

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*), yang masih membutuhkan bantuan dari orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut manusia perlu bekerja sama ataupun saling tolong-menolong dengan antar sesamanya. Beragam kebutuhan manusia yang ingin dicapai, diantaranya yakni kebutuhan yang menyangkut masalah ekonomi. Kebutuhan ekonomi akan tercapai dengan baik jika dijalankan kerjasama yang baik pula, kerjasama ini disebutkan dalam Al-qur'an surat Al-Maidah ayat 2 yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ

إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa perintah untuk kerjasama tolong-menolong dalam hal kebaikan, bukan dalam hal keburukan atau sesuatu yang menjadikan ma'siat. Karena sesuai kandungan ayat tersebut bahwa Allah

¹ Al-Qur'an, Al-Maidah: 2

memberi peringatan akan siksa yang sangat pedih bagi hambanya yang berbuat dosa.

Dalam kegiatan ekonomi terdapat bermacam-macam bentuk kerjasama, salah satu bentuk dari kerjasama yang bertujuan untuk saling menolong adalah perjanjian kerja. Seperti yang telah kita ketahui bersama bahwa Indonesia memiliki jumlah penduduk yang relatif banyak namun lapangan pekerjaan tidak memadai sehingga banyak terjadi pengangguran disebagian kalangan masyarakat. Oleh karena itu akan terlihat sangat penting adanya kerjasama antara pengusaha dan tenaga kerja dalam penyediaan lapangan pekerjaan dengan bentuk perjanjian kerja.² Seiring dengan perkembangan intelektual, banyak perusahaan yang menjalin kerjasama dengan pihak ketiga. Perusahaan mempercayakan sebagian kegiatannya kepada perusahaan lain dengan tujuan agar dapat fokus terhadap kegiatan utamanya (*core bisnis*) untuk menekan biaya produksi perusahaan salah satu solusinya yaitu dengan sistem *outsourcing*.

Outsourcing adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan sebelumnya dilakukan perusahaan kepihak ketiga. *Outsourcing* juga berarti usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.³

² Wihoyo soedjono, 1991, *hukum perjanjian kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 40.

³ Amin Wijaya Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta, hal. 11.

Hubungan kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Sebuah penelitian pernah mengkaji mengenai kinerja karyawan *outsourcing* dan hasilnya mengatakan bahwa kinerja karyawan *outsourcing* tidak memiliki perbedaan dengan karyawan tetap. Berbicara mengenai kinerja, Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁴ Pengertian lain mengenai kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁵

Kinerja karyawan *outsourcing* sangat penting untuk diperhatikan karena mereka bekerja bukan untuk perusahaan yang merekrutnya akan tetapi mereka bekerja pada pihak perusahaan yang menggunakan jasanya. Dalam teori kerjasama disebutkan bahwa diharuskan adanya prinsip saling menguntungkan, saling percaya, dan adanya norma, begitu juga dengan kerjasama yang

⁴ Diakses pada tanggal 01 des 2013 <http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

⁵ Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Galia Indonesia, Bogor, hal. 60.

dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Perusahaan memberi lapangan pekerjaan kepada karyawan maka sebaliknya karyawan memberi timbal balik berupa kinerja yang baik.

Sebuah organisasi kerja atau perusahaan memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha mewujudkan eksistensinya, yang terarah pada pencapaian tujuannya yaitu berupa keuntungan dalam berbisnis. Tenaga kerja tersebut berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokok organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu proses rekrutmen sangatlah diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang diharapkan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan ini maka untuk memberi kinerja yang baik pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa *outsourcing* harus melakukan proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerjanya.

Rekrutmen diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.⁶ Dalam Al-qur'an juga disebutkan paparan yang berkaitan dengan rekrutmen yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٦٦﴾

⁶Justine T. Sirait, 2006, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Grasindo, Jakarta, hal. 56-57.

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁷

Ayat diatas menekankan untuk pentingnya memilih bawahan yang dapat dipercaya (sebagai pemegang amanah) dan mempunyai kemampuan dan keahlian yang diperlukan, sehingga segala tanggungjawab tugas dan pekerjaannya akan dapat di tunaikan dengan baik. Artinya disini bahwa untuk menyerahkan satu bidang pekerjaan harus benar-benar tepat kepada yang memiliki pengetahuan, *skill* ataupun kecakapan tertentu yang dimiliki oleh tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya, karena apabila pekerjaan tersebut jatuh kepada tenaga kerja yang bukan ahlinya, pekerjaan tersebut tentunya akan menjadi rancu. Ayat ini sangat sesuai dengan konsep rekrutmen yakni mencari calon tenaga kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja.

Salah satu perusahaan *outsourcing* yang membutuhkan tenaga kerja yaitu PT. MULTI PILAR AGUNG (MPA). Perusahaan ini merupakan jenis *outsourcing labor supply* yaitu jenis *outsourcing* yang menyediakan SDM dan administrasinya. PT. MPA didirikan pada tahun 1997, merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang jasa pelatihan ketenagakerjaan dan pengelola serta penyedia jasa tenaga kerja. Perusahaan ini bergerak di *industrial* dalam perusahaan, diantara layanan yang disediakan oleh PT. MPA yaitu *office staff*, *skill labour*, dan *unskill labour*. PT. MPA telah bermitra dengan beberapa

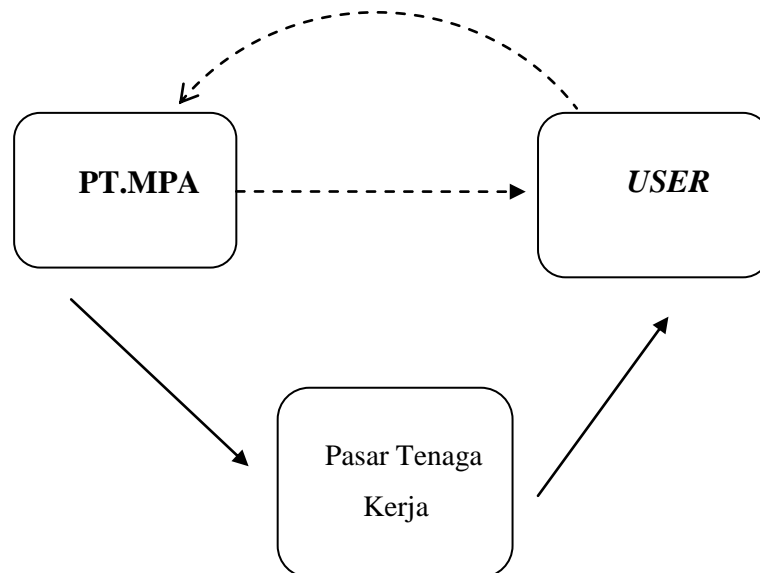
⁷Al-qur'an, *Al-Qashas*: 26.

perusahaan industrial besar seperti PT. Wijaya Indonesia Makmur Cycle atau biasa disebut Wim Cycle dalam layanan *cleaning service* dan Perusahaan Gas Negara (B.U.M.N) dalam layanan mekanik, elektrikal, dan *cleaning service*. Beberapa perusahaan industri lain yang sekarang telah menggunakan jasa PT. MPA antara lain yakni:⁸

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| 1. PT. WIM CYCLE | 5. PT. BYKER SHOP |
| 2. PT. INDONESIA BYKEWALK | 6. PT. MULCINDO |
| 3. PT. IMCP INDO MULTI TALER PRINTING | 7. PT. FILTRONA |
| 4. PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA PERSERO | |

PT. MPA merupakan perusahaan *outsourcing* yang menerapkan dengan cukup baik peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, PT. MPA berproses sesuai prosedural pemerintahan, baik pemerintah provinsi maupun pemerintah pusat. Hal itu dapat terlihat dari: adanya jaminan sosial kesehatan, memiliki izin operasional dari pemerintah provinsi yang tidak semua perusahaan *outsourcing* di Jawa Timur memilikinya, pemberian gaji sesuai UMR, dan sistem slip gaji. Seperti yang telah diketahui bahwa banyak buruh-buruh *outsourcing* yang demo akan kelayakan upah yang mereka terima, namun di PT. MPA memberikan upah sesuai dengan perjanjian kontrak, yaitu minimal senilai UMR. Dengan adanya sistem slip gaji untuk karyawan setiap minggunya sehingga sangat kecil kemungkinan untuk adanya pemotongan gaji. Pembuatan rekap gaji dilakukan oleh kedua belah pihak yakni dari perusahaan pemberi kerja dan PT.MPA sendiri.

⁸ Hasil wawancara dengan HRD PT. Multi Pilar Agung. Tanggal 05 Desember 2013,

Gambar 1.1**Hubungan Kerja Antara PT. MPA dan *User***

Gambar 1.1 diatas menjelaskan mengenai hubungan kerja yang dijalin antara PT. MPA dengan pihak *user*. Hubungan kerja ini dapat berupa pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Pihak *user* menjalin kerja sama untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya dalam menjalankan sebagian kegiatan perusahaan, sedangkan PT. MPA menyediakan tenaga kerja serta pengelolaannya sebagai tenaga ahli, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja ini PT. MPA harus melakukan rekrutmen. Namun kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan pihak *user* juga dipengaruhi langsung oleh pasar tenaga kerja, jadi ketiga komponen diatas saling berhubungan satu dengan yang lain dalam dunia bisnis. Penawaran dan permintaan terhadap keterampilan tertentu dalam pasar tenaga kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi dalam proses rekrutmen, bila permintaan terhadap ketrampilan atau tenaga terampil tertentu

jauh lebih tinggi dibandingkan penawarannya maka upaya rekrutmen menjadi sangat sukar.⁹ Pasar tenaga kerja merupakan suatu wilayah geografis dimana kekuatan-kekuatan *suplai* (orang-orang yang sedang mencari pekerjaan) berinteraksi dengan kekuatan-kekuatan permintaan (perusahaan-perusahaan yang sedang mencari karyawan).¹⁰

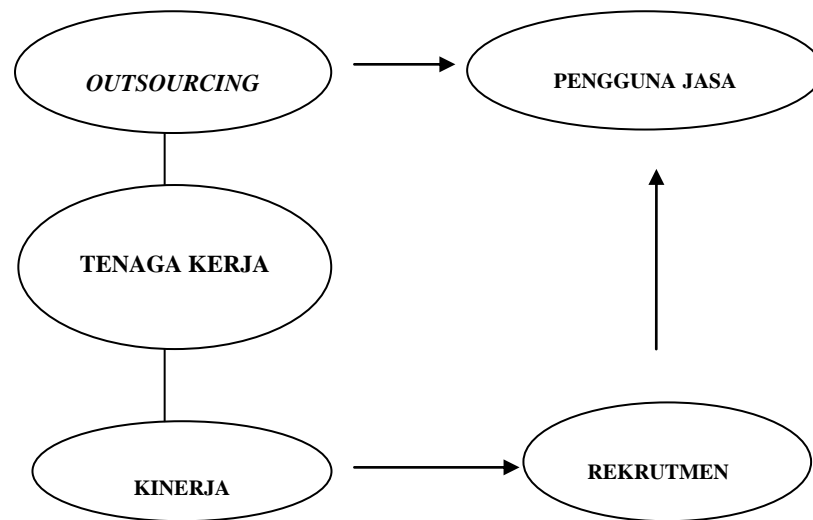
Kebutuhan tenaga kerja yang dimiliki PT. MPA dinilai cukup banyak sehingga kegiatan rekrutmen di perusahaan ini dilaksanakan secara rutin dua kali dalam satu minggu yaitu hari senin dan hari kamis. Dapat diperkirakan jumlah karyawan yang direkrut setiap hari dilaksanakannya berkisar sampai 10-15 orang. Asumsi jumlah tenaga kerja yang disediakan untuk setiap satu perusahaan pemberi kerja mencapai 150 orang. Sebagian tenaga kerja tersebut didapat dari kerja sama yang dijalin dengan instansi pendidikan seperti sekolah menengah kejuruan (SMK), STM dan SMA yang berlokasi disekitar Sidoarjo. Dari penjelasan diatas maka terdapat ketertarikan yang melatar belakangi penelitian ini untuk mengkaji mengenai “Strategi Rekrutmen Karyawan *outsourcing* di PT. MULTI PILAR AGUNG SIDOARJO”. Penjelasan diatas dapat digambarkan sebagai berikut :

⁹ Herman Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 102.

¹⁰T. Hani Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, hal. 72-73.

Gambar 1.2

Latar Belakang Penelitian



Gambar diatas menunjukkan bahawa terdapat dua perusahaan yang berperan aktif, yaitu perusahaan penyedia jasa (*Outsourcing*) dan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*. Perusahaan pengguna jasa *Outsourcing* ini menyerahkan sebagian kegiatan yang sebelumnya dikerjakan dalam perusahaan ke pihak ketiga yakni *Outsourcing* dengan tujuan agar perusahaan dapat fokus terhadap *core bisnis* nya dan tetap bertahan ditengah persaingan global. Sebagai tenaga ahli, perusahaan *Outsourcing* harus memilih tenaga kerja yang *kualified* agar dapat memberikan kinerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*. Salah satu jalan untuk menemukan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yaitu dengan cara rekrutmen. Kegiatan rekrutmen dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Setelah kegiatan

rekrutmen tersebut selesai dilakukan maka pada akhirnya tenaga kerja yang disaring diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan pengguna jasa *Outsourcing*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi Rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo?
2. Apakah kendala yang dihadapi saat merekrut karyawan *outsourcing* di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berpijak dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui Strategi Rekrutmen Karyawan *Outsourcing* di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo.
2. Untuk mendeskripsikan kendala-kendala yang dihadapi saat merekrut karyawan *outsourcing* di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, di harapkan akan menambah dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan secara teoritis, khususnya tentang

strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. MULTI PILAR AGUNG Sidoarjo.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Obyek Penelitian

Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi sebuah perusahaan *outsourcing* dalam merekrut karyawan, khususnya untuk bidang personalia.

b. Bagi Peneliti

Disamping diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis, penelitian ini juga merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan teori-teori yang di peroleh dari perkuliahan selama ini, dalam praktek yang lebih nyata.

E. Definisi Konsep

Untuk menghindari kesalahan dalam memahami penelitian ini, dan mendapatkan interpretasi yang sesuai, maka peneliti perlu menguraikan makna dari masing-masing istilah yang ada dalam judul penelitian, antara lain yaitu:

1. Strategi

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, Strategi adalah sebuah taktik atau rencana. Strategi di definisikan sebagai kerangka yang membimbing serta mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah dari

suatu organisasi.¹¹ Strategi merupakan sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir (sasaran). Bagi organisasi bisnis, strategi dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis perusahaan di bandingkan para pesaingnya dalam memenuhi kebutuhan konsumen.¹²

Strategi dapat pula diartikan sebagai rencana komprehensif untuk mencapai tujuan organisasi. (*strategy is a accomplishing an organization's goal's*). Tidak hanya sekedar mencapai, akan tetapi strategi juga dimaksudkan untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi di lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan aktivitasnya.

2. Rekrutmen

Menurut Simamora rekrutmen dapat di definisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keanggotaan.¹³ Pada referensi lain disebutkan pula pengertian rekrutmen menurut Ruki, yaitu sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya.¹⁴

¹¹ Benjamin B. Tregoe dan John W. Zimmerman, 1980, *Strategi manajemen*, terj. R. A. Rivai, Erlangga, Jakarta, hal. 15.

¹² Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar manajemen*, Kencana, Jakarta, hal. 132.

¹³ Henry simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 212.

¹⁴ Sondang P. Siagaan, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 102.

3. Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai matapencariannya.¹⁵

4. *Outsourcing*

Outsourcing adalah proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan pihak ketiga. *Outsourcing* juga berarti usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.¹⁶

Menurut definisi Maurice Greaver, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam satu kontrak kerjasama.¹⁷ Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* (Alih Daya) dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai

¹⁵ Universitas Sumatera Utara, tinjauan pustaka, diakses pada tanggal 26 november 2013. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/33268/3/Chapter%20II.pdf>

¹⁶ Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing konsep dan kasus*, Harvindo, Jakarta, hal. 11.

¹⁷ Pan Mohamad Faiz, 2007, "***outsourcing (alih daya) dan pengelolaan tenaga kerja pada perusahaan***" **jurnal hukum, (online)**, diakses pada tanggal 26 november 2013. Dari <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

outsourcing, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).¹⁸

Jadi strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung adalah taktik, cara atau sebuah sarana dari suatu perusahaan *outsourcing* dalam menarik/mencari pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan akhir (sasaran) sebuah organisasi. Tidak sekedar mencapai akan tetapi juga untuk keberlangsungan dari sebuah organisasi. Dengan artian rekrutmen itu dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Dalam penelitian ini dipusatkan pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing* “PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo”.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah penelitian ini dan guna sistematisasi dalam pembahasannya, berikut ini adalah sistematika pembahasannya, yang terdiri dari:

Bab I : Pendahuluan. Dalam bab ini berisi pembahasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

¹⁸Chandra Suwondo. 2010. *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*. Elex Media Computindo. Jakarta. hal 2.

Bab II : Kerangka Teoretik. Dalam bab ini disajikan pembahasan mengenai kajian pustaka, meliputi: pengertian strategi, strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* yang berisi mulai dari pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, ukuran keberhasilan rekrutmen dan kendala-kendala rekrutmen. Serta pengaturan mengenai *outsourcing*. Pembahasan ini dimaksudkan untuk mengkaji secara teoretis mengenai masalah yang berkaitan dengan judul dalam penelitian ini. Berikutnya adalah pembahasan mengenai penelitian terdahulu yang relevan.

Bab III : Metode Penelitian. Dalam bab ini membahas secara mendetail mengenai metode yang digunakan dalam upaya melakukan penelitian ini, yang terdiri dari: pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik validitas data.

Bab IV : Penyajian dan Analisis Data. Dalam bab ini disajikan pembahasan mengenai *setting* penelitian (letak geografis dan sejarah berdirinya PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, struktur organisasi, sarana dan fasilitas yang dimiliki), penyajian data tentang strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, analisis data tentang strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Yang terakhir adalah pembahasan bagian ini perlu ditegaskan lagi aspek temuan penelitian yang disandingkan dengan teori-teori yang relevan.

Bab V : Penutup. Bab ini merupakan pembahasan terakhir dalam penelitian ini. Di dalamnya berisi pembahasan mengenai kesimpulan dan saran.