

Evaluasi penerapan outsourcing di departemen ops engineering PT. XYZ

Yudha Wiraghupta Wibowo Negoro, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=95842&lokasi=lokal>

Abstrak

Outsourcing di masa sekarang ini banyak dipraktekkan di berbagai perusahaan, di mana kebijakan tersebut diterapkan sebagai salah satu upaya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi bisnis serta meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan. Namun demikian pada prakteknya, penerapan outsourcing ini seringkali kurang dilandasi dasar pemikiran dan perencanaan yang komprehensif sehingga terjadi deviasi dan tujuan semula, terutama sepanjang proses penerapannya. Oleh karena itu, untuk menjaga konsistensi dan optimalisasi penerapan outsourcing tersebut, perlu dilakukan evaluasi terhadap berbagai aspek yang terkait dalam penerapan kebijakan outsourcing tersebut secara komprehensif. Dalam kaitannya dengan hal itu, karya akhir ini difokuskan pada evaluasi terhadap penerapan outsourcing di Departemen OE serta peluang diterapkannya outsourcing untuk aktivitas lainnya.

Dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin sengit, perusahaan mempunyai kecenderungan untuk semakin menekankan efisiensi dan efektivitas aktivitasnya. Salah satunya adalah dengan kembali pada core competence perusahaan yang bersangkutan dan mulai menyerahkan kegiatan-kegiatan di luar core competence-nya kepada pihak lain yang memiliki core competence pada kegiatan tersebut atau lebih dikenal dengan istilah outsourcing.

Sebagai pihak yang menerapkan outsourcing untuk beberapa aktivitas, maka PT. XYZ, yang notabene adalah sebuah perusahaan pertambangan terbesar di Indonesia perlu melakukan evaluasi terhadap strateginya tersebut. Salah satu aktivitasnya yang belum lama dialihkan dan perlu evaluasi adalah aktivitas drilling di Departemen OE yang merupakan salah satu departemen dalam fungsi operasionalnya.

Pada kenyataannya outsourcing yang diterapkan departemen tersebut sudah memenuhi beberapa manfaat dan tujuan utamanya, yaitu menurunkan biaya pengeboran sebesar 30%, mendapatkan manfaat teknologi yang dimiliki provider, serta tidak mengelola sumber daya manusia untuk bidang ini. Hanya saja aktivitas tersebut menjadi kurang optimal karena penurunan biaya yang dapat dilakukan belum sampai pada titik optimal. Pada dasarnya biaya yang diperlukan untuk aktivitas drilling di PT. XYZ, masih dapat ditekan namun tetap mendapatkan kuantitas serta kualitas jasa provider yang setara.

Masih berkaitan dengan kebijakan outsourcing, identifikasi dan definisi core competence merupakan salah satu tahap yang bersifat fundamental dalam penerapan kebijakan tersebut. Dalam kaitannya dengan Departemen OE di PT. XYZ, core competence departemen ini adalah kemampuannya untuk memberikan rekomendasi akurat tentang berbagai hal yang menyangkut masalah hidrologi dan geoteknik suatu lahan, baik yang diperuntukkan sebagai areal pertambangan maupun dalam kaitannya dengan program community development.

Lebih lanjut ditemukan bahwa masih ada aktivitas yang bukan merupakan core competence departemen ini, yaitu survei, yang masih dikelola secara internal dan berpeluang besar untuk diserahkan pada provider. Adanya peluang outsourcing di bidang survei ini lebih didasari oleh pertimbangan bahwa, teknologi pada seksi tersebut masih tergolong padat karya, sementara itu teknologi dan metode di bidang survei cukup cepat berubah dan berkembang. Banyak peralatan kerja yang kini dimiliki PT. XYZ telah dilengkapi (built-in) dengan teknologi survei dan masing-masing kontraktor yang bekerja sama dengan PT. XYZ telah melakukan survei sendiri. Artinya porsi kerja seksi ini telah jauh berkurang sehingga tidak lagi efisien jika harus berdiri sendiri sebagai suatu seksi. Sementara itu data yang dimiliki seksi ini juga tidak tergolong rahasia. Artinya resiko yang akan dihadapi oleh PT. XYZ jika menerapkan outsourcing untuk seksi ini lebih pada proses pengalihan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kalaupun ada resiko lain, seperti kehilangan kompetensi di bidang survei maka hal itu tidak bersifat krusial bagi PT. XYZ.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut maka PT. XYZ perlu mempersiapkan mekanisme dengan berhati-hati sehingga tercapai win-win solution bagi PT. XYZ sendiri, job holder survei maupun provider. Mengingat kondisi keuangan PT. XYZ yang baik, salah satu opsi yang mungkin diberikan adalah golden shake hand kepada para job holder dalam rangka pemutusan hubungan kerja. Sementara itu good will perusahaan terhadap para karyawan yang telah lama berjasa dapat ditunjukkan dengan memasukkan unsur pengalihan karyawan dalam proses negosiasi dengan provider. Dengan demikian ketiga pihak yang terlibat dalam proses outsourcing tersebut memperoleh manfaat masing-masing. PT. XYZ akan semakin fokus terhadap core competence yang dimilikinya, sementara itu para job holder tetap merasa aman dengan pekerjaan dan karirnya, sementara provider memperoleh kontrak kerja sekaligus sumber daya manusia yang berpengalaman.

Outsourcing had been practiced on many companies, where those policies had been applied as one of the way to get business effectivity and efficiency and also to improve company competitive advantage. But on the practices, sometimes outsourcing application is less a comprehensive basic thought and planning that can make a deviation from the first objective, especially along the application process. That's why to keep the consistency and optimalization of the outsourcing application needs to be done some evaluation to several aspect that connected in the applied outsourcing policy on a-comprehensive way. Regarding to that matter, this master theses is focused to the evaluation of outsourcing application in OE Department and also the chance of the outsourcing application on another activity.

However, to face a tight competition, company have inclined to get more focused in efficiency and effectivity on its activity. One way is to get back to its company core competence and starting to give the activity which outside the core competence to another parties who has the core competence for the activity, or its being known as outsourcing.

As a party who applied outsourcing to several activities, PT. XYZ, as one of the biggest mining company in Indonesia needs to do some evaluation for its strategy mentioned. One of the activity that hadn't long be transitioned and needs evaluation is drilling activity in the OE Department that is one of its department on its operational functions.

In reality, outsourcing which had been applied on the department has already fulfilled several advantage and main purpose, which is to reduce drilling cost for about 30%, to get technological advantage possessed by provider, and also not managing human resource for this field. Just only those activities mentioned become less than optimal because the cost reduction hasn't reach optimal point. Basically the cost for drilling activity at PT. XYZ can be reduce but still can get a provider which have a quantity and quality at the same level.

In the outsourcing policy, the identification and definition of core competence are one of the phase that have a fundamental character for the application of the policy. In the OE Department in PT. XYZ, the core competence of this department is its ability to give an accurate recommendation about things that connected to neither hydrology and geotechnical matters, for mining area nor the community development program.

More thoroughly found that there's still an activity which is not its core competence of this department, its survey section, which still being manage internally and probably had a chance to give to the provider. The outsourcing opportunity in the survey section is more shown by a consideration that the technology on this section is still need a lot of man power, in the mean time the technology and methods in the survey field is very rapid changing and developed. There are much equipment that now being owned by PT. XYZ is built-in by survey technology and each contractor who cooperate with PT. XYZ has done its own survey. It means that the job portion of this section is far more less so its no longer efficient if its stay on its own as a section. Meanwhile the data which owned by this section is not a top secret category, it means that the risk to be faced by PT. XYZ if applying outsourcing for this section is more than a process to transitioning human resource that get involved inside. Even if there is another risk like losing its competency on survey section, then it's not crucial for PT. XYZ.

Regarding to that matter, PT. XYZ needs to prepare a mechanism carefully, so can reach a win-win solution for PT. XYZ, job holder and also provider. Recollecting PT. XYZ good financial condition, one of the options that might be given is a golden shake hand to the job holder for job relationship termination. Meanwhile good will of the company to the meritorious employee who has long be merit can be shown by putting transition element in the negotiation process with provider. So the third party who gets involved in the outsourcing process has get each advantage. PT. XYZ will be more focused to its core competence, meanwhile the job holders still keep feeling save with their job and career, and the provider get a job contract and also get experienced human resource.