

## LAMPIRAN

### PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Yuliana

Hari / Tanggal Pengamatan : 12 Desember 2017

Tempat pengamatan : Ruang KBAU

1. Sejak kapan Universitas Katolik Soegijapranata melakukan sistem outsourcing ?

5/6 Tahun

2. Alasan apa yang membuat Universitas Katolik Soegijapranata memakai sistem outsourcing ?

UNIKA menggunakan sistem outsourcing karena UNIKA bisa mendapat akses langsung tenaga ahli sehingga segala macam problem bisa diselesaikan dengan benar dan tepat (karyawan yang terlatih, muda (diatas 24 dibawah 30), dan untuk mengantisipasi karyawan tua).

3. Manfaat dan kelebihan menggunakan pekerja outsourcing yang dirasakan User ?

Menghemat anggaran untuk memberikan pelatihan kepada tenaga kerja, biasanya pekerja outsourcing sudah mempunyai keahlian spesifik.

4. Berapa jumlah karyawan outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata ?

68 untuk cleaning service, 27 untuk satpam

5. Pekerjaan apa saja yang menggunakan sistem outsourcing ? alasannya ?

Keamanan dan kebersihan karena dengan penggunaan tenaga kerja outsourcing tidak perlu lagi memberikan training bagi karyawan dalam bidang keamanan dan kebersihan.

6. Apa saja kriteria penilaian untuk rekanan ?

Upah, komunikasi, program kerja, curriculum vitae, kewajiban calon vendor kepada pekerja, dan perusahaan harus resmi ada surat ijinnya

7. Bagaimana proses pemilihan rekanan ?

Proses pemilihan rekanan untuk menggunakan tenaga outsourcing melalui pilihan tender.

8. Siapa saja yang ikut menilai saat pemilihan rekanan ?

KBAU, KLPSDM, WR2

9. Dengan siapa saat ini unika bekerja sama ?

PT. Suharda 3 Putra untuk kebersihan, dan PT. Shalter Indonesia

10. Alasan apa yang membuat unika memilih rekanan tersebut ?

Harga bisa dinego, dan program kesejahteraan karyawan lebih manusiawi

11. Apakah Universitas Katolik Soegijapranata ikut menentukan calon karyawan ?

Tidak karena user hanya menentukan kriteria saja

12. Persyaratan apa saja yang diajukan Universitas Katolik Soegijapranata kepada penyedia jasa untuk memilih karyawan outsourcing ?

Jujur, ramah, bertanggung jawab, rapi dan sopan. Penyedia jasa memberikan jaminan bahwa tenaga outsourcing yang akan diberikan kepada UNIKA adalah tenaga kerja outsourcing pilihan dan sesuai dengan kriteria dari UNIKA.

13. Sebagai User, apakah sudah puas menggunakan sistem outsourcing ini ? sertai alasan.

Masih baik-baik saja, untuk saat ini penggunaan sistem outsourcing masih memuaskan.

14. Apakah selama ini ada masalah atau kendala menggunakan sistem outsourcing ?

Tidak ada kendala, saat ini tidak ada kendala dalam sistem outsourcing dan masih sangat membantu UNIKA.

15. Apakah menurut User sistem outsourcing ini baik atau tidak digunakan di Universitas Katolik Soegijapranata ?

Mekanisme terbantu dengan adanya sistem outsourcing dari PT. Suharda 3 Putra yang digunakan di UNIKA dan sudah dipercaya hampir 6 tahun menggunakan mekanisme dalam PT. Suharda 3 Putra.

16. Apakah karyawan outsourcing di Universitas Katolik Soegijapranata memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap ?

Kesejahteraan sama tidak dibedakan. Hak dalam karyawan di UNIKA tidak dibedakan dan karyawan disesjahterakan sesuai dengan perjanjian.

## PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Yuliana

Tanggal Wawancara : 18 Febuari 2020

1. Apa yang dilakukan/dipersiapkan UNIKA untuk melakukan outsourcing?

Mencari vendor-vendor yang dapat mensupport, menentukan kriteria yang dibutuhkan sesuai kondisi UNIKA, membentuk satgas yang terkait, membuat rapat unwijzing, membuat jadwal terder, dan memilih vendor pemenang.

2. Literatur perencanaanya seperti apa? Dan apakah semuanya sudah dilakukan?

Berdasarkan kepada company profile, kriteria depnaker, kriteria kebutuhan jasa-jasa yang ada, keselamatan kerja, dan perlindungan pegawai yang dilakukan dengan team.

3. Apa tugas team yang terdiri dari BAU, LPSDM, WR2?

Sebagai team untuk tender, BAU yang menggawangi seberapa banyak personil, luas area, dan pengawasan operasional, LPSDM menggawangi tentang tenaga kerja, WR2 yang bertanggung jawab atas tugas dan wewenang (bisa menjadi jembatan dalam rapat dengan para petinggi).

4. Apa saja yang di bahas dalam rapat AWAJZING?

Rapat AWAJZING menjelaskan tentang proyek yang sedang dijalankan meliputi lingkup kerja, aturan, kinerja dari pegawai tersebut seperti apa dan area mana saja yang akan dituju.

5. Dalam mempersiapkan proposal UNIKA memberikan waktu berapa lama kepada calon vendor?

Beda-beda sih tiap tender tapi kira-kira 10 hari, dikarenakan keputusan yang diambil harus dihadiri oleh semua team. Amplop yang dibuka di saksi oleh semua team dan pembukaan amplop tidak boleh lama dari pemasukan amplop.

6. Ada berapa pertemuan sampai terjadinya kesepakatan/tercapainya MOU? Apa saja yang dibahas di tiap pertemuan?

Beda-beda, apakah persaingan itu sangat ketat. pertemuan AWAZING, trus pembukaan amplop, rapat sendiri bisa 1/2x, dan mengundang mereka untuk keputusan akhir ya kira-kira bisa 4/5 kali.

7. Apa yang dilakukan UNIKA untuk melakukan penandatanganan MOU?

Dari UNIKA hanya menunggu draf yang akan dikirim dari vendor untuk penandatanganan.

8. Sebelum melakukan MOU apakah UNIKA mendapat draf kesepakatan terlebih dahulu/jelaskan?

UNIKA mendapatkan soft file dari vendor yang diberikan kepada WR2 dan WR4 untuk mempelajari MOU dan ketentuan kerjanya. Jika ada revisi, pihak UNIKA mengirim draf yang sudah di revisi dan kemudian vendor/penyedia jasa memperbaiki MOU yang sudah ditandatangani oleh pihak vendor kepada

pihak UNIKA untuk ditanda tangani. Baik UNIKA atau vendor tidak bertemu secara langsung, dan diberikan melalui pos.

9. Setelah penandatanganan terjadi, apa yang selanjutnya terjadi?

MOU yang sudah di tandatangani dan dicap oleh kedua belah pihak akan dipegang oleh kedua belah pihak yaitu UNIKA dan vendor. MOU dengan cap dan tandatangan UNIKAdiberikan kepada vendor dan sebaliknya.

10. Bagaimana penyerahan karyawan hari pertama bekerja? Penyerahannya seperti apa prosesnya?

Tidak ada proses penyerahan karena karyawan sudah diberi pengarahan(kordinasi) dari vendor sebelum bekerja maka sampai UNIKA karyawan mulai bekerja dan tidak ada proses penyerahan.

11. Siapa yang bertanggung jawab menyerahkan dan menerima karyawan?

Penyerahan dan penerimaan dari UNIKA tidak ada tetapi WR2 dan WR4 hanya sebagai simbolis dan tidak semua ikut serta.

12. Tugas siapa yang akan memberikan dan pembagian wilayah tugas kepada karyawan?

Tugas karyawan akan dibagi sesuai wilayah oleh penyedia jasa.

13. Apakah BAU mengetahui pembagian tugas karyawan dan data karyawan yang bekerja? Dari mana? Kapan diberikannya data tersebut kalau ada?

BAU mengetahui pembagian tugas karyawan dari awal penawaran dan sudah disertakan data karyawan, tugas pada setiap wilayah area lingkup kerja karyawan.

14. Apakah terdapat data diri karyawan ?

Data diri karyawan sudah disertakan dalam pengajuan MOU kepada pihak.

15. Bagaimana UNIKA sebagai user mengetahui karyawan telah bekerja dengan standar yang ada?

Setiap gedung memiliki kordinator yang akan mengevaluasi setiap mingguan. Evaluasi kerja dilakukan oleh BAU dilakukan 6 bulan 1x dalam kerja sama, data diambil dari kuesioner yang disebar kepada wakil dari pengguna kurang lebih 130 lembar yang akan diukur menggunakan alat pengukur. Evaluasi bulanan juga dilakukan oleh KBAU dengan pengamatan langsung.

16. Bagaimana proses pengajuan ketidakhadiran karyawan? Dilaporkan kepada siapa?

Kalau masalah ijin itu dikelola langsung oleh vendor/penyedia jasa, karyawan ijin langsung ke vendor lalu koordinasi kepada kordinator gedung. Dari kordinator gedung kemudian mengabari supervisor/manajer operasional yang berhubungan langsung dengan KBAU melalui group WA.

17. Bagaimana proses dalam pengaduan complain? Apakah ada prosedurnya? Dan bagaimana kenyataannya?

Komplain akan ditangani oleh kordinator gedung (jika masalah masih bisa ditangani langsung). Jika masalah yang berkepanjangan akan diproses oleh BAU. Kalau proses resminya tidak ada. Biasanya malah karyawannya sendiri yang lapor ke BAU.

18. Bagaimana tindakan BAU ketika mendapatkan complain?

Jika komplain masalah karyawan dai penyedia jasa maka BAU akan memanggil semua orang yang terkait (karyawan yang bermasalah, kordinator, dan manajer operasional). Kalau tentang kebersihan biasanya sih melalui group WA kan lebih praktis dan cepat.

19. Apakah selama ini ada permasalahan tentang penyediaan fasilitas?

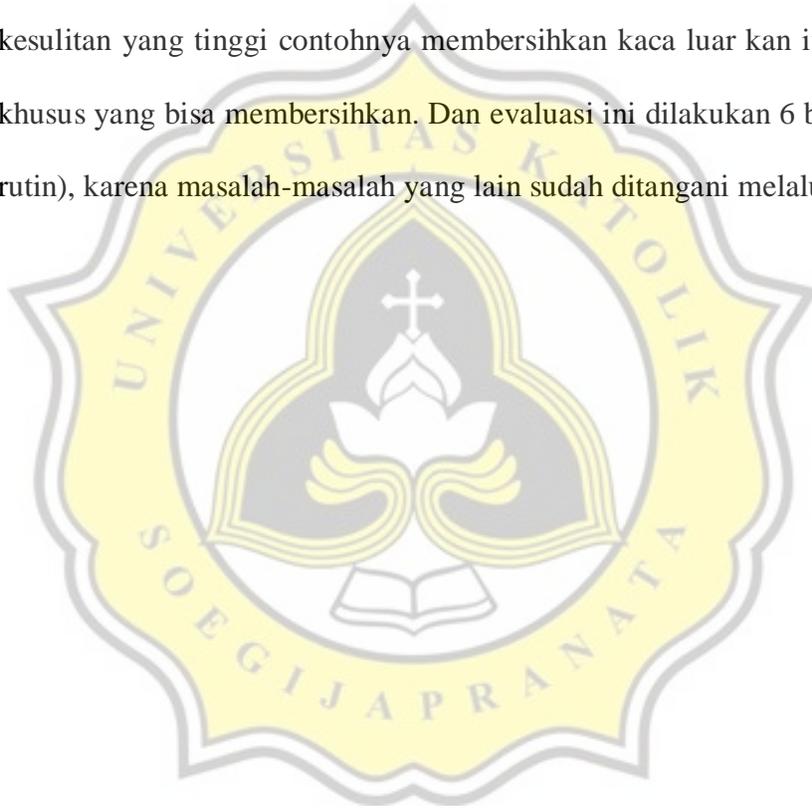
Sejauh ini tidak ada complain tentang penyediaan fasilitas.

20. Bagaimana proses pembayaran yang dilakukan oleh UNIKA kepada penyedia jasa?

Proses pembayaran melalui tagihan dai penyedia jasa yang dikirim kepada BAU kemudia BAU diotorisasi (ada hambatan atau tidaak, nominal PPH kordinasi dengan yayasan) lalu jika sudah dikirim kepada WR2 untuk diotorisasi kemusian keBAK untuk pencairan dana, pembayaran dilakukan setiap bulan.

21. Apakah ada pembahasan evaluasi dari user kepada vendor? Jika ada apa yang dibahas?

Ada, setelah kueioner kepuasa pelanggan kita melakukan evaluasi bersama biasanya tergantung masukan dari vendor. Bisa seperti aturan umumnya (kelas harus dibersihkan sebelum kelas dimulai jadi harus didahulukan membersihkannya dari pada kantor, sebelum saya datang paling tidak jam 7 jalan sudah harus bersih, dan hal-hal yang kecil. Pengadaan GC ketika ada kesulitan yang tinggi contohnya membersihkan kaca luar kan itu harus orang khusus yang bisa membersihkan. Dan evaluasi ini dilakukan 6 bulan 1x (tidak rutin), karena masalah-masalah yang lain sudah ditangani melalui group inti.



## PEDOMAN WAWANCARA

INFORMAN : Ibu Yuliana

HARI/TANGGAL : 19 April 2018

TEMPAT PENGAMATAN : Ruangan KBAU

1. Apakah unika menawarkan kepada PT. Suharda 3 Putra untuk ikut tender yang diadakan oleh Universitas Katolik Soegijapranata ?

UNIKA menawarkan dan Tahun ini tahun ke 4 UNIKA bekerja sama dengan PT. Suharda 3 Putra.

2. Siapa yang pertama kali merekrut atau yang memulai dulu, dalam proses tenaga kerja atau yang merekrut tenaga outsourcing ?

Proses merekrut tenaga kerja pertama kali dilakukan oleh penyedia jasa dan kemudian pihak UNIKA yang memberi proposal untuk kerja sama.

3. Penawaran apa yang PT. Suharda 3 Putra tawarkan kepada Universitas Katolik Soegijapranata ?

PT. Suharda 3 Putra menawarkan jumlah karyawan beserta area dan tugas, standar gaji, biaya peralatan, program kerja, peralatan yang digunakan, untuk karyawan ( jaminan kerja, dan bonus)

4. Apakah selama bekerja sama dengan PT. Suharda 3 ada masalah yang terjadi ? jika ada masalah apa saja ?

Tidak ada permasalahan dalam kerja sama dengan pihak UNIKA.

5. Selama bekerja sama apakah PT. Suharda 3 Putra sudah melakukan kerja sama dengan baik ? dan Apakah PT. Suharda 3 Putra sudah menjalankan apa yang telah dulu ditawarkan kepada Universitas Katolik Soegijapranata ?

Ya baik selama ini, PT. Suharda 3 Putra sudah menjalankan dan melaksanakan perjanjian kerja yang diberikan UNIKA seperti melakukan breafing sebelum dan sesudah kerja.

6. Apakah ada perjanjian tertulis antara PT. Suharda 3 Putra dengan Universitas Katolik Soegijapranata ?

Ada dan telah disepakati oleh kedua belah pihak.

7. Apakah perjanjian yang telah dibuat sudah didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota Semarang ?

Untuk perjanjian yang bertanggung jawab dalam bidang ketenaga kerjaan akan diurus oleh pihak penyedia jasa.

8. Siapa saja pihak yang ikut mendatangi perjanjian pemborongan kerja tersebut ?

Yang menandatangani perjanjian dari pihak pertama dari user Rektor2, dan untuk pihak kedua dari vendor Direktur.

9. Sampai kapan perjanjian pemborongan kerja tersebut berlaku ?

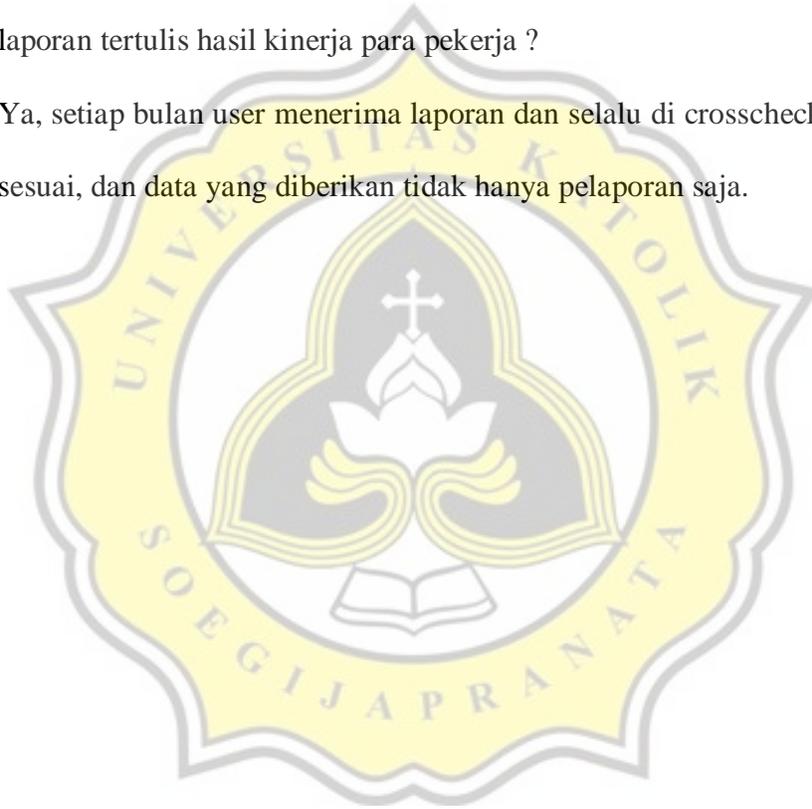
2019, perjanjian berlaku selama 1 tahun dan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakai oleh keduany belah pihak.

10. Apakah hak dan kewajiban pekerja outsourcing juga tertera dalam perjanjian pemborongan kerja ?

Pengaturan internal antara vendor dengan pekerja dan pastinya tertera dalam perjanjian outsourcing.

11. Dalam melakukan kerjasama selama ini apakah setiap bulan user menerima laporan tertulis hasil kinerja para pekerja ?

Ya, setiap bulan user menerima laporan dan selalu di crosscheck kembali agar sesuai, dan data yang diberikan tidak hanya pelaporan saja.



## PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Yuliana

Hari / Tanggal Pengamatan : 23 Juni 2018

Tempat pengamatan : Kantor BAU

1. Sejak kapan Universitas Katolik Soegijapranata menggunakan sistem outsourcing?

Unika menggunakan sistem outsourcing sejak tahun awal 2000 , untuk satpam awal tahun 2006.

2. Kenapa menggunakan outsourcing?

Karena saat itu kami membutuhkan banyak karyawan sedangkan saat itu turnover sedang tinggi

3. Siapa saja yang bertanggung jawab terhadap outsourcing yang ada di Universitas Katolik Soegijapranata?

KBAU, LPSDM, WR2

4. Bagaimana proses rekanan? berawal dari mana?

Berawal dari kami, merencanakan kebutuhan personil, WR2 menentukan kapan rapat untuk menjelaskan proyek, calon vendor melakukan cek lokasi, memberikan penawaran, WR2 KLPSDM KBAU menenukan pemenang vendor, melakukan perjanjian

5. Bagaimana proses penilaian rekanan? Apa saja yang dinilai?

Fasilitas yang akan diberikan, harga apakah masih bisa dinego apa tidak apakah harga yang diberikan sesuai dengan dana yang ada, kemakmuran pekerja

6. Apa kelebihan dan kekurangan dalam menggunakan karyawan outsourcing yang dirasakan user ?

Kelebihan dalam karyawan outsourcing yaitu pihak UNIKA sangat terbantu dan tidak repot untuk menyediakan alat dan bahan serta merekrut karyawan.

7. Bagaimana pendapat user terhadap PT. Suharda Tiga Putra?

Baik karena selama bekerja sama masih bisa dibicarakan tidak ada masalah

8. Apakah sesuai dengan harapan? (dalam hal kerja sama, kinerja)

Sesuai dengan harapan UNIKA dan sangat membantu.

9. Apakah ada masukan terhadap sesuatu yang harus ditingkatkan?

Ya pertahankan kinerja baik dan utamakan keselamatan.

10. Sebagai user apakah Universitas Katolik Soegijapranata memiliki standar kebersihan?

Dari pihak UNIKA yaitu dilihat mata rapi bersih, tidak ada debu, tidak ada sarang laba-laba, kamar mandi bersi wangi

## PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Yuliana

Jabatan : KBAU (Kepala Biro Umum)

Hari / Tanggal Pengamatan : 6 Oktober 2018

Tempat pengamatan : Ruangan KBAU

1. Apa tujuan outsourcing?

sebenarnya lebih untuk efisien dan efektif tinggal sebulan berapa dan standar karyawan juga terpenuhi, karyawan yang ada tidak semuanya muda ketika karyawan sudah berumur dan dirasa tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik (batas usia kerja) dan butuh pengganti. Jika kita membuka lowongan pekerjaan secara langsung maka akan merasa kerepotan karena yang kami butuhkan tidak sedikit kita butuhnya gak sedikit tidak hanya 1-2 orang saja. Jika kami memakai outsourcing paling tidak kita bisa menekan biaya(hemat), kualitas karyawan juga pasti baik juga.

2. Siapa aja yang terlibat dalam penerapan sistem outsourcing yang ada di UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA, dan apa saja tugas mereka?

Kami memiliki team, team sendiri tergabung dari BAU, WR2, dan LPSDM  
Kalau disaat seleksi kita merundingkan siapa vendor yang paling terbaik.

WR2 akan menentukan tanggal/waktu kapan akan diadakannya rapat (AWIJZING) penjelasan tentang proyek.

Sedangkan tugas LPSDM akan mengamati lebih menyorot kepada pegawai. Ketika dalam proses seleksi vendor LPSDM akan melihat upah karyawan apakah sesuai dengan aturan pegawai atau tidak, apakah mendapat tunjangan, dll semua yang mengarah tentang karyawan outsourcing.

Selama berlangsungnya kerja sama ada vendor yang kita bekerja sama selama 1 tahun 2 tahun nah BAU bertugas untuk menilai/efaluasi kinerja, kalau hasil selama kerjasama baik ya BAU akan merekomendasikan untuk bekerja sama kembali, biasanya dilakukan menjelang akhir kontrak kita melakukan rapat evaluasi bersama team. Dan selama berlangsung kerjasama jika ada komplain mengenai hasil kerja karyawan outsourcing biasanya langsung disampaikan pada BAU.

3. Dalam menjalankan proses tender membutuhkan waktu berapa lama?

Lamanya kurang lebih satu bulan dan tergantung bagaimana berjalannya prosesnya, kadang kalau seleksinya tidak begitu ketat ya lebih cepat kita memutuskannya

4. Prosesnya bagaimana

Awalnya kita membuka tender kita mengundang perusahaan yang ada dalam company profile setelah itu kita melakukan rapat (AWIJZING). Dalam rapat tersebut kita menjelaskan tentang proyek ini (apa yang kita butuhkan) setelah

itu biasanya para vendor survey lapangan lalu mulai persentasi seperti Tanya jawab antara user (kami) dengan para vendor. Yang dibahas tentang apa yang ditawarkan vendor kepada kami, lalu kita team akan berdiskusi untuk melakukan keputusan. Tapi terkadang kita tidak langsung memberikan keputusan, semisal dari 5 vendor ada 2 yang mirip penawarannya kalau seperti itu kami akan melakukan wawancara lagi untuk tanya jawab untuk membandingkan dari 2 vendor mana yang terbaik untuk kita trus kita selesai hasil akan kita kirim surat resmi ke vendor. Tapi jika dalam persentasi pertama ada yang terlihat penawarannya lebih baik dari pada vendor-vendor yang lain maka setelah semua persentasi kita akan berunding dan mengumumkan hari itu juga. Lalu ya kita membuat jadwal untuk melakukan perjanjian secara tertulis biasanya perjanjian berlaku selama 1 tahun.

5. Bagaimana UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA mengundang para perusahaan untuk mengikuti tender?

Menjelang berakhirnya kontrak, semisal kerja sama yang sedang berlangsung sudah mau abis bulan febuari kan kita mulai januari sudah mulai mencari pengganti. Sebelum itu kan ada perusahaan-perusahaan yang sudah mengajukan penawaran mengikuti tender nah kalau sudah saatnya kita akan memberikan undangan..

6. Pembobotan dalam penilai seperti apa? Biasanya kriteria apa saja yang ada dalam penilaian?

Pembobotan yang diberikan ketika calon vendor melakukan persentasi. Kriteria yang dilihat seperti bagaimana pelayanan yang akan diberikan calon vendor kepada kami (user) contohnya ketika UNIKA mengadakan acara apakah mereka akan meng support dengan tidak mengambil bayaran, fasilitas yang akan diberikan juga termasuk dalam kriteria yang diperhitungkan. Pembobotan yang dilakukan setiap tahun tidaklah akan sama.

7. Selama ini apakah ada masalah yang terjadi pada karyawan outsourcing?

Tidak ada masalah dan jika terjadi complain karena kebersihan, maka akan dibicarakan dalam breafing untuk melakukan perubahan/perbaikan dalam bekerja.

8. Apa saja keuntungan memakai karyawan outsourcing yang dirasakan?

Keuntungannya memiliki karyawan yang masih produktif dalam pekerjaanya dan sudah tau apa yang harus dilakukan. Karena sesuai standar karyawan kalau menggunakan outsourcing juga.

9. Apa saja hambatan/masalah selama menjalankan sistem outsourcing?

Sejauh ini tidak ada masalah selama menggunakan sistem outsourcing.

10. Dalam bekerja sama dengan vendor apakah pernah terjadi masalah? Kalau ada bagaimana?

tidak ada selama ini berjalan dengan baik dan selalu dan jika terjadi masalah akan dibahas pada breafing untuk melakukan evaluasi agar bisa lebih baik/diperbaiki.

11. Bagaimana pengawasan dan evaluasi yang diterapkan?

Dari pihak vendor yang melakukan evaluasi dan kita terima bersih. Kita akan melakukan evaluasi ketika kita mendapatkan complain.

12. *Form Employee Performance Plan* ( rencana kerja karyawan) yang ada seperti apa?

Biasanya ada di depan pintu kamar mandi mbak kan adatum.

13. SOPnya ada tidak kalau ada seperti apa SOPnya?

SOP ada, tapi untuk seperti apanya itu punya perusahaan bukan kita yang membuat.

14. Apakah sudah dijalankan sesuai MOU

Selama ini yang sudah berjalan sih sesauidengan SPK (surat perintah kerja)

15. Kalau ada yang tidak sesuai bagaimana menanganinya?

Kita akan memanggil supervisor untuk sama-sama menghimpun data dan mengadakan pertemuan orang untuk mendapatkan kesepakatan yang akan dihadiri oleh KBAU, kabak PSPK, pihak vendor, manajer operasional, komisararis dari PT. suharda tiga putra

16. Dasarnya untuk perpanjang kontrak & biasanya aspek apa aja yang dievaluasi

Dasarnya adalah evaluasi pelanggan, dan untuk memperpanjang kita akan mengevaluasi beberapa aspek yang pertama aspek kebersihan detail yang meliputi jalan, luar dan dalam gedung. Di dalam gedung berupa kaca, mebel, plafon, internal toilet (jamban, bak, keharuman, lantai), dan jarring laba-laba.

Kedua aspek personil meliputi kerajinan, kejujuran, ketepatan waktu, tampilan (apakah ramah senyum) dan kebersihan personil. Aspek ketiga adalah aspek tambahan yaitu komentar dari pelanggan (pergedung).

17. Pelanggan siapa bu yang dmaksut ?

Ya penanggung jawab, dekan, KTU, tenaga rumah tangga, staff, dan mahasiswa



## PEDOMAN WAWANCARA

Informan : Ibu Yuliana

Jabatan : KBAU (Kepala Biro Umum)

Tanggal Wawancara : 1 November 2018

Tempat : Ruang Kerja KBAU

1. Bagaimana kondisi ketenagakerjaan di UNIKA?

Kondisi maksudnya gimana ya mbak? Kalau yang dimaksud status kerja di UNIKA memiliki 2 status yaitu pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*

2. Mengapa membutuhkan pegawai *outsourcing*?

Karena saat tahun 2000 awal terjadi turnover yang tinggi makanya HRD saat itu merasa kesulitan sedangkan dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak saat itu. Sedangkan jika kita hire tenaga tetap, kita harus memenuhi kebutuhannya mengakibatkan kewajiban yang kita tanggung semakin besar, bermula seperti itu.

3. Bagaimana proses pemilihan pihak-pihak yang terlibat *vendornya*?

Kita menggunakan tender, kita mulai menghubungi beberapa nama vendor yang kita miliki. Kita menghubungi mereka untuk mengikuti tender

4. Setelah mengundang vendor apa yang dilakukan?

Setelah kita mengundang mereka calon vendor mengirim konfirmasi lalu kita mengadakan rapat dengan para calon vendor yang ikut tender untuk menjelaskan kayak apa yang kita butuhkan dan yang kita mau, setelah itu mereka bisa melakukan survey lapangan untuk mengatur penawaran yang akan diajukan dan akan dimasukkan amplop coklat dan diberikan kepada team tender. Semua amplop yang sudah diberikan kepada team akan dibuka bersama team tender untuk dipelajari. Dalam wawancara ke 2 team akan mengumumkan pemenang tender.

5. Terus ruang lingkup bidang-bidang apa saja yang dioutsourcingkan di UNIKA ini?

Bidang keamanan dan kebersihan.

6. Antara UNIKA dengan *vendornya* gitu

Kalau hambatan gak ada sih selama ini, so far selama ini masih bisa dibicarakan dengan baik

7. Atau antara UNIKA dengan karyawan *outsourcingnya*

Gak ada masalah sampai saat ini

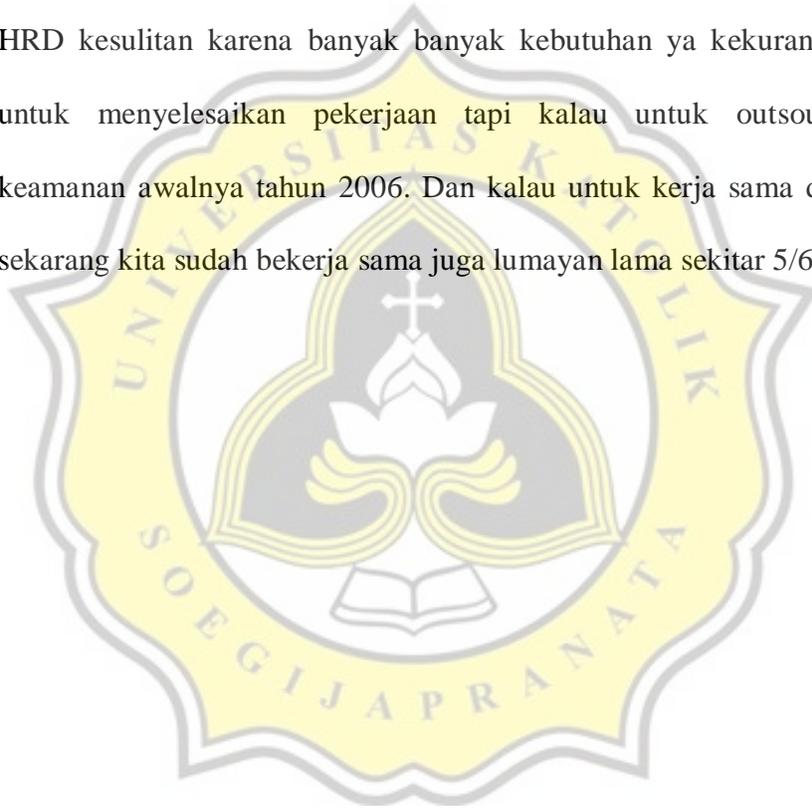
8. Pengawasannya dalam evaluasi pelaksanaan *outsourcing* sudah sesuai belum dengan peraturannya itu ada ngga bagian pengawasan?

Tentang evaluasi ada dari pihak vendor, tapi kita juga ada evaluasi tetap melakukan pengecekan dan menilai hasil kerjanya kalau semisal dalam bidang

kebersihan, dicari berdasarkan kebersihan kerapian dan dilihat gak ada debu tapi kalau semisal kurang bersih biasanya kita minta dibersihkan lagi. Selagi masih bisa dibicarakan biar kerjanya lebih baik.

9. Di UNIKA sendiri itu penerapan *outsourcing* sejak kapan?

Pihak UNIKA mulai memakai outsourcing sejak 2000an awal karena saat itu HRD kesulitan karena banyak banyak kebutuhan ya kekurangan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tapi kalau untuk outsourcing bagian keamanan awalnya tahun 2006. Dan kalau untuk kerja sama dengan vendor sekarang kita sudah bekerja sama juga lumayan lama sekitar 5/6 tahun





**8.3%** PLAGIARISM APPROXIMATELY **4.49%** IN QUOTES 

## Report #13353637

BAB I PENDAHULUAN 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