



IKATAN AKUNTAN INDONESIA
WILAYAH JAWA BARAT

ISSN-SNAB-2252-3936



PROCEEDINGS

**PROFESIONALISME AKUNTAN MENUJU
SUSTAINABLE BUSINESS PRACTICE**

KAMIS, 20 JULI 2017 | BANDUNG, JAWA BARAT

ANALISIS PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM MENDORONG TERJADINYA PENGHEMATAN BIAYA TENAGA KERJA (Studi Kasus Pada Universitas Islam Bandung)

Fitri Nurvianti¹, Rini Lestari²

1. Universitas Islam Bandung, Jl.Tamansari No.1 Bandung
Email : fnurvianti@gmail.com
2. Universitas Islam Bandung, Jl.Tamansari No.1 Bandung
Email : unirinilestari@gmail.com

ABSTRAK

Dewasa ini banyak para demonstiran yang gencar menghuru harakan tentang *outsourcing*. Mereka menilai *outsourcing* perlu ditiadakan dan membunuh para buruh tanpa mereka tahu arti dan makna sebenarnya dari *outsourcing* itu sendiri. Padahal *Outsourcing* itu sendiri dapat membantu perusahaan dari biaya yang sebenarnya tidak diperlukan. Efisiensi dalam mengelola SDM menjadi perhatian utama *outsourcing*. Dengan mengalihkan masalah ketenagakerjaan kepada *outsourcing*, perusahaan dapat melakukan penghematan biaya dengan menghapus anggaran untuk berbagai investasi di bidang ketenagakerjaan termasuk mengurangi SDM yang diperlukan untuk melakukan kegiatan administrasi ketenagakerjaan. Permasalahan yang timbul dari adanya *outsourcing* ini adalah bagaimana proses *outsourcing* yang dilakukan UNISBA dengan KML dan bagaimana praktik *outsourcing* dapat mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja para karyawan tidak mendapatkan tunjangan dan perusahaan dengan mudahnya dapat memecat karyawan yang kerjanya dianggap kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk membuka wawasan masyarakat terhadap *outsourcing*. Yang selama ini *outsourcing* hanya memiliki arti yang sempit dimata masyarakat dan mengetahui praktik *outsourcing* dilakukan untuk mengurangi biaya. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Peneliti melakukan wawancara terhadap pihak yang terkait Praktik dalam *outsourcing* akan mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja karena jika mempekerjakan pegawai *outsourcing* maka, perusahaan tidak akan memberikan dana pensiun. Kata kunci : *Outsourcing*, SDM, penghematan biaya

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh mereka. Ketentuan umum mengenai kontrak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia. Kontrak kerja dilakukan oleh instansi satu dengan instansi lainnya guna mendapatkan keuntungan di berbagai pihak.dalam praktiknya, banyak perusahaan yang mempekerjakan pegawai *outsourcing* agar dapat melakukan penghematan dan pengendalian biaya operasional. Salah satu alasan utama melakukan *outsourcing* adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola sumber daya manusianya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelola sumber daya manusianya kepada *outsourcing*. Hal ini terjadi karena *vendor outsourcing* bermain dengan *economics of scale* (ekonomi skala besar) dalam mengelola sumber daya manusia.

Selain itu, karena masalah ketenagakerjaan adalah *core business*, efisiensi dalam mengelola SDM menjadi perhatian utama *outsourcing*. Dengan mengalihkan masalah ketenagakerjaan kepada *outsourcing*, perusahaan dapat melakukan penghematan biaya dengan menghapus anggaran untuk berbagai investasi di bidang ketenagakerjaan termasuk mengurangi SDM yang diperlukan untuk

melakukan kegiatan administrasi ketenagakerjaan. Hal ini tentu akan mengurangi biaya *overhead* perusahaan dan dana yang dihemat dapat digunakan untuk proyek lain yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas produk/jasa. Bagi kebanyakan perusahaan, biaya SDM umumnya bersifat tetap. Saat perusahaan mengalami pertumbuhan positif, hal ini tidak akan bermasalah.

Pentingnya mengendalikan biaya SDM dapat kita lihat saat ini. Krisis yang disebabkan oleh kerapuhan dan ketidakpastian ekonomi serta politik global menyebabkan pendapatan perusahaan terus menurun. Perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui *outsourcing*. Sedangkan jika situasi bisnis sedang memburuk dan harus mengurangi jumlah karyawan, perusahaan tinggal mengurangi jumlah karyawan *outsourcing*nya, sehingga beban bulanan dan biaya pemutusan karyawan dapat dikurangi. Berbekal pengalaman yang panjang dalam melayani berbagai jenis perusahaan, *outsourcing* dapat meminimalisir masalah-masalah yang mungkin timbul terkait dengan penyediaan dan pengelolaan SDM. Pegawai *outsourcing* melakukan kontrak selama setahun. Pekerjaan dari pegawai *outsourcing* tidak menetap. Mereka akan tetap dipekerjakan jika kerja mereka baik dan bagus bahkan akan diangkat menjadi pegawai tetap.

Pada tahun 2016 terjadi demo besar-besaran tentang tenaga kerja di UNISBA dimana sudah terjadi pemberhentian pegawai secara tiba-tiba dikarenakan para pegawai tidak terima dengan adanya *outsourcing*. Mereka mengharapkan menjadi pegawai tetap seperti pegawai yang tinggal 2-3 tahun lagi karena akan pensiun namun diberhentikan karena adanya *outsourcing*.

UNISBA melakukan *outsourcing* dengan perusahaan Kencana Makmur Lestari adalah perusahaan yang berada dalam bidang jasa. Perusahaan Kencana Makmur Lestari beralamat di Jl Terusan Ciliwung No 24 Bandung. Kencana Makmur Lestari (KML) ini sudah berdiri sejak 5 tahun yang lalu yang dipimpin oleh Anastasya. Perusahaan ini memiliki pegawai sekitar 400-500 orang yang terbagi ke dalam beberapa golongan yaitu *Cleaning Service*, *General Service* (*Supervisor*, *tim leader*, bidang akuntansi, HRD), *Security*, *Gardiner* (Pengelola Taman), Gondolaman, CSO (OB)

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah penulis menguraikan latar belakang masalah diatas untuk mempermudah pembahasan penulis akan mengidentifikasi masalah ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana proses *outsourcing* yang dilakukan UNISBA dengan KML?
- 2) Bagaimana praktik *outsourcing* yang dapat mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Mengetahui proses *outsourcing* yang dilakukan UNISBA dengan KML
- 2) Mengetahui praktik *outsourcing* yang dapat mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memberikan solusi untuk pemecahan masalah ketenagakerjaan dalam perusahaan terutama Unisba sebagai suatu lembaga yang besar.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi dalam mengkaji lebih dalam tentang praktik *outsourcing* dengan penghematan biaya tenaga kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Konsep *Outsourcing*

Beberapa lapisan masyarakat di Indonesia mungkin masih menganggap bahwa *outsourcing* itu adalah sesuatu yang buruk, yang merugikan satu pihak atau merugikan pihak buruh semata tanpa

mereka mengerti apa arti dari kata *outsourcing* itu sendiri. Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh mereka. Ketentuan umum mengenai kontrak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia. Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia *outsourcing* diartikan sebagai pemborong pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 didefinisikan bahwa Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak” khususnya Bab IX tentang hubungan kerja, yang didalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan *outsourcing* yaitu:

- 1) Pasal 50-55, tentang perjanjian kerja
- 2) Pasal 56-59 tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
- 3) Pasal 64-66 tentang *outsourcing*.

Namun, dalam dunia psikologi industri tercatat karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia tenaga *outsourcing*. Muzni Tambusai juga mengartikan *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaanlain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan.

Keputusan perusahaan untuk melakukan *outsourcing* dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut O'brien (2009), ada beberapa alasan perusahaan melakukan *outsourcing* yaitu :

- 1) Meningkatkan fokus perusahaan.
- 2) Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- 3) Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*.
- 4) Membagi risiko.
- 5) Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- 6) Memungkinkan tersedianya dana kapital.
- 7) Menciptakan dana segar.
- 8) Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- 9) Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- 10) Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

Beberapa keuntungan utama yang menjadi dasar keputusan untuk melakukan *outsourcing* adalah

1. Fokus Pada Kompetensi Utama

Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat fokus pada *core-business* mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturasi sumber daya (sumber daya manusia dan keuangan) yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang diluar *core-business* perusahaan kepada vendor *outsourcing* dan memfokuskan sumber daya yang ada sepenuhnya pada pekerjaan strategis yang berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan atau peningkatan pendapatan perusahaan. Jika perusahaan anda adalah perusahaan jasa atau manufaktur, bukankah anda lebih baik memuaskan keinginan pasar daripada menghabiskan sumber daya perusahaan yang terbatas untuk menangani persoalan ketengakerjaan.

2. Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional

Salah satu alasan utama melakukan *outsourcing* adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola sumber daya manusia nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada perusahaan yang menyerahkan pengelola sumber daya manusianya kepada vendor *outsourcing*. Hal ini terjadi karena vendor *outsourcing* bermain dengan *economics of scale* (ekonomi skala besar) dalam mengelola sumber daya manusia. Sama halnya dengan perusahaan manufaktur, semakin banyak produk yang dihasilkan, semakin kecil biaya per produk yang dikeluarkan. Bagi vendor *outsourcing*, semakin banyak sumber daya manusia yang dikelola, semakin kecil juga biaya per orang yang dikeluarkan. Selain itu, karena masalah ketenagakerjaan adalah *core business*, efisiensi dalam mengelola SDM menjadi perhatian utama vendor *outsourcing*. Dengan mengalihkan masalah ketenagakerjaan kepada vendor *outsourcing*, perusahaan dapat melakukan penghematan biaya dengan menghapus

anggaran untuk berbagai investasi di bidang ketengakerjaan termasuk mengurangi SDM yang diperlukan untuk melakukan kegiatan administrasi ketenagakerjaan. Hal ini tentu akan mengurangi biaya overhead perusahaan dan dana yang dihemat dapat digunakan untuk proyek lain yang berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas produk/jasa. Bagi kebanyakan perusahaan, biaya SDM umumnya bersifat tetap (*fixed cost*). Saat perusahaan mengalami pertumbuhan positif, hal ini tidak akan bermasalah. Namun saat pertumbuhan negative, hal ini akan sangat memberatkan keuangan perusahaan. Dengan mengalihkan penyediaan dan pengelolaan SDM yang bekerja diluar *core-business* perusahaan kepada vendor *outsourcing*, perusahaan dapat mengendalikan biaya SDM dengan mengubah *fixed-cost* menjadi *variable cost*, dimana jumlah SDM disesuaikan dengan mengubah *fixed-cost* menjadi *variable cost*, dimana jumlah SDM disesuaikan dengan kebutuhan *core-business* perusahaan. Pentingnya mengendalikan biaya SDM dapat kita lihat saat ini. Krisis yang disebabkan oleh kerapuhan dan ketidakpastian ekonomi serta politik global menyebabkan pendapatan perusahaan terus menurun. Hal ini diperparah dengan munculnya kompetitor komoetitor baru yang membuat persaingan pasar menjadi tidak sehat . Situasi ini menyebabkan perusahaan-perusahaan baik besar maupun kecil berusaha keras untuk tetap bertahan hidup dengan cara melakukan PHK besar-besaran untuk mnegurangi *fixed cost* yang umumny berada dikisaran 60-70% biaya rutin. PHK besar besaran ini bisa saja dihindapari dengan cara perusahaan dappat mengoptimlkan SDM-nya untuk bekerja di *core-business* saja apabila perusahaan dapat mengoptimalisasikan SDM-nya untuk bekerja di *core-business* saja adan mengalihkan SDM yang bekerja diluar *core business* perusahaan kepada vendor *outsourcing*.

3. Memanfaatkan Kompetensi *Vendor Outsourcing*
Core-businessnya dibidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, *vendor outsourcing* memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik dibidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerjasama dengan *vendor outsourcing* yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian *vendor outsourcing* tersebut untuk menyediakan dan mengelola SDM yang dibutuhkan perusahaan. Untuk perusahaan kecil, perusahaan yang baru berdiri atau perusaaan dengan HRD yang kurang baik dari sisi jumlah maupun kemampuan , *vendor outsourcing* dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Karena bila tidak ditangani dengan baik, pengelolaan SDM dapat menimbulkan masalah dan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan, bahkan dalam beberapa kasus mengancam eksistensi perusahaan.
4. Perusahaan menjadi lebih ramping dan lebih gesit dalam merespon pasar
Setiap perusahaan, baik besar maupun kecil, pasti memiliki keterbatasan sumber daya. Dengan melakukan *outsourcing*, perusahaan dapat mengalihkan sumber daya yang terbatas ini dari pekerjaan-pekerjaan yang bersifat *non-core* dan tidak berpengaruh langsung terhadap pendapatan dan keuntungan perusahaan kepada pekerjaan-pekerjaan strategis *core-business* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Jika dilakukan dengan baik, *outsourcing* dapat membuat perusahaan menjadi lebih ramping dan lebih gesit dalam merespon kebutuhan pasar. Kecepatan merespon pasar ini menjadi *competitive advantage* perusahaan dibandingkan kompetitor. Setelah melakukan *outsourcing*, beberapa perusahaan bahkan dapat mengurangi jumlah karyawan mereka secara signifikan karena banyak dari pekerjaan rutin mereka menjdai tidak relevan lagi.
5. Mengurangi Resiko
Dengan melakukan *ousourcing*, perusahaan mampu memperkerjakan lebih sedikit karyawan, dan dipilih yang intinya saja. Hal ini menjadi salah satu upaya perusahaan untuk mengurangi risiko terhadap ketidakpastian bisnis di masa mendatang. Jika situasi bisnis sedang bagus dan dibutuhkan lebih banyak karyawan, maka kebutuhan ini tetap dapat dipenuhi melalui *outsourcing*. Sedangkan jika situasi bisnis sedang memburuk dan harus mengurangi julah karyawan, perusahaan tinggal mengurangi jumlah karyawan *outsourcingnya* saja, sehingga beban bulanan dan biaya pemutusan karyawan apat

dikurangi. Berbekal pengalaman yang panjang dalam melayani berbagai jenis perusahaan, *vendor outsourcing* dapat meminimalisir masalah-masalah yang mungkin timbul terkait dengan penyediaan dan pengelolaan SDM.

6. Meningkatkan Efisiensi dan Pada Perbaikan pada Pekerjaan-Pekerjaan yang Sifatnya *Non-Core*

Saat ini banyak sekali perusahaan yang memutuskan untuk mengalihkan setidaknya satu pekerjaan *non-core* mereka dengan berbagai alasan. Mereka umumnya menyadari bahwa merekrut dan mengkontrak karyawan, menghitung dan membayar gaji, lembur dan tunjangan-tunjangan, memberikan pelatihan, administrasi umum serta memastikan semua proses berjalan sesuai dengan peraturan perundangan adalah pekerjaan yang rumit, banyak membuang waktu, pikiran dan dana yang cukup besar.

2.2 Konsep Efisiensi

Efisiensi menurut Mulyadi (2001: 3) “Efisiensi adalah tingkat pengendalian biaya atau pengorbanan sumberdaya ekonomi yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan, Menurut Muchdoro (1997:180) “Efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Efisiensi terbagi menjadi dua, yaitu efisiensi waktu dan efisiensi biaya. Efisiensi waktu adalah tingkat kehematan dalam hal waktu saat pelaksanaan hingga kapan proyek itu selesai. Sedangkan efisiensi biaya adalah tingkat kehematan dan pengorbanan ekonomi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

2.3 Konsep Biaya

Biaya merupakan konsep yang terpenting dalam Akuntansi Manajemen. Tujuan memperoleh informasi biaya digunakan untuk proses perencanaan, pengendalian, dan pembuatan keputusan. Menurut Hansen Mowen (2006:40) Biaya didefinisikan sebagai kas atau nilai ekuivalen kas yang di korbankan untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberikan manfaat saat ini atau dimasa yang akan datang bagi organisasi. Sedangkan menurut Supriyono (2000:15) biaya adalah pengorbanan ekonomis yang dibuat untuk memperoleh barang atau jasa. Namun, menurut Hermanto dan Zulkifli (2013:14) adalah sesuatu yang harus dikorbankan untuk memperoleh tujuan akhir yaitu mendatangkan laba.

2.4 Kerangka Pemikiran

Seperti yang dikemukakan oleh Hansen & Mowen (2006:401) untuk membuat keputusan investasi modal, seorang manajer harus membuat mengestimasi jumlah dan arus kas, menilai resiko investasi dan mempertimbangkan dampak proyek terhadap laba perusahaan. Keterkaitan praktik *outsourcing* dengan penghematan biaya adalah komponen biaya yang dikeluarkann untuk tunjangan-tunjangan baik itu tunjangan tetap maupun tidak tetap. Untuk menjaga kelangsungan usahanya perusahaan harus cermat dalam mengalokasikan sumber daya yang ada agar tidak terjadi pembengkakan yang terjadi dalam biaya operasional perusahaan. Keputusan untuk menerapkan kebijakan efisiensi biaya perlu dikuak untuk mencegah pemborosan biaya tersebut.

Pendapat ahli di atas didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Kakabadse & Kakabadse (2002) ; Mella & Pellicelli (2012); Iqbal & Dad (2013) dan Kinyua (2015) menunjukkan bahwa strategi *outsourcing* merupakan salah satu factor yang mampu membantu perusahaan untuk mencapai posisi strategisnya di masa datang melalui penghematan biaya. Praktik *outsourcing* ini harus benar-benar menjadi perhatian utama dari para manajer untuk meraih keunggulan bersaing di masa yang akan datang (Kakabadse & Kakabadse, 2002).

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran, maka dapat diduga sementara bahwa: “praktik *outsourcing* dapat mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja.”

3. METODE PENELITIAN

Pada umumnya sebuah penelitian memiliki tujuan tertentu, baik untuk menemukan ataupun membuktikan sehingga penelitian dapat diinginkan untuk memecahkan masalah yang diteliti. Sugiyono (2013:2) mengungkapkan bahwa metode penelitian adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Seperti yang dijelaskan oleh Bromley (Zucker:2001) studi kasus adalah “Ringkasan suatu kasus atau dokumen yang melaporkan suatu kasus sedang tinjauan kasus berarti penilaian kritis terhadap suatu kasus”. Sugiyono (2013:4) mengemukakan metode kualitatif adalah “Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.” Selain itu, Sugiyono (2013:4) menjelaskan metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kualitatif dilakukan pada objek alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Penelitian kualitatif instrumennya adalah peneliti itu sendiri. Peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara. Definisi wawancara menurut Sugiyono (2013:231) adalah “Pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.” Teknik Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.. Teknik wawancara dilakukan kepada pihak yang terlibat yaitu pegawai *outsourcing* UNISBA yaitu melibatkan Ferry selaku leader (mengawasi kerja dari office boy dan melaporkan ke pihak atasan akan kinerja tersebut), Rahayu dan Surino sebagai office boy (yang memberikan area UNISBA). Wawancara ini dilakukan dalam waktu satu bulan secara kontinyu, penulis bertanya mengenai informasi perusahaan *outsourcing* ini, ataupun profile dari KML ini untuk memenuhi tujuan penelitian. Dengan cara wawancara ini, penulis mendapatkan informasi yang akurat. Wawancara ini dilakukan penulis untuk mengetahui lebih mendalam tentang informasi yang akan dicari dan diolah oleh penulis. Teknik wawancara dan tujuannya untuk mendapatkan keterangan ataupun pendapat untuk mendapatkan tujuan tertentu.

Sugiyono (2013:427) menjelaskan bahwa teknik analisis data adalah “Proses mencari dan menyusun secara sistematis data diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.” Dalam penelitian ini, teknik analisis data adalah sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data yaitu mengumpulkan data *outsourcing* di lokasi penelitian yaitu perusahaan KML dengan cara wawancara terhadap pihak yang terkait yaitu pegawai *outsourcing*.
2. Penyajian data, yaitu rangkaian informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Penyajian data diperoleh berbagai jenis. Setelah melakukan wawancara penulis mendapatkan informasi terkait pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para manajer. Dalam informasi yang didapatkan, proses *outsourcing* dilakukan untuk mengurangi efisiensi biaya. Selain itu pegawai tetap diberhentikan karena kurangnya tingkat kepuasan terhadap pegawai.
3. Penarikan kesimpulan, yaitu dalam pengumpulan data, peneliti dapat mengetahui kerjasama antara kedua perusahaan dan praktiknya menggunakan pegawai kontrak dalam perusahaan yang terkait ini.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tentang UNISBA

Tahun 1957, sejumlah tokoh umat Islam Jawa Barat bersama beberapa ulama yang pada saat itu menjadi anggota Konstituante, menggalang kaderisasi pemimpin umat yang faqih fiddin di masa mendatang. Pada tanggal 15 Nopember 1958, gagasan tersebut diwujudkan melalui pendirian Perguruan Islam Tinggi (PIT), di bawah Yayasan Pendidikan Islam dengan Akte Notaris Lie Kwie Nio, nomor 42. Para pendiri yang tercantum pada akte Notaris yaitu : Prof. Sjaefie Soemardja, dr.H. Chasan Boesoiri, Drs. Achmad Sadali, Oja Somantri, R. Kosasih, R. Sabri Gandanegara, dan Dadang Hermawan. Pada tahun 2007 Yayasan Pendidikan Islam diubah dengan Akte Notaris Dadang Abdul Haris Kosidin, SH., Nomor 07, tertanggal 22 April 2007, menjadi Yayasan Universitas Islam Bandung (Yayasan Unisba). Secara filosofis, di balik semua itu terkandung harapan akan pelaksanaan ajaran Islam, dalam arti yang seluas-luasnya, terutama dalam menyiapkan manusia Indonesia yang berpendidikan tinggi, bertanggung jawab terhadap bangsa, negara, dan umat manusia yang berdasarkan pada pencapaian ridha Allah SWT.

Universitas Islam Bandung sendiri memiliki visi dan misi serta tujuan dalam mengembangkan pendidikan, adapun visi UNISBA yaitu menjadi perguruan tinggi yang mandiri, maju, dan terkemuka di Asia. Sedangkan misinya yaitu menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang menghasilkan sumber daya manusia yang beriman, bertakwa, dan berakhlakul karimah sebagai mujahid, mujtahid dan mujaddid, melaksanakan penelitian yang menghasilkan pemikiran dan teori-teori baru bagi kemaslahatan, melaksanakan pengabdian pada masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan.

Tujuan pendidikan di UNISBA adalah mewujudkan Mujahid (pejuang), Mujtahid (Peneliti) dan Mujaddid (Pembaharu) dalam situasi masyarakat ilmiah yang Islami, maka dalam proses pembelajaran banyak dimuati pendidikan ke-Islaman yaitu Pendidikan Agama Islam setiap semester, mentoring Agama Islam, pesantren mahasiswa dan sarjana.

Berbekal swadana dan swadaya kaum muslimin, didirikan bangunan-bangunan semi permanen untuk ruang kuliah, kantor, perpustakaan, fasilitas akademik, Masjid Al-Asya'ari Unisba, dan aula serbaguna. Karena jumlah mahasiswa semakin bertambah dan program akademik semakin banyak pada tahun 1980, dibangun kampus II di Ciburial Dago, lebih kurang 7 km dari kampus di Tamansari. Kampus II tersebut dibangun pada lahan sumbangan dari H. Amir Machmud (Menteri Dalam Negeri pada waktu itu). Sejak tahun 1987, seluruh kegiatan akademik dan kemahasiswaan dipusatkan kembali di kampus Jalan Tamansari, sedangkan kampus II Ciburial digunakan untuk kegiatan pesantren mahasiswa, pertemuan-pertemuan ilmiah, penataran, dan pelatihan.

Universitas Islam Bandung memiliki 10 fakultas yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Dakwah, Fakultas Tarbiyah, Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas MIPA, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Kedokteran dan Pasca Sarjana. Berbagai sarana dan prasarana belajar, praktek penelitian sebagai penunjang proses pendidikan di Unisba, disediakan secara lengkap, antara lain: laboratorium, perpustakaan, pusat pembinaan dan laboratorium bahasa, pusat pengolahan data, internet, serta berbagai pusat penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Untuk menunjang mahasiswa dalam keaktifan berorganisasi Unisba sendiri menyediakan berbagai organisasi yaitu Dewan Amanat Mahasiswa Universitas Islam Bandung(DAMU), Dewan Amanat Mahasiswa Fakultas(DAMF), Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Islam Bandung(BEMU), Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF), Himpunan Mahasiswa Jurusan(HIMA), Lembaga Kegiatan Kemahasiswaan Universitas Islam Bandung (LKM Unisba) diantaranya Mahasiswa Pencinta Alam (Mapenta), Resimen Mahasiswa (Menwa), SM (Suara Mahasiswa), BOM-PAI (Badan Operasional Mentoring- Pendidikan Agama Islam), KOPMA (Koperasi Mahasiswa), selain LKM juga ada Unit Kegiatan Kemahasiswaan Universitas Islam Bandung(UKM Unisba) diantaranya Unit Bola Basket Unisba(UBBU), Boxer, Tae Kwon do, Karate, Unit Sepakbola Unisba (USU), Seni dan Teater Unisba (Stuba), Paduan Suara Mahasiswa (Pasuma), Jepret, Lingkung Seni dan Budaya Sunda (LSBS), Protokoler, ELC (English Learns Club) dll

4.2 Gambaran Umum Tentang Kencana Makmur Lestari

Kencana Makmur Lestari adalah perusahaan yang berada dalam bidang jasa. Perusahaan Kencana Makmur Lestari beralamat di Jl Terusan Ciliwung No 24 Bandung. Kencana Makmur Lestari

(KML) ini sudah berdiri sejak 5 tahun yang lalu yang dipimpin oleh Anastasya. Perusahaan ini memiliki pegawai sekitar 400-500 orang yang terbagi ke dalam beberapa golongan yaitu :

1. *Cleaning Service*
2. *General Service (Supervisor, tim leader, bidang akuntansi, HRD)*
3. *Security*
4. *Gardiner (Pengelola Taman)*
5. *Gondolaman*
6. *CSO (OB)*

Kencana Makmur Lestari tidak hanya berdiri di Bandung saja, KML membuka cabang di kota-kota lain seperti di kota Jakarta, Jawa Tengah dan Kabupaten Karawang. Pegawai Kencana Makmur Lestari (KML) ditempatkan di beberapa area diantaranya area sekolahan yaitu Universitas Islam Bandung (UNISBA), Ursula (SD, SMP, SMA), area pabrik yaitu Ateja dan Royal, area Bank yaitu Bank BCA, area supermarket yaitu Yogya, Borma, Metro, area perumahan yaitu Sumarekon dan di Area Hotel. Kencana Makmur Lestari melakukan kontrak kerja dengan perusahaan dimulai pada tahun 2016 lalu.

4.3 Proses UNISBA dalam Melakukan Outsourcing dan Manfaatnya dalam Penghematan Biaya Tenaga Kerja

Pada tahun 2016 Universitas Islam Bandung melakukan penggantian dan pemberhentian pegawai kebersihan atau *office boy* (OB). Hal ini dilakukan karena pihak Universitas merasa tidak puas atas kinerja pegawai sebelumnya dan salah satu faktor pendorong pergantian pegawai ini dikarenakan kontrak kerja dengan pihak lama sudah berakhir. Sekitar 26 pegawai UNISBA diberhentikan karena rektor UNISBA kurang puas dengan tingkat kinerja para pegawai tersebut. (Suara Mahasiswa, 2016). UNISBA sendiri sebelumnya pernah melakukan kontrak kerja dengan koperasi, adapun sekarang ada pegawai lama yang masih bekerja hanya sebagai pemegang kebersihan luar dan tata kelola saja. Selain melakukan kontrak kerja dengan koperasi, UNISBA juga melakukan kontrak kerja dengan perusahaan Kencana Makmur Lestari. Pihak Universitas melakukan kontrak kerja ini dimulai dari bulan November 2016 lalu. Pihak Universitas mengharapkan pegawai yang baru melakukan pekerjaannya sesuai yang diharapkan oleh rektor Unisba agar kontrak kerja mereka diperpanjang dan bisa diangkat sebagai pegawai tetap Universitas Islam Bandung. Leader di bagian ini selalu mengawasi kinerja para bawahannya, terkadang juga leader ini ikut membantu membersihkan area kampus. Setelah selesai mengawasi bawahannya dia langsung memberikan laporan kepada pihak Kencana Makmur Lestari dan kepada klien Universitas Islam Bandung.

Ditemui beberapa orang pegawai yang dikontrak oleh pihak Universitas mengatakan para pegawai tersebut di kontrak oleh Universitas selama satu tahun. Sebelum di Unisba mereka melakukan kontrak kerja dengan perusahaan *Home Bakery*, Cahaya Benteng Mas dan sekarang Universitas Islam Bandung. Selama bekerja di perusahaan Kencana Makmur Lestari para pegawai tersebut belum pernah mendapatkan bonus, jika ada acara barulah mereka mendapatkan bonus.

Manajer dari Kencana Makmur Lestari (KML) sendiri mempekerjakan pegawainya ke instansi-instansi yang berbeda selama satu tahun. Jika pekerjaannya sesuai dan bagus maka akan diadakan perpanjangan kontrak kerja. Dalam hal ini, para pegawai tidak diberi dana pensiun karena para pegawai tersebut yang berpindah-pindah dan tidak menetap dalam bekerja. Oleh sebab itu pegawai tersebut berharap agar diangkat menjadi pegawai tetap supaya mendapatkan dana pensiun.

Dalam hal ini *outsourcing* memiliki hubungan dengan akuntansi manajemen yaitu untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengelolaan perusahaan yang lebih baik sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hubungan dari pihak UNISBA dengan adanya *outsourcing* adalah para manajer tidak harus memikirkan tunjangan di akhir untuk para pegawai, karena hubungannya dengan KML (Kencana Makmur Lestari) sendiri adalah dengan adanya kontrak kerja. Kecuali adanya pengangkatan pegawai tersebut menjadi pegawai tetap di UNISBA. Hal ini akan berakibat pada berkurangnya upah pegawai yang dikeluarkan oleh UNISBA sendiri.

Sedangkan pada pihak KML (Kencana Makmur Lestari) sendiri dalam mengambil keputusan *outsourcing*, pihak KML akan mendapatkan keuntungan. Salah satu keuntungannya yaitu

mengurangi upah pegawai, karena dengan adanya *outsourcing* maka pihak perusahaan KML tidak akan memberikan tunjangan di akhir. Selain itu keuntungan bagi perusahaan KML sendiri yaitu tidak akan memberikan upah kepada pegawai apabila pegawai tersebut tidak bekerja dengan baik maka pihak KML akan memecat atau memberhentikan pegawai tersebut. Dengan adanya *outsourcing* di UNISBA maka telah ada proses akuntansi manajemen yaitu dalam praktek manajemen untuk meningkatkan efisiensi dalam hal ketenagakerjaan.

Praktik *outsourcing* akan mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja karena jika mempekerjakan pegawai *outsourcing* maka, UNISBA tidak akan mengeluarkan biaya-biaya tenaga kerja yang sangat besar seperti: dana pensiun, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dll. Seperti yang dikemukakan oleh Ibu Heni (2017) selaku Kepala Bagian Keuangan UNISBA mengatakan bahwa dengan dilakukannya *outsourcing* pihak UNISBA tidak perlu mengeluarkan biaya tunjangan hari raya, dana pensiun, jaminan kesehatan, tunjangan kematian, dan tunjangan kelahiran, sehingga penghematan biaya tenaga kerja terjadi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan identifikasi masalah, landasan teori, metode penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan :

- 1) Universitas Islam Bandung melakukan penggantian dan pemberhentian pegawai kebersihan atau *office boy* (OB). Hal ini dilakukan karena pihak Universitas merasa tidak puas atas kinerja pegawai sebelumnya dan salah satu faktor pendorong pergantian pegawai ini dikarenakan kontrak kerja dengan pihak lama sudah berakhir. UNISBA mempekerjakan pegawai baru yaitu pegawai *outsourcing*. Salah satu hubungan dari pihak UNISBA dengan adanya *outsourcing* adalah para manajer tidak harus memikirkan tunjangan di akhir untuk para pegawai, karena hubungannya dengan KML (Kencana Makmur Lestari) sendiri adalah dengan adanya kontrak kerja. Kecuali adanya pengangkatan pegawai tersebut menjadi pegawai tetap di UNISBA. Hal ini akan berakibat pada berkurangnya upah pegawai yang dikeluarkan oleh UNISBA sendiri.
- 2) Praktik dalam *outsourcing* akan mendorong terjadinya penghematan biaya tenaga kerja karena jika mempekerjakan pegawai *outsourcing* maka, UNISBA tidak akan memberikan dana pensiun. Hal ini akan mengakibatkan penghematan biaya dalam upah yang diberikan kepada tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ahrens and Chapman. 2007. Management Accounting as Practices. *Accounting Organizations and Society* Vol. 32 (1):1-27.
- [2]. Boedker and Chua. 2013. Accounting as an Affective Technology: a Study of Circulation, Agency and Entrancement. *Accounting Organizations and Society* Vol. 38 (4):245-267.
- [3]. Dambrin and Robson. 2011. Accounting as a performative Strategic. *Accounting Organizations and Society* Vol. 36 (7):428-455.
- [4]. Eugene Garaventa, Thomas Tellefsen. (2001). Outsourcing : The Hidden Costs. *Review of Business Journal*, Vol 22, Spring.
- [5]. Elfing, T. and Baven, G. (1994) Outsourcing technical services: stages of development. *Long Range Planning* 27 (5): 42–51.
- [6]. Iqbal, Zafar and Dad, Aasim Munir. 2013. Outsourcing: A Review of Trends, Winners & Losers and Future Directions. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4 No. 8, 2013.
- [7]. Hansen, D.R., dan Mowen, M.M. 2006. *Akuntansi Manajerial*. Diterjemahkan oleh : Dewi Fitria Sari, M.Si dan Deny Arnos Kwary, M.Hum. Jakarta: Salemba Empat.
- [8]. Kakabadse, Andrew and Kakabdse, Nada. 2002. Trends in Outsourcing: Contrasting USA and Europe. *European Management Journal* Vol. 20, No. 2, 2002.
- [9]. Kinyua, Benmoffat Kimathi. 2015. Determinants of Outsourcing Services as a Cost Reduction Measure in Devolved Government: A Case Study of Nairobi City County, Kenya. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 4 No. 05, 2015.

- [10]. Maurice F.Greaver II. 1999. Strategic Outsourcing, a Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives , *American Management Association, USA*.
- [11]. Mella, Piero and Pellicelli, Michella. 2012. The Strategies of Outsourcing and Offshoring. *American International Journal of Contemporary Research, Vol. 2 No. 9, 2012*.
- [12]. Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa (Edisi-3)*. Jakarta: Salemba Empat
- [13]. O'Brien, JA & Marakas, George. 2009. *Management Information System*. Ninth edition. Mc Graw Hill. Inc Boston
- [14]. Sharing Vision (2006). Why Outsource. The Art of Partnership : Outsourcing, Partnership & SLA. LPPM ITB.
- [15]. Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta