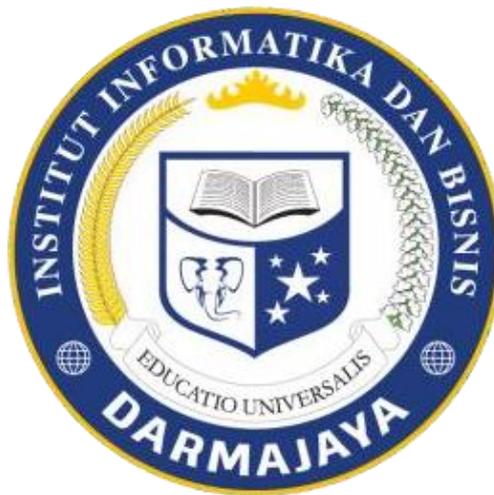


LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK

**APLIKASI MANAJEMEN TENAGA KERJA ALIH DAYA DI PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN TARAHAN**



Disusun Oleh :

Rakhmat Sandi Putera

1712110222

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

2020

HALAMAN PENGESAHAN

LAPORAN HASIL KERJA PRAKTEK (KP)

**APLIKASI MANAJEMEN TENAGA KERJA ALIH DAYA DI PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN TARAHAN**

Oleh :

Rakhmat Sandi Putera

1712110222

Telah memenuhi syarat untuk diterima

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

Pembimbing Lapangan

Rico Elhando Badri, SEI.,ME

Rizki Setyo Anggoro

NIK. 14691018

Menyetujui,

Ketua Program Studi

Aswin,S.E,M.M

NIK. 10190605

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas

- a. Nama : Rakhmat Sandi Putera
- b. NPM : 1712110222
- c. Jurusan : S1 Management
- d. Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/05 Desember 1996
- e. Agama : Islam
- f. Alamat : Jalan Pelita Pelita Abadi Blok A3, Kec. Kemuning
Rt 28 Rw 001. Palembang
- g. Suku : Sumatera Selatan
- h. Kewarganegaran : Indonesia
- i. Email : Sandypu05@gmail.com
- j. Hp : 081379620228

2. Riwayat Pendidikan

- a. SD : SD N130 Palembang
- b. SMP : Muhammdiyah 4 Palembang
- c. SMA : Xaverius 2 Palembang
- d. Perguruan Tinggi : Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya

Dengan ini saya menyatakan bahwa semua keterangan yang saya sampaikan diatas adalah benar.

Yang Menyatakan,

Bandar Lampung, 24 Agustus 2020

Rakhmat Sandi Putera

NPM.1712110222

RINGKASAN

Praktek Kerja Lapangan (PKL) merupakan sarana mengaktualisasi diri terhadap keahlian atau keterampilan baik softskill atau hardskill yang sudah diperoleh selama perkuliahan, diterapkan disuatu perusahaan atau instansi selama perkuliahan, diterapkan disuatu perusahaan atau instansi selama satu bulan. Pada laporan PKL ini, disajikan beberapa kegiatan pelaksanaan kerja, temuan kendala atau masalah dan usulan solusi terhadap kendala atau masalah yang dihadapi di perusahaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan khususnya bidang Pengelolaan Alih daya.

Berdasarkan pelaksanaan Praktik PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, dapat disimpulkan bahwa penulis mendapatkan gambaran nyata tentang penerapan ilmu atau teori yang selama ini diperoleh pada perkuliahan, mendapatkan pengalaman baru dalam beradaptasi dengan dunia kerja dengan cara berkomunikasi baik.

PRAKATA

Assalamualaikum Wr.Wb

kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah kepada kita dan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan kerja praktek yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dengan judul “Aplikasi Manajemen Tenaga Kerja Alih daya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan “. sesuai dengan yang direncanakan. Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, Penulis mendapatkan kemudahan dalam penyusunan Laporan Kerja Praktek ini. Untuk itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak dan Ibu selaku orang tua yang telah mendukung dan mendoakan dalam kuliah ini sampai mencapai gelar Sarjana (S1)
2. Bapak IR.Firmansyah Y.Alfian.,MBA.,MSc. Selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Ibu Aswin, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Prodi Menejemen IIB DARMAJAYA.
4. Bapak Rico Elhando Badri,SEI.,ME selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta saran-saran yang sangat berharga dalam kegiatan kerja praktek sampai penulisan Laporan Kerja Praktek.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dan membimbing selama menempuh pendidikan di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya Dosen jurusan Manajemen.
6. Bapak Rizki Setyo Anggoro, selaku pembimbing Kerja Praktek di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan yang telah banyak membantu dan

memberikan bimbingan kepada penulis selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan dan juga menjadi rekan kerja yang baik dalam usaha memperoleh data yang penulis butuhkan.

Penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan dalam penulisan laporan kerja praktek ini, maka dengan segala kerendahan hati penulis berharap saran yang bersifat membangun dalam memperbaiki laporan ini. Akhirnya,penulis berharap semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi kita semua.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Bandar Lampung, 24 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
RINGKASAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Ruang Lingkup/Batasan kerja Praktek	2
1.3 Tujuan dan Manfaat.....	3
1.3.1 Manfaat.....	3
1.3.2 Tujuan.....	4
1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan.....	3
1.4.1 Waktu Pelaksanaan.....	3
1.4.2 Tempat Pelaksanaan.....	3
1.5 Sistematika Penulisan.....	4

BAB II TEMPAT KERJA PRAKTEK

2.1 Gambaran Umum Perusahaan	9
2.1.1 Sejarah Perusahaan.....	9
2.2 Visi dan Misi.....	10
2.2.1 Visi Perusahaan.....	10

2.2.2 Misi Perusahaan.....	10
2.3 Bidang Usaha/Kegiatan Utama Perusahaan	11
2.4 Lokasi Perusahaan.....	11
2.5 Struktur Organisasi.....	12
BAB III	PERMASALAHAN PERUSAHAAN
3.1 Analisa Permasalahan yang dihadapi perusahaan.....	13
3.1.1 Temuan Masalah.....	13
3.1.2 Perumusan Masalah.....	13
3.1.3 Kerangka Pemecahan Masalah.....	14
3.2 Landasan Teori.....	15
3.2.1 Pengertian Tenaga Kerja Alih Daya.....	15
3.2.2 Pengertian Perjanjian Kerja.....	16
3.2.3 Jenis - Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja Alih Daya.....	18
3.2.4 Tujuan Tenaga Kerja Alih Daya.....	19
3.2.5 Kelebihan & Kekurangan Tenaga Kerja Alih Daya.....	20
3.3 Metode yang digunakan	22
3.3 Rancangan program yang akan dibuat.....	25
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAAN
4.1 Hasil Penelitian.....	26
4.2 Pembahasan.....	29
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan.....	30
5.2 Saran.....	30
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan.....	6
Gambar 2.1 Wilayah kerja PT PLN (Persero) UPK Tarahan.....	10
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	12
Gambar 4.1 Tampilan Login.....	26
Gambar 4.2 Tampilan Dashboard.....	26
Gambar 4.3 Tampilan Penginputan Data.....	27
Gambar 4.4 Data Pribadi Tenaga Kerja	28
Gambar 4.5 Data Normative Tenaga Kerja.....	28
Gambar 4.6 Data Posisi/Jabatan.....	29
Gambar 4.7 Data Sertifikasi.....	29
Gambar 4.8 Data Lingkup Perjanjian.....	29
Gambar 4.9 Hasil Penginputan.....	30

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan PKL.....	5
Tabel 1.2 Jadwal PKL di Bulan Juli.....	5
Tabel 1.3 Jadwal PKL di Bulan Agustus.....	5

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para perusahaan untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya Arifa (2013). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2011:11-14) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekono-misasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam

perusahaan.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Tarahan adalah salah satu Perusahaan Pembangkit listrik yang bergerak di bidang Ketenagalistrikan yang beroperasi pada Tahun 2007 , UPK Tarahan menyuplai energy Listrik khususnya di Provinsi Lampung, dengan berkapasitas daya terpasang sebesar 2 x 100 MW. UPK Tarahan merupakan Unit Pelaksana dari Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yang memiliki resource sebanyak 442 tenaga kerja. terdiri dari tenaga kerja definitive PLN sebanyak 108 orang dan tenaga kerja alih daya (*Outsourcing*) sebanyak 334 orang. dimana tenaga kerja alih daya tersebut difungsikan untuk memperbantukan guna menunjang proses pengelolaan operasional maupun administrasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, melalui perjanjian kerja sama antara PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dengan perusahaan atau mitra penyedia jasa yang memenuhi standard dan kriteria yang telah ditentukan . berdasarkan undang – undang ketengakerjaan nomor 13 Tahun 2003 Pasal 56 Tenaga alih daya tersebut terikat dengan sistem Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang telah di sepakati oleh Perusahaan penyedia jasa yang telah berkontrak dengan PT PLN (Persero) UPK Tarahan. dalam rangka meminimalisir potensi masalah ketenagakerjaan dari implementasi alih daya di UPK Tarahan, Untuk itu perlu dilakukannya monitoring agar sistem pengawasan dan pemeriksaan terhadap data – data normative tenaga kerja maupun data pribadi dari tenaga kerja masing – masing perusahaan sebagai penyedia jasa ke PT PLN (Persero) UPK Tarahan memiliki data yang akurat. Namun, monitoring data yang dilakukan selama ini masih belum berjalan maksimal yaitu masih adanya jumlah tenaga kerja yang tidak

sesuai dengan perjanjian , kemudian data – data normative tenaga kerja alih daya (BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, DPLK) serta data pendukung lainnya seperti PKWTT, & Peraturan Perusahaan (PP) masih kurang termonitoring dengan baik sehingga saat diperlukan data tersebut membutuhkan waktu dalam mencarinya. Factornya dikarenakan belum memiliki sistem database maupun aplikasi yang dapat menunjang sistem Penginputan data dari tenaga kerja alih daya. Yang mana data tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi dan pemeriksaan dari pihak internal dan eksternal PT PLN (Persero) UPK Tarahan.

1.2 Ruang Lingkup

Agar Pembahasan kerja praktek dapat secara maksimal dan dibahas sesuai dengan objek dan permasalahan yang ada maka dibuat beberapa ruang lingkup/batasan kerja praktek, adapun ruang lingkup/batasan kerja praktek yang akan dibahas dalam laporan kerja praktek ini adalah :

Pada pembahasan ini terfokus pada :

1. Lokasi kerja Praktek yang dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan
2. Waktu Kerja Praktek yang dilaksanakan pada tanggal 20 Juli hingga 15 Agustus 2020
3. Laporan Kerja Praktek ini hanya akan membahas terkait Aplikasi Manajemen Tenaga Kerja Alih daya di PT PLN (Persero) UPK Tarahan

1.3 Manfaat dan tujuan

1.3.1. Manfaat

Adapun tujuan dari kegiatan kerja praktik ini adalah mempersiapkan mahasiswa dalam mengatasi dunia pekerjaan yang akan dijalani kedepannya. Adapula tujuan lain, yaitu mengasah inovasi, kreativitas, serta mengimplementasikan ilmu yang didapat saat perkuliahan di kehidupan sehari-hari.

1.3.2. Tujuan

Manfaat yang didapat dari kegiatan Kerja Praktik ini adalah menambah wawasan mahasiswa terhadap dunia kerja dan dunia bisnis yang selama ini dipelajari diperkuliahan. Selain itu, mahasiswa mendapatkan pelajaran berharga berupa pengalaman bekerja secara nyata ditempat kegiatan kerja praktik itu dilaksanakan.

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

1.4.1. Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan kami berlangsung selama 25 Hari dari tanggal 20 Juli 2020 hingga tanggal 15 Agustus 2020 (*Tabel 1.2 table 1.3*). Dimana hari kerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Tarahan dimulai dari hari Senin hingga Jumat. Waktu pelaksanaan PKL dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Waktu Pelaksanaan PKL

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin	08.00 - 16.30	12.00 – 12.30
Selasa	08.00 - 16.30	12.00 - 12.30
Rabu	08.00 - 16.30	12.00 - 12.30
Kamis	08.00 - 16.30	12.00 - 12.30
Jumat	08.00 - 17.00	12.00 - 13.00

Tabel 1.2 Jadwal PKL di Bulan Juli

Juli 2020						
Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Tabel 1.3 Jadwal PKL di Bulan Agustus

Agustus 2020						
Minggu	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

 : Hari Libur

 : Hari Kerja

1.4.2. Tempat Pelaksanaan

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, Jalan Lintas Sumatera km. 15 Desa Rangai Tri Tunggal, Kec. Katibung, Tarahan. Lampung Selatan.



Gambar 1.1 PT PLN (Persero) UPK Tarahan

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara ringkas permasalahan dalam penulisan laporan kerja praktik ini, maka digunakan sistematika penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca menelusuri dan memahami isi dari laporan kerja praktik ini, antara lain sebagai berikut :

a. Bab I Pendahuluan

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah secara umum, ruang lingkup/ batasan kerja praktik yang membatasi masalah, tujuan dan manfaat bagi mahasiswa dan perusahaan selama kegiatan kerja praktik, waktu dan tempat pelaksanaan, dan sistematika penulisan sebagai gambaran secara keseluruhan dari laporan kerja praktik.

b. Bab II Gambaran Umum Perusahaan

Pada bagian ini penulis menjelaskan tentang latar belakang dan sejarah perusahaan yang diteliti. Selain itu, penulis juga menjelaskan tentang visi dan misi perusahaan dan juga memberikan struktur organisasi yang ada pada perusahaan penulis.

c. Bab III Permasalahan Perusahaan

Pada bab III ini penulis akan menjelaskan permasalahan yang terjadi diperusahan. Selain itu, penulis juga melakukan perumusan masalah guna memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan.

d. Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab IV penulis akan menjelaskan hasil dari penelitian kegiatan kerja praktik berdasarkan pengalaman selama mengikuti kegiatan program kerja praktik dan berdasarkan landasan teori yang relevan.

e. Bab V Simpulan dan Saran

Pada bagian ini memuat kesimpulan yang menjelaskan tentang permasalahan yang ada diperusahaan serta berisikan saran-saran yang diperlukan guna memperbaiki kesalahan dalam penelitian agar dapat berjalan baik dalam pengimplementasiannya.

f. Daftar Pustaka

Pada bagian daftar Pustaka, memuat sumber-sumber dan referensi penulis untuk melengkapi penulisan laporan kerja praktik ini.

g. Lampiran

Pada bagian laporan berisikan lampiran-lampiran yang mendukung terkait laporan praktik yang dibuat ini .

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Perusahaan

Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tarahan adalah salah satu dari sektor pembangkit Sumatera Bagian Selatan dengan unit operasi 3 dan 4 yang berkapasitas 2 X 100 MW. PLTU ini berlokasi di desa Ranggai Tri Tunggal (desa Tarahan), Kecamatan Katibung, Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung dan terletak di tepi teluk Lampung yang berjarak ±15 km dari pusat kota Bandar Lampung ke arah timur dengan lahan seluas ±62,84 Ha yang digunakan untuk Power Plant, Intake, Discharge dan Base Camp. Pembangunan fisik PLTU ini dimulai sejak tahun 2001. Kemudian diteruskan pada tahapan pembangunan sipil yang resmi mulai dilakukan pada tanggal 15 September 2004 yaitu pemasangan tiang pertama secara simbolik oleh Wakil Gubernur Lampung, Syamsurya Ryacudu didampingi Direktur Pembangkit PLN Pusat, Ali Herman Ibrahim. Universitas Sumatera Utara

Proyek ini dibiayai oleh JBIC ODA LOAN No.IP-486 dengan alokasi sebesar 6,41 milyar JPY atau 176,97 Juta USD, dana pendamping dari pemerintah RI (APBN) senilai 332,85 milyar diluar biaya perolehan tanah dan pekerjaan persiapan. Pembangunan PLTU Tarahan ini merupakan kebijakan Pemerintah Indonesia yang ditindak lanjuti oleh PT. PLN (Persero) supaya mengembangkan pembangkit listrik non-BBM dengan memanfaatkan batu bara berkalori rendah. Untuk memenuhi kebutuhan bahan bakar batu bara, PT. PLN (Persero) mengadakan kontrak pembelian dengan PT. Bukit Asam

supaya menyuplai batu bara untuk PLTU Tarahan dengan pertimbangan lokasi stockpile batu bara yang berasal dari tambang terbuka Tanjung Enim berdekatan dengan PLTU Tarahan.



Gambar 2.1 Wilayah Kerja UPK Tarahan

2.2 Visi dan Misi Perusahaan

2.2.1 Visi Perusahaan

“Menjadi PLTU Batubara Dengan Kinerja Kelas Dunia”

2.2.2 Misi Perusahaan

- a. Melaksanakan Tata Kelola Pembangkit Kelas Dunia didukung oleh SDM Profesional
- b. Menyediakan Energi Listrik Yang Andal dan Effisien
- c. Menjadikan Budaya Perusahaan Sebagai Tuntunan di Dalam Pelaksanaan Tugas

- d. Melaksanakan Kegiatan Pembangkitan Yang Berwawasan Lingkungan

2.3 Bidang Usaha/ Kegiatan Utama Perusahaan

Kegiatan Utama atau Proses bisnis utama pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan adalah di bidang Ketenagalistrikan. Ruang Lingkup Bidang Usaha Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) Tarahan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan listrik.

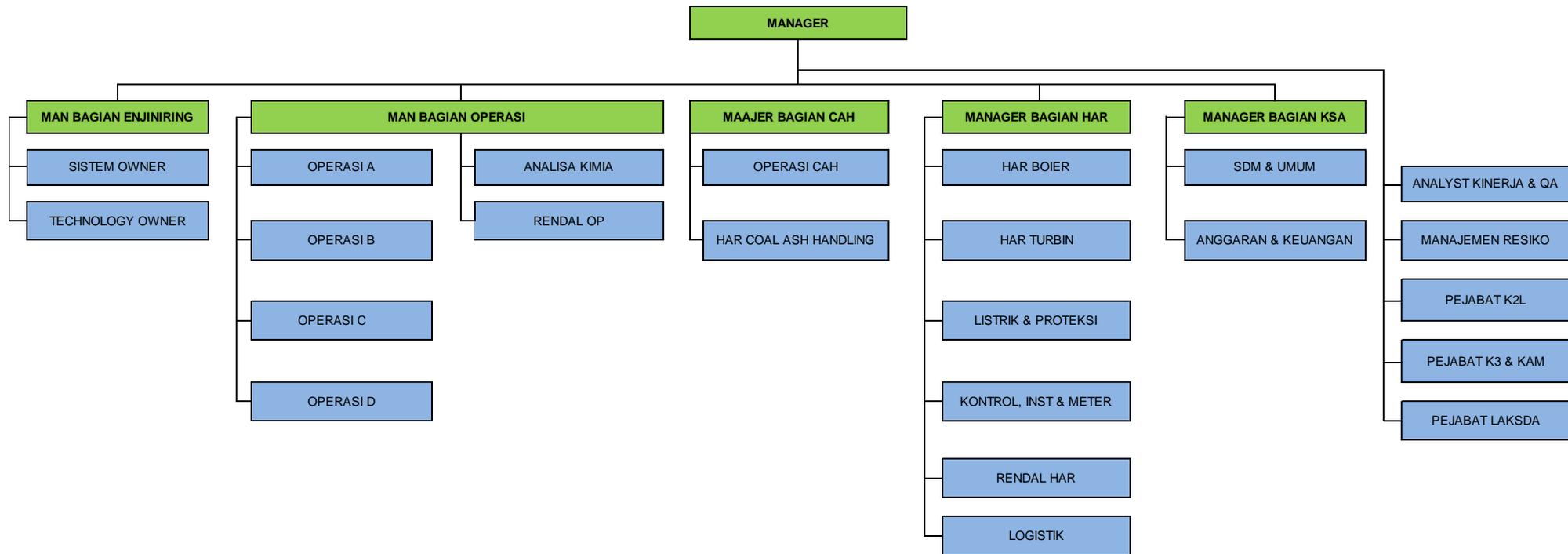
Adapun ruang lingkup bidang usaha pada perusahaan ini adalah :

1. Air laut dirubah menjadi air tawar dengan sistem desalination.
2. Air tawar dirubah menjadi air murni dengan sistem Water Treatment Plant
3. Air murni dipanaskan menjadi uap untuk memutar turbin yang akan menghasilkan listrik

2.4 Lokasi Perusahaan

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan beralamat di Jalan Lintas Sumatera Km. 15 Desa Rangai Tri Tunggal Kecamatan Katibung, Tarahan. Lampung Selatan

2.5 Struktur Organisasi



Gambar 2.2 Struktur Organisasi UPK Tarahan

BAB III

PERMASALAHAN PERUSAHAAN

3.1 Analisa Permasalahan yang Dihadapi Perusahaan

3.1.1. Temuan Masalah

Dalam pelaksanaan pengendalian dan pengawasan tenaga kerja alih daya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, monitoring Jumlah Tenaga kerja, data pribadi & data normative (BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, & DPLK) belum termonitoring secara maksimal.

3.1.2. Perumusan Masalah

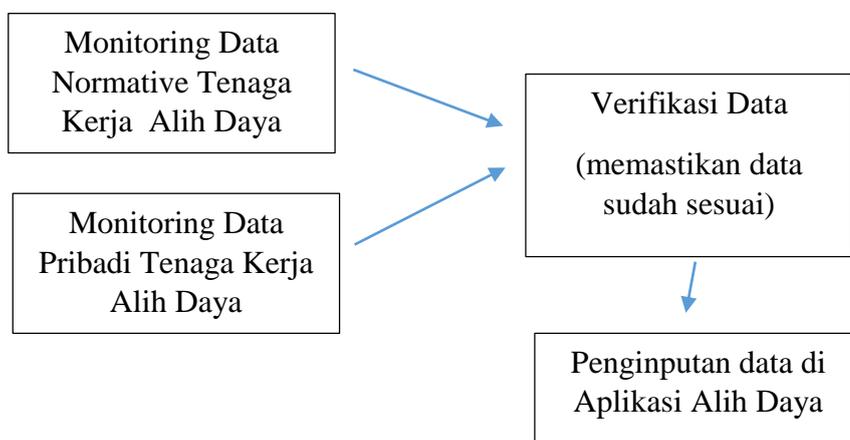
PT PLN (Persero) UPK Tarahan melakukan pengendalian dan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa tenaga kerja alih daya di PT PLN (Persero) UPK Tarahan, dalam upaya tertib administrasi dan meminimalisir masalah dari implementasi alih daya. Namun, monitoring data yang dilakukan selama ini masih belum berjalan maksimal yaitu masih adanya jumlah tenaga kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian, kemudian data – data normative tenaga kerja alih daya (BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, DPLK) serta data pendukung lainnya seperti PKWTT, & Peraturan Perusahaan (PP) masih kurang termonitoring dengan baik sehingga saat diperlukan data tersebut membutuhkan waktu dalam mencarinya. Faktornya dikarenakan belum memiliki sistem database maupun aplikasi yang dapat menunjang sistem Penginputan data dari tenaga kerja alih daya.

Maka masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Penerapan sistem Perjanjian / PKWTT alih daya di UPK Tarahan ?
2. Bagaimana memonitoring jumlah tenaga kerja, data pribadi , & data - data normative tenaga kerja alih daya agar berjalan maksimal?

3.1.3. Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam rangka meminimalisir potensi masalah ketenagakerjaan dari implementasi alih daya di UPK Tarahan, misalnya jumlah tenaga kerja tidak sesuai dengan perjanjian kontrak atau hak – hak normative dari tenaga kerja yaitu (Jaminan Ketenagakerjaan, Jaminan Kesehatan, & DPLK) tidak di daftarkan oleh perusahaan Penyedia Jasa yang bekerja sama dengan PT PLN (Persero) UPK Tarahan ke BPJS Kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan. Agar berjalan dengan efektif perlu dilakukannya monitoring agar sistem pengawasan dan pemeriksaan terhadap data – data normative tenaga kerja maupun data pribadi dari tenaga kerja masing – masing perusahaan memiliki data yang akurat dan sesuai. Untuk mengatasi masalah tersebut perlu adanya sistem aplikasi yang dapat menunjang proses monitoring data – data dari tenaga kerja alih daya secara maksimal, yaitu aplikasi manajemen alih daya. Berikut ini adalah skema dalam penginputan data – data tenaga kerja alih daya ke aplikasi manajemen alih daya.



3.2.Landasan Teori

3.2.1. Pengertian Tenaga Kerja Alih Daya

Outsourcing atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja. Ketentuan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64 sd 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Pengertian tenaga kerja alih daya Menurut beberapa ahli :

- a. Menurut Husni (2003:177), outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.
- b. Menurut Jehani (2008:1), outsourcing merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.
- c. Menurut Tunggal (2009:308), Outsourcing adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan

manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

- d. Menurut Soewondo (2003), Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa Outsourcing).
- e. Menurut Tambusai (2004), Outsourcing adalah memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain.

3.2.2. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.” Dari perjanjian kerja ini timbul suatu hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Menurut Pasal 51 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja setidaknya harus memuat: nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh jabatan atau jenis pekerjaan tempat pekerjaan besarnya upah dan cara pembayarannya syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sehingga pekerja yang dipekerjakan atas dasar PKWT lazim dikenal dengan

karyawan kontrak. PKWT wajib dibuat secara tertulis menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. PKWT tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sehingga jika suatu PKWT memuat syarat tersebut, maka masa percobaan kerja yang disyaratkan menjadi batal demi hukum. Menurut Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, seperti: pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun pekerjaan yang bersifat musiman pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan, yang masih dalam percobaan atau penjajakan PKWT juga dapat diperpanjang atau diperbaharui. PKWT dapat berjalan paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun. Sedangkan untuk pembaharuan PKWT dilakukan setelah melebihi masa jeda waktu 30 hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaharuan PKWT dilakukan satu kali untuk paling lama dua tahun. Perjanjian dengan model PKWT juga tidak mengenal adanya uang pesangon. Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam PKWT, pihak yang mengakhiri hubungan kerja tersebut diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT)

Berbeda dengan PKWT, pada PKWTT tidak disebutkan mengenai jangka waktu perjanjian kerja. Sehingga pada praktiknya PKWTT lazim dikenal

dengan pekerja atau karyawan tetap. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja dalam jangka waktu paling lama tiga bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha tidak boleh mengupah pekerja di bawah upah minimum yang berlaku. PKWTT dapat dibuat baik secara lisan maupun tulisan. Namun apabila PKWTT dibuat secara lisan, maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan untuk buruh/pekerja yang bersangkutan. Pekerja yang bekerja dengan model PKWTT ini berhak mendapatkan pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tetap (PKWTT) terhadap tenaga kerja alih daya melalui perusahaan penyedia jasa yaitu selama 5 – 6 Tahun tahun Periode berjalan yang dimana diatur pada Peraturan Direksi (Perdir) Nomor 0219.P/DIR/2019 tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain di Lingkungan PT PLN (Persero).

3.2.3 Jenis – Jenis Pekerjaan Tenaga Kerja Alih Daya

Pelaksanaan pekerjaan Alih Daya (Outsourcing) dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan pemborongan pekerjaan kepada perusahaan yang ditunjuk atau dengan penyediaan jasa pekerja/buruh kepada perusahaan lain. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 64 menjelaskan pengaturan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, atau penyediaan pekerja/buruh oleh perusahaan lain dengan ketentuan pekerja/buruh harus tidak dirugikan akibat dari setiap sistem penyerahan kerja kepada pihak luar yang dilakukan oleh perusahaan utama.

Adapun jenis pekerjaan yang diperbolehkan diserahkan kepada pihak luar dengan sistem outsourcing adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Pekerjaan yang dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung oleh pemberi pekerjaan.
- c. Pekerjaan yang merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Pekerjaan yang tidak menghambat proses produksi secara langsung

3.2.4 Tujuan Tenaga Kerja Alih Daya

Kebijakan Outsourcing diterapkan karena kebijakan tersebut dinilai dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut (Asmawan dkk, 2014:11):

- a. Fokus pada kompetensi jalur bisnis utama

Dengan melakukan Outsourcing, perusahaan dapat fokus pada bisnis utama (core business) mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya yang ada. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar bisnis utama perusahaan kepada vendor Outsourcing.

- b. Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional

Salah satu alasan utama melakukan Outsourcing adalah peluang untuk mengurangi dan mengontrol biaya operasional. Perusahaan yang mengelola SDM-nya sendiri akan memiliki struktur pembiayaan yang lebih besar daripada

perusahaan yang menyerahkan pengelolaan SDM-nya kepada vendor outsourcing. Hal ini terjadi karena vendor Outsourcing bermain dengan economics of scale dalam mengelola SDM.

c. Memanfaatkan Kompetensi Vendor Outsourcing

Karena core-business-nya di bidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, vendor Outsourcing memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini dibandingkan dengan perusahaan. Kemampuan ini didapat melalui pengalaman mereka dalam menyediakan dan mengelola SDM untuk berbagai perusahaan. Saat menjalin kerja sama dengan vendor outsourcing yang profesional, perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memanfaatkan keahlian vendor outsourcing tersebut untuk menyediakan dan mengelola SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Mengurangi Resiko

Dengan melakukan outsourcing, 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.

3.2.5 Kelebihan & Kekurangan Tenaga Kerja Alih Daya

Menurut Ropikhin (2010), penggunaan tenaga kerja dengan sistem alih daya atau outsourcing memiliki kelebihan dan kelemahan, yaitu sebagai berikut:

a. Kelebihan outsourcing

1. Meningkatkan fokus bisnis perusahaan.
2. Masuk pada kemampuan kelas dunia.
3. Mempercepat keuntungan dari re-engineering (teknologi baru).
4. Membagi risiko usaha.
5. Menggunakan sumber yang ada untuk aktivitas yang lebih strategis.

b. Kelemahan outsourcing

1. Perusahaan dapat kehilangan keterampilan kritical atau mengembangkan ketrampilan yang salah, tidak sesuai dengan dengan kompetensi inti.
2. Perusahaan dapat kehilangan keterampilan lintas fungsional, karena adanya penugasan kepada pihak lain.
3. Perusahaan dapat kehilangan kendali atau pengawasan pada pemasok.
4. Organisasi perusahaan menjadi sangat tergantung pada pihak vendor atas bentuk kegiatan dan sejumlah harga yang ditawarkan kepada perusahaan.

3.3 Metode yang digunakan

3.3.1 Monitoring Data Normative Tenaga Kerja Alih Daya

Metode yang digunakan Dalam rangka meminimalisir adanya potensi masalah ketenagakerjaan yang timbul dari implementasi alih daya, dan memudahkan Pengelola Alih daya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dalam mencari data yang diperlukan, tahapan pertama yang perlu dilakukan yaitu memonitoring data tenaga kerja alih daya yang berhubungan dengan data normative dari masing – masing pekerja, Berikut adalah contoh data.

Tabel 3.1 Data Normative Tenaga Kerja Alih Daya

No Surat Keputusan	Jabatan	Tanggal PKWTT	Bisnis Area	NIK	Nomor BPJS (ketenagakerjaan)	Nomor BPJS (kesehatan)	Nomor Rekening DPLK	Nama Bank DPLK	Nama Pekerja
diisi nomor Surat Keputusan/ Pengangkatan/ PKWTT/ PKWT lengkap	diisi jabatan pekerja	Diisi tanggal PKWTT (yyyy- mm-dd)	Diisi dengan kode bisnis area	Diisi Sesuai KTP (16 Digit)	Diisi nomor BPJS tenaga kerja	Diisi nomor BPJS kesehatan	Diisi nomor rekening DPLK	Diisi nama Bank DPLK	Nama Sesuai KTP
03.04.141031.0016/ PKWTT-ATJ/X/2014	Pelaksana	31-10- 2014	2117	1871091 7059300 04	1203490 8623	0001148366 110	801897326	BNI	ARI JAYA
03.04.141031.0017/ PKWTT-ATJ/X/2014	Pelaksana	31-10- 2014	2117	1801080 1079300 90	1500212 0212	0001864567 312	801897397	BNI	DAELAMI

3.3.2 Monitoring Data Pribadi Tenaga Kerja Alih Daya

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan pengisian data pribadi dari tenaga kerja alih daya tersebut, seperti table di bawah ini :

Tabel 3.2 Data Pribadi Tenaga Kerja Alih Daya

Nama Pekerja	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Alamat Tempat Tinggal	Kelurahan	Kecamatan	Kota/ Kabupaten	Provinsi	Kode Pos	NPWP
Nama Sesuai KTP	Nama Kota/Kabupaten	Format dd/mm/yyyy	Diisi : nama jalan, Nomor, RT, RW	nama kelurahan	nama kecamatan	nama kota/Kabupaten	nama Provinsi	diisi sesuai dengan kode pos (optional)	diisi tanpa spasi/tanda penghubung
ARI JAYA	BANJAR AGUNG	17/05/1993	JL WAY MESUJI NO 12 LK II RT 002 PAHOMAN TBU	PAHOMAN	PAHOMAN	BANDAR LAMPUNG	LAMPUNG	12736	123
DAELAMI	SERANG	01/07/1993	DUSUN SEBALANG RT 004 RW 004	TARAHAN	KATIBUNG	LAMPUNG SELATAN	LAMPUNG	35452	123

Tabel 3.3 Data Pribadi Tenaga Kerja Alih Daya

Nama Pekerja	Jenis Kelamin	Sertifikasi Pekerja	lembaga penerbit sertifikat	Tanggal Masa Berlaku Sertifikasi	Konduite	Nomor handphone	Email	Status Pekerja
Nama Sesuai KTP	diisi : Laki-Laki/Perempuan	diisi : nomor sertifikat	diisi : lembaga penerbit sertifikat	diisi : tanggal akhir masa berlaku		diisi tanpa spasi/tanda penghubung	ditulis lengkap (optional)	AKTIF/NON-AKTIF
ARI JAYA	LAKI-LAKI	001-CDP-2020	Hakit	31-12-2021	BAIK	081272071212	arijaya@gmail.com	AKTIF
DAELAMI	LAKI-LAKI	002-CDP-2020	Hakit	31-12-2021	BAIK	083140272520	daelami@gmail.com	AKTIF

Data Normative dan data pribadi Tenaga Kerja Alih Daya tersebut di monitoring sesuai dengan data Perusahaan atau mitra penyedia jasa di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dan dipastikan sudah sesuai dengan data masing – masing pekerja. Apabila data tersebut sudah di verifikasi dan sesuai dengan data – data dari pekerja alih daya, maka data – data tersebut dapat di input melalui Aplikasi Manajemen Alih Daya.

3.4 Rancangan yang akan di buat

Dalam Laporan Kerja Praktek dengan judul Aplikasi Manajemen Tenaga Kerja Alih Daya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, Penulis berkesempatan untuk mengoperasikan suatu sistem aplikasi yang telah di rancang oleh pihak PT PLN (Persero).

Aplikasi ini di rancang karena di latarbelakangi, adanya pengawasan dan pemeriksaan dari pihak PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan dengan Perusahaan atau penyedia jasa terkait dengan data – data normative dan data pribadi dari Tenaga Kerja Alih Daya tersebut.

Dari segi efektifitas penginputan data, Aplikasi ini sangat membantu penulis dalam mengoperasikannya karena tidak adanya kendala baik dari Error Program maupun dari sisi pemahaman untuk item maupun data – data yang harus di isi sesuai dengan menu pada dashboard yang telah di rancang.

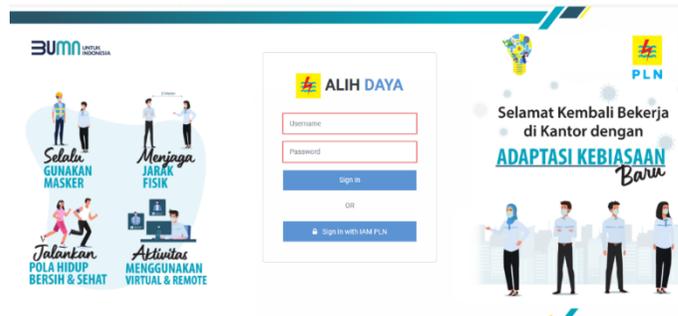
BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

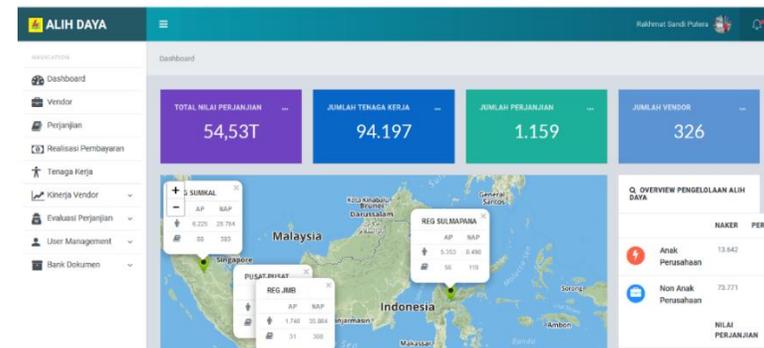
4.1 Hasil

4.1.1 Memastikan data lengkap & sesuai

Setelah data normative dan data pribadi tenaga kerja alih daya sudah lengkap maka data tersebut dapat kita input di Aplikasi Alih Daya , perlu di garis bawahi bahwa tujuan dari Aplikasi Alih Daya adalah untuk memudahkan pencarian data –data baik itu normative maupun data pribadi dari masing – masing Perusahaan Tenaga Kerja Alih Daya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan.



Gambar 4.1 Tampilan Login



Gambar 4.2 Tampilan Dashboard

4.1.2 Penginputan Data

Proses Penginputan Data normative dan data pribadi tenaga kerja alih daya dapat di lakukan dengan mengakses menu Tenaga Kerja kemudian pilih add Tenaga Kerja setelah itu data dapat di input pada kolom masing – masing (normative & data pribadi) sesuai dengan **Tabel 3.1**, **Tabel 3.2** & **Tabel 3.3** diatas.

The screenshot displays the 'ALIH DAYA' system interface. The top navigation bar includes the logo and the name 'ALIH DAYA'. The left sidebar contains a 'NAVIGATION' menu with items: Dashboard, Vendor, Perjanjian (circled in red), Revisasi Pembayaran, Tenaga Kerja, Kinerja Vendor, Evaluasi Perjanjian, User Management, and Bank Dokumen. The main content area is titled 'Add Tenaga Kerja' (circled in red) and features a progress indicator with seven steps: 1. Data Pribadi (active), 2. Kontak, 3. BPJS, 4. DPLK, 5. Posisi / jabatan, 6. Sertifikat, and 7. Perjanjian. The 'Data Pribadi' step is active, showing a form with the following fields: NIK (input field), Nama (input field), Jenis Kelamin (dropdown menu with 'LAKI-LAKI' selected), Tempat lahir (input field) and birth date (calendar icon and 'DD-MM-YYYY' input), Alamat (input field), Provinsi (dropdown menu with 'ACEH' selected), Kota/Kabupaten (dropdown menu with '--' selected), Kecamatan (dropdown menu with '--' selected), Kelurahan (dropdown menu with '--' selected), Kode Pos (input field), and NPWP (input field). A 'Foto' section includes a 'Browse...' button and a note: 'No file selected. Tipe file gambar (JPG/JPEG/PNG) dengan ukuran maksimal 1 MB.' At the bottom, there are 'Previous' and 'Next' buttons.

Gambar 4.3 Penginputan data

Setelah mengakses menu Tenaga Kerja pada Dashboard kemudian mengisi data pribadi tenaga kerja terlebih dahulu, yaitu terdiri dari (NIK, nama, jenis kelamin, tanggal/tempat lahir, alamat, provinsi, kota/kabupaten, kecamatan, kelurahan, kode pos). Kemudian selanjutnya mengisi data pada menu kontak yang terdiri dari (nomor handphone, alamat email).

The image displays two screenshots of the 'Add Tenaga Kerja' (Add Employee) form in the ALIH DAYA system. The left screenshot shows the 'Data Pribadi' (Personal Data) tab, and the right screenshot shows the 'Kontak' (Contact) tab.

Data Pribadi Tab:

- NIK: 1871091705930004
- Nama: Ari Jaya
- Jenis Kelamin: LAKI-LAKI
- Tempat / tanggal lahir: Banjar Agung / 17-05-1993
- Alamat: J. WAY MESJID NO 12 LK II RT 002 RAHMANN TBU
- Provinsi: LAMPUNG
- Kota/Kabupaten: KOTA BANDAR LAMPUNG
- Kecamatan: ENGGAL
- Kelurahan: RAHMANN
- Kode Pos: 32736

Kontak Tab:

- Nomor telepon 1: 08122071212
- Nomor telepon 2: Nomor Telepon 2
- Email 1: ariaya@gmail.com
- Email 2: Email 2

Gambar 4.4 Data Pribadi Tenaga Kerja

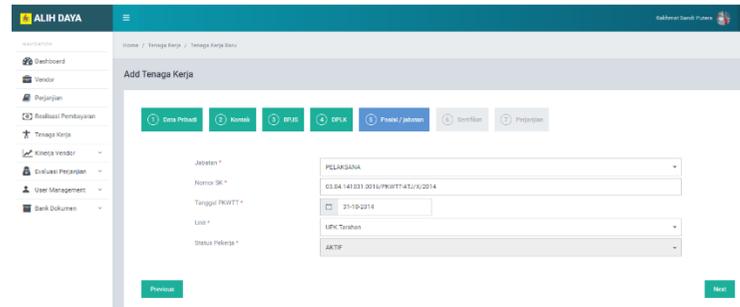
Jika sudah dipastikan data pribadi dari tenaga kerja tersebut sudah sesuai, maka langkah selanjutnya yaitu mengisi data normative tenaga kerja alih daya yaitu terdiri dari (BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, & DPLK).

The image displays two screenshots of the 'ALIH DAYA' web application interface, specifically the 'Add Tenaga Kerja' form. The interface is in Indonesian and features a sidebar menu on the left with options like Dashboard, Vendor, Peperangan, Realisasi Pembayaran, Tenaga Kerja, Kinerja Vendor, Evaluasi Peperangan, User Management, and Bank Dokumen. The main content area shows a progress bar with seven steps: 1. Data Pribadi, 2. Koneksi, 3. BPJS, 4. DPLK, 5. Pindah / jabatan, 6. Serah terima, and 7. Peperangan. The current step is 'DPLK'. The form fields are as follows:

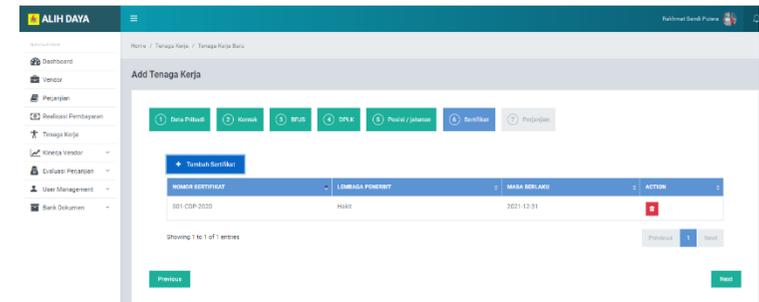
Field	Value
BPJS Ketenagakerjaan *	1203400633
BPJS Kesehatan *	901148206110
Bank DPLK *	BNI
Nomor Rekening DPLK *	801897326

Gambar 4. 5 Data Normative Tenaga Kerja

Langkah selanjutnya yaitu mengisi menu Posisi/Jabatan yang terdiri dari (Jabatan, nomor SK, tanggal PKWTT, unit kerja, & Sstatus pekerja). Jika sudah mengisi data tersebut maka selanjutnya mengisi data sertifikasi yang terdiri dari (Nomor sertifikat, lembaga penerbit, masa berlaku).



Gambar 4.6 Data Posisi/Jabatan



Gambar 4.7 Data Sertifikasi

Tahapan terakhir yaitu mengisi lingkup perjanjian pekerjaan yang terdiri dari (nomor perjanjian kontrak, judul perjanjian, nama mitra atau perusahaan)



Gambar 4.8 Data Lingkup Perjanjian

setelah data – data tersebut di input , maka data akan tersimpan dan akan ter monitoring seperti gambar di bawah ini.

The screenshot displays the ALIH DAYA web application interface. The top navigation bar includes the logo 'ALIH DAYA', a menu icon, and the user name 'Rakhmat Sandi Putera'. The left sidebar contains a 'NAVIGATION' menu with items: Dashboard, Vendor, Perjanjian, Realisasi Pembayaran, Tenaga Kerja, Kinerja Vendor, Evaluasi Perjanjian, User Management, and Bank Dokumen. The main content area shows the 'Tenaga Kerja' tab selected, with sub-tabs for General, Ruang Lingkup, Nilai Perjanjian, Unit Kerja, Amandemen, and Status. Below the tabs, there is a search bar and a dropdown menu set to '10 items/page'. The main data is presented in a table with columns: FOTO, NIK, NAMA, JENIS KELAMIN, USIA, TEMPAT, TGL. LAHIR, ALAMAT, NOMOR PKWTT, STATUS, and ACTION. Three worker records are visible, all with 'ACTV' status.

FOTO	NIK	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	TEMPAT, TGL. LAHIR	ALAMAT	NOMOR PKWTT	STATUS	ACTION
	1871091705930004	ARI JAYA	LAKI-LAKI	27	BANJAR AGUNG , 17-05-1993	JL WAY MESUJI NO 12 LK II RT 002 PAHOMAN TBU	Nomor : 03.04.141031.0016/PKWTT-ATJ/X/2014	ACTV	
	1801080107930090	DAELAMI	LAKI-LAKI	27	SERANG , 01-07-1993	DUSUN SEBALANG RT 004 RW 004	Nomor : 03.04.141031.0017/PKWTT-ATJ/X/2014	ACTV	
	1871042711860003	DEDE RIHAN SAPUTRA	LAKI-LAKI	33	PANJANG , 27-11-1986	KP KARANG JAYA LK I RT 001 KARANG MARITIM PANJANG	Nomor : 03.04.141031.0018/PKWTT-ATJ/X/2014	ACTV	

Gambar 4.9 Hasil Penginputan

4.2 Pembahasan

Sebelum adanya aplikasi manajemen alih daya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan, data – data yang di miliki oleh tenaga kerja alih daya hanya di lakukan monitoring secara manual. dengan melihat dari jumlah total tenaga kerja alih daya di UPK Tarahan yang cukup banyak yaitu berjumlah 331 tenaga kerja, untuk itu data tersebut harus di monitoring dengan metode yang tepat agar data sesuai dan akurat sehingga tidak menimbulkan potensi masalah kedepannya.

Dengan melihat **Gambar 4.1, Gambar 4.2, Gambar 4.3 , & Gambar 4.4** dapat disimpulkan bahwa, penulis memanfaatkan teknologi dengan menerapkan dan mengoperasikan aplikasi manajemen alih daya di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan. di harapkan data – data Tenaga Kerja Alih Daya yang di input dapat tertata dan termonitoring dengan baik sehingga dapat memudahkan dalam pencarian data untuk Pengelola Tenaga Kerja Alih Daya dalam melakukan Pengawasan dan Pemeriksaan terhadap Perusahaan atau mitra penyedia jasa maupun pihak eksternal perusahaan . Selain itu manfaat lain dari Aplikasi Alih Daya adalah apabila data – data Tenaga Kerja Alih Daya ingin di cari sewaktu – waktu juga dapat mudah di akses melalui jaringan internet.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil penulis terhadap laporan Kerja Praktek dengan judul Aplikasi Manajemen Alih Daya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Tarahan adalah dapat membantu pengelola Tenaga Kerja Alih daya dan menunjang proses pendataan serta pencarian terkait dengan Normative & Data Pribadi Tenaga Kerja Alih Daya sesuai dengan Perjanjian dan Perusahaan nya masing – masing, sehingga dapat memudahkan apabila data tersebut di butuhkan sebagai bahan Pemeriksaan terhadap implelementasi alih daya baik internal maupun eksternal perusahaan.

5.2 Saran

Adapun saran yang ingin di berikan penulis terhadap laporan Kerja Praktek ini adalah sebagai berikut :

1. Sebelum memonitoring data – data dari Tenaga Kerja Alih Daya yang diberikan oleh Perusahaan Penyedia Jasa masing – masing, perlu dilakukan pengecekan terlebih dahulu terkait sesuai atau tidaknya data tersebut .
2. Aplikasi Tenaga Kerja Alih Daya sudah di rancang dengan sebaik mungkin oleh pihak PT PLN (Persero) , untuk itu perlu adanya konsistensi dalam hal penginputan Data.

DAFTAR PUSTAKA

<https://alihdaya.pln.co.id/>

<https://www.hukum-hukum.com>

www.jojonomic.com/blog/outsourcing/

<https://www.karyaone.co.id/blog/outsourcing/>

<https://www.gadjian.com/guide/uu-ketenagakerjaan>

https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003

<http://www.kanzinformatics.com/Article/Bagaimana-Ketentuan-PKWT-PKWTT>

KBBI.2020.*Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. (Online)

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/> (Diakses hari Rabu, 26 Agustus 2020, Pukul 19.00).

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/promosi> (Diakses hari Rabu, 26 Agustus 2020, Pukul 19.23).

LAMPIRAN

