

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

PT. Multi Pilar Agung adalah sebuah perusahaan yang ingin mewujudkan iklim investasi dan ketenagakerjaan yang kondusif serta menarik investor untuk membangun lapangan kerja di Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan jasa yang bergerak dibidang: jasa pelatihan ketenagakerjaan serta pengelola dan penyedia jasa pekerja yang berkomitmen pada norma-norma ketenagakerjaan, sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003.

Sebagai perusahaan jasa yang didirikan sejak tahun 1997 sampai saat ini, PT. MPA telah dipercaya menjadi mitra berbagai perusahaan swasta (PMDN / PMA dan badan usaha milik negara). Perusahaan ini telah mempunyai pengalaman lebih dari 24 tahun dalam hal mengelola sumber daya manusia dalam berbagai bidang sehingga PT. MPA memiliki kiat-kiat khusus dalam memberikan pelayanan dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.

Sampai saat ini PT. Multi Pilar Agung telah memiliki basis operasional di 2 kota besar yaitu Jakarta dan Surabaya, dan akan membuka 2 kantor pelayanan baru. Sebagai perusahaan penyelenggaraan jasa pelatihan ketenagakerjaan dan pengelola jasa serta penyedia tenaga

kerja, PT. Multi Pilar Agung berkomitmen untuk membangun citra positif tenaga kerja sebagai upaya menumbuhkan iklim investasi di Indonesia.

Pada awal berdirinya PT. Multi Pilar Agung di tahun 1997, mitra kerjanya pertama kali adalah dari perusahaan PGN, BUMN, dan PMA dibidang *cleaning service*. Tahun 2010 perusahaan ini telah menjadi mitra kerja dari perusahaan ternama seperti PT. Garuda Food, jumlah sumber daya manusia yang berada disana cukup besar yaitu sebanyak 1500 tenaga kerja.⁶² PT. MPA telah berproses sesuai dengan prosedural yang ditetapkan oleh pemerintah, hal itu dapat terlihat dari izin operasional yang telah dimiliki dan tidak semua perusahaan *outsourcing* lain memilikinya, pemberian gaji sesuai UMK, yang mana hal ini sangat sering diperbincangkan di kalangan buruh. Banyak pekerja/buruh pabrik yang merasa tidak mendapatkan hak mereka, seperti gaji yang senilai UMK dan kesejahteraan buruh tidak terlalu dipertimbangkan, namun hal tersebut tidak pernah terjadi di PT. MPA karena perusahaan ini memberi jaminan kesejahteraan berupa JAMSOSTEK dan adanya sistem slip gaji yang di dalamnya termuat beberapa rekap gaji yang mereka peroleh. Slip gaji tersebut berisi antara lain: gaji pokok karyawan, potongan untuk JAMSOSTEK, gaji untuk lembur, dan keseluruhan yang diterima oleh karyawan langsung.

Adanya *Outsourcing* sedikit banyak telah membantu perekonomian rakyat, karena *Outsourcing* telah membuka banyak lapangan kerja baru.

⁶² Hasil wawancara dengan bapak Lutfi R, 02 Mei 2014.

Fakta ini sangat erat kaitannya dengan perintah Tuhan agar saling tolong menolong dalam hal yang positif.

2. Lambang “PT. Multi Pilar Agung” Sidoarjo adalah sebagai berikut:⁶³

Gambar 4.1 lambang perusahaan



3. Keadaan Geografis

PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo yang letaknya di samping alun-alun kota Sidoarjo dengan alamat Blukid Residence Blok A5 Bluru Sidoarjo. Dengan luas bangunan kantor 93 meter persegi, kecamatan kabupaten Sidoarjo dan memiliki kantor cabang di Jakarta.⁶⁴

4. Visi dan Misi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Sasaran Mutu:

Mempersiapkan dan membentuk sumber daya manusia yang handal, loyal, dan produktif melalui peningkatan yang berkelanjutan terhadap rekrutmen, pembinaan serta keterampilan terhadap tenaga kerja sebagai dasar menghadapi persaingan usaha di area pasar bebas asia.

⁶³ Hasil dokumentasi di PT. MPA Sidoarjo.

⁶⁴ Hasil observasi di kantor PT. MPA Sidoarjo pada tanggal 02 Mei 2014.

Visi:

Menjalin semangat hubungan industrial yang harmonis di perusahaan, dan memberikan pelayanan prima yang komprehensif, bermutu dan berkesinambungan secara efisien dan efektif dengan tujuan mencapai tingkat produktifitas tinggi serta meningkatkan sumber daya manusia yang handal.

Misi:

Menjalinkan mitra dan mendukung kebijakan perusahaan guna meningkatkan produktifitas kerja, kemudahan efektifitas yang meliputi:

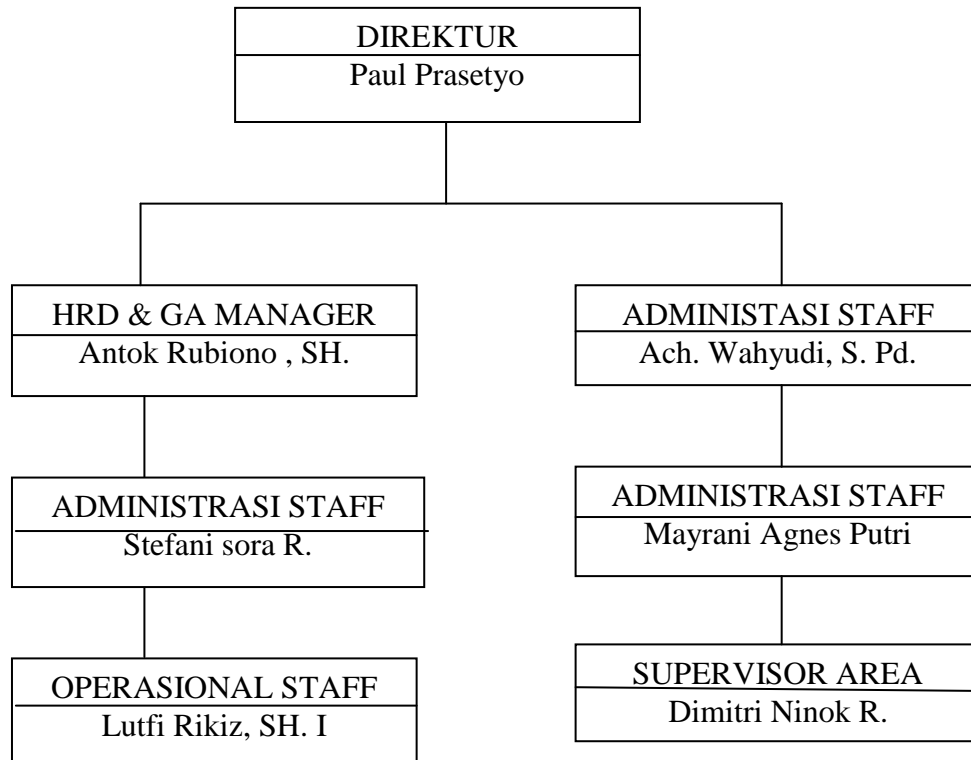
- a. Kemudahan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.
- b. Mengurangi dampak permasalahan ketenaga kerjaan yang akan terjadi.
- c. Memudahkan pengawasan dan peningkatan kualitas dan kuantitas hasil produksi yang akhirnya perusahaan lebih fokus dalam pengembangan perusahaan.⁶⁵

5. Struktur PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Setiap perusahaan pada umumnya terdiri dari sekelompok orang yang menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mempunyai struktur organisasi yang bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap kegiatan, tugas dan wewenang yang diberikan.

⁶⁵ Hasil dokumentasi di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Gambar 4.2
Struktur PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo



6. Sarana Prasarana

Untuk mendukung kegiatan kerja yang berada di suatu perusahaan terdapat beberapa sarana yang mendukung, di antara sarana yang dimiliki oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, yaitu:

- a. Kantor PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo
- b. Telepon kantor
- c. Komputer/laptop
- d. Meja untuk melayani pelamar kerja
- e. Buku tamu
- f. Daftar Inventaris

g. Rak dokumen

Disamping didukung oleh berbagai sarana pelaksanaan, kegiatan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo juga didukung pra sarana penunjang diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya semangat yang tinggi dari jajaran manajemen dan karyawan untuk mengembangkan kinerja perusahaan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.
- b. Adanya semangat kerja yang tinggi bagi staf untuk mengelola PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.
- c. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dan optimalisasi kerja sehingga perusahaan pengguna jasa merasa diuntungkan karena telah mendapat SDM yang berkualitas.

7. Pola Kemitraan

Sebagai upaya untuk memberikan layanan yang optimal terhadap mitra kerja PT. MPA menyediakan beberapa pola bermitra yang dapat dipilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan pengguna jasa. Diantara pola tersebut adalah:

a. Penyelenggaraan pelatihan

Pelatihan yang diadakan oleh PT. MPA mengarah pada pembinaan yang berkesinambungan, dan merupakan layanan lanjutan yang diberikan kepada peserta pelatihan. Sehingga peserta memperoleh manfaat yang optimal dari pelatihan yang diselenggarakan.

Bentuk pelatihan dilakukan dengan dua cara yaitu: *inhouse training* dan *exhouse training*.

b. Pengelola jasa dan penyedia jasa tenaga kerja

Sebagai perusahaan jasa pelatihan, pengelolaan dan penyedia jasa pekerja, PT. MPA melayani mitra kerjasama dibidang pengelolaan jasa dan penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*). Diantara layanan jasa yang dimiliki adalah:

1) *Office staff* : administrasi, resepsionis, operator telepon, kasir, dan berbagai macam jenis *support office* lainnya

2) *Skill labour* : mekanik, *driver*, *forklift*

3) *Unskill labour* : *office boy*, *cleaning service*, dan lain sebagainya

c. Penyelenggaraan dan penyedia jasa kebutuhan sarana dan prasarana gedung dan kantor

8. Pengalaman Layanan Perusahaan

Sebagai contoh beberapa sejarah layanan perusahaan kepada mitra kerja yang pernah di tangani oleh PT. MPA periode 2008-2011 antara lain adalah:

a. PT. WIM Cycle : tenaga *cleaning service* dengan SDM sebanyak 758 orang

b. PT. I.M.C.P : tenaga *cleaning service* dengan SDM sebanyak 465 orang

c. Perusahaan Gas Negara (B.U.M.N) : tenaga *cleaning service*, mekanik dan elektrik dengan SDM sebanyak 58 orang

- d. PT. Filtrona Industries : tenaga *support* produksi dengan SDM sebanyak 135 orang
- e. PT. Mulcindo : tenaga *support* produksi dengan SDM sebanyak 115 orang

9. Legal Dokumen

Sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, PT. Multi Pilar Agung telah memiliki beberapa legal dokumen untuk memenuhi persyaratan perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan peraturan perundang-undangan, diantara legal dokumen tersebut yaitu:

- a. Akte notaris No. 42 tanggal 28 Oktober 2010
- b. SK MENHUMKAM No. AHU-53289.AH.01.02.Tahun 2010
- c. SIUP Nomor : 510/85/404.6.2/2012
- d. TDP Nomor : 13.17.1.47.04257
- e. SK DISNAKER Nomor : KEP.188/253/404.3.3/II/2012
- f. NPWP : 01.743.849.0-641.000
- g. PKP Nomor PEM-00796/WPJ.24/KP.0803/2008
- h. Sertifikat JAMSOSTEK Nomor 0900000002460/NN004718

B. Penyajian data

Dari hasil penelitian di “PT. Multi Pilar Agung” Sidoarjo penulis bermaksud untuk menggambarkan atau mendiskripsikan atau mengamati strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* yang ada di perusahaan ini. Data yang dihasilkan dilapangan dengan pendekatan penelitian kualitatif terutama

dimaksudkan dalam data-data yang sifatnya imajinatif sebab hal ini untuk memahami segala aspek.

Rekrutmen dilakukan dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang nantinya akan membantu mewujudkan eksistensi perusahaan tersebut. Melihat kebutuhan karyawan *outsourcing* di PT. Multi pilar Agung Sidoarjo relatif banyak, oleh karena itu kegiatan rekrutmen dilakukan secara terus menerus. Dalam strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sangat selektif sekali juga harus memenuhi beberapa syarat yang di tentukan oleh pihak pengguna jasa. Karena kegiatan rekrutmen disesuaikan dengan permintaan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* itu sendiri.

Sejak awal berdirinya perusahaan ini telah melakukan kegiatan rekrutmen untuk memenuhi tingkat pemenuhan tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Penyesuaian dengan perkembangan zaman pun terus diikuti oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo agar tetap eksis dalam persaingan dunia bisnis.

1. Strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan Rekrutmen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Menurut Bapak Antok Rubiono, Manajer HRD PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, persiapan yang dilakukan dalam merekrut karyawan *outsourcing* di perusahaan ini bermula dari adanya hubungan kerjasama/ kontrak kerjasama dengan perusahaan pengguna jasa,

mengingat bahwa PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga *outsourcing*. Tanpa adanya bentuk kerjasama tersebut tentunya PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo tidaklah mungkin dapat melakukan proses rekrutmen. Sebelum proses rekrutmen dilakukan, perusahaan pengguna jasa terlebih dahulu telah menghubungi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, setelah itu dari PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo melakukan survey lapangan di perusahaan pengguna jasa, disanalah nanti akan dilaksanakan proses pemberian dan penawaran harga, dan beberapa kesepakatan yang sifatnya mengikat termasuk kesepakatan untuk pola rekrutmen, sistem penggajian, pola kerja dan prosedur yang ada antara kedua perusahaan tersebut.

Dalam hal ini fungsi perencanaan adalah untuk kelancaran pelaksanaan sistem perusahaan dalam rangka mencapai tujuan lembaga tersebut, selain itu perencanaan diperlukan untuk mengantisipasi beberapa kendala yang mungkin akan terjadi disaat proses rekrutmen berlangsung. Perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana dan oleh siapa.

Perusahaan pengguna jasa yang berhak menentukan spesifikasi dari calon karyawan yang akan direkrut, dalam perencanaan juga mengandung kesepakatan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, setelah kesepakatan tersebut dibuat maka PT. Multi Pilar Agung

Sidoarjo selanjutnya akan menentukan kapan proses rekrutmen akan dilakukan. Dari hasil wawancara dengan staf HRD PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, bahwa biasanya perusahaan pengguna jasa memberi batasan waktu yang dalam kurun waktu tersebut PT. multi Pilar Agung Sidoarjo harus memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan pengguna jasa.

Adapun langkah-langkah perencanaan yang dilakukan dalam rekrutmen untu mendapatkan karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah sebagai berikut:

- 1) Calon karyawan yang direkrut di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah tergantung dari perusahaan pengguna jasa, karena tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan pengguna jasa nantinya akan menentukan beberapa kualifikasinya sendiri yang disesuaikan dengan kapasitas perusahaan tersebut.
- 2) Pada pelaksanaan rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo terdapat dua macam, antara lain: rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sepenuhnya, dan rekrutmen yang dilakukan dua kali yaitu dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Rekrutmen dilakukan sebanyak dua kali manakala terdapat beberapa faktor yang dinilai penting oleh perusahaan pengguna jasa sehingga memungkinkan untuk melakukan rekrutmen yang kedua.

Kualifikasi calon karyawan *outsourcing* yang tertera dalam data calon tenaga kerja berisi tentang:⁶⁶

- a) Identitas
 - b) *Curriculum vitae*
 - c) Pendidikan
 - d) Kesehatan
 - e) Lulus psikotes
 - f) Pengalaman kerja
 - g) Umur maksimal
 - h) Tinggi badan
 - i) Aktivitas sosial
 - j) *Performance attitude* dan lain-lain
- 3) Pelaksanaan kegiatan rekrutmen di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dilakukan dua kali dalam satu minggu, yakni hari senin dan hari kamis. Jika terdapat pelamar yang datang menyerahkan surat lamarannya maka harus datang pada hari-hari tersebut.
- 4) Pelaksanaan rekrutmen itu sendiri dilakukan di Kantor PT. Multi Pilar Agung, untuk melakukan wawancara, pengisian data calon tenaga kerja, administrasi dan pembuatan PKWT.
- 5) Pelaksanaan rekrutmen ditangani oleh Departemen HRD PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, dan tim operasinal perusahaan. Setelah itu

⁶⁶ Hasil Dokumentasi di PT. Multi Pilar Agung

karyawan yang dianggap memenuhi kualifikasi akan direkomendasikan kepada perusahaan pengguna jasa.

6) Penyediaan sumber daya manusia dengan pola 1:2, jadi misalkan perusahaan jasa membutuhkan 50 SDM maka PT. MPA harus menyediakan 100 SDM.

b. Tujuan rekrutmen

Pada dasarnya setiap perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*) tidak menginginkan karyawannya terkena masalah dengan perusahaan pengguna jasa, terkait masalah kinerja yang kurang baik ataupun yang lainnya. Begitu pula dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo yang menginginkan karyawannya terhindar dari permasalahan yang mungkin terjadi, perusahaan tidak ingin direpotkan dengan permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh karyawannya. Oleh karena itu proses rekrutmen harus dilakukan seefektif mungkin, PT. Multi Pilar Agung memiliki tujuan yaitu: menyediakan dan mencetak SDM yang *kualified* serta sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan pengguna jasa, yang telah dijelaskan oleh Bapak Antok sebagai berikut:

“karena kita sepakat bahwa setiap karyawan yang kita tempatkan disemua lokasi itu kita juga tidak ingin direpotkan, pada dasarnya itu, makanya tujuan proses rekrutmen kita adalah untuk mencetak beberapa sumber manusia yang benar-bener handal, kualified, dan sesuai dengan kebutuhan dari pihak pengguna jasa. intinya itu tujuan kita seperti itu. jadi kita proses rekrutmen itu tidak ingin asal-asalan perusahaan memakai jasa kita, kita berikan SDM begitu saja tidak, tapi semata-mata kita juga ketika kita memberikan SDM, kita melakukan rekrutmen kita juga tidak ingin memberikan SDM ataupun karyawan yang bermasalah gitu”.

Hal ini sesuai dengan konsep tujuan rekrutmen pada umumnya, yakni menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan.

c. Proses rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Proses merekrut karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo berawal dari adanya hubungan kerjasama yang dijalin dengan perusahaan pengguna jasa. Dari adanya kerjasama tersebut yang nantinya akan menghasilkan pola rekrutmen di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo karena adanya kebutuhan karyawan dari perusahaan pengguna jasa. Sebelum proses rekrutmen dilakukan, perusahaan pengguna jasa terlebih dahulu telah menghubungi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, kemudian dari pihak PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo akan melakukan survey lapangan di perusahaan pengguna jasa, pada saat survey lapangan tersebut kedua perusahaan membahas mengenai proses pemberian dan penawaran harga, dan beberapa kesepakatan yang sifatnya mengikat termasuk kesepakatan untuk pola rekrutmen, sistem penggajian, pola kerja dan prosedur yang ada antara kedua perusahaan tersebut.

Terdapat dua macam pola rekrutmen yang dilakukan, yaitu rekrutmen yang sepenuhnya dilakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dan rekrutmen yang dilakukan oleh kedua perusahaan (pengguna dan penyedia jasa). Dalam proses rekrutmen yang kedua

ini, pihak PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo telah melakukan rekrutmen dan setelah itu dari perusahaan pengguna jasa melakukan rekrutmen untuk yang kedua kali, dari hasil rekrutmen karyawan yang telah disiapkan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo disortir kembali oleh pengguna jasa. Perusahaan pengguna jasa yang melakukan rekrutmen dua kali rata-rata adalah perusahaan yang sudah memiliki basic perusahaan yang sudah cukup baik dan tergolong besar, seperti contoh perusahaan Perusahaan Milik Asing (PMA), Perusahaan Gas Negara (PGN) dan sebagainya.⁶⁷

Meskipun rekrutmen dilakukan dua kali akan tetapi proses pemenuhan administrasi tetap kembali ke PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sendiri, karena status dari karyawan tersebut adalah karyawan dari PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dan bukan karyawan pihak pengguna jasa. Adapun jika nantinya perusahaan pengguna jasa mempunyai referensi karyawan sendiri tetap saja proses rekrutmen ini dilakukan di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo karena disinilah kiblatnya.

Untuk standarisasi pemenuhan tenaga kerja, PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sendiri memiliki standar 1:2, hal itu konsisten dilakukan dalam proses rekrutmen di perusahaan ini seperti yang dikatakan oleh Manajer HRD PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.

“ada beberapa calon kandidat sesuai dengan kebutuhan. Biasanya kebutuhannya 1:2, jadi kalau kebutuhannya 5 maka kita

⁶⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Antok R. 08 Mei 2014 di Kantor PT. Multi Pilar Agung.

harus menyediakan 10, terus setelah itu kita berikan kepada tim operasional, disana tim operasional nantinya akan mengkualifikasi dalam artian, ini sesuai nggak dengan produk yang nanti kita luncurkan?”

Untuk penyaringan Calon karyawan *outsourcing* PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, dalam proses ini tim HRD harus benar-benar teliti dan jeli dalam penerimaan calon karyawan baru di perusahaan. Karena itu semua sangat mempengaruhi *output* karyawan yang nantinya akan diluncurkan kepada pihak pengguna jasa, juga menjadi patokan untuk berkembang tidaknya organisasi ini menjadi lebih maju dan berkembang dengan baik. Dalam penyaringan ini setiap calon karyawan harus memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, namun persyaratan tersebut harus disesuaikan dengan permintaan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati bersama. Terdapat beberapa tes yang nantinya akan di hadapkan kepada calon tenaga kerja, yakni tes tulis, wawancara, dan psikotes.

Kumpulan Calon karyawan *outsourcing* PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, terdiri atas individu-individu yang telah memiliki spesifikasi sesuai kebutuhan perusahaan dan ingin bergabung bekerja sama dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Dan yang pasti tidak ingin merugikan pihak perusahaan, baik perusahaan yang merekrutnya maupun perusahaan yang menggunakan jasanya.

Untuk pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen yaitu:

(1) Departemen HRD

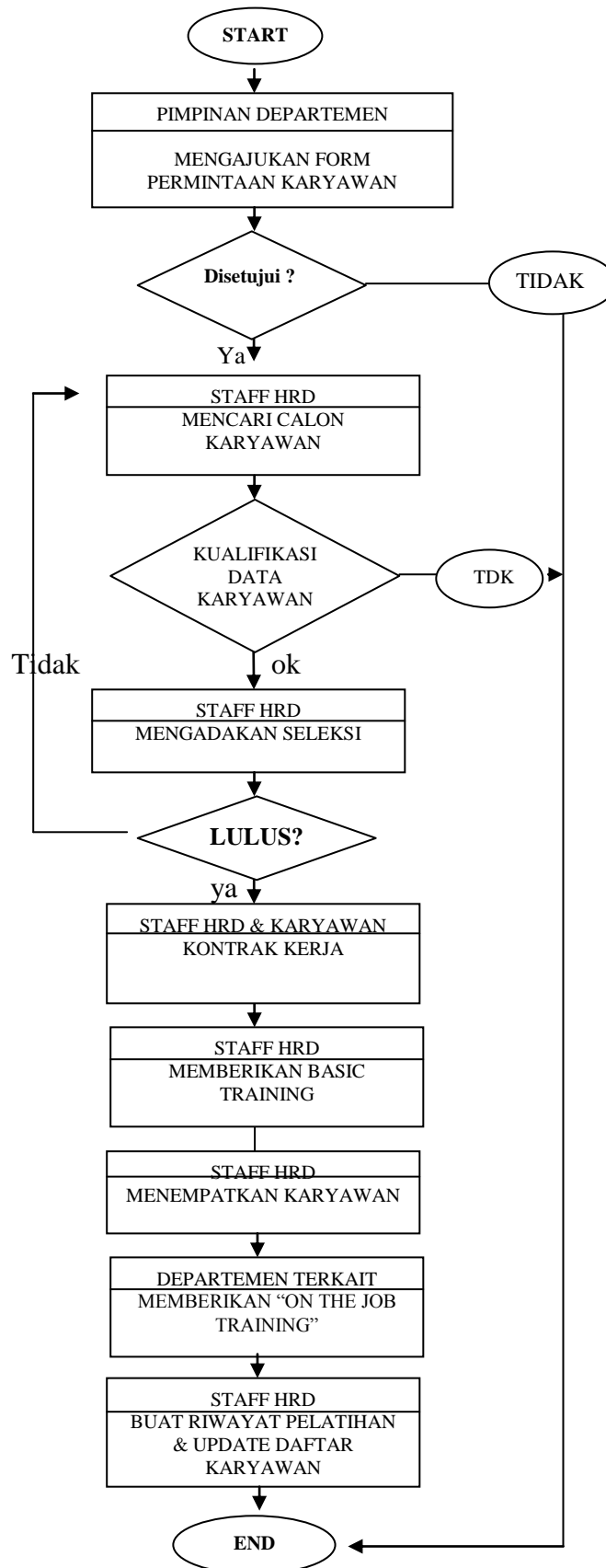
(2) Tim operasional

(3) Rekan kerja (perusahaan pengguna jasa)

PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sendiri telah memiliki *Standart Operational Prosedur* yang menjadi tolok ukur dalam menjalankan semua aktivitas rekrutmen. Seperti yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.⁶⁸

⁶⁸ Hasil Dokumentasi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Gambar 4.3
SOP Rekrutmen Karyawan



Keterangan:

1. *Departemen Head* bisa mengajukan form permintaan karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka.
2. Form permintaan karyawan harus disetujui oleh Direktur SDM.
3. Berdasarkan form permintaan pencarian karyawan dari Departemental, HRD melakukan pencarian karyawan dengan cara antara lain:
 - a. Pasang iklan di surat kabar
 - b. Lewat pihak ketiga (penyalur)
 - c. Lewat internet, dan lainnya
4. HRD akan melakukan kualifikasi terhadap data yang masuk/mendaftar. Untuk level operator, proses kualifikasi bisa di lakukan oleh HRD sendiri. Untuk level *leader* atau *staff* keatas dilakukan oleh HRD dan pimpinan Departement yang memerlukan.
5. Jika seleksi data karyawan sudah OK, maka HRD akan mengundang calon karyawan yang bersangkutan untuk mengikuti seleksi. Proses seleksi dilakukan dengan tes tertulis dan *interview*.
6. Jika karyawan dinyatakan lulus proses seleksi, maka selanjutnya calon karyawan tersebut wajib menandatangani kontrak kesepakatan kerja.
7. Semua karyawan wajib mengikuti *on the job training* sebelum melakukan pekerjaan.
8. Berdasarkan *training* yang telah diberikan, HRD membuat riwayat pelatihan karyawan.

PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sekarang ini sedang memiliki 2 rekan kerja yang bergerak dibidang industrial tepatnya di industri pembuatan sepeda yaitu dengan PT. Wijaya Indonesia Makmur Cycle, dan Indonesia BikeWalk. Dengan jumlah karyawan sebanyak 300 karyawan di PT. WIM Cycle dan 197 karyawan di PT. IBW (Indonesia BikeWalk). Pada bulan april 2014 kemarin, PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo telah merekrut sebanyak 400 karyawan dikarenakan banyaknya permintaan karyawan yang harus dipenuhi. Pada perusahaan Indonesia BikeWalk proses pemilihan karyawan dilakukan sangat selektif, pada suatu contoh kasus proses rekrutmen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo telah menyediakan 10 calon karyawan, akan tetapi yang dapat menjadi karyawan PT. IBW hanya sejumlah 2 orang saja sedangkan kebutuhan yang dimiliki sangatlah banyak, sehingga PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo harus mencari calon karyawan kembali untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ada di PT. IBW.

Karyawan yang direkrut pada PT. IBW haruslah karyawan yang benar-benar ingin bekerja dan memiliki *skill* serta minimal berpendidikan terakhir SMK. Sedangkan di PT. WIM Cycle karyawan yang direkrut adalah karyawan yang tidak harus memiliki *skill* khusus mengingat bahwa permintaan kebutuhan karyawan di perusahaan ini sangat banyak.⁶⁹

⁶⁹ Hasil wawancara dengan Bapak Lutfi, 02 Mei 2014.

d. Sumber-Sumber SDM dan Metode Rekrutmen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari salah satu staf operasional PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, Bapak Lutfi Rizkiz, SH. I menjelaskan bahwa sumber SDM yang ada di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah dari beberapa sumber, tergantung dari perusahaan pengguna jasanya juga, biasanya mereka memiliki kriteria sendiri yang harus di penuhi oleh PT. MPA dalam hal pemenuhan tenaga kerja. Seperti contoh dari PT. WIM Cycle menginginkan SDM nya memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMK, sedangkan PT. IBW yang menginginkan SDM nya dari tingkat pendidikan SMK atau STM dan sebagainya.⁷⁰

Dalam perusahaan *outsourcing* sendiri terdapat perbedaan pemahaman mengenai sumber rekrutmen internal dan eksternal, ketika sumber rekrutmen tersebut diterapkan pada sebuah perusahaan bukan jasa, maka pengertian sumber rekrutmen internal yaitu berasal dari karyawan dalam yang mereka miliki, bisa dengan jalan promosi, transfer, rotasi pekerjaan, dan pengkaryaan kembali karyawan. Akan tetapi jika dalam sudut pandang perusahaan *outsourcing* khususnya PT. Multi Pilar Agung sidoarjo, sumber rekrutmen internal itu berarti

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Lutfi Rizkiz, 02 Mei 2014.

karyawan yang dihasilkan oleh Departemen HRD sendiri, antara lain yaitu:⁷¹

- 1) Pelamar yang datang ke perusahaan
- 2) Referensi-referensi dari staf perusahaan sendiri.

Sedangkan sumber eksternal di dapat dari:

- 1) Referensi perusahaan pengguna jasa
- 2) Balai Pelatihan Kerja
- 3) Instansi-instansi seperti Sekolah Teknik Mesin (STM), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA), didapat dari SMA yang berlokasi di sekitar perusahaan.

“dari sisi internal kita, mulai dari rekrutmen yang setiap hari kita lakukan terus apakah dari beberapa sumber yang sudah memberikan referensinya dan eksternal ini pun juga kita lakukan, dalam artian penerbitan di surat kabar, kita berhubungan dengan eksternal dalam artian BLK, sekolah2 seperti itu”⁷²

Hasil wawancara yang didapat dari HRD dan GA Manajer PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, Bapak Antok Rubiono, SH. bahwa metode yang digunakan untuk merekrut karyawan *outsourcing* adalah dari:

- a) *Write in*, yaitu dengan cara calon karyawan mengirimkan surat lamaran kepada PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, lengkap beserta persyaratan-persyaratannya seperti: *curriculum vitae*, sertifikat-sertifikat, SKCK, surat keterangan dokter, dan lampiran-lampiran lainnya. Semua berkas tersebut dikirim ke kantor PT. Multi Pilar

⁷¹ Hasil wawancara HRD & General Manajer, Bapak Antok R. Tanggal 08 Mei 2014.

⁷² Hasil wawancara dengan Bapak Antok Rubiono, 08 Mei 2014.

Agung Sidoarjo, tepatnya di Blukid Residence Blok A5 Bluru Sidoarjo.

- b) *Walk in applicant*, yaitu calon tenaga kerja mendatangi langsung di *main office* PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Mereka diminta mengisi blanko data calon tenaga kerja untuk menentukan minat dan kemampuan mereka.
- c) Iklan, yaitu melalui surat kabar harian surya, iklan di internet, iklan surat kabar dilakukan dengan cara menguraikan pekerjaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar.
- d) Instansi, lembaga pelatihan dan lembaga pendidikan
- e) *Job hunter*

Selain lima poin diatas, terdapat beberapa mitra kerja sama yang dimiliki oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dalam hal pemenuhan tenaga kerja antara lain:

- 1) Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - 2) Dinas Tenaga Kerja Tingkat I (Propinsi).
 - 3) Dinas Tenaga Kerja Tingkat II (Kota/Kabupaten).
 - 4) Unsur Serikat Pekerja dari Daerah maupun pusat.
 - 5) Para Profesional bidang Ketenagakerjaan.⁷³
- e. Ukuran keberhasilan rekrutmen

Rekrutmen menurut Bapak Antok ialah mengumpulkan atau mencari tenaga kerja yang nantinya digunakan atau tidak oleh

⁷³Hasil Dokumentasi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.

perusahaan, pada intinya kegiatan rekrutmen adalah mengumpulkan calon karyawan yang sebanyak-banyaknya. Menurut beliau, ukuran keberhasilan rekrutmen ialah ketika banyaknya karyawan yang masuk dan akan diseleksi untuk ditempatkan pada perusahaan pengguna jasa.

Jadi, ukuran keberhasilan rekrutmen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah Mencetak SDM yang benar-benar sesuai dengan kriteria perusahaan pengguna jasa serta banyak penempatan karyawan yang berhasil.

2. Kendala yang dihadapi saat merekrut karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo

Dalam proses rekrutmen tentunya sedikit banyak terdapat kendala-kendala yang terjadi, mulai dari aspek SDM, kebiasaan pelaksanaan rekrutmen tim HRD, ataupun kemungkinan-kemungkinan kendala yang lain. Sebenarnya disadari atau tidak, secara sungguh-sungguh banyak orang yang abai dalam berfikir mengenai etos kerja, kerja keras, berpikir keras, dan pentingnya rasa empati serta kejujuran dalam hidup. Sehingga menyebabkan hal negatif yang akan ditimbulkan.

Seperti halnya yang terjadi pada proses rekrutmen di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Salah satu kendala besar yang dihadapi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sebagai perusahaan penyedia jasa, yaitu dari aspek sumber daya manusia nya sendiri, terdapat beberapa SDM yang memiliki mental tidak konsisten atau tidak siap, serta terkesan dipaksakan, namun tidak semua SDM memiliki sifat tersebut. Akibat dari ketidaksiapan

tersebutlah yang menjadikan departemen HRD kesulitan untuk mencari SDM yang benar-benar tepat.

Contoh kasus yang terjadi ialah ketika seorang SDM yang dinyatakan sebagai calon karyawan terpilih, dan masuk dalam kriteria tim HRD juga memiliki riwayat hidup yang baik, pengalamannya pun memadai, ketika mereka akan direkomendasikan kepada pihak pengguna jasa, ternyata mereka menyatakan mengundurkan diri. Karena sebenarnya mereka telah bekerja pada perusahaan lain dan beralasan bahwa menjadi karyawan tetap lebih menguntungkan dibandingkan menjadi karyawan *outsourcing*. Rekrutmen tersebut dilakukan semata-mata hanya ingin mencoba-coba saja, hal ini sering terjadi pada saat proses rekrutmen berlangsung. Sebagai perusahaan penyedia jasa, PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo pun merasa dirugikan karena pada akhirnya harus meminta tambahan waktu untuk melakukan rekrutmen ulang untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pihak pengguna jasa.

Calon karyawan yang melamar dan mengundurkan diri, mereka hanya mencari prospek keuntungan semata. Memilih perusahaan mana yang akan memberikannya gaji lebih tinggi dan fasilitas yang memadai, padahal jika dikaji ulang bahwa bekerja adalah bertujuan untuk menambah pengalaman serta memperluas wawasan bukan hanya untuk profit semata.

Untuk menghadapi hal tersebut akhirnya dari pihak PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo harus melakukan konfirmasi ulang dengan perusahaan

pengguna jasa, bahwa pemenuhan tenaga kerja belum bisa dilakukan disebabkan SDM yang mengundurkan diri, dan proses pemenuhan itu pun menjadi mundur beberapa hari, dalam jangka waktu 1 sampai 3 hari.

*“ya otomatis kita melakukan konfirmasi kepada pihak pengguna jasa kalau untuk saat ini kita tidak bisa melakukan pemenuhan, kita minta waktu lagi untuk proses rekrutmen, 1 bulan dari proses kita rekrutmen pola kita kan, 2:1 ya. jadi mungkin kita cari alternatif lain itu seperti itu. jadi paling nggak kita itu mundur molor 1 sampai 3 hari lah. kita baru bisa pemenuhan tenaga kerja”.*⁷⁴

Akibat dari kendala tersebut pihak HRD telah memiliki rencana cadangan untuk mengahadapinya. Karena pola rekrutmen yang diambil adalah 1:2, sehingga semisal karyawan yang dibutuhkan adalah 5, maka pihak HRD menyediakan 10 orang. Hal ini menjadi salah satu alternatif yang di ambil untuk mengahadapi kendala diatas, selain itu HRD kembali melakukan konfirmasi ulang kepada perusahaan pengguna jasa untuk meminta tambahan batasan waktu agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisa Data)

Pada bab ini peneliti akan menganalisis tentang hasil-hasil temuan yang ada di lapangan sesuai dengan teori yang cocok. Peneliti memilah-milah dahulu data yang telah didapatkan untuk dapat diketahui data mana yang sesuai dengan penelitian pada PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo ini sehingga nantinya peneliti akan lebih mudah dalam mengelompokkan data tersebut dan mudah dalam menyimpulkannya.

⁷⁴ Hasil wawancara HRD & General Manajer, Bapak Antok R. Tanggal 08 Mei 2014.

Dari deskripsi penyajian data mengenai strategi rekrutumen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo diatas, peneliti memberikan analisis berdasarkan teori organisasi tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam penelitian ini yang dimaksud adalah calon karyawan. Untuk memberdayakan SDM bermutu agar tidak menjadi beban, melainkan jadi modal perusahaan/organisasi, diperlukan dua kriteria, yakni mereka yang mempunyai motivasi kerja tinggi dan kemampuan unggul. Kadarnya bisa berbeda-beda, tergantung skala organisasi, tantangan yang dihadapi, serta rencana strategis pengembangan SDM.

Sesuai dengan esensi yang telah dipaparkan pada Setting Penelitian pada bab IV PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah perusahaan jasa pelatihan ketenagakerjaan serta pengelola dan penyedia jasa pekerja, yang memiliki tujuan untuk mencetak SDM yang handal dan bermutu. Semangat atau motivasi yang tinggi dari para jajaran manajemen PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo untuk memberikan calon tenaga kerja yang kualified kepada perusahaan pengguna jasa dengan cara memberikan SDM yang benar-benar telah memiliki standar kualifikasi yang baik.

Sebuah perusahaan *outsourcing* dapat dikatakan berhasil itu bukan dari berapa banyak jumlah karyawan, maupun berapa banyak perusahaan yang menggunakan jasanya. Akan tetapi keberhasilan sebuah perusahaan *outsourcing* adalah memberikan nilai lebih pada SDM nya karena perusahaan *outsourcing* itu eksis karena ada sumbangsih dari SDM nya.⁷⁵

⁷⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Antok R, Tanggal 08 Mei 2014.

Pada dasarnya setiap perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*) tidak menginginkan karyawannya terkena masalah dengan perusahaan pengguna jasa, terkait masalah kinerja yang kurang baik ataupun yang lainnya. Begitu pula dengan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo yang menginginkan karyawannya terhindar dari permasalahan yang mungkin terjadi, perusahaan tidak ingin direpotkan dengan permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh karyawannya. Oleh karena itu proses rekrutmen harus dilakukan seefektif mungkin, PT. Multi Pilar Agung memiliki tujuan yaitu: menyediakan dan mencetak SDM yang *kualified* serta sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan pengguna jasa.

Dalam menentukan strategi rekrutmen yang digunakan untuk merekrut karyawan *outsourcing*, peneliti melihat bahwa PT. Multi Pilar Agung telah menentukan sumber yang tepat yaitu sumber eksternal dan internal yang notabene berbeda dengan pengertian internal dan eksternal menurut teori rekrutmen pada perusahaan non *outsourcing*. Maka langkah-langkah dalam menentukan strategi rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dalam melakukan perekrutan dalam hal ini memang sangat tepat seperti menentukan perencanaan rekrutmen, proses rekrutmen, penentuan sumber calon karyawan, metode rekrutmen, penyaringan karyawan dan kumpulan calon karyawan yang akan diterima di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo, karena langkah-langkah ini memang seharusnya dilakukan dalam melakukan perekrutan karyawan dalam setiap organisasi, seperti yang dipaparkan oleh tokoh manajemen Henry Simamora yang memaparkan:

“Dalam proses rekrutmen terdapat langkah-langkah yang dapat ditempuh diantaranya penyusunan strategi, perencanaan rekrutmen, sumber dan metode rekrutmen, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok, pembuatan kumpulan pelamar.”⁷⁶

Sumber rekrutmen yang dipilih oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo ada dua, yaitu rekrutmen dari dalam (*internal*), maksudnya disini dari pelamar yang datang ke kantor PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo atau referensi dari staf karyawan PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sendiri. Sedangkan dari luar (*external*) adalah referensi perusahaan pengguna jasa, Balai Latihan Kerja (BLK), dan instansi-instansi seperti sekolah.

Adapun metode yang digunakan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo yaitu melalui iklan, *write in*, *walk in application*, instansi atau lembaga pendidikan, dan *job hunter*. Metode tersebut sesuai dengan yang dipaparkan peneliti dalam kajian teoritik di bab II, bahwa terdapat banyak sekali metode yang dapat digunakan untuk merekrut karyawan, akan tetapi untuk perusahaan *outsourcing* seperti PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo ini lebih tepat untuk menggunakan metode-metode yang diterapkan sesuai dalam perusahaan ini, mengingat bahwa kebutuhan pemenuhan kerja pada perusahaan pengguna jasa harus terpenuhi dan harus benar-benar terisi oleh karyawan yang *kualified*. Waktu yang diberikan pun relatif singkat, jadi perusahaan harus melakukan proses rekrutmen seefektif mungkin.

⁷⁶ Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 221.

Proses rekrutmen di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo telah memiliki *Standart Operasional Prosedur* (SOP Rekrutmen) sendiri yang dari dahulu telah digunakan sebagai barometer pelaksanaan rekrutmen karyawan *outsourcing* selama bertahun-tahun. Dengan melibatkan Tim Operasional, departemen HRD, dan rekan kerja (perusahaan pengguna jasa *outsourcing*) yang membuat rekrutmen semakin selektif dan berjalan seefektif mungkin. Proses rekrutmen berawal dari adanya hubungan kerjasama yang dijalin oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dengan perusahaan pengguna jasa, setelah itu perusahaan pengguna jasa mendatangi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo untuk mengajukan form permintaan karyawan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dari departemen HRD biasanya mensurvei langsung ke perusahaan pengguna jasa. Disanalah akan terjadi pemberian dan penawaran harga serta dibuatlah beberapa kesepakatan-kesepakatan tertentu dan itu merupakan perjanjian kerja yang sifatnya mengikat, diantara kesepakatan yang dibuat yaitu meliputi pola kerja, sistem penggajian, prosedur rekrutmen dan sebagainya. Kemudian dilanjutkan dengan adanya persetujuan dari Direktur SDM, setelah itu departemen HRD melakukan pemasangan iklan di surat kabar, atau melalui tenaga penyalur maupun lewat internet.

Pelamar yang masuk akan dihadapkan dengan beberapa tes, antara lain tes tulis dan tes wawancara, setelah terkumpul data-data hasil tes maka akan dilakukan penyaringan dan penyisihan pelamar yang menghasilkan kumpulan pelamar, dan dinyatakan masuk sebagai karyawan *outsourcing* di PT. Multi

Pilar Agung sidoarjo. Selanjutnya karyawan akan diminta untuk memenuhi proses administrasi seperti PKWT, pembuatan JAMSOSTEK dan sebagainya.

Pola rekrutmen di perusahaan ini terdapat dua macam, yaitu rekrutmen yang sepenuhnya di lakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sendiri, dan yang kedua, rekrutmen yang dilakukan sebanyak dua kali (yang dilakukan oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo dan perusahaan pengguna jasa). Prosedur rekrutmen merupakan hasil dari salah satu kesepakatan yang dibuat antara kedua belah pihak perusahaan, pada waktu dibuatnya perjanjian awal perusahaan pengguna jasa biasanya memiliki prosedur tersendiri yang mengharuskan calon karyawan yang telah direkrut oleh PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo melakukan rekrutmen lagi di perusahaan pengguna jasa.

Perusahaan yang menginginkan akan diadakannya rekrutmen sebanyak dua kali ini rata-rata merupakan perusahaan yang sudah besar seperti contoh: Perusahaan Gas Negara. Karyawan yang masuk di perusahaan ini sangatlah selektif, contoh kasus yang pernah terjadi yaitu disaat Perusahaan Gas Negara memerlukan calon tenaga kerja baru, dan bekerja sama dengan PT. MPA Sidoarjo, dari sekian ratus calon tenaga kerja yang direkrut, 20 orang yang berhasil di seleksi dan ke 20 orang tersebut akhirnya di kirim untuk melakukan proses rekrutmen yang kedua di perusahaan PGN, alhasil yang dapat diterima bekerja disana hanyalah sejumlah 4 orang saja.

Setelah terjadi kesepakatan yang terjalin antara kedua perusahaan maka ditentukanlah proses rekrutmen tersebut dilakukan sekali atau dua kali. Rekrutmen dilakukan di *main office* PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Setelah

calon karyawan yang tersaring langkah selanjutnya yakni pelengkapan data administrasi di PT. MPA Sidoarjo.

Keterbatasan waktu yang diberikan oleh perusahaan pengguna jasa membuat PT. Multi Pilar Agung harus siap untuk menyediakan sekumpulan calon karyawan, sebelum mendapatkan permintaan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Oleh karena itu banyak pelamar datang di kantor PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo yang ditampung terlebih dahulu untuk menyediakan data base calon tenaga kerja sebelum medapat permintaan agar pemenuhannya dapat tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh perusahaan pengguna jasa.

Dalam proses rekrutmen tentunya sedikit banyak terdapat kendala-kendala yang terjadi, mulai dari aspek SDM, kebiasaan rekrutmen tim HRD, ataupun kemungkinan-kemungkinan kendala yang lain. Seperti halnya yang terjadi pada proses rekrutmen di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Salah satu kendala besar yang dihadapi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sebagai perusahaan penyedia jasa, yaitu dari aspek sumber daya manusia nya sendiri, terdapat beberapa SDM yang memiliki mental tidak konsisten atau tidak siap, namun tidak semua SDM memiliki sifat tersebut. Akibat dari ketidaksiapan tersebutlah yang menjadikan departemen HRD kesulitan untuk mencari SDM yang benar-benar tepat. Jika menyesuaikan dengan teori yang ada di bab II kendala dalam rekrutmen itu dapat berasal dari kebijaksanaan perusahaan, kebiasaan rekrutmen, dan kondisi lingkungan eksternal. Akan tetapi dalam penelitian ini hasil yang ditemukan di lapangan adalah bahwa kendala pada saat perusahaan melakukan proses rekrutmen, datang dari sumber daya

manusia itu sendiri. Menurut hasil wawancara dengan salah satu staf departemen HRD bahwa sumber daya manusia yang direkrut merupakan SDM yang terkesan belum siap dan masih belum memiliki komitmen yang baik. Oleh karena itu HRD harus benar-benar jeli dalam menentukan karyawan yang terpilih.

Sebenarnya disadari atau tidak, secara sungguh-sungguh, banyak orang yang abai dalam berfikir mengenai etos kerja, kerja keras, berpikir keras, dan pentingnya rasa empati serta kejujuran dalam hidup. Memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan, memaknai nilai empati, merupakan hal yang hampir tidak pernah dijadikan pedoman. Bahkan terdapat kecenderungan hedonis yang mengukur dirinya dengan rasa senang, bukan memaknai berharganya ketika menjalani hidup. Dalam buku yang berjudul “Mencari Tuhan”, Amstrong menulis: “jangan meminta beban yang ringan pada Tuhan, mintalah bahu yang kuat”. Hal ini dapat menginspirasi SDM agar dapat bersungguh-sungguh, dapat bekerja keras, dan komitmen yang menjadikan diri atau bangsa yang tangguh. Karena dengan bahu yang kuat maka dapat dipastikan dapat menciptakan realitas kehidupan yang lebih baik. Begitu pula dengan SDM yang belum memiliki komitmen yang baik, oleh karena itu kesadaran terhadap nilai empati dan memperkaya diri dengan ilmu pengetahuan merupakan jalan terbaik yang harus ditempuh.

Dalam strategi rekrutmen anggota di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo peneliti tidak menemukan teori baru. Strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo sesuai dengan teori yang

peneliti ambil yaitu sesuai dengan proses rekrutmen yang dikemukakan oleh Henry Simamora dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia akan tetapi terdapat hal yang membedakan antara pemaknaan sumber rekrutmen internal dan eksternal dalam perusahaan jasa dan bukan.

Namun yang patut untuk diperhatikan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan jasa *outsourcing* dengan perusahaan selain *outsourcing* sangat memiliki perbedaan yang sangat signifikan, mengingat bahwa perusahaan jasa seperti PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo merekrut karyawan yang nantinya akan disalurkan kembali kepada pihak perusahaan pengguna jasa. Hal ini sangat berpengaruh pada proses rekrutmen, karena penentuan kualifikasi atau kriteria dari calon pelamar ditentukan oleh dua perusahaan tersebut, jadi PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo harus menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan pengguna jasa untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang akan menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh perusahaan pengguna jasa sendiri dalam menghadapi persaingan bisnis dan tetap bertahan ditengah-tengahnya.

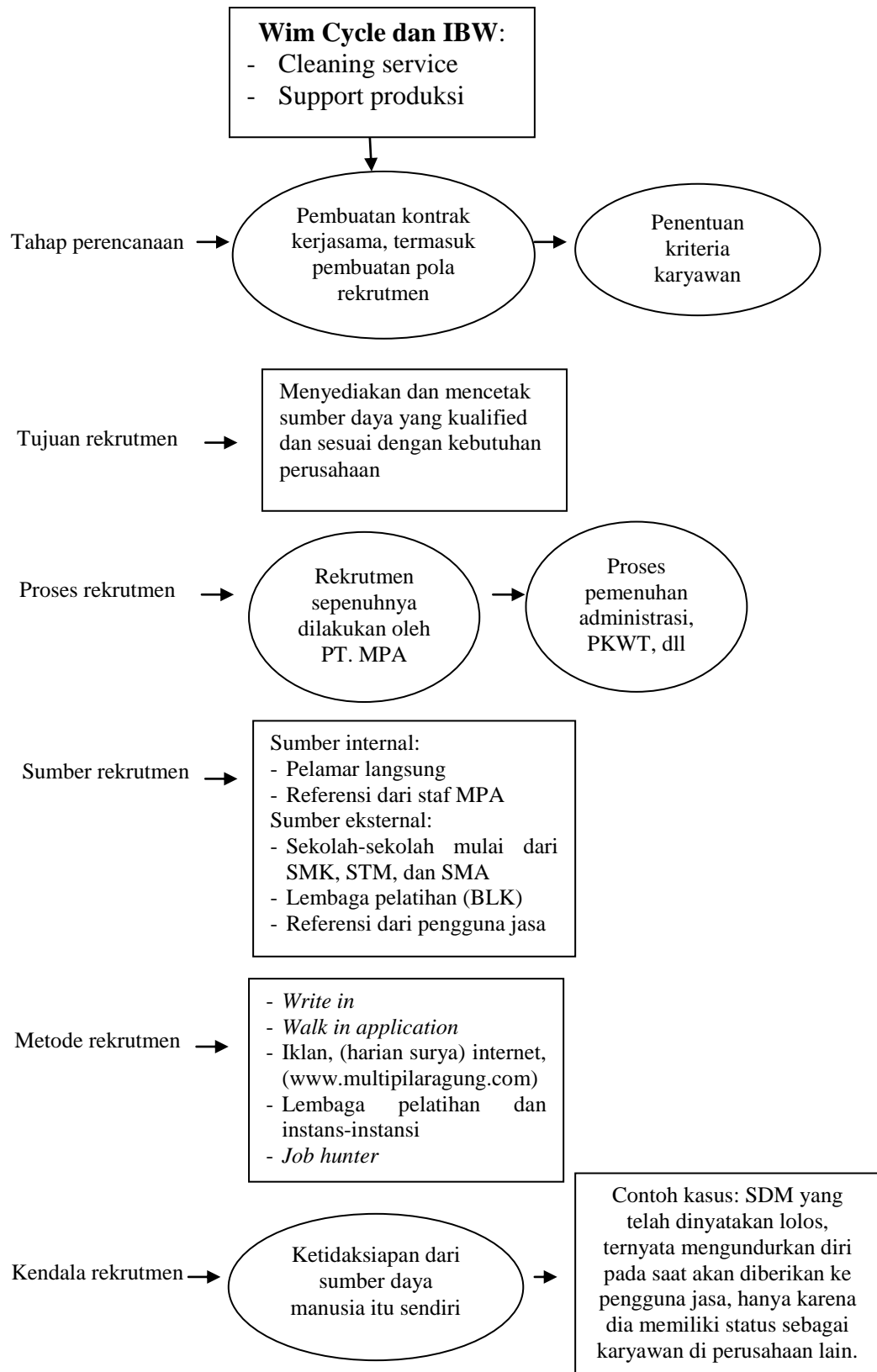
Sebuah perusahaan jasa dapat berdiri tegak disebabkan adanya sumbangsih yang kuat dari para pekerjanya, oleh karena itu kesejahteraan para pekerja atau karyawan *outsourcing* sangatlah diperhatikan di dalam PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo ini. Mulai dengan adanya PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu), pemberian JAMSOSTEK, terlampirnya slip gaji yang menerangkan berapa pendapatan yang diperoleh dan potongan-potongan untuk JAMSOSTEK. Jadi gaji yang diterima oleh karyawan *outsourcing* di rekap

secara transparan tanpa adanya sesuatu yang disembunyikan, bahkan yang patut disayangkan bahwa seperti contoh beberapa perusahaan *outsourcing* yang tidak mentaati Undang-Undang, mereka melakukan pemotongan-pemotongan yang nantinya akan merugikan karyawan *outsourcing*, lain halnya dengan yang ada di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo. Karena perusahaan ini memiliki sistem kerja yang baik dan sesuai dengan peraturan per Undang-Undangan yang berlaku.

Jika ditinjau kembali pada Undang-Undang No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat di *outsourcing*kan adalah merupakan pekerjaan penunjang perusahaan seperti *cleaning service, security, driver, catering, dan pertambangan*. Namun pada kenyataannya banyak perusahaan-perusahaan besar yang menyerahkan sebagian pekerjaan seperti tenaga administrasi, *support office*, dan sebagainya, yang pada dasarnya tidak dapat di serahkan pada pihak ketiga. Hal ini sebenarnya tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang telah ada namun belum ada sanksi tegas. PT. MPA merupakan perusahaan pengguna jasa yang juga menangani *support office* di beberapa perusahaan, akan tetapi hanya beberapa karyawan yang bekerja sebagai *support office* mengingat hal ini bertentangan dengan peraturan Undang-Undang. Mungkin hal ini yang menjadi salah satu sisi negatif yang dimiliki oleh PT. Multi Pilar Agung, namun hal ini sangat diminimalisir oleh perusahaan karena tidak sesuai dengan peraturan. Mengingat bahwa sebuah perusahaan pasti memiliki dua sisi yakni segi positif dan negatifnya.

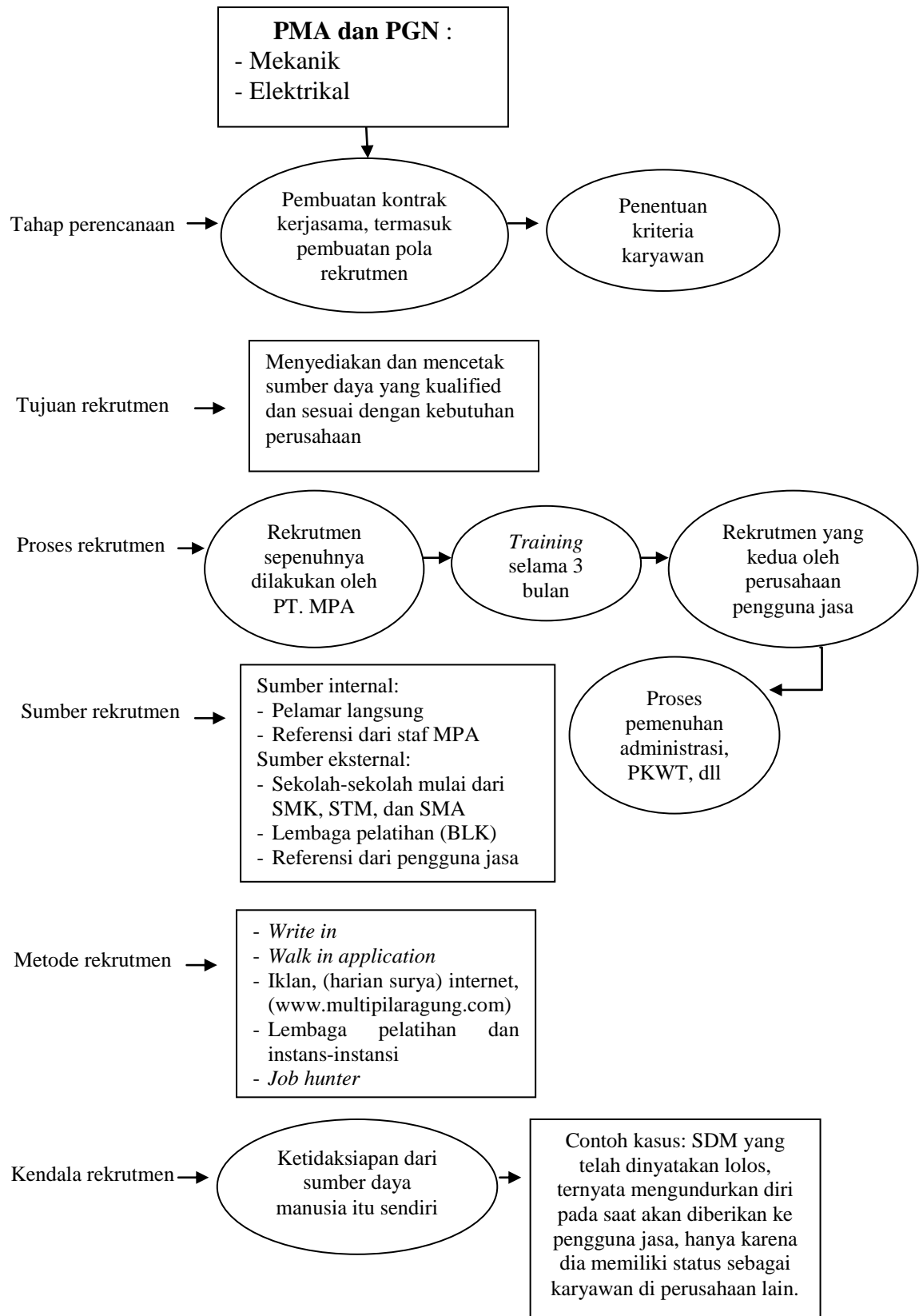
Jadi yang peneliti temukan dalam strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo adalah adanya perbedaan pemaknaan mengenai sumber eksternal dan internal antara perusahaan *outsourcing* dan bukan. Proses rekrutmen dilakukan dua hari dalam satu minggu dengan pola 1:2 sehingga jika terdapat permintaan 50 tenaga kerja maka PT. Multi Pilar Agung menyediakan 100 tenaga kerja untuk mengantisipasi beberapa kendala yang terjadi. Terdapat dua macam rekrutmen yaitu rekrutmen sepenuhnya dari PT. MPA dan rekrutmen yang dilakukan dua kali dengan perusahaan pengguna jasa. Untuk pihak yang terlibat dalam rekrutmen yakni perusahaan pengguna jasa, tim operasional dan staf HRD. Dalam penentuan kriteria calon pelamar harus menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan pengguna jasa, karena karyawan yang direkrut tersebut pada akhirnya akan bekerja di perusahaan pengguna jasa, akan tetapi status karyawan tersebut masih merupakan karyawan milik perusahaan penyedia jasa yaitu PT. Multi Pilar Agung Sidoarjo.

Gambar 4.4
Strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* PT. MPA
pada PT. WIM Cycle



Sumber: disederhanakan oleh peneliti

Gambar 4.5
Strategi rekrutmen karyawan *outsourcing* di PT. MPA pada Perusahaan Gas Negara dan PMA



Sumber: disederhanakan oleh peneliti