

KEBIJAKAN OUTSOURCHING DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA WATOETOELIS SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
pada FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

Achmad Rizal Firdaus

NPM. 0741010024

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
SURABAYA
2012

**“KEBIJAKAN OUTSOURCHING DI PT PERKEBUNAN
NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA WATOETOELIS
SIDOARJO”**

Di susun Oleh :

ACHMAD RIZAL FIRDAUS

0741010024

Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah direvisi dan disahkan
Pada tanggal

Tim Penguji :

1.

2.

3.

DR. Ertien Rining N, MSi
NIP.196801161994032001

Drs. Pudjo Adi, M.Si
NIP. 195105101973031001

DR.Slamet Srijono,MSi
NIP. 130.286.546

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Kebijakan Outsourcing di PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis Sidoarjo”

Dengan tersusunnya laporan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya pada Ibu Dra. Ertien rining, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, disamping itu penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Ec. Hj. Suparwati, MSi selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak DR. Lukman Arif, M.Si selaku Ketua Progam Studi Ilmu Administrasi Negara.
3. Ibu Dra. Susi Hardjati, M.Si selaku Sekretaris Progam Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak dan ibu dosen yang telah memberi bekal dalam proses belajar mengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bpk.Teguh Budinono, selaku Kepala Personalia dan Kepala Koperasi pada Pabrik Gula Watoetolis terima kasih atas ijin yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di instansi yang bapak pimpin
6. Kedua Orang Tuaku yang selalu mendukung dan mensupport dalam penyusunan laporan ini.

Demikian skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi rekan-rekan semua. Penulis sadar akan banyaknya kekurangan dalam penyusunan proposal ini maka penulis mengharap saran dan kritik.

Surabaya 26 Maret 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I. Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II. Kajian Pustaka	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Landasan Teori	13
2.2.1 Kebijakan Publik.....	13
2.2.1.1 Konsep Kebijakan Publik.....	13
2.2.1.2 Tahap-tahap Kebijakan Publik	15
2.2.1.3 Prospek Memperbaiki Kebijakan.....	16
2.2.1.4 Kebijakan Outsourcing.....	18
2.2.1.5 Aktor-Aktor Yang Berperan Dalam Kebijaksanaan	20
2.2.2 Pengertian Kualifikasi Pekerjaan.....	22
2.2.3 Konsep Outsourcing.....	23
2.2.3.1 Pengertian Outsourcing	23

2.2.3.2 Tahap pelaksanaan Outsourcing	24
2.2.3.3 Batasan Pelaksanaan Outsourcing	27
2.2.3.4 Syarat-syarat Pelaksanaan Outsourcing	28
2.2.4 Tenaga Kerja	29
2.2.4.1 Pengertian Tenaga Kerja.....	29
2.2.4.2 Pengertian Seleksi Kerja.....	29
2.2.4.3 Pengertian Upah.....	30
2.2.4.4 pengertian Kompensasi.....	31
2.3 Surat Perjanjian	32
2.4 Kerangka Berpikir.....	32
BAB III Metode Penelitian	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Fokus Penelitian	35
3.3 Lokasi Penelitian	36
3.4 Sumber Data	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Analisis Data	41
3.7 Keabsahan Data	43
BAB IV Gambaran Umum.....	47
4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian.....	47
4.1.1 Sejarah Berdirinya Pabrik Gula Watoetoelis.....	47
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	48
4.1.3 Visi dan Misi Pabrik Gula Watoetoelis.....	49

4.1.4 Struktur Organisasi.....	50
4.1.5 Deskripsi Pekerjaan.....	53
4.1.6 Komposisi Pegawai Pabrik Gula Watoetoelis.....	57
4.1.6.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.6.2 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikann.....	58
4.1.6.3 Data Pegawai Berdasarkan Agama.....	59
4.1.6.4 Data Pegawai Berdasarkan Usia.....	60
4.1.6.5 Data Pegawai Berdasarkan Golongan.....	61
4.1.6.6 Data Pegawai Bedasarkan Pekerjaan.....	62
4.2 Hasil Penelitian.....	64
4.2.1 Hubungan Pekerjaan.....	64
4.2.2 Perlindungan.....	68
4.2.3 Pengupahan.....	71
4.2.4 Kesejahteraan.....	78
4.3 Pembahasan.....	88
4.3.1.1 Hubungan Kerja.....	90
4.3.1.2 Perlindungan.....	91
4.3.1.3 Pengupahan.....	92
4.3.1.4 Kesejahteraan.....	95
BAB V Kesimpulan dan Saran.....	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	
Kerangka Berpikir	33
Gambar 2	
Proses Analisis Data	43
Gambar 3	
Struktur Organisasi Pabrik Gula Watoetoelis.....	52
Daftar Dokumentasi Wawancara	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	
Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2	
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.3	
Data Pegawai Berdasarkan Agama	60
Tabel 4.4	
Data Pegawai Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.5	
Data Pegawai Berdasarkan Golongan	62
Tabel 4.6	
Data Pegawai Berdasarkan Status Pekerjaan	63
Tabel 4.7	
Jenis-jenis Kesejahteraan Pegawai	79

ABSTRAKSI

ACHMAD RIZAL FIRDAUS, KEBIJAKAN OUTSOURCHING DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) PABRIK GULA WATOETOELIS

Penelitian ini didasarkan fenomena banyaknya pegawai outsourcing yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan Undang-undang tahun 2003 Nomer 13 permasalahan penelitian ini adalah Bagaimana Implementasi Kebijakan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis Sidoarjo penelitian ini bertujuan Untuk mendeskripsikan pelaksanaan kebijakan mengenai outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian: Hubungan Kerja, Perlindungan, Pengupahan, Kesejahteraan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, Wawancara dengan Key person dan informan serta dokumentasi arsip dari PT Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta menggunakan teknik analisis data model interaktif terhadap obyek penelitian yaitu Kebijakan Outsourcing PT Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis dapat disimpulkan bahwa : 1). Hubungan Kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis telah terimplementasi berdasarkan Undang – undang ketenagakerjaan Republik Indonesia nomer 13 tahun 2003 pasal 50 tentang hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja buruh. 2). Pelaksanaan perlindungan disana sesuai dengan undang-undang tenaga kerja nomer 13 tahun 2003 dan sesuai dengan teori suma'mur, apabila ada karyawan perempuan yang haid diberikan cuti haid sedangkan untuk karyawan perempuan yang hamil di berikan cuti hamil sedangkan untuk karyawan lai-laki dan perempuan dapat mengambil cuti dengan syarat bekerja terus menerus selama 1 tahun. 3). Upah atau penghasilan yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Pabrik Gula Watoetoelis telah terimplementasi yang disesuaikan dengan Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188 / 318 / KPTS / 013 / 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Jawa Timur Tahun 2007 sebesar Rp 1.050.000. 4). Kesejahteraan merupakan suatu imbalan balas jasa yang diterima pegawai dari suatu perusahaan secara tidak langsung yang berupa (non finansial) seperti dalam bentuk tunjangan, contohnya jaminan social, asuransi tenaga kerja, tunjangan-tunjangan yang lainnya, atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (cost of production). Hal ini diakibatkan Pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia cukup signifikan yakni 4,5 juta orang pertahunnya, dari 235 juta jiwa kini menjadi 240 juta jiwa dimana masyarakat indonesia mencari sumber penghasilalan terbesar adalah sebagai buruh atau tenaga kerja perusahaan atau pabrik. Karakteristik penduduk yang bekerja sifatnya dinamis, sehingga mudah terjadi perubahan antara waktu sesuai dengan iklim perekonomian maupun aspek lain. Dengan semakin baiknya iklim perekonomian di Indonesia, mendorong peningkatan produksi, hal ini berdampak dengan semakin banyaknya tenaga kerja yang terserap. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam pelaksanaan kegiatan disuatu perusahaan, maka dari itu diperlukan pembangunan Ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga kerja dan peran sertanya dalam dunia usaha.

Salah satu solusinya adalah dengan system outsourcing, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam menbiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan

Dengan mengetahui begitu pentingnya peran tenaga kerja, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang, bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan yaitu, untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal;
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional;
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya;
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Melainkan juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Dalam pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan implementasi program pembanguan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Saat ini pertumbuhan penduduk Indonesia, dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini juga berdampak pada peningkatan jumlah angkatan kerja. Dalam 1 (satu) tahun terakhir ini, dimana kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia diwarnai dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan data dari BPS (Badan Pusat Statistik) Jawa timur menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja pada bulan

Februari tahun 2011 mencapai 20,25 juta orang, bertambah 0,72 juta orang dibandingkan pada jumlah angkatan kerja bulan Agustus tahun 2010 yang sebanyak 19,53 juta orang, atau lebih rendah 0,37 juta orang jika dibandingkan pada bulan februari tahun 2010 dimana jumlah angkatan kerjanya sebanyak 20,62 juta orang. (www.bps.go.id, 5 Mei 2011)

Berdasarkan data-data yang ada di atas, maka kita tahu bahwa semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi juga membawa dampak semakin berkembangnya suatu kegiatan perekonomian atau kegiatan usaha. Sehingga pola hidup juga ikut meningkat, sehingga kita sebagai manusia harus bekerja untuk mempertahankan hidup dan meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Dalam bekerja itu sendiri mempunyai berbagai macam makna antara lain, yaitu : a) Bekerja untuk kepentingan pribadi, dilakukan sendiri atau dengan anggota keluarganya (anak, istri, ibu, bapak, dan lain-lain). Kerja yang demikian tidak diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, karena tidak ada unsur pemberian upah. b) Bekerja karena adanya hubungan kerja, dalam hal ini adanya hubungan antara majikan (Pemberi kerja) dengan pekerja (penerima kerja) sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam hal ini hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja dimana di dalamnya harus mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Masalah yang sekarang ini sedang menjadi sorotan banyak pihak yaitu Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang merupakan bentuk perlindungan dari pemerintah bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia. Salah satu topik yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah

ketentuan tentang outsourcing, yang dalam peraturan ketenagakerjaan sebelumnya tidak diatur. Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah outsourcing, namun secara implisit terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada pasal-pasal antara lain pada pasal 64, pasal 65, dan pasal 66.

Saat ini banyak terjadi pro dan kontra tentang kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah. Dari beberapa Serikat Pekerja atau Serikat Buruh antara lain menyangkut outsourcing. Dimana pemikiran mereka bahwa outsourcing tidak memberi perlindungan yang memadai terhadap pekerja, bahwa lebih ekstrem lagi mereka menyebut outsourcing sebagai perbudakan jaman modern, pemikiran-pemikiran tersebut tidak dapat disalahkan begitu saja dan dapat dimengerti serta dirasakan, karena memang praktek sehari-hari outsourcing selama ini lebih banyak merugikan pekerja. Misalnya: Hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, gaji yang relatif lebih rendah dari pekerja tetap, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak ada jaminan pengembangan karir dan lain-lain.

Permasalahan lain sering timbul karena tidak terpenuhinya hak-hak dan kewajiban tenaga kerja, hal ini dapat merugikan salah satu pihak, dalam perjanjian kerja. Sesuai dengan permasalahan dibawah ini:

“Peringatan Hari Buruh sedunia ini tidak akan mengubah nasib menjadi seorang buruh. Percuma saja mengadu kepada pemerintah dan wakil rakyat, nasib kami tidak diperhatikan. Oleh karena itu, kami nikmati saja hari buruh ini dengan hiburan-hiburan,” ujar Firman, 45, salah seorang buruh yang bekerja di sebuah perusahaan di Kota Bogor, Minggu, 1 Mei 2011. Diding Ihsan, ketua Dewan Pimpinan Cabang Sarekat Pekerja Nasional (DPC

SPN) Kota Bogor, mengatakan, kalangan buruh di Bogor meminta kepada pemerintah agar melakukan pengawasan lebih ketat terhadap perusahaan outsourcing dan menghilangkan tenaga kerja kontrak. Buruh di Bogor juga meminta pemerintah menindak tegas perusahaan yang terbukti melanggar aturan ataupun tidak melaksanakan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Terakhir, menuntut agar jaminan sosial benar-benar dijalankan.

Sementara itu, Walikota Bogor, Diani Budiarto, mengatakan, tuntutan buruh terutama soal masalah outsourcing akan dibahasnya. "Kami akan memanggil dinas terkait dan anggota dewan membahas masalah outsourcing tersebut," tegasnya.

Kepala Bidang Perindustrian dan Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Kota Bogor Samson mengatakan, masalah outsourcing selama ini diatur dalam undang-undang. Setiap aparat negara akan melaksanakan kebijakan outsourcing sesuai aturan tersebut.

<http://nasional.vivanews.com/news/read/217753> -- percuma-saja-kita-mengadu-ke-pemerintah-

Dari fenomena yang terdapat diatas, maka banyak pekerja yang ingin meminta penjelasan dan keadilan bagi kehidupan para pekerja atau buruh outsourcing dimana mereka tidak memiliki jaminan apa-apa pada masa nantinya mereka di PHK dari perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga saat ini sering terlihat dan terdengar domo-demo yang dilakukan oleh para pekerja atau buruh mengenai tuntutan mereka di dalam bekerja. Dengan adanya tuntutan-tuntutan dari pekerja seperti ini, maka pemerintah harus benar-benar memberikan kebijakan yang dapat menguntungkan semua pihak baik pemerintah, pengusaha, maupun pekerja atau buruh itu sendiri.

"Menakertrans telah mengintruksikan agar dilaksakan pertemuan khusus membahas masalah outsourcing. Pertemuan ini berupa focus discussion group (FDG) yang melibatkan unsur tripartit dan para pakar, tenaga ahli dan akademisi di bidang ketenagakerjaan" kata Kepala Pusat Humas Kemenakertrans Suhartono, Minggu (14/5). Selama ini pemerintah dalam hal ini Kemenakertrans telah memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk mengkaji dan memberikan masukan terhadap masalah outsourcing. Kini saatnya duduk bersama untuk mencari benang merah dan solusi terbaik pelaksanaan outsourcing. [http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/05/15/tripnas-diminta-segera-bahas-masalah-outsourcing.](http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/05/15/tripnas-diminta-segera-bahas-masalah-outsourcing)

Outsourcing dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. (Greaver dalam Cahyo, 2002 : 57)

Dan dapat dikatakan, bahwa outsourcing merupakan penyerahan sebagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan jasa pekerja atau buruh outsourcing.

Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan di atas, maka Suwondo (2003 : 2) berpendapat bahwa outsourcing dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa outsourcing).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 tahun 2004 ini juga mengharuskan adanya jaminan atas pemenuhan seluruh hak-hak pekerja, yaitu : mengenai hak untuk mendapatkan upah, hak untuk memperoleh waktu istirahat dan hari libur resmi, serta hak untuk memperoleh perlindungan kerja atau Jamsostek.

Jamsotek merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. (Djumialdji, 2005:37)

Dari beberapa peraturan-peraturan di atas, maka pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh merupakan 3 (tiga) elemen yang berperan dalam keberhasilan suatu program dan keberlangsungan untuk masa yang akan datang,

dan jika implementasinya gagal dilaksanakan oleh pihak pengusaha dan pekerja atau buruh, maka tujuan daripada program-program yang telah direncanakan oleh pemerintah tidak akan bisa tercapai dan program yang telah dijalankan tersebut akan menjadi sia-sia.

Lebih lanjut Wahab (2002 : 59) mengungkapkan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. Kebijakan-kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan, tapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan.

PT Perkebunan Nusantara X. (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis merupakan perusahaan yang memiliki maksud dan tujuan untuk peningkatan penyediaan, perusahaan dan pengembangan untuk perencanaan, pengembangan. Oleh karena itu PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis agar dapat mencapai tujuan secara optimal, maka perusahaan tersebut memilih cara yang lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan tersebut dengan cara outsourcing pekerjaan yang dianggapnya perlu dan pekerjaan tersebut bukan pekerjaan utama perusahaan.

Setelah melalui perencanaan-perencanaan yang matang dan kemungkinan-kemungkinan resiko yang akan terjadi, maka perusahaan akhirnya memutuskan untuk melakukan outsourcing pekerjaan Adapun pekerjaan yang paling banyak di outsourcing oleh PT. Perkebunan Nusantara X . (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis adalah bidang Pengamanan atau security yang merupakan kegiatan penunjang di d alam suatu perusahaan. Jadi jumlah pekerja outsourcing di PT Perkebunan Nusantara X . (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis sebanyak 117orang.

Sedangkan jumlah pegawai di PT Perkebunan Nusantara (persero) Pabrik Gula Watoetoelis sebanyak 1020 orang. dengan mengetahui jumlah pekerja outsourcing dan jumlah pegawai pada perusahaan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis merupakan perusahaan yang lumayan banyak menyerap tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja outsourcing.

Buka giling merupakan suatu kegiatan ritual yang umum dilaksanakan oleh pabrik –pabrik yang ada di Jawa, apabila pabrik tersebut yang akan melakukan giling, kegiatan ini mempunyai maksud dan tujuan agar dalam pelaksanaan giling bisa berjalan selamat, lancar dan sukses sehingga dapat mencapai target produksi. Pesta rakyat buka giling ini sekaligus menandai bahwa musim giling pabrik gula akan dimulai

Acara buka giling ini di sambut dengan suka cita, terlebih oleh petani tebu karyawan pabrik gula serta masyarakat yang ada disekitar lingkungan pabrik gula. Lapangan kerja akan terbuka, pendapatan akan mengalir dan harapan yang sudah menunggu selama periode tanamann tebu akan segera bisa di nikmati. Petani tebu, manajemen dan karyawan, para mandor, tukang tebang, jasa angkutan, penjual makana dan minuman , semuanya akan mendapat rezeki dan industri pertanian peninggalan hindia belanda ini

Berdasarkan uraian dan fenomena sosial yang terjadi di lapangan, maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang “Kebijakan outsourcing di PT. “Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis Sidoarjo

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana Implementasi Kebijakan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelies Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan antara lain, yaitu : Untuk mendeskripsikan pelaksanaan kebijakan mengenai outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan tambahan wawasan bagi penulis mengenai kebijakan yang menangani masalah outsourcing dan mengetahui tentang bagaimana outsourcing dilakukan di PT Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan untuk PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Watoetoelis guna memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan masalah perjanjian untuk menyewa tenaga kerja outsourcing, mulai dari persyaratan sampai hak-hak yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak.

3. Bagi Universitas

Untuk menambah literatur perpustakaan UPN "Veteran" Jawa Timur dan guna kepentingan ilmiah serta menambah wawasan mahasiswa yang ingin membahas masalah yang berhubungan dengan pekerja atau buruh outsourcing

mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dan hak-hak para pekerja outsourcing.