hal ini tidak berkenan dengan satuan kriteria secara bersama-sama

II.2.4 Sifat evaluasi kebijakan

Gambaran utama evaluasi adalah bahwa evaluasi menghasilkan tuntutan-tuntutan yang bersifat evaluative. Di sini pertanyaan utama nya bukan mengenai fakta (apa yang terjadi), proses (bagaimana terjadi) atau penyebab (mengapa terjadi) tetapi nilai (berapa nilai). Karna itu evaluasi mempunyai sejumlah katarestik yang membedakan dari metode-metode analisis kebijakan lainnya (Wiliam Dunn; 1998;610)

- a. Focus nilai, evaluasi di tujukan kepada pemberian nilai terhadap mamfaat atau kegunaan dari suatu kegiatan, program atau kebijakan.
- b. Interdependensi fakta-nilai, hasil evaluasi tidak hanya tergantung pada bukti-bukti (fakta) tetapi juga terhadap nilai
- c. Orientasi masa kini dan masa lalu, evaluasi mempersoalkan hasil sekarang dan masa lalu. Evaluasi bersifat retrospektif dan setelah aksi-aksi di lakukan (*ex post*). Rekomendasi yang juga mencakup premis-premis nilai, bersifat prospektif dan di buat sebelum aksi-aksi dilakukan (*ex ente*)
- d. Dualitas nilai. Nilai-Nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karna mereka di pandang sebagai tujuan dan segala cara. Evaluasi sama dengan rekomendasi sejauh berkenan dengan nilai yang ada (misalnya kesehatan) dapat di anggap sebagai intrinsic (di perlukan bagi dirinya ataupun ekstrinsik (di perlukan karna hal itu mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan lain).

Sementara itu, *Hogwood* dalam Zainal (2004:349) melihat evaluasi dalam hubungan dengan masyarakat yang di harapkan terjadi sebagai dampak atau *outcomes* dari suatu kebijakan. Dampak dari kebijakan tidak selalu sama seperti yang di rencanakan semula. Ini berhubungan dengan ketidakpastian lingkungan dan kemampuan administrasi dalam melaksanakan suatu kebijakan. Dalam praktik selalu ada keterbatasan untuk memahami sesuatu isu secara utuh. Sementara itu juga perlu disadari bahwa kebijakan pemerintah bukanlah suatu kekuatan, melainkan hanya salah satu dari sekian banyak kekuatan yang mempengaruhi perubahan dalam masyarakat. Sebab itu suatu kebijakan tidak boleh merasa cukup sekedar berakhir hanya pada selesainya pelaksanaan saja, sebelum ada evaluasi akhir atas dampak yang di hasilkan. Hal ini dapat di pahami mengingat ada perbedaan Antara hasil langsung berupa target yang di hasilkan suatu kebijakan (*policy outputs*) dengan dampak yang di harapkan terjadi dalam masyarakat (*policy impact*). Karna itu, sekalipun evaluasi mencakup keseluruhan proses kebijakan, focus nya adalah penilaian atas dampak atau kinerja (*Outcomes*) dari suatu kebijakan. Sejalan dengan pendapat *Hogwood*, Dye (1992: 256) mengelompokan dampak atas 5 komponen berikut;

1. Dampak atas kelompok sasaran atau lingkungan
2. Dampak atas kelompok lain (*spillover effects*),
3. Dampak atas masa depan
4. Dampak atas biaya langsung
5. Dampak atas biaya tidak langsung

II.3 Alih Daya (*Outsourcing*)

Outsourcing dalam Bahasa Indonesia di terjemahkan sebagai “alih daya” dalam praktek, pengertian dasar *Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepa pihak lain guna mendukung strategy pemakai jasa *Outsourcing* baik pribadi, perusahaan, di visis ataupun suatu unit dalam unit perusahaan. Jai pengertian *Outsourcing* untuk setiap pemakai jasa *Outsourcing*, baik individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut (Priambada, 2008: 12)

Dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak ada isitilah *Outsourcing* yang terunkap secara eksplisit. Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebut *Outsourcing* dengan istilah pemborongan pekerjaan atau pengalihan jasa pekerja atau buruh. Berdasarkan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 di atur bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang di buat secara tertulis”

Perjanjian yang mirip dengan *Outsourcing* di dalam BW dapat ditemukan pengaturannya pada pasal 1601 b BW menjelaskan bahwa perjanjian pemborongan (*Outsourcing*) adalah “suatu perjanjian di mana pemborongan mengikat diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pihak yang memborongkan pekerjaan dengan bayaran tertentu” (Kunarti, 2009; 68)

Khairani (2014; 810-811), dalam kajiannya mengenai kedudukan *Outsourcing* setelah keluarnya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, memberikan definisi *Outsourcing* melalui ilustrasi yang ia deskripsikan sebagai berikut :

“secara sederhana *Outsourcing* dapat di ilustrasikan dengan adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja yang merekrut calon pekerja untuk di tempatkan di perusahaan pengguna tetapi pekerja memiliki hubungan kerja hanya dengan perusahaan pengguna pekerja dilakukan berdasarkan sebuah perikatan. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna meningkatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna”

Pola perjanjian kerja dalam bentuk *Outsourcing* secara umum ialah ada beberapa pekerjaan dari suatu perusahaan kemudian di serahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, di mana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan buruh yang tidak bekerja, tetapi hanya kepada perusahaan penyalur atau penerah tenaga kerja.

Alih daya adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan,

tugas ataupun pelayanan dalam pihak lain. Ada dua jenis macam-macam pemborongan yaitu;

1. Perjanjian pemborongan pekerjaan secara penuh (*full outsource* atau pemborongan pekerjaan murni) atau *Business process Outsourcing*
2. Penyedia jasa pekerja atau buruh (*labor contract/supplier*)

Praktik sistem outsourcing dalam sektor jasa kebersihan pada umumnya sendiri seringkali melanggar Pasal 59 angka 4 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dalam hal perjanjian kerja antara perusahaan dengan pekerja melebihi 3 tahun (satu tahun kontrak kerja yang diperpanjang sebanyak dua tahun).

Pelanggaran-pelanggaran hukum ini disebabkan karena sistem Outsourcing sendiri tidak mempunyai payung hukum yang jelas. Aturan hukum sistem outsourcing hanya dijelaskan secara samar-samar di Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 64 sampai 66, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2004, Kepmen 220 Tahun 2004 tentang pengalihan pelaksanaan pekerjaan.

Keresahan ini pernah dirasakan dan ditindaklanjuti oleh Aliansi Petugas Pembaca Muatan Listrik Indonesia (AP2ML). Diwakili oleh ketua umumnya, Didik Supriyadi, permohonan pengujian UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59, 64, 65 dan 66 terhadap UUD NKRI 1945 pun dilayangkan kepada MK. Permohonan tersebut kemudian menghasilkan putusan MK bernomor 27/PUU-IX/2011 yang ditindak lanjuti oleh

Kemenakertrans dalam Surat Edaran No. B.31/PHIJSK/I/2012 sebagai pedoman teknis pelaksanaan. Amar putusan MK ditafsirkan

1. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT).
2. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Hal ini juga sejalan dengan PERMENAKERTRANS Nomor 19 Tahun 2012 pasal 32 ayat 1 mengenai keharusan bagi perusahaan penyedia jasa baru untuk melanjutkan perjanjian kerja yang telah ada sebelumnya tanpa mengurangi ketentuan awal yang telah disepakati. Lebih lanjut pada ayat 2,

bahwa jika terjadi pengalihan pekerja/buruh kepada perusahaan baru maka masa kerja pekerja/buruh yang telah mereka lewati harus diperhitungkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang baru.

Di satu sisi, dengan adanya dua ketentuan itu, pihak buruh outsourcing dapat menghela nafas sejenak sebab mereka mengantongi dasar untuk melawan kesewenang-wenangan yang bisa saja dilakukan oleh pihak perusahaan. Namun disisi lain, hal ini semakin melegalkan sistem outsourcing yang sejak awal menjadikan buruh/pekerja semata-mata sebagai komoditas yang diperjualbelikan namun dimanusiawikan dengan pengadaan kontrak kerja yang juga menjadi pelegalannya.

II.3.1 Alasan penggunaan *Outsourcing*

Pada umumnya, perusahaan meng-*Outsource*-kan jenis-jenis pekerjaan yang tidak berdampak langsung terhadap *core business*-nya di belatar belakang oleh keinginan untuk meningkatkan oleh keinginan untuk meningkatkan efisiensi mekanisme proses bisnis nya dan meningkatkan kualitas *output* sehingga di peroleh peningkatan *profit* Ada beberapa factor yang melatarbelakangi sebuah perusahaan untuk melakukan strategi.

Outsourcing dalam hal pemenuhan kebutuhannya akan karyawan, di samping tetap menjalankan proses rekrutmen secara konvensional untuk memenuhi kebutuhan akan karyawan tetap. Beberapa hal ini menjadi alasan pelaksanaan strategy ini adalah (Indrajat dan Djokopranoto, 2003; 7-8) ;

- a. Meningkatkan focus perusahaan, dengan lebih berkontrasi kepada *Core business*
- b. Memfaatkan kemampuan kelas dunia, yakni keunggulan kompetitif mitra *Outsoucre*
- c. Mempercepat keuntungan yang di peroleh dari *reengineering*, yakni melakukan perbaikan pada *core business*-nya
- d. Membagi risiko, dengan membagi investasi kepada mitra *outsource* untuk melakukan aktivitas tertentu
- e. Sumber daya dapat di pergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain yakni yang lebih berkaitan dengan *core competence*
- f. Memungkinkan tersedianya dana capital, sebagai selisih sumber daya yang dapat di hemat untuk selanjutnya di alokasikan *Core business*
- g. Menciptakan dana segar, yakni sebagai hasil dari penyewaan atau penjualan asset penunjang pekerjaan yang di *Outsource*-kan
- h. Mengurangi dan mengansalikan biaya operasi, seperti dengan mengkorvensikan *fixed cost* untuk investasi jangka panjang menjadi *Variable cost*
- i. Memperoleh sumber daya yang dimiliki sendiri, yakni dengan memfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh mitra *outsource*
- j. Memacahkan masalah yang sulit di kendalikan atau di kelola, karna telah di lakukan oleh mitra *outsource* dalam penyelesaiannya

Outsourcing adalah alat strategis manajemen berangka panjang. Apabila mendapat keuntungan dalam waktu yang singkat ingin lebih di

tonjolkan 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 lebih mempengaruhi operasi dan bisnis perusahaan sehari-hari. Dari studi yang lain terbukti, bahwa langkah *Outsourcing* dapat bermamfaat bagi perusahaan secara maksimal apabila di lihat sebagai langkah strategis jangka panjang (indrajat dan djokopranoto, 2003; 8)

II.3.2 Dampak *Outsourcing*

Salah satu perangkat pasar yang dapat memaksimalkan profit adalah *Outsourcing*, dengan berbagai kemungkinan keuntungan yang dapat dicapai, banyak perusahaan sekarang ini mengadovsi strategi bisnis ini; memaksimalkan keuntungan dan meminamilasasi keuntungan dan memanilasasi kerugian. Namun demikian, keuntungan *Outsourcing* sesungguhnya tidak hanya berkutat pada biaya.

1. Dampak Positif *Outsourcing*

Berikut beberapa keuntungan yang dapat di peroleh perusahaaan yang melakukan strategi bisnis ini (Priambada, 2008; 74-76)

- a) Dengan melimpahkan hal-hal operasional pada pihak lain (dalam hal ini perusahaan *Outsourcing*), perusahaan dapat meningkatkan focus bisnis nya (*core business*), ini berkaitan dengan efisiensi kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan infrastruktur, pemeliharaan dan reparasi tidak

perlu lagi menjadi focus perhatian perusahaan. Perusahaan media tertentu misalnya, *core business*-nya adalah penerbitan Koran, jadi bukan masalah kebersihan percekan, administrasi atau pemeliharaan gedung, hal-hal demikian dapat dilimpahkan penanganannya secara profesional pada pihak *Outsourcing*

- b) *Outsourcing* membuat resiko operasional perusahaan dapat terbiar kepada pihak lain. Risiko operasional adalah memungkinkan kehilangan yang diakibatkan oleh proses kerja internal yang tidak akurat atau salah, karena problem personalia, karena system-sistem atau kejadian-kejadian eksternal yang merugikan. Dengan *Outsourcing*, kerugian kerusakan karena kesalahan operasional bisa dibagi dengan penyedia tenaga kerja *Outsourced*. Maka kemungkinan beban kerugian tertentu bisa diperingskan
- c) Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain. Ini akan membawa dampak baik pada perusahaan pemesanan pekerja *Outsource*, karena pekerja tetap perusahaan bisa memfokuskan diri pada pekerjaan khusus mereka, dan karena itu memiliki lebih banyak waktu untuk berkonsentrasi pada kewajiban mereka masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kemampuan yang dapat membantu perusahaan mereka mencapai targetnya.
- d) Mengurangi biaya pengeluaran (*Capital expenditure*) karena dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi, bisa difungsikan sebagai

biaya operasional. Dengan strategy pembiayaan yang efektif dan efisien ini, perusahaan dapat menyimpan waktu, tenaga, infrastruktur, merepasi dan baiaya pemeliharaan bisa di hapuskan

- e) Perusahaan dapat mempekerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, karna tenaga kerja yang di sediakan oleh perusahaan *Outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih, sehingga hamper pasti kompoten di bidang nya. Di samping rangkaian pelatihan yang di lakukan dalam proses terprogram perusahaan *Outsourcing*, para pekerja menghadapi dunia kompetensi yang ketat, sehingga akan mudah di temukan pelayanan yang terspesialisasi
- f) Mekanisme control, dengan demikian menjadi lebih baik, di kedua belah pihak. Baik bagi perusahaan pengguna *Outsourcing* maupun pengguna *Outsourcing* itu sendiri. Bagi perusahaan pengguna, karna focus pada control pada *core business* lebih efisien, sedang bagi perusahaan *Outsourcing*, lebih mampu mengontrol bidang kerja para pekerja karna tuntutan membangun kepercayaan pada perusahaan pemesanan

Manfaat-manfaat dari *Outsourcing* ini dapat terwujud dengan baik apabila pelaksanaan dan penerapan *Outsourcing* dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada

2. Dampak negative *Outsourcing*

Terdapat berbagai permasalahan mengenai *Outsourcing*, pertama, secara ideologis, lahirnya pasal-pasal kerja *Outsourcing* yang merugikan

buruh adalah produk dominan neo-liberalisme yang bertentangan dengan pasal UUD 1945 mengenai ekonomi kerakyatan. Kedua, dari sisi jaminan kelayakan bekerja, bahwa konsekuensi kerja *Outsourcing* telah secara langsung mengurangi hak-hak buruh terutama menyakut tunjangan, jaminan sosial, dan keamanan bekerja secara layak. Ketiga, inkonsisten penerapan hubungan kerja yaitu pasal 1 ayat (15) dan pasal 66 ayat (2) huruf a pada UU No. 13 tahun 2003. Keempat, buruh dapat dengan mudah di pecat dan direkrut. Kelima, jaminan hukum penjualan manusia modern. Legalisasi *outsourcing* yang diatur pada UU No. 13 tahun 2003 Pasal 64-66 merupakan praktek jual beli manusia yang memanfaatkan situasi keterpurukan ekonomi (Wiratraman, 2007:4-5).

Hubungan industrial dalam model kerja *outsourcing*, menjadikan buruh tidak mempunyai kejelasan dalam hubungan, yang berimbas pada tidak jelasnya posisi buruh dalam menuntut hak-haknya. Pekerja dituntut untuk memenuhi persyaratan dalam *outsourcing*, jam kerja yang padat, upah yang tidak seimbang, tida adanya kesempatan untuk bergabung dalam organisasi buruh, karena waktu yang habis dalam kontrak kerja. Selain itu, hubungan yang terjadi antara buruh dengan perusahaan pengguna adalah hubungan ketergantungan yang tidak seimbang. Kekuasaan yang menumpuk di tangan kelompok pemberi upah dalam mengelola dan menguasai sumber-sumber daya yang terbatas, sehingga dalam prakteknya hubungan ketergantungan menjadi berat sebelah, karena prinsip para kapitalis yaitu memaksimalkan keuntungan yang

menekankan pada efisiensi dan produktivitas, sehingga buruh sering dieksploitasi (Utomo, 2014:5-6).

Perubahan peraturan tentang tenaga kerja membawa pengaruh positif dan juga negatif bagi kalangan pelaku hubungan industrial. Dampak positif yang dirasakan oleh pengusaha dengan adanya penggunaan *outsourcing* adalah urusan ketenagakerjaan menjadi lebih praktis, biaya tenaga kerja dapat ditekan hingga 20%, biaya tinggi dalam jangka pendek namun rendah dalam jangka panjang, perusahaan tidak perlu membayar pesangon kepada karyawan pada saat hubungan kerja berakhir, dan lain-lain. Disisi lain dampak negatif lebih banyak dirasakan oleh karyawan karena kesempatan kerja menjadi terbatas, tidak mendapatkan kompensasi kerja, kesejahteraan menurun, upah tidak pernah naik, dan kebebasan untuk berserikat menjadi dibelenggu (Indrasari, 2010).

Keuntungan lain yang sering didapatkan dari perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* adalah tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang tuntutan kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing*, dan lain-lain hal yang sepatutnya menjadi beban majikan. Bahkan dapat juga diperjanjikan bahwa semua kerugian dan tuntutan disebabkan kesalahan pihak karyawan menjadi tanggung jawab pihak perusahaan *outsourcing* (Purwanidjati, 2011).

Jika mengacu kepada ketentuan Ketenagakerjaan diatas maka seharusnya perusahaan akan mengeluarkan biaya tenaga kerja yang

sama setiap bulannya jika dibandingkan antara menggunakan jasa *outsourcing* ataupun tidak, karena walaupun status karyawan berbeda tetapi hak yang seharusnya diberikan tetap sama. Dengan kata lain seharusnya penggunaan jasa *outsourcing* tidak menyebabkan efisiensi biaya operasional bagi perusahaan, malah akan menjadi beban lebih karena masih harus ditambah dengan *management fee* tergantung kesepakatan awal waktu dibuat perjanjian antara perusahaan dan *outsourcing*. Fakta di lapangan saat ini justru semakin banyak perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang hadir untuk memanfaatkan peluang akan semakin banyaknya jumlah pencari kerja dan perusahaan-perusahaan baru yang ingin lebih “merampingkan” usahanya. Perusahaan *outsourcing* menjadi pen jembatan antara pihak yang membutuhkan pekerjaan (buruh) dengan pihak yang membutuhkan tenaga kerja (perusahaan). Patut diduga bahwa antara ketentuan yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dengan praktik yang ada di lapangan saat ini telah berbeda jauh.

Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu harapan dari perusahaan dalam menggunakan jasa *outsourcing* adalah karena biaya tenaga kerja dapat ditekan lebih murah. Fathoni dan Wagian (2014:12) menyebutkan bahwa perusahaan menggunakan jasa *outsourcing* bukan karena tidak mampu lagi menangani masalah tenaga kerja tetapi justru mencari siapa yang bisa menyediakan tenaga kerja dengan biaya paling murah.

II.3.3 Pro Kontra Terhadap *Outsourcing*

Saat ini, banyak pihak pengusaha lebih memilih untuk menggunakan sistem kerja kontrak, walaupun pilihan itu menyebabkan adanya pro dan kontra. Kebijakan pemerintah yang memperbolehkan untuk menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* di Indonesia di satu sisi menguntungkan pihak pengusaha. Hal ini karena pihak pengusaha tidak perlu dibebankan lagi kewajiban untuk memberikan kepastian mengenai pekerjaan si pegawai atau buruh tersebut, berbagai jaminan dan tunjangan pegawai itu pun bukanlah menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja ini. Sehingga dari sudut pandang pihak pengusaha, *outsourcing* dianggap dapat menjadikan perusahaan lebih efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitas bisnisnya (Triyono, 2011: 53-54).

Sementara di sisi lain, pihak buruh merasa dirugikan karena tidak memiliki kekuatan hukum. Ini dapat dilihat pada perjanjian yang sejak awal cenderung menekan para buruh untuk tidak bisa menuntut apapun dari perusahaan dengan menggunakan surat perjanjian. Selain itu, para buruh pun tidak memiliki rasa aman dan sejahtera selama bekerja, karena mereka selalu dibebani oleh pikiran akan dipecat secara tiba-tiba oleh perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*. Sebagaimana hasil kajian dari Bambang Nopiando (2012: 5), faktor rasa aman (pikiran yang tidak terbebani) akan berkorelasi secara positif dengan kinerja dari para buruh yang bekerja di suatu perusahaan. Faktor rasa aman tersebut sebenarnya bisa dimulai sejak proses dibuatnya (ditandatanganinya)

kontrak kerja antara buruh dan perusahaan.

Pro dan kontra dari adanya sistem *outsourcing* dapat ditelusuri pada spesifikasi berikut:

1). Pro

Meski bagi sebagian pihak *outsourcing* merupakan hal yang sangat merugikan, namun bagi sebagian pihak yang lain pemborongan pekerjaan bisa menjadi suatu hal yang bermanfaat. Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi, yaitu Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003, ada semacam “pembelaan” terhadap pemberlakuan sistem *outsourcing* atau alih daya, dengan alasan agar pengusaha dapat melakukan aktivitas bisnis mereka dengan efisien. Hal tersebut dianggap dapat menarik investasi dan pada akhirnya juga akan berpengaruh positif terhadap berjalannya roda perekonomian atau roda dunia usaha yang bisa menambah lapangan pekerjaan. Justru apabila kepentingan pengusaha tidak terakomodasi dengan baik, maka hal itu dapat menyebabkan ketiadaan investasi yang bisa menyebabkan berkurangnya lapangan kerja yang justru merugikan pihak buruh itu sendiri (Arizona, Wijaya, & Sebastian, 2014: 83; Julianti, 2015: 28-29).

Menurut Iftida Yasar, beberapa manfaat dari alih daya antara lain ialah (Yasar, 2011: 6-8):

- a. Bagi pemerintah, adanya sistem *outsourcing* dapat mengembangkan dan mendorong pertumbuhan ekonomi

- masyarakat serta pertumbuhan ekonomi nasional. Begitu pun akan berpengaruh positif terhadap upaya pembinaan dan pengembangan kegiatan koperasi serta usaha kecil dan menengah (UKM) dengan tumbuhnya perusahaan alih daya.
- b. Masih bagi pemerintah, adanya *outsourcing* juga dapat membantu mengurangi beban pemerintah dalam mengatasi pengangguran dan perluasan kesempatan kerja.
 - c. Bagi masyarakat, aktivitas industri yang berjalan dengan baik tentu akan mendorong pula kegiatan ekonomi penunjang di *level* masyarakat, seperti pasar, warung, transportasi, dan lain-lain. Selain itu, hal tersebut juga akan ikut membantu mengembangkan infrastruktur sosial masyarakat, budaya kerja, disiplin, peningkatan pendidikan seiring dengan peningkatan kemampuan ekonomi, mengurangi pengangguran, dan mencegah terjadinya urbanisasi.
 - d. Bagi entitas industri, *outsourcing* dapat membantu meningkatkan fleksibilitas dalam pengembangan produk baru dan penyesuaian dengan pengembangan teknologi, sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi untuk mengembangkan produk baru. Hal tersebut tentu juga akan berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan daya saing perusahaan dengan efisiensi

penggunaan sumber daya yang dimiliki.

2). Kontra

Kondisi perburuhan Indonesia saat ini sangat rentan, penuh ketidakpastian dan kapan saja buruh dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK). Beberapa pihak menganggap sistem *outsourcing* merupakan sistem yang memberikan ketidakpastian status bagi buruh, sehingga mereka selalu berada di dalam ancaman PHK (Utomo, 2014: 9). Bahkan, tidak salah pula jika *outsourcing* ini dianggap sebagai sebuah mekanisme yang menciptakan viktimisasi struktural (Munir, 2014: 90).

Dalam kriminologi, viktimisasi struktural merupakan sebuah konsep untuk menjelaskan proses terjadinya korban kejahatan yang bersifat sistemik, di mana negara sebagai pihak yang memegang kendali kekuasaan punya peran dalam proses tersebut. Artinya, viktimisasi struktural merupakan proses munculnya korban yang berakar dari stratifikasi, nilai-nilai, dan institusi-institusi yang terdapat dalam masyarakat, termasuk institusi atau lembaga dalam pengertian negara atau hukum. Dengan demikian, realitas viktimisasi struktural berada dalam dimensi terselubung yang secara fisik tidak tampak sebagaimana kejahatan konvensional (Munir, 2014: 79).

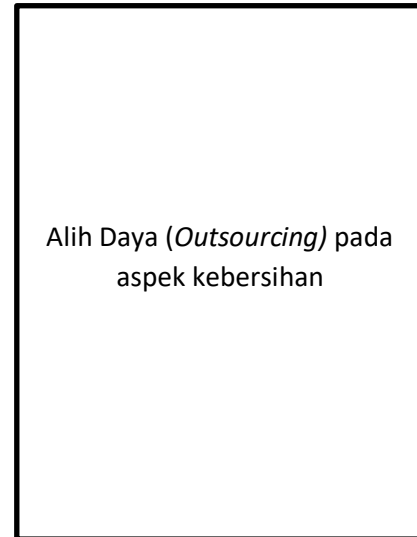
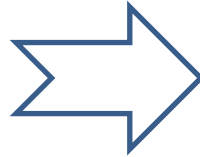
Dalam viktimisasi struktural, dalam konteks *outsourcing*, maka subjek yang menjadi korbannya ialah para buruh yang bekerja

dalam sistem *outsourcing* tersebut. Mereka cenderung tidak berdaya (tidak memiliki posisi tawar), bahkan tidak mengetahui realitas dirinya sendiri sebagai korban, sehingga akan selalu berada dalam posisi menerima kenyataan yang ada (Munir, 2014: 88).

Sistem *outsourcing* semakin marak dilakukan oleh para pengusaha. Data dari beberapa kajian menunjukkan bahwa penggunaan buruh *outsourcing* jumlahnya sudah mencapai lebih dari 50% bila dibandingkan dengan persentase buruh bukan *outsourcing* (Andina, 2013: 9; Mebang, 2015: 1398). Banyaknya penggunaan buruh *outsourcing* itu tidak terlepas dari peluang yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang di dalamnya mengakomodasi sistem *outsourcing* (Soegianto dan Sutanto, 2013: 27; Mebang, 2015: 1398). Padahal kebolehan seperti itu justru memberikan peluang kepada para pengusaha untuk tidak melakukan amanat dalam Pembukaan serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Arizona, Wijaya & Sebastian, 2014: 85). Konstitusi Indonesia telah mengamanatkan sekaligus menjamin bahwa setiap warga negara kedudukannya sama dalam hukum dan pemerintahan, serta mereka berhak pula atas pekerjaan dan penghidupan yang layak

II.3.4. Kerangka Pikir

No	Kriteria Evaluasi
1.	Efektivitas
2.	Efisiensi
3.	Kecukupan
4.	Perataan
5.	Responsifitas
6.	Ketetapan



Kriteria Evaluasi Kebijakan menurut Wiliam N. Dunn

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Hakikat Penelitian

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan atau proses sistematis untuk memecahkan masalah yang dilakukan dengan menerapkan metode ilmiah. (Emsir, 2008;1)

Tujuan dari semua usaha ilmiah adalah untuk menjelaskan, menprediksikan, dan/atau mengontrol fenomena. Tujuan ini didasarkan pada asumsi bahwa semua perilaku dan kejadian adalah beraturan dan semua perilaku dan kejadian adalah beraturan dan bahwa semua akibat mempunyai penyebab yang dapat diketahui. Kemajuan ke arah tujuan ini berhubungan dengan pemerolehan pengetahuan dan pengembangan serta pengujian teori-teori. Ekstensi dari suatu teori yang dapat hidup sangat mempermudah kemajuan ilmu pengetahuan yang secara simultan menjelaskan banyak fenomena. Di bandingkan dengan sumber pengetahuan yang lain, seperti pengalaman, otoritas, penalaran induktif, dan penalaran deduktif, penerapan metode ilmiah tidak diragukan, paling efisien, dan paling terpercaya

Banyak masalah diasosiasikan dengan pengalaman dan otoritas sebagai sumber pengetahuan yang secara grafis diilustrasikan oleh sebuah cerita tentang Aristoteles. Menurut cerita, suatu hari Aristoteles menangkap seekor lalat dan secara hati-hati menghitung dan menghitung kembali kakinya. Tidak seorang pun orang meragukan kata-kata Aristoteles. Untuk

beberapa tahun nya penemuan nya di terima secara tidak kritis. Karna alat yang di tangkap Aristoteles telah mengalami kejadian kaki nya hilang satu. Apakah anda percaya atau tidak cerita tersebut, itu telah memberikan ilustrasi keterbatasan bertumpu pada pengalaman seseorang dan otoritas sebagai sumber ilmu pengetahuan.

Metode ilmiah merupakan suatu proses yang sangat beraturan yang memerlukan sejumlah langkah yang beraturan : pengenalan dan pendefinisian masalah, perumusan hipotesis , pengumpulan data, analisis data, dan pernyataan kesimpulan mengenai di terima atau di tolak nya hipotesis. Langkah-langkah tersebut dapat di terapkan secara informal dalam pemecahan berbagai masalah

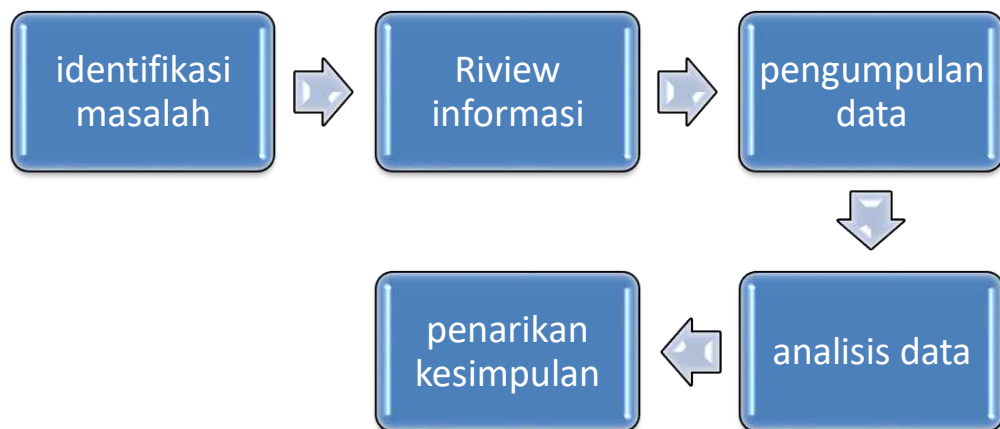
III.2 Proses sistematis penelitian

Penelitian didefinisikan oleh banyak penulis sebagai suatu proses yang sistematis. McMillan dan Schumacher (1989) dalam Emsir (2008; 5) mendefinisikan penelitian sebagai “suatu proses sistematis pengumpulan dan penganalisisan informasi (data) untuk berbagai tujuan“ sementara Kerlinger (1990) dalam Emsir (2008; 5) mendefinisikan penelitian ilmiah sebagai “penyelidikan sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis tentang fenomena sosial yang di bombing oleh teori dan hipotesis tentang dugaan yang berhubungan dengan fenomena tersebut.” Penelitian menggunakan metode ilmiah, penyelidikan pengetahuan melalui metode pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Dikaitkan dengan metode ilmiah, suatu proses penelitian sekurang-kurangnya berisi suatu rangkaian urutan langkah-

langkah. 5 langkah yang sesuai dengan metode ilmiah dan melengkapi elemen-elemen umum pendekatan sistematis pada penelitian adalah

1. Identifikasi masalah penelitian
2. Rview informasi
3. Pengumpulan data
4. Analisis Data
5. Penarikan kesimpulan

Tabel 3.1 Langkah-langkah penelitian



Sumber; Kerlinger (1990) dalam Emsir (2008; 5)

III.3 Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengenai Evaluasi Alih Daya (*Outsourcing*) dalam pengelolan kebersihan . Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Menurut Creswel (2016) adalah penelitian kualitatif serangkaian metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari fenomena-fenomena sosial. Melalui studi deskriptif kualitatif penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi serta pengalaman partisipan terhadap pengelolaan kebersihan.

Pendekatan penelitian kualitatif lebih banyak menggunakan logika hipotetika verifikatif. Pendekatan tersebut di mulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Kesimpulan atau hipotesis tersebut di tarik berdasarkan data empiris. Peneliti kuantitatif merasa “mengetahui apa yang tidak di ketahui” sehingga desain yang di kembangkan nya selalu merupakan rencana kegiatan yang bersifat apriori dan definitive

Berbeda dengan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif perhatian lebih banyak di tunjukan pada pembentukan teori substansif berdasarkan dari konsep-konsep yang di timbul dari data empiris. Dalam penelitian kualitatif, penelitian merasa “tidak tahu mengenal apa yang tidak di ketahuinya” sehingga desain penelitian yang di kembang kan selalu merupakan kemungkinan yang terbuka akan berbagai perubahan yang di perlukan dan lentur terhadap kondisi yang ada di lapangan pengamatannya.

Ada beberapa istilah yang di gunakan sebagai nama lain dari penelitian kualitatif yang inkuiri naturalistic atau alamiah, etnologis interaksionis simbolik, perspektif ke dalam, etnometedologis, “*the Chicago*

School” fenomenologis, studi kasus, interpretatif, ekologis dan deskriptif (Bogdan dan Biklen dalam Margono, 2014;36)

Mengacu kepada beberapa istilah tersebut, maka yang di maksud dengan penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Biklen dalam Margono, 2014;36) sementara itu Krik dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam Bahasa nya dan dalam peristiwanya (Moleong dalam Margono, 2014; 36)

Penelitian kualitatif, dengan di peroleh nya data (berupa kata atau tindakan), sering di gunakan untuk menghasilkan teori yang di timbul dari hipotesis-hipotesis seperti dalam penelitian kualitatif. Atas dasar itu penelitian kualitatif bersifat “*genering theori*” bukan “*hypothesis testing*”, sehingga teori yang di hasilkan berupa teori substantive. Karna itu, analisis isi pada penelitian kualitatif memerlukan ketajaman analisis, objectivitas sistematis, dan sistematis sehingga di peroleh ketetapan dalam interpretasi, sebab akibat dari suatu fenomena atau gejala bagi penganut penelitian kualitatif adalah totalitas atau gestalt. Pertimbangan penelitian dalam penggunaan dan penafsiran makna yang terkandung di dalam kategori-kategori itu. Analisis yang di gunakan dalam penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif –analitik

yang berarti interpretasi terhadap isi di buat dan disusun secara sistematis/menyeluruh dan sistematis.

Berikut ini, adalah alasan mengenai maksud di lakukan penelitian kualitatif.

1. Untuk menanggulangi banyaknya informasi yang hilang, seperti yang dialami oleh penelitian kuantitatif, sehingga intisari konsep yang ada dalam data dapat di ungkapkan
2. Untuk menanggulangi kecenderungan menggali data empiris dengan tujuan membuktikan kebenaran hipotesis akibat dari adanya hipotesis yang di susun sebelumnya, berdasarkan berpikir deduktif seperti penelitian kuantitatif
3. Untuk menanggulangi kecenderungan pembatasan variable yang sebelumnya, seperti dalam penelitian kuantitatif, padahal permasalahan dan variable dalam masalah yang sangat kompleks
4. Untuk menanggulangi adanya indeks-indeks kasar seperti dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan pengukuran enumerasi (perhitungan) empiris, padahal intinya sebenarnya berada pada konsep-konsep yang timbul dari data Berdasarkan alasan tersebut maka di anggap metode ini relevan untuk di gunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi penggunaan *Outsourcing* pada aspek kebersihan di Universitas Hasanuddin

III.4 Lokasi Penelitian

Peneliti ini mengambil lokasi di Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 10, Tamalanrea Makassar.

III.5 Fokus Penelitian

Dalam rangka memudahkan proses analisa data yang di peroleh, pembahasan utama penelitian ini merujuk pada rumusan masalah yang di kaitkan dengan pelaksanaan kemitraan dari kerja sama yang terjalin antara pihak Universitas Hasanuddin dengan vendor pemenang anggaran tahun 2019 sebagai salah satu pihak pengusaha jasa layanan kebersihan di Universitas Hasanuddin. Adapun yang menjadi focus penelitian yaitu;

1. Evaluasi pengeolaan kebersihan di Universitas Hasanuddin menggunakan pendekatan teori Evaluasi Kebijakan menurut Wiliam N. Dunn yaitu diantaranya Efektivitas, Efisiensi, kecukupan, Perataan, Responsivitas, dan Ketetapan
2. Pandangan Civitas Akademika di Universitas Hasanuddin sebagai bentuk partisipan di Universitas Hasanuddin

III.6 Informan

- Pihak Universitas Hasanuddin yaitu;
 - Kepala Bagian Tata Usaha & Rumah Tangga
 - Direktur Unit Layanan Pelayanan Pengadaan
 - Kepala Bagian Administrasi Perlengkapan

- Pihak Civitas Akademika sebagai yang terkait dalam pengolaan kebersihan yang di lakukan oleh pihak *Cleaning Servis*
- Pihak *Cleaning Servis* (petugas kebersihan) yaitu;
 - Petugas kebersihan yang di kontrak Oleh pengelola jasa layanan yang bekerja di bawah pengawasan jasa layanan petugas kebersihan
 - Petugas kebersihan yang di kontrak oleh Fakultas yang sebelumnya juga di kontrak oleh pengguna Jasa Layanan Kebersihan

III.7 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu;

1). Data Primer

Data primer merupakan data empiric yang di peroleh langsung dari hasil observasi berupa pengamatan pada pelaksanaan objek penelitian dan wawancara bersama beberapa pihak terkait. Data yang diambil dalam proses wawancara berupa perkataan dan tindakan. Data ini akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah secara sistematis. Pada proses ini akan di petakan mengenai alur wawancara berdasarkan Informan yang telah di tetapkan untuk memudahkan peneliti dalam menyusun dan menganalisis data yang telah di kumpulkan.

2). Data Sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang yang di peroleh dari medium informasi seperti buku, jurnal ilmiah, artikel yang berkaitan dengan topic permasalahan dalam penellitian ini, serta dokumen maupun laporan yang bersumber dari pihak terkait. Hal ini bertujuan untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang bersumber dari informan

III.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Teknik wawancara merupakan suatu cara yang di gunakan oleh peneliti untuk tujuan mendapatkan informasi maupun pendirian secara lisan dan informan. Wawancara merupakan percakapan dua arah dalam kesetaraan, akrab, dan informal, proses wawancara akan dilakukan setelah peneliti merumuskan kerangka pertanyaan

2. Penelusuran dokumen dan arsip

Penelusuran dokumen dan arsip adalah upaya pengumpulan data dengan cara mencari tahu informasi melalui dokumen dan arsip terkait. Peneliti akan mengupayakan untuk melengkapi dokumen dan arsip terkait masalah yang di angkat dari sumber terpercaya, seperti informan dan institusi yang berwenang

3. Studi literature

Mencari informasi secara literal (membaca buku, jurnal ilmiah, esai, diskusi, dll). Kegiatan ini dilakukan untuk membantu analisis data secara komprehensif

III.9 Analisis Data

Sugiyono (2011:333) mengemukakan bahwa analisis data proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melaksanakan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus dan sampai tuntas, sehingga data sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion drawing/verification* (Sugiyono 2011;334)

1). Data *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Dalam reduksi data peneliti

menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat di tarik dan diverifikasi oleh peneliti

2). Data *display* (penyajian data)

Penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendisiplinkan data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut. Dalam penyajian data peneliti mengumpulkan informasi yang tersusun yang memberikan dasar pijakan kepada peneliti untuk melakukan suatu pembahasan dan pengambil kesimpulan. Penyajian ini kemudian untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang terpadu sehingga mudah di amati apa yang sedang terjadi kemudian menentukan kesimpulan secara benar.

3). *Conclusion Drawing/verification* (menarik kesimpulan/verifikasi)

Penarikan kesimpulan adalah suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga di verifikasi oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Verifikasi ini mungkin sesingkat pemikiran

peneliti pada suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau melihat salinan suatu temuan yang di simpan dalam perangkat data yang lain