

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya bakat, kreativitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan - tujuan organisasi yang dapat dicapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan,

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi agar memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi perhatian terhadap SDM adalah mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien dan itu hanya mungkin terwujud bila para manajer di dalam organisasi tidak mengabaikan fungsi-fungsi personalia.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diteruskannya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan karyawan baru, bisa dikarenakan adanya karyawan yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan karyawan salah satunya perekrutan karyawan outsourcing.

Bila merujuk pada Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, *Outsourcing* (Alih Daya) dikenal sebagai penyediaan jasa tenaga kerja seperti yang diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam dunia Psikologi Industri, tercatat karyawan *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang dipasok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Awalnya, perusahaan outsourcing menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Seperti operator telepon, call centre, petugas satpam dan tenaga pembersih atau cleaning service. Namun saat ini, penggunaan outsourcing semakin meluas ke berbagai lini kegiatan perusahaan. Dengan menggunakan tenaga kerja outsourcing, perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan/BPJS Kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

PT Trakindo Utama *Southern Sumatera Region* Sebagai perusahaan penyedia alat berat produk Caterpillar di Indonesia, PT Trakindo Utama dapat bergerak dalam beberapa sektor, seperti Konstruksi, Pertambangan, kehutanan, Pertanian, energy, Kelautan, serta migas. Dengan berkembangnya PT Trakindo Utama, tentu hal tersebut tidak terlepas dari salah satu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Untuk menentukan terwujudnya tujuan perusahaan, manusia termasuk faktor pendukung yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan tentu nya penentu terwujudnya tujuan perusahaan salah satu sumber daya manusia yang berperan aktif di PT Trakindo Utama adalah Karyawan

PT Trakindo Utama mencari pegawainya mulai dari *Security*, Karyawan, *Office Boy/Girl*, Teknisi melalui perekrutan outsourcing yang di lakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS), berdasarkan penjelasan di atas penulis tertarik mengambil judul **“PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN**

***OUTSOURCING* DI PT TRAKINDO UTAMA OLEH PT PRIMA KARYA SARANA SEJAHTERA (PKSS)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana Prosedur Penerimaan Karyawan *Outsourcing* PT Trakindo Utama yang di lakukan oleh PT PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)?
- b. Kriteria calon karyawan yang seperti apa yang di butuhkan oleh PT Trakindo Utama?
- c. Apa hambatan yang terjadi dalam penerimaan karyawan *outsourcing* tersebut?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar dalam pembuatan laporan akhir ini tidak menyimpang dari materi yang di bahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai **”Prosedur Penerimaan Karyawan *Outsourcing* di PT Trakindo Utama yang dilakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)”**

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berkaitan dengan masalah yang dihadapi, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Prosedur Penerimaan Karyawan *Outsourcing* PT Trakindo Utama yang di lakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS).
2. Untuk mengetahui Kriteria Calon Karyawan seperti apa yang di butuhkan oleh PT Trakindo Utama.

1.4.2 Manfaat Penulisan

1. Bagi Penulis

Mampu Menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi masukan dan saran bagi perusahaan atau instansi guna mengetahui bagaimana meningkatkan kualitas dari karyawan *outsourcing* demi kelancaran kegiatan-kegiatan pekerjaan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan penerimaan, kualitas dari karyawan *outsourcing*.

1.5 Metodologi Penulisan

1.5.1 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar dalam pembuatan laporan akhir ini tidak menyimpang dari materi yang di bahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai **”Prosedur Penerimaan Karyawan *Outsourcing* PT Trakindo Utama yang di lakukan oleh PT Prima Karya Sarana Sejahtera (PKSS)”**

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data yaitu data primer maupun data sekunder seperti pada penjelasan di bawah ini:

1. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2016), Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan HR PT Trakindo Utama dan PT PKSS dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penulisan laporan akhir ini.

2. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016), Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Data sekunder yang penulis peroleh dari PT Trakindo Utama dan PT PKSS seperti tata cara penerimaan karyawan *outsourcing* PT Trakindo Utama yang dilakukan oleh PT PKSS

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun laporan akhir ini diantaranya, yaitu:

1. Riset Lapangan (Field Research)

Metode pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian dan peninjauan secara langsung ke lapangan atau organisasi untuk mendapatkan data yang lengkap untuk dibahas dalam laporan akhir, adapun teknik yang digunakan untuk penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Menurut Yusi dan Idris (2016), Observasi adalah suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang merupakan tingkah laku nonverbal dari responden dengan

tujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan dan atau menjawab permasalahan penelitian.

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh PT PKSS dalam penerimaan karyawan *outsourcing* untuk PT Trakindo Utama lalu mencatat semua informasi yang penulis lihat dari pengamatan langsung tersebut, yaitu berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang penulis bahas pada laporan akhir.

2. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2016), Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden.

Wawancara yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan cara melakukan tanya jawab langsung kepada HR PT Trakindo Utama dan PT PKSS. Adapun informasi yang penulis dapatkan dari kegiatan wawancara adalah mengenai keadaan umum perusahaan dan juga mengenai proses yang dilakukan terutama pada masalah penerimaan karyawan *outsourcing* mulai dari kriteria dan syarat menjadi karyawan tersebut.

2. Riset Kepustakaan (Library Research)

Penulis mengumpulkan dan mempelajari informasi-informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku referensi, internet maupun sumber lainnya yang ada hubungannya dengan pembahasan yang dibahas dalam laporan ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan laporan akhir ini.

1.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penulisan laporan ini yaitu metode analisa kualitatif.

1.6.1 Metode Analisis Data Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2016), Data Kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data yang akan dianalisis bukan dalam bentuk angka maka dari itu penulis menganalisisnya dengan melakukan wawancara HR PT Trakindo Utama dan PT PKSS untuk memperoleh data yang berkaitan dengan topik yang dibahas penulis. Melalui metode ini penulis memperoleh data dari berbagai sumber seperti buku-buku dan literatur dari internet yang berkaitan dengan manajemen produksi dan operasi sebagai pedoman referensi bagi penulis.

