

Analisis Penyaluran Tenaga Kerja oleh Perusahaan Outsourcing PT Gama Prima Karya Kepada PT. Fumakilla Indonesia

¹Krisanty, ²Sari Marlina, ³July Yuliawaty

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn20.krisanty@mhs.ubpkarawang.ac.id ²Sari.marliani@ubpkarawang.ac.id

³July.yuliawati@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

Currently, outsourcing is widely used intentionally to reduce labor costs with the protection and working conditions provided being far below what should be given. The role of outsourcing companies as facilitators in the distribution of labor becomes crucial in connecting job seekers with various available job vacancies. The purpose of this research is to understand the recruitment, selection, and distribution processes as well as to evaluate the performance of these workers at PT. Fumakilla Indonesia. This study uses a Descriptive Qualitative methodology by conducting interviews, observations, and documentation of the research data. The company has a minimum age requirement of 24 years, and the selection process itself involves several tests, namely a written test, a speed test, and an interview. After passing, an agreement letter from the company is made as proof of acceptance for work. Then, once the employees start working, their performance will be monitored to see whether their performance is satisfactory.

Keywords: Outsourcing, Recruitment, Selection, distribution, performance

ABSTRAK

Saat ini *outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh *labour cost* dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan. Peran perusahaan *outsourcing* sebagai fasilitator penyaluran tenaga kerja menjadi krusial dalam menghubungkan para pencari kerja dengan beragam lowongan pekerjaan yang tersedia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana proses perekrutan, seleksi, penyaluran serta mengetahui kinerja para tenaga kerja tersebut di PT. Fumakilla Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi Kualitatif Deskriptif dengan melakukan wawancara, observasi, serta dokumentasi pada data penelitian ini. Perusahaan mempunyai syarat usia minimal 24 tahun, dan untuk penyeleksian sendiri dilakukan beberapa tes yaitu tes tertulis tes kecepatan dan tes wawancara setelah lulus di buat surat perjanjian dari perusahaan untuk tanda bukti diterima bekerja, kemudian setelah itu kinerja karyawan akan di lihat apakah kinerja karyawan baru setelah bekerja akan baik atau tidak.

Kata kunci: Outsourcing, Perekrutan, Seleksi, Penyaluran, Kinerja

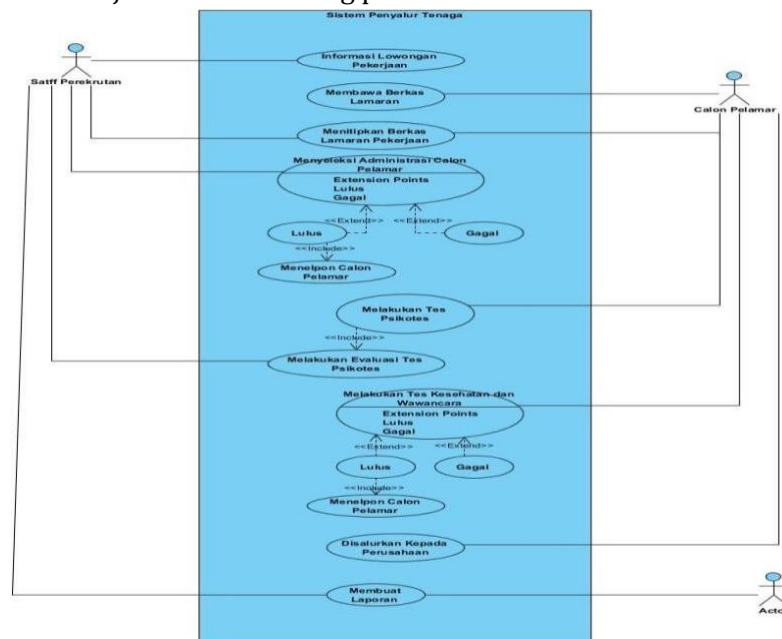
PENDAHULUAN

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengacu pada praktik pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum terkait *outsourcing* diwujudkan melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep- .101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Undang- Undang tersebut sebenarnya baik untuk melindungi karyawan serta memperjelas hak dan tanggung jawab karyawan maupun pengusaha. Akan tetapi pada kenyataannya, karena masih banyak perusahaan yang kondisinya kurang mampu dengan tuntutan karyawannya akan haknya sesuai UU No. 13 tahun 2003. (Fitriyaningrum, 2019). Hal ini menyebabkan berkurangnya kesempatan memperoleh pekerjaan di masyarakat khususnya di Indonesia.

Dalam beberapa tahun terakhir, pelaksanaan *Outsourcing* dikaitkan dengan hubungan kerja. sangat banyak dibicarakan oleh pelaku proses produksi barang maupun jasa dan oleh pemerhati. Pasalnya, *Outsourcing* banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja/buruh *labour cost* dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja/buruh. Tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *Outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai biaya manajemen perusahaan *Outsourcing*. (Supriyanto, 2019)

Kemajuan suatu perusahaan lazimnya ditentukan dari pengaruh kinerja sumber daya manusia yang telah dipilih oleh perusahaan tersebut. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia, roda kegiatan perusahaan ataupun dari perusahaan itu sendiri tidak akan bergerak dengan baik dan maksimal. Hubungan antara perusahaan dan sumber daya manusia seperti simbiosis mutualisme, yaitu dua pihak tersebut sama – sama saling menguntungkan. Sumber daya manusia akan memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan sehingga, perusahaan tersebut selangkah lebih maju dan berkembang pesat.



Gambar 1. Sistem Penyaluran Tenaga Kerja

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bagaimana proses penyalur tenaga

kerja Pada PT Gama Prima Karya melibatkan tiga aktor yaitu Perusahaan/Member, Pelamar/User, dan Yayasan/Admin. sebelum adanya rekrutmen yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, Perusahaan menerima penyaluran tenaga kerja oleh pihak ke 2 yaitu *Outsourcing* PT Gama Prima Karya.

Proses ini memastikan bahwa setiap individu yang disalurkan tetap memiliki kesempatan untuk berkarir, dengan memberikan keberagaman dalam penempatan pekerjaan. Dalam halnya di PT. Gama Prima Karya yang sebagai penyalur tenaga kerja kontrak menghadapi masalah dengan dikembalikannya oleh perusahaan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan yang di inginkan oleh perusahaan. pengembalian tenaga kerja yang diakibatkan oleh rendahnya kemampuan tenaga kerja tersebut dan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan bahkan juga diakibatkan karena tenaga kerja tersebut belum memiliki pengalaman yang sesuai dengan tempat yang akan dibutuhkan. Hal ini menjadi salah satu faktor permasalahan bagi perusahaan penyedia tenaga kerja PT. Gama Prima Karya.

Untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut, maka yang menjadi tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui proses perekrutan, penyaluran, seleksi, serta kinerja karyawan yang telah lolos dan bekerja di perusahaan yang telah di salurkan oleh perusahaan *outsourcing* (alih daya) tersebut.

Pada uraian latar belakang tersebut, maka ditentukanlah pengambilan judul tugas akhir ini adalah “**Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan *Outsourcing* di PT Gama Prima Karya**”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dengan mempertimbangkan kompleksitas permasalahan penelitian mengenai bagaimana perusahaan *outsourcing* mengelola penyaluran tenaga kerja, dan sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin menjelaskan fenomena tersebut secara mendalam, penulis memutuskan untuk mengadopsi pendekatan penelitian kualitatif deskriptif.

Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana sistem Perekrutan, Penyaluran, Seleksi, serta Kinerja Tenaga Kerja pada PT Gama Prima Karya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, perwakilan dari perusahaan-perusahaan *outsourcing* yang berhasil menjadi sumber informasi penelitian sebanyak 3 orang dengan berbagai status baik sebagai Manajer HRD, Staff, dan Karyawan *Outsourcing* itu sendiri, daftar nama responden dari perusahaan-perusahaan *outsourcing* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Berikut daftar nama responden dari Pihak PT. Fumakilla Indonesia serta Karyawan *Outsourcing* PT. Gama Prima Karya

Tabel 1. Daftar Responden

No	Nama Pegawai	Bagian
1.	Bowo Kristianto	Manager Outsourcing
2.	Iwan Setiawan	Manager Fumakilla
3.	Slamet	Karyawan Outsourcing

Sebagai pihak manajemen perusahaan, terdapat 3 orang responden pihak pengguna dan penyedia jasa orang karyawan *outsourcing*. Publikasi Data dan Informasi tersebut diharapkan para responden tersebut dapat memberikan informasi yang dapat mendukung penelitian ini.

Proses Perekrutan, Seleksi, Penyaluran, dan Kinerja Tenaga Kerja

A. Perekrutan

Tabel 2. Daftar Wawancara

No	Responden	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bowo Kristianto	Persyaratan rekrutmen di PT. Gama Prima Karya dilakukan dan apakah secara terbuka dan apakah terdapat hambatan dalam hal itu?	a. Menurut <i>Bowo Kristianto</i> "Persyaratan dari <i>outsourcing</i> sendiri disini adalah usia max 24 tahun dan Pendidikan terakhir SMA, prosesnya sendiri secara terbuka, untuk hambatannya itu biasanya dari perusahaan pengguna yang tidak menerima kandidat yang tidak sesuai dengan kriteria yang diinginkan"
2.	Iwan Setiawan		a. Menurut <i>Iwan setiawan</i> "Untuk syarat yang dibutuhkan pada perusahaan adalah maksimal umur 24 tahun, minimal pendidikan SMA sederajat untuk di bagian produksi dan prosesnya sendiri sangat terbuka, tetapi untuk hambatan masih ada tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan harus dikembalikan lagi oleh perusahaan ke penyedia jasa."

	3.Slamet		c. Menurut Slamet “Syarat yang dibutuhkan perusahaan waktu saya melamar di perusahaan ini adalah umur yang maksimal 24 tahun mempunyai pengalaman lalu bisa bekerja di shift. Kemudian proses ini sangat terbuka karena saya kemarin mengetahui lowongan tersebut dari salah satu akses lowongan kerja di media sosial, lalu menurut saya hambatan yang saat ini terjadi adalah perusahaan tidak menerima pelamar tenaga kerja yang tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.
--	----------	--	---

Ketiga narasumber sama-sama mengatakan perekrutan di perusahaan ini memiliki beberapa syarat yaitu, Pendidikan minimal SMA sederajat, Umur maksimal 24 tahun, Pengalaman / non Pengalaman, proses perekrutan ini dilakukan dengan sangat terbuka dengan tenaga kerja, dan perekrutan ini masih mengalami kendala seperti pelamar kerja yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian di kembalikan lagi ke pihak penyedia jasa.

B. Seleksi

Tabel 3. Proses Seleksi

No.	Proses	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bowo Kristianto	Bagaimana proses seleksi dalam pemilihan tenaga kerja <i>outsourcing</i> Lalu untuk prosesnya sulit atau tidak?	Menurut <i>Bowo Kristianto</i> “Proses seleksi untuk para pelamar kerja disini sendiri itu terdiri dari adanya beberapa tes tulis, kemudian uji kemampuan lalu kemudian tes wawancara kepada kandidat yang telah lolos di tes sebelumnya yang nantinya akan dibutuhkan oleh perusahaan dengan kemampuan pelamar.”

2.	Iwan Setiawan		Menurut Iwan setiawan “Proses seleksi disini sendiri itu terdiri dari adanya beberapa tes tulis, kemudian uji kemampuan yang berupa tes kecepatan, lalu kemudian kepada kandidat yang telah lolos di tes sebelumnya yang nantinya akan dibutuhkan oleh perusahaan dengan kemampuan pelamar.”
3.	Slamet	Bagaimana proses seleksi dalam pemilihan tenaga kerja <i>outsourcing</i> Lalu untuk prosesnya sulit atau tidak?	Menurut Slamet “Menurut saya proses seleksi disini sangat mudah karena tes yang diberikan oleh perusahaan itu berupa tes tulis tangan untuk mengisi beberapa soal berupa psikotes ataupun mata pelajaran, lalu setelah lulus tes tulis kemudian saya di tes kemampuan saya, lalu yang terakhir ada tes wawancara oleh HRD perusahaan itu sendiri.

Ketiga narasumber mengatakan bahwa proses seleksi yang di lakukan oleh perusahaan tersebut itu berupa tes tulis yang di berikan kepada pelamar kerja, kemudian setelah itu pelamar kerja akan di tes kecepatan atau uji kemampuan. Jika sudah berhasil dan lolos para pelamar kerja akan di wawancarai langsung oleh HRD perusahaan. Untuk mengetahui standar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

C. Penyaluran

Tabel 4. Penyaluran

No.	Respoden	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bowo Kristianto	Bagaimana Proses Penyaluran tenaga kerja yang dilakukan PT. Prima Karya?	a. Menurut <i>Bowo Kristianto</i> “Penyaluran disini itu setelah pelamar kerja berhasil lolos dan masuk pelamar tersebut akan menandatangani sebuah perjanjian kontrak PKKWT dan sangat mudah untuk di ikuti karena nantinya pelamar kerja akan di berikan beberapa kontrak yang akan di jalani nanti di perusahaan.”
2.	Iwan Setiawan		a. Menurut <i>Iwan setiawan</i> “Untuk penyaluran disini pelamar kerja nantinya akan di buatkan lagi yang berbeda surat perjanjian kontrak dengan perusahaan dan nantinya akan di berikan waktu untuk pelamar kerja tersebut itu bersedia atau tidak.”
3.	Slamet		b. Menurut <i>Slamet</i> “Waktu saya masuk PT. Fumakilla dan saya di salurkan oleh PT. Gama Prima Karya diberikan beberapa lembar kertas surat perjanjian untuk dibaca dan dipahami untuk di tanda tangani juga saya setuju.”

Ketiga narasumber ini juga mengatakan bahwa penyaluran penyedia jasa kepada perusahaan itu dan dibuatkan berupa surat yang berisi perjanjian kepada pelamar kerja oleh perusahaan yang kemudian dipahami dan dibaca apakah pelamar kerja tersebut bersedia atau tidak bersedia.

D. Kinerja

Tabel 5. Kinerja

No.	Proses	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bowo Kristianto	Bagaimana kinerja karyawan outsourcing yang telah lolos dan masuk bekerja?	a. Menurut <i>Bowo Kristianto</i> "Karyawan yang setelah masuk dan bekerja di perusahaan ini kinerjanya sangat bagus karena mereka sangat menjaga absennya, dan sangat menjalankan tugasnya dengan baik karena nantinya akan di evaluasi kembali"
2.	Iwan Setiawan		b. Menurut <i>Iwan Setiawan</i> "Saya melihat para karyawan yang setelah lolos dan masuk bekerja para karyawan sangat rajin dan tidak ada yang berleha-leha dalam pekerjaannya. Sebab setiap bulan mereka akan di nilai dan di evaluasi Kembali kinerjanya dan dilaporkan ke pihak outsourcing."
3.	Slamet		c. Menurut <i>Slamet</i> "Menurut saya, setelah saya masuk di perusahaan ini saya merasa bekerja dengan baik, saya tidak pernah membantah apa yang dikatakan oleh atasan saya. Dan absen saya selama ini juga baik-baik saja."

Berdasarkan informasi di atas, menurut ke 3 responden kita dapat menganalisis kinerja tenaga kerja yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing* itu sangat baik dan disiplin yang tinggi karena para karyawan *outsourcing* lebih menjaga absennya.

Perekrutan

Perekrutan PT. Fumakilla Indonesia yaitu minimal pendidikan SMA sederajat, maksimal umur tahun 24 tahun, mempunyai pengalaman ataupun tidak mempunyai pengalaman. Kemudian para pelamar juga bisa sangat mudah mengetahui lowongan yang tersedia, karena lowongan tersebut sangat terbuka yang bisa di akses melalui media sosial maupun *offline*. Penelitian terdahulu yang sama pada kasus ini ada pada penelitian Handoko (2020) "Seleksi dan pemilihan calon karyawan yang akan diterima PT MRT Jakarta sesuai dengan kompetensi, bidang dan kebutuhan lapangan.". Lalu menurut Badriyah (2017:87) "Perekrutan merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk mendapat persediaan calon

pelamar sehingga pilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar”. Kemudian ketiga responden ini mengatakan bahwa masih adanya hambatan bagi para pelamar yang tidak sesuai dengan kriteria perusahaan yang di inginkan. Sehingga para pelamar tersebut di kembalikan lagi oleh perusahaan penyedia jasa.

Seleksi

Untuk seleksi yang di lakukan dengan perusahaan ini adalah berupa tes tertulis, yang kemudian tes kecepatan. Setelah mereka lolos tahap tersebut pelamar akan di wawancarai oleh HRD langsung untuk mengetahui apakah pelamar pantas untuk masuk ke dalam perusahaan tersebut atau tidak. Jika pelamar tidak lolos dalam tahap tes tersebut, maka pelamar akan dinyatakan tidak bisa mengikuti tahap berikutnya. Menurut Zainal dkk.(2015:120) “Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.” Sama seperti penelitian terdahulu menurut Dolip Anita Sari (2011) “Bahwa di koperasi BMT-UGT Sidogiri Pasuruan dalam proses rekrutmen lebih mengutamakan jujur dan amanah dari tenaga kerja. Dan proses seleksi yang diterapkan yaitu seleksi administrasi, tes tulis (tes intelegensi, tes mengenai koperasi), psikotes, wawancara pengumuman hasil seleksi.”

Penyaluran

Menurut Kismono 2001 dalam jurnal (Dr. Djumadi, Dr. Bambang Irawan, dan Erfi Septyana, 2018), penyaluran adalah perpindahan barang dan jasa dari produsen ke pemakai industri dan konsumen. Seperti halnya penelitian terdahulu menurut Gotra Lidya Puspita (2015) ia mengatakan “Seluruh perusahaan *outsourcing* Airlines, transparan dalam menerapkan kontrak kerja pada karyawannya. Karyawan diberi waktu untuk membaca dan mempertimbangkannya kontrak kerja sebelum mereka menandatangani yang kemudian diberi surat penugasan untuk ditempatkan ke perusahaan pengguna.” Dapat disimpulkan bahwa penyaluran adalah suatu proses pemindahan barang dan jasa kepada pihak lain dan diperlukan adanya tujuan. Penyaluran dalam penelitian ini adalah tahap proses penyaluran ketiga para calon tenaga kerja telah lolos di tahap wawancara kemudian pelamar dibuatkan surat perjanjian kontrak dengan perusahaan tersebut.

Kinerja

Setelah mereka akan Kinerja pegawai *outsourcing* ini sangat bagus setelah diterima oleh perusahaan. Karyawan *outsourcing* pun sangat menjaga absennya dan tidak bekerja dengan santai. Sama dengan penelitian terdahulu Berdasarkan penelitian menurut Ferawati, (2017) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Indo Persada. Dengan hasil variabel Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Kemudian para karyawan *outsourcing* juga sangat mendengarkan apa saja arahan yang telah di beritahu oleh *leader*/atasan mereka. Menurut Sedarmayanti

(2001: 53) mendefinisikan kinerja adalah "bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.". dengan kata lain, kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya.

KESIMPULAN

Rekrutmen

PT. Fumakilla memiliki beberapa syarat yaitu, Pendidikan minimal SMA sederajat, Umur maksimal 24 tahun, Pengalaman / non Pengalaman. Dan proses perekrutan ini dilakukan dengan sangat terbuka dengan tenaga kerja, namun yang sangat di sayangkan dengan hal ini, perekrutan ini masih mengalami kendala seperti pelamar kerja yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan yang kemudian di kembalikan lagi ke pihak penyedia jasa.

Seleksi

Proses seleksi yang di lakukan oleh perusahaan tersebut itu berupa tes tulis yang di berikan kepada pelamar kerja, kemudian setelah itu pelamar kerja akan di tes kecepatan atau uji kemampuan. Jika sudah berhasil dan lolos para pelamar kerja akan di wawancarai langsung oleh HRD perusahaan untuk mengetahui standar yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Penyaluran

Penyaluran penyedia jasa membuat berupa surat yang berisi perjanjian kepada pelamar kerja oleh perusahaan yang kemudian dipahami dan dibaca apakah pelamar kerja tersebut bersedia atau tidak bersedia. Kemudian pelamar diberi surat penugasan untuk ditempatkan ke perusahaan pengguna.

Kinerja

Kinerja tenaga kerja yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing* itu sangat baik dan disiplin yang tinggi karena para karyawan *outsourcing* lebih menjaga absennya, dan bekerja dengan perusahaan *outsourcing* tidak berleha-leha. Hal ini bertujuan untuk risiko perpanjangan kontrak nanti ke depannya yang akan di nilai dari absensi, maupun kinerja karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, Silvia Putri., Darna, Nana., Yustiani, Iyus., (2020). Pengaruh Sistem Perekrutan dan Sistem Kerja Outsourcing terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Gapuraning Rahayu). Vol 2, No. 1 Maret 2020
- Nurul, H. (2018) *Kinerja Tenaga Outsourcing di PT. PLN (PERSERO) Area Makassar Selatan Rayon Panakukan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Puspita, Gotra Lidya., & Affandi, Muhammad (2015). Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing di Perusahaan Airline (Studi Kasus Di PT. Mandala Airlines JEP-Vol. 15, No 2 November 2015 ISSN (P) 1412-2200 E-ISSN 2548-1851

- Sedarmayanti, (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, INDEKS.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, Tities S. (2009). *Respon Tenagakerja Wanita terhadap Resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Jurusan Ekonomi Pembangunan. Malang: Universitas Brawijaya.
- Supriyanto. (2010:269). *Indikator Lingkungan Kerja*. <http://repository.untag-sby.ac.id/13527/3/BAB%20II.pdf>