



Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika
Volume 1 No 1. 2024

Peran PT Prima Fajar Cahaya Surya Dalam Implementasi Kebijakan Outsourcing Untuk Mengurangi Angka Pengangguran Di Surabaya Tahun 2022 – 2024

Ginanjari Rosalinda Trisnawati¹, Rika Yulianti²

¹⁻² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

E-mail: ginanjari.rosalinda@gmail.com, rika.yulianti@stiemahardhika.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis peran PT Prima Fajar Cahaya Surya (PFCS) dalam implementasi kebijakan outsourcing untuk mengurangi angka pengangguran di Surabaya pada tahun 2022-2024. Pengangguran merupakan masalah serius yang memengaruhi stabilitas ekonomi dan sosial. Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Surabaya menurun dari 9,79% pada 2020 menjadi 6,76% pada 2023. PFCS sebagai perusahaan outsourcing berkontribusi dalam penurunan angka pengangguran melalui penyediaan rekrutmen tenaga kerja bagi perusahaan lain. PFCS juga fokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan seleksi ketat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Hasilnya menunjukkan bahwa kebijakan PFCS efektif dalam menyalurkan tenaga kerja ke berbagai sektor. Selain itu, regulasi pemerintah, seperti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, juga memainkan peran penting dalam mendukung kebijakan outsourcing. PFCS telah berkembang pesat dengan membuka cabang di berbagai kota besar dan berkomitmen meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Kata kunci: pengangguran, outsourcing, ekonomi, lapangan pekerjaan

ABSTRACT

This research analyzes the role of PT Prima Fajar Cahaya Surya (PFCS) in implementing outsourcing policies to reduce unemployment in Surabaya in 2022-2024. Unemployment is a serious problem that affects economic and social stability. Based on BPS data, the open unemployment rate (TPT) in Surabaya decreased from 9.79% in 2020 to 6.76% in 2023. PFCS as an outsourcing company contributed to reducing the unemployment rate by providing labor recruitment for other companies. PFCS also focuses on improving the quality of the workforce through strict training and selection. This research uses qualitative methods with observation, interview and literature study techniques. The results show that the PFCS policy is effective in channeling labor to various sectors. Apart from that, government regulations, such as Law no. 2 of 2022 concerning Job Creation, also plays an important role in supporting outsourcing policies. PFCS has grown rapidly by opening branches in various big cities and is committed to improving the quality of its workforce.

Keywords: unemployment, outsourcing, economy, employment

1. Pendahuluan

Pengangguran merupakan istilah untuk orang yang tidak memiliki pekerjaan, setiap hari pasti akan ada orang yang kehilangan atau keluar dari pekerjaan nya. Namun bila jumlah pengangguran di suatu negara meninggi hal tersebut menandakan bahwa tenaga kerja di negara tersebut tidak maksimal. Negara harus melakukan upaya memaksimalkan penurunan angka pengangguran, dengan memulainya dari sebuah daerah dapat membantu negara dalam menanggulangi pengangguran dan —

menstabilkan perekonomian.

Salah satu contoh daerah yang masih banyak pengangguran yaitu di kota surabaya, berdasarkan laporan BPS Kota Surabaya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Surabaya. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya, TPT Surabaya pada saat pandemi Covid-19 tahun 2020 berada di angka 9,79 persen hal ini disebabkan banyak pekerja yang di phk dan adanya aturan tentang lock down sehingga perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Kemudian, pada tahun 2021 angka TPT itu menjadi 9,68 persen, dan pada tahun 2022 turun menjadi 7,62 persen, hingga akhirnya di tahun 2023 turun lagi menjadi 6,76 persen. Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga dapat menyebabkan kemiskinan dan masalah masalah sosial lainnya.

Menurut Sukirno (2002), pengangguran biasanya dibedakan atas 3 jenis berdasarkan keadaan yang menyebabkan, antara lain : Pengangguran friksional, yaitu pengangguran yang diakibatkan oleh tindakan seorang pekerja untuk meninggalkan kerjanya dan mencari kerja yang lebih baik atau sesuai dengan keinginannya. Pengangguran struktural, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh adanya perubahan struktur perekonomian. Pengangguran konjungtur, yaitu pengangguran yang disebabkan oleh kelebihan pengangguran alamiah dan berlaku sebagai akibat pengurangan dalam permintaan target. Tulus T.H. Tambunan (2009), pertumbuhan ekonomi tanpa di imbangi dengan penambahan kesempatan kerja akan mengakibatkan ketimpangan dalam pembagian dari penambahan pendapatan tersebut (ceteris paribus), yang selanjutnya akan menciptakan suatu kondisi pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan kemiskinan

Marius (2004), menyatakan bahwa pengangguran sering diartikan sebagai angkatan kerja yang belum bekerja atau belum bekerja secara tidak optional. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengangguran dapat dibedakan menjadi 3 macam, yaitu : Pengangguran Terbuka (*Open Unemployment*) adalah tenaga kerja yang betul – betul tidak mempunyai pekerjaan. Pengangguran ini terjadi karena ada yang belum mendapat pekerjaan padahal telah berusaha semaksimal mungkin dan ada juga yang karena malas mencari pekerjaan (malas bekerja). Pengangguran Terselubung (*Disguised Unemployment*) yaitu pengangguran yang terjadi karena terlalu banyak tenaga kerja untuk satu unit pekerjaan padahal dengan mengurangi tenaga kerja tersebut sampai dengan jumlah tertentu tetap tidak mengurangi jumlah produksi. Pengangguran terselubung bisa terjadi karena seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan bakat dan kemampuannya, akhirnya bekerja tidak optimal.

Setengah Menganggur (*Under Unemployment*) adalah tenaga kerja yang tidak bekerja secara optimal karena tidak ada pekerjaan untuk sementara waktu. Ada yang mengatakan bahwa tenaga kerja setengah menganggur ini bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu atau kurang dari 7 jam sehari. Misal buruh bangunan yang telah menyelesaikan pekerjaan di suatu proyek, sambil menunggu proyek selanjutnya pekerja tersebut menganggur. PT Prima Fajar Cahaya Surya (PFCS) adalah perusahaan alih daya atau yang lebih dikenal dengan nama Outsourcing. Outsourcing sendiri adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan atau bisa disebut pihak ketiga dimana pekerjaan tersebut dialihkan dari pihak satu hingga pihak ketiga sampai mereka bekerja perusahaan yang ditempatkan. PFCS pertama kali secara resmi beroperasi pada tahun 2001 di jakarta, jasa yang diberikan adalah rekrutmen yang berfokus menyalurkan pekerjaan pada industri perbankan.

Pada tahun 2003 PFCS mulai berkembang, dengan menambahnya relasi tidak hanya berkembang tetapi juga mulai bekerja sama dengan beberapa perusahaan lain. Untuk memenuhi permintaan klien yang ada di luar kota PFCS mulai melebarkan sayap di berbagai kota – kota besar di indonesia. Di tahun 2005 PFCS membuka cabang di yogyakarta dan surabaya dengan menambah bidang lain seperti telemarketing, surveyor, dan bidang teknologi jaringan serta menyediakan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan atau sesuai dengan keinginan klien, adapun tambahan seperti pelatihan serta reward bagi para staf yang berprestasi, 2006 PFCS kembali membuka cabang di beberapa kota seperti medan, bali dan semarang demi memenuhi kebutuhan tinggi dari setiap klien untuk rekrutmen.

Pada awal nya nama PT. Prima Fajar Cahaya Surya adalah PT. Prima Fajar Cahaya Sentosa

namun berubah pada 2008 nama tersebut berubah namun PFCS selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan dari setiap staff dengan memberikan pelatihan- pelatihan dan seminar, selain staff PFCS juga melakukan metode perekrutan yang selektif dengan beberapa tahapan dan tes bagi semua kandidat tenaga kerja. Tahun 2009 hingga saat ini PFCS telah berkembang sangat pesat dan memiliki berbagai cabang di Indonesia meliputi area solo, Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Bandung, Cirebon, serta Makassar. PFCS selalu meningkatkan kemampuan staff dan para calon pekerja dalam memberikan pelayanan terbaik bagi semua klien.

Hal - hal yang ingin dicapai PT. Prima Fajar Cahaya Surya ialah menjadi Perusahaan Yang Terdepan dan terpercaya serta unik dalam penyediaan jasa rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja secara profesional. Komitmen PT Prima Fajar Cahaya Surya adalah meningkatkan kualitas tenaga kerja dengan selalu mengedepankan nilai kemanusiaan dan profesionalisme ketenagakerjaan, serta selalu melakukan upaya peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan masyarakat adalah salah satu tujuan yang diharapkan oleh setiap daerah, berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah daerah semata - mata guna meningkatkan pertumbuhan bagi daerah dan selanjutnya diharapkan akan berdampak positif bagi kesejahteraan masyarakat. Pertumbuhan ekonomi tercermin dari usaha yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mendorong Pendapatan Asli Daerah (PAD) serta mampu mengelolanya dengan baik sehingga dapat dilihat bahwa otonomi daerah dalam memberdayakan potensi daerah sudah berjalan dengan sangat baik. Tidak hanya PAD yang ditingkatkan tetapi juga kualitas sumber dayanya, baik Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia (SDM) yang tentunya dapat meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah.

Seseorang yang dalam posisi menganggur tentu banyak mengalami konflik atau gejolak dalam dirinya maupun dengan lingkungan sosialnya, seperti belum bisa mandiri, karena masih bergantung secara finansial dengan orang tua, merasa kurang berguna, malu, kehilangan motivasi, tertekan, kesepian, dan kurang percaya diri. Pengangguran merupakan masalah makro jangka panjang terutama di kota - kota yang ada di negara berkembang seperti di Indonesia. Meningkatkan jumlah penduduk di perkotaan akibat urbanisasi mengakibatkan semakin banyak jumlah pengangguran yang ada di perkotaan. Pengangguran juga merupakan salah satu masalah utama yang selalu ada di setiap negara. Berbicara tentang masalah pengangguran disebabkan antara lain, yaitu karena kondisi ekonomi dan kebijakan pemerintah yang tidak berpihak pada masyarakat, pengembangan sektor ekonomi non-real, pendidikan yang rendah dan tidak ada keterampilan, keterbatasan lapangan kerja yang tersedia lebih kecil dari jumlah pencari kerja.

Masalah pengangguran secara terbuka maupun terselubung, menjadi pokok permasalahan dalam pembangunan ekonomi negara - negara berkembang. Berhasil atau tidaknya untuk menanggulangi masalah besar ini akan mempengaruhi kestabilan sosial politik dalam kehidupan masyarakat dan kontinuitas dalam pembangunan ekonomi jangka panjang. Fenomena pengangguran sering menyebabkan timbulnya masalah sosial lainnya. Disamping itu tentu saja akan menciptakan angka produktivitas sosial yang rendah, yang akan menurunkan tingkat pendapatan masyarakat nantinya. Pengangguran merupakan masalah serius yang dihadapi dalam pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tengah dilakukan saat ini. Krisis ekonomi yang kini dihadapi ternyata telah mempengaruhi tatanan kehidupan di berbagai daerah.

Sesederhana apapun pengertian pengangguran namun yang sangat penting dan aktual disikapi dalam realita sosial masyarakat adalah terkait ketersediaan lapangan pekerjaan, karena dengan adanya lapangan pekerjaan yang merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan perekonomian, mengurangi kesenjangan sosial dan dapat meningkatkan produktivitas masyarakat di berbagai daerah maupun negara.

Pengertian Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau adanya suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerja atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro 2000). Penyerapan tenaga kerja adalah banyak nya lapangan kerja yang sudah terisi yang tercerminkan dari banyaknya jumlah penduduk yang bekerja. Penduduk yang bekerja terserap dan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Terserapnya penduduk bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja. Oleh karena itu, penyerapan tenaga kerja dapat dikatakan sebagai permintaan tenaga kerja (Kuncoro 2002).

Pasar dan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja diartikan oleh Sumarsono (2003:99) sebagai sebuah tempat berlangsungnya aktivitas para pelaku sekaligus sebagai proses untuk mempertemukan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Dalam hal ini, permintaan tenaga kerja dilihat dari sisi pengusaha berupa lowongan kerja sedangkan penawaran tenaga kerja dilihat dari sisi pencari kerja. Pasar tenaga kerja dapat bersifat nasional dan lokal. Ketika seorang pengusaha atau instansi memerlukan tenaga kerja dan melakukan pembukaan lowongan tenaga kerja di seluruh wilayah maka pasar tenaga kerja bersifat nasional. Sedangkan ketika seorang pengusaha membutuhkan tenaga kerja dan dapat di cari dengan mudah di wilayah sekitar tempat usaha maka pasar tenaga kerja bersifat lokal. (Tekula et al 2019), penciptaan Tenaga kerja adalah salah satu dari tujuan ekonomi. Untuk menciptakan tenaga kerja dapat dengan menggunakan beberapa pendekatan. Negara melalui pajak untuk menciptakan tenaga kerja dengan membuat instansi untuk menjalankan negara dengan menyerap tenaga kerja menjadi karyawan di sebuah perusahaan atau instansi.

Pengangguran

Menurut Sadono Sukirno (1994) Pengangguran adalah suatu keadaan di mana seorang yang tergolong dalam angkatan kerja ingin mendapatkan pekerjaan tetapi belum dapat memperolehnya. Pengangguran adalah keadaan dimana orang ingin bekerja namun tidak mendapat pekerjaan. Pengangguran adalah angka yang menunjukkan berapa banyak dari jumlah angkatan kerja yang sedang aktif mencari pekerjaan (Subri 2003). Orang yang menganggur didefinisikan sebagai orang yang tidak bekerja dan secara aktif mencari pekerjaan selama empat minggu sebelumnya, dan sedang menunggu panggilan kembali untuk suatu pekerjaan yang setelah diberhentikan atau sedang menunggu untuk melapor atas pekerjaan yang baru. (Sandy Dharmakusuma 1998:45).

Dampak Sosial

Ketidakmampuan seseorang yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang dialami, maka dapat berdampak pada simptom psikis antara lain kehilangan minat aktivitas, sensitif, mudah marah, bingung dan perasaan cemas (Singgih 1995). Dampak Psikis dari pengangguran dapat menjadi depresi yang mempunyai ciri antara lain sedih, apatis, adanya konsep negatif tentang dirinya sendiri, menarik diri dari lingkungan sosialnya, kehilangan nafsu makan, sukar tidur (yayi Suryo prabandari 1989).

3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang di mana bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisa dan landasan teori yang sudah ada. Subjek penelitian ini adalah perusahaan PT. Prima Fajar Cahaya Surya (PFCS) dimana mereka bergerak di bidang jasa outsourcing rekrutmen. Istilah penelitian kualitatif menurut Krik dan Muller dalam Kaelan (2011:5) pada awalnya bersumber pada pada pengamatan kualitatif dengan menekankan pada kuantum atau jumlah, jadi lebih menekankan terhadap segi kualitas secara alamiah karena menyangkut pengertian, konsep, nilai pada objek yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono

(2015:29) adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas tujuan dari penelitian deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta - fakta, sifat - sifat serta hubungan antara fenomena yang di selidiki.

Beberapa teknik pengambilan data dan informasi yang digunakan yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena - fenomena yang telah diselidiki. observasi yang dilakukan untuk mendapatkan data dan gambaran lebih mendalam tentang aspek yang diteliti (Pattilima, 2005:69). Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi, dan benda serta rekaman. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Observasi secara langsung dengan mengambil peran atau tidak berperan (Hasan, 2002:128). Peneliti melakukan observasi selama 3 bulan di perusahaan PFCS di bagian HR (Human Resources) observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah mencari tahu seberapa banyak minat masyarakat dalam mencari pekerjaan dan bagaimana proses rekrutmen.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal - hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2011:317). Percakapan wawancara dilakukan oleh dua pihak yaitu yang mengajukan pertanyaan dan responden yang menjawab pertanyaan tersebut atas pemberian informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Wawancara dilakukan antara peneliti dan Spv HR di instansi, adapun beberapa percakapan yang dilakukan sebagai berikut; bagaimana proses melakukan rekrutmen, dari mana masyarakat tahu bahwa perusahaan tersebut membuka lowongan pekerjaan, dan pertanyaan lain nya yang tidak bisa di sebutkan semua.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu berisi teori - teori yang relevan dengan masalah - masalah dalam penelitian. Jenis penelitian ini adalah biografi (Zed M, 2004:84) dijelaskan bahwa biografi adalah daftar informasi dalam buku - buku karya pengarang maupun ahli dalam berbagai bidang, keahlian atau penerbit tertentu. Dalam penelitian data - data yang relevan dikumpulkan dengan cara, yaitu dengan studi pustaka, studi literatur, atau melakukan pencarian di internet. Peneliti menggunakan data nasional seperti mencari pengguran di daerah surabaya, kemiskinan di daerah - daerah, dan dampak sosial yang di alami oleh para pengangguran tersebut. dalam pengambilan data studi pustaka peneliti mencari di berbagai aspek tertentu seperti membaca literatur dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, penelitian terdahulu, makalah, jurnal, artikel, hasil laporan dan berbagai macam lagi yang sesuai dan berkaitan dengan penelitian.

4 Hasil dan Pembahasan

Setelah penelitian yang dilakukan baik melalui wawancara ataupun observasi maka hasil yang didapat bahwa instansi melakukan kerja sama dengan berbagai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tambahan oleh sebab itu perusahaan yang akan memberikan kebijakan atas rekrutmen, instansi akan mulai membuat lowongan di berbagai platfrom atau portal job untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Setelah mendapatkan beberapa pelamar instansi akan mulai melakukan penyaringan atau seleksi dengan melakukan wawancara dan bila perlu menggunakan psikotes kepada pelamar. Pelamar yang telah lulus dari seleksi instansi akan melanjutkan tahap berikutnya di perusahaan tempat mereka akan bekerja, sampai mereka di nyatakan lolos oleh perusahaan tersebut.

Perusahaan memberikan kebijakan tertentu untuk para pelamar seperti batas usia, minimum pendidikan, job desk yang di inginkan perusahaan dan tempat wilayah yang membutuh kan tenaga

kerja. Instansi hanya akan melakukan rekrutmen berdasarkan keinginan atau hal-hal yang di perlukan untuk perusahaan sesuai kontrak dan target yang diinginkan perusahaan. Instansi menawarkan perekrutan dan seleksi yang dapat membantu perusahaan dalam memilih karyawan sehingga perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya tambahan dengan ada nya instansi rekrutmen perusahaan juga dapat meningkatkan efisiensi waktu dan fleksibilitas, mendapatkan informasi yang lebih detail dan rapi serta kualitas pelamar yang terjamin. Selain itu instansi juga sudah memiliki izin serta legalitas sah dari negara.

Instansi melakukan rekrutmen dengan 2 cara yaitu secara langsung atau tatap muka, para pelamar akan datang langsung ke kantor sesuai dengan jadwal yang dibuat oleh instansi untuk melakukan interview dll. Cara ke 2 yaitu daring (online) biasanya instansi akan melakukan interview daring, karena pelamar sedang berada di luar kota dan pekerjaan yang di lamar pun atau perusahaan yang bekerja sama dengan instansi ada di luar kota sehingga para staff akan melakukan interview secara daring, dan tahap kedua akan dilakukan di perusahaan tempat bekerja nantinya jika lolos. Dalam melakukan proses rekrutmen itu sendiri terkadang memiliki kendala atau tantangan tersendiri seperti kurang nya minat para pelamar akan perusahaan atau instansi, terkadang pelamar menganggap lowongan pekerjaan yang di pasang atau instansi adalah penipuan, sehingga membuat instansi kekurangan pelamar yang di kirim ke perusahaan. Terkadang beberapa orang masih menganggap bahwa bidang alih daya atau outsourcing merupakan pekerjaan yang memiliki penghasilan sedikit, padahal jika melamar pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki tidak menutup kemungkinan hasil (upah) yang dimiliki melebihi dari hasil yang tertulis (tertera) di lowongan pekerjaan yang di upload oleh instansi ke job portal.

Penetapan Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi UU salah satunya merevisi peraturan pemerintah (PP) dari UU No.11 Tahun 2020. Dari berbagai peraturan pelaksana yang perlu direvisi antara lain PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK), dan PP No.36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam UU 6/2023 mengubah sebagian ketentuan yang mengatur tentang alih daya atau outsourcing. Misalnya, Pasal 64 UU 6/2023 mengatur perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian outsourcing secara tertulis.

Dalam bentuk hubungan kerja pelaksanaan pekerjaan, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakannya, yang dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu, sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan / tidak dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, demi hukum status hubungan kerja pekerja dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini menyebabkan hubungan kerja beralih antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau waktu tak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula (Pasal 64 dan 65 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan ini harusnya para pelamar tidak perlu takut lagi akan instansi outsourcing karena sudah memiliki jaminan dari undang – undang dan legalitas lainnya.

Sejarah outsourcing dimulai tahun 1776 ketika Adam Smith, filosofi ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut. Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase pada tahun 1973 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah daripada harga di pasaran, pada tahun 1970 dan 1980 perusahaan - perusahaan mengalami persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, resiko usaha ada dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran outsourcing di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang

kritikal dan memutuskan hal-hal yang harus di outsource.

Dengan adanya kerja sama antara instansi dan perusahaan dapat menguntungkan berbagai pihak seperti perusahaan itu sendiri dan yang lainnya, sekaligus membantu mengurangi tingkat pengangguran dan membantu kelancaran ekonomi daerah, outsourcing memiliki berbagai macam lowongan sesuai permintaan perusahaan contohnya seperti admin, staff bank, mekanik dll. Sehingga segala jenis keahlian dapat bekerja melalui outcousing.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini adalah menguraikan masalah tentang pengangguran yang ada di Surabaya, dengan berfokus pada perubahan tingkat pengangguran terbuka dari tahun 2020 hingga 2023. Selain itu, bagaimana peran PT. Prima Fajar Cahaya Surya (PFCS) yang sebuah perusahaan outsourcing rekrutmen dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Masalah Pengangguran di Surabaya menunjukkan tren penurunan dari tahun 2020 hingga 2023, meskipun masih merupakan masalah serius yang mempengaruhi ekonomi dan sosial masyarakat. Penyebab Pengangguran disebabkan oleh faktor-faktor seperti struktur ekonomi yang berubah, dampak pandemi COVID-19, dan perbedaan antara jumlah pencari kerja dan lapangan kerja yang tersedia.

Peran PT. Prima Fajar Cahaya Surya (PFCS) berperan sebagai perusahaan outsourcing yang membantu dalam menyelesaikan masalah pengangguran dengan menyediakan rekrutmen tenaga kerja bagi perusahaan lain. PFCS juga berkomitmen untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan seleksi yang ketat. Dampak Sosial dan Ekonomi: Pengangguran memiliki dampak serius, termasuk masalah sosial seperti kemiskinan dan depresi, serta menurunkan produktivitas ekonomi masyarakat. Kebijakan Pemerintah dan Regulasi juga menyebutkan peran regulasi pemerintah, seperti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengatur kembali perjanjian kerja waktu tertentu, alih daya, dan upah. Penelitian tentang PFCS menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Secara keseluruhan, hal ini menggambarkan kompleksitas masalah pengangguran, peran sektor swasta dalam menanggulangnya, dan dampaknya terhadap masyarakat dan perekonomian lokal.

6. Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik (2020)
Dahlan, M. (2019). Problematika Putus Sekolah Dan Pengangguran (Analisis Sosial Pendidikan). Dharmakusuma, Sandy. 1998. "Trade Off Antara Inflasi Dan Tingkat Pengangguran". GEMA STIKUBANK. November 1998 Hal 43-68.
Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Bogor: Ghalia Indonesia.
Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, (Jakarta:Rajawali Pers, 2010), Cet. ke-10, h. 186.
Jawa Pos (2022)
Kaelan. 2011. Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner. Yogyakarta Paradigma.
Kuncoro, Haryo. 2002. Upah Sistem Bagi Hasil Dan Penyerapan Tenaga Kerja.
Marius, Jelamu Ardu. (2004). "Memecahkan Masalah Pengangguran Di Indonesia." Jurnal Ilmiah : Institut Pertanian Bogor.
Mestika Zed, Metode Penelitian Kepustakaan (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004).
Patilima, H. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
Singgih, D. Gunarso. (1995). Psikologi Praktis: Anak Reamaja dan Keluarga. Jakarta: BPK

Gunung Mulia.

Subri, Mulyadi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Sudarsono. 1988. Ekonomi Pembangunan. Yogyakarta: BP.STIE.YKPN.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sadono, Sukirno. 1994. Pengantar Ekonomi Makro. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Sukirno, Sadono. (2002). Pengantar Teori Makro Ekonomi. edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tekula, R., & Andersen, K. (2019). The role of government, nonprofit, and private facilitation of the impact investing marketplace. *Public Performance & Management Review*, 42(1), 142-161.

Todaro, Michael P. 2000. Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga. Jakarta.

Tulus T.H. Tambunan. 2009. *Perekonomian Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Yayoi Surya Prabandari. (1989). Hubungan antara Stres dan Motivasi Berprestasi dengan Depresi pada Mahasiswa Tingkat Lanjut. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).