

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja memerlukan rekrutmen karyawan agar perusahaan memenuhi standar rekrutmen. Rekrutmen merupakan kunci utama untuk perekrutan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah antara pelamar kerja dengan perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang pelamar kerja dan perusahaan dapat menempatkan pelamar kerja sesuai dengan bidang kerjanya. Asep Ahmad Saefuloh (2011) mengatakan kebijakan ketenagakerjaan saat ini menerapkan kebijakan outsourcing di hampir semua

Negara. Penerapan kebijakan tersebut sebenarnya bertujuan untuk memperoleh pegawai yang berkualitas, yakni pegawai yang pintar, terampil dan memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif, dan bermoralitas tinggi. Namun dalam implementasinya belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas pegawai.

Menurut Bapak Mohamad Suwandi, SB sebagai HRD tidak ada kendala yang berarti ketika melakukan rekrutmen, masalah yang ada hanya sebagian anak muda yang melamar lebih cenderung malu selebihnya tidak ada. PT. Suharda Tiga Putra melakukan rekrutmen dengan menyebarkan lowongan kerja melalui media sosial seperti wa group karyawan PT. Suharda Tiga Putra, Facebook, dan Loker. Kriteria yang dicari untuk bisa bekerja pada PT. Suharda Tiga Putra adalah berpendidikan, tidak bertato, sopan dan santun, memiliki kemauan untuk bekerja, dan bisa bersosialisasi dengan lingkungan sekitar, minimal umur pekerja iyalah 20-55 tahun.

Alasan-alasan suatu organisasi ataupun perusahaan melakukan rekrutmen adalah adanya pekerja yang meninggal dunia atau pensiun, adanya pekerja yang mengundurkan diri baik secara hormat maupun secara tidak hormat, adanya pemindahan karyawan ke divisi lain, dan adanya perluasan kegiatan organisasi. Dari tahapan proses yang ada dalam rekrutmen dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah bagian yang penting dikarenakan menyangkut produktivitas perusahaan. Persaingan yang terjadi pada saat ini yang diakibatkan oleh adanya kemajuan

dalam teknologi dan perkembangan ekonomi, persaingan yang ketat membuat para pengusaha berlomba untuk melakukan yang terbaik dengan mengoptimalkan kinerja dan melakukan proses yang efektif dan efisien salah satunya dengan mengurangi jumlah karyawan. Walaupun perusahaan melakukan pengurangan karyawan tetapi perusahaan akan melakukan sistem outsourcing.

Sistem outsourcing adalah pemindahan beberapa proses bisnis kepada suatu badan jasa, dimana badan jasa tersebut menyediakan jasa untuk memanfaatkan tenaga kerja agar melaksanakan suatu pekerjaan. Asep Ahmad Saefuloh (2011) outsourcing biasanya digunakan pada bagian keamanan, kebersihan, dan IT. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan menggunakan sistem outsourcing, keuntungan tersebut dalam hal biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk produksi dan juga perusahaan tidak banyak mendapatkan tuntutan dari karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala BAU ibu Yuliana, Universitas Katolik Soegijapranata sendiri menggunakan sistem outsourcing sudah sejak 5-6 tahun yang lalu, dikarenakan Universitas Katolik Soegijapranata selalu ingin menggunakan karyawan yang sudah terlatih, muda, bersertifikasi dan untuk mengantisipasi karyawan yang sudah akan pensiun jadi mengkombinasikan yang muda dengan karyawan yang akan pensiun. Dengan adanya sistem outsourcing memberikan manfaat kepada Universitas Katolik Soegijapranata yaitu mempermudah user dalam membina dan berkomunikasi, pelatihan yang

dilakukan juga dapat lebih mudah dan cepat. Untuk beberapa pekerjaan yaitu pekerjaan satpam dan cleaning service dengan jumlah karyawan outsourcing sebanyak 95 pekerja 27 pekerja sebagai satpam dan 68 pekerja sebagai cleaning service karena kedua pekerjaan ini yang membutuhkan banyak karyawan agar bisa membantu dalam mengelola keamanan dan pemeliharaan kampus Universitas Katolik Soegijapranata.

Dalam kasus ini Universitas Katolik Soegijapranata hanya sebagai pengguna karena dalam pemilihan karyawan outsourcing dilakukan oleh lembaga yang memenangkan tender. Tender merupakan cara proses pemilihan rekanan yang dilakukan oleh Universitas Katolik Soegijapranata. Pemenang tender dilihat dari penilai yang sudah ditetapkan oleh BAU, WR2, dan LPSDM. Kriteria untuk menentukan rekanan dapat dilihat dari, ketersediaan karyawan, harga yang ditawarkan (upah yang diberikan kepada karyawan outsourcing sebesar 80% dari UMR yang sudah ditetapkan), kewajiban perusahaan akan pemenuhan kesejahteraan karyawan, curriculum vitae, program kerja yang diajukan, perusahaan yang dapat bekerja sama dengan Universitas Katolik Soegijapranata adalah perusahaan resmi yang telah memiliki surat izin, dan perusahaan yang dirasa dapat berkomunikasi dengan baik. Saat ini Universitas Katolik Soegijapranata sedang bekerja sama dengan PT. Shater Indonesia dan PT. Suharda 3 Putra. Kelebihan yang dimiliki oleh PT. Shelter Indonesia dan PT. Suhada 3 Putra dengan perusahaan yang lain adalah karena harga yang ditawarkan

bisa dinego, program kerja yang ditawarkan saat presentasi lebih menarik dan baik ketimbang pesaing yang lainnya, dan program kesejahteraan yang ditawarkan untuk karyawan outsourcing lebih baik dibandingkan yang lain tiga alasan itu yang membuat Universitas Katolik Soegijapranata yakin akan melakukan rekanan dengan kedua perusahaan tersebut.

Karyawan outsourcing yang dipekerjakan oleh Universitas Katolik Soegijapranata diambil dari orang-orang yang bertempat tinggal di sekitar Universitas Katolik Soegijapranata karena Universitas Katolik Soegijapranata ingin mengurangi tingkat pengangguran yang ada di sekitar Universitas Katolik Soegijapranata dan kebanyakan karyawan bukanlah orang baru. Sebagai user Universitas Katolik Soegijapranata tidak ikut campur dalam pencarian calon karyawan atau tenaga kerja outsourcing hanya memberikan persyaratan yang digunakan sebagai bahan seleksi. Persyaratan yang diajukan Universitas Katolik Soegijapranata, yaitu meliputi karyawan harus jujur, ramah, muda (24-29 tahun), muda, dan bertanggung jawab. Hak yang diterima oleh karyawan outsourcing tidak memiliki perbedaan yang jauh dari karyawan tetap.

Sampai saat ini sebagai user, Universitas Katolik Soegijapranata merasa puas atas kinerja para pekerja outsourcing dan atas kerja sama yang baik yang telah dilakukan para lembaga penyedia outsourcing. Selama menggunakan sistem outsourcing user merasakan ada sedikit masalah, masalahnya adalah kesenjangan umur antara pegawai tetap yang mayoritas berumur lebih tua ketimbang umur

pekerja outsourcing, tidak hanya terdapat masalah dalam sistem outsourcing yang digunakan Universitas Katolik Soegijapranata tapi juga keuntungan yang dirasakan sebagai user merasa terbantu dalam mekanisme yang ada di Universitas Katolik Soegijapranata.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana penerapan sistem outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dicantumkan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui sistem outsourcing yang ada di Universitas Katolik Soegijapranata

### **1.3.2 Manfaat penelitian**

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Akademi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang sebagai pertimbangan penerapan sistem outsourcing yang telah dilakukan oleh Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang penerapan sistem outsourcing kepada pembaca untuk kepentingan ilmiah yang dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang penerapan sistem outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, dan juga sebagai persyaratan kelulusan studi Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata.