

PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING

Bening Arista Diyanti

Universitas Ma Chung Malang

E-mail : 111510017@student.machung.ac.id

ABSTRACT

Adanya perkembangan globalisasi tentunya akan mempengaruhi persaingan antar perusahaan, oleh sebab itu untuk menghadapi persaingan, perusahaan perlu memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi untuk karyawannya, agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Karyawan outsourcing merupakan solusi utama untuk perusahaan dalam menghadapi persaingan, dengan adanya karyawan outsourcing maka perusahaan akan lebih mudah menemukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dengan waktu yang sangat cepat. Proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan outsourcing tidak berbeda jauh dengan karyawan biasa, hal yang membedakan proses perekrutan karyawan outsourcing ini dilakukan oleh pihak penyedia jasa outsourcing, bukan pihak perusahaan yang membutuhkan jasa karyawan outsourcing. Proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang cukup besar dalam kinerja karyawan outsourcing hal ini dapat diketahui sebab kenaikan proses rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang baik terhadap kenaikan kinerja karyawan outsourcing.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja, Karyawan Outsourcing

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi saat ini meningkat tajam, hal ini ditandai dengan meningkatnya sistem komunikasi dan teknologi . Dengan adanya perkembangan globalisasi maka perkembangan ini akan berpengaruh terhadap meningkatnya pesaing atas perusahaan. Untuk menghadapi persaingan terhadap perusahaan, maka perusahaan perlu memilih karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dimiliki oleh

perusahaan. Dalam hal ini perusahaan tentu akan menemukan kesulitan untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan, untuk mengatasi hal ini perusahaan perlu menggunakan karyawan outsourcing untuk mengatasi masalah yang terjadi. Dengan adanya karyawan outsourcing maka perusahaan pun akan lebih mudah untuk menemukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dengan waktu yang sangat cepat tanpa ada kontrak yang berikatan dengan perusahaan. Setelah karyawan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan maka perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan bisa mencapai apa yang akan menjadi tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan pun memperoleh banyak keuntungan jika menggunakan jasa outsourcing, tetapi perlu di perhatikan lagi walaupun karyawan outsourcing ini tidak memiliki kontrak dengan perusahaan pemberi, tetapi perusahaan ini perlu membuat perjanjian kerja sama antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pemberi kerja.

Saat ini banyak sekali perusahaan yang menggunakan jasa perusahaan outsourcing, karena dengan menggunakan karyawan outsourcing perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana untuk fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi karyawan. Karena semua fasilitas untuk karyawan outsourcing telah di sediakan oleh perusahaan penyedia jasa outsourcing, sehingga perusahaan pun tidak perlu mengeluarkan dana berlebih untuk karyawan, dalam hal ini perusahaan dapat mengurangi jumlah pengeluaran perusahaan.

Sistem outsourcing tentunya juga memiliki beberapa kekurangan untuk karyawan outsourcing yaitu karyawan outsourcing tidak memiliki jenjang karir, dan terkadang gaji yang diberikan untuk karyawan outsourcing dipotong oleh perusahaan induk, dan tidak semua karyawan outsourcing mengetahui berapa banyak potongan gaji yang diberikan pengusaha penyedia jasa atas hasil kerjanya selama di perusahaan lain.

Proses perekrutan karyawan outsourcing itu tidak berbeda jauh dengan proses perekrutan karyawan pada umumnya, hanya saja hal yang membedakan proses

perekrutan karyawan outsourcing ini dilakukan oleh pihak penyedia jasa outsourcing, bukan pihak perusahaan yang membutuhkan jasa karyawan outsourcing. Oleh karena adanya perbedaan sistem dan kondisi kerja untuk karyawan outsourcing maka penting untuk mengetahui sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat karyawan outsourcing.

KAJIAN TEORI

Rekrutment adalah proses mencari, mengajak seseorang yang memiliki kriteria sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia yang digunakan untuk menjadi calon tenaga kerja dalam suatu perusahaan tersebut. Proses rekrutmen ini merupakan proses komunikasi antara dua arah, karena pelamar pekerjaan akan mencari informasi yang akurat dan bersangkutan tentang perusahaan, dan perusahaan pun juga akan mencari informasi yang akurat tentang pelamar. Berikut adalah beberapa pengertian rekrutmen menurut para ahli menurut Hasibuan (2008) rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Simamora (2004) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Proses rekrutmen tentunya juga memiliki tujuan berikut adalah tujuan rekrutmen Henry Simamora (1997:214), tujuan rekrutmen antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Menurut Sirait (2006:56), aspek-aspek yang ada dalam system rekrutmen, yaitu:

1. Proses seleksi Proses Seleksi adalah rangkaian kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.

2. Penempatan Penempatan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja.

3. Orientasi/sosialisasi Orientasi/sosialisasi adalah penyesuaian diri, baik dari aspek psikis, jasmani, psikologi, peranan (hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan).

Tetapi tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mencari karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dan sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Tujuan utama rekrutmen ini tentunya terlalu sederhana, tetapi proses rekrutmen dan seleksi ini sangatlah kompleks sehingga kesalahan ketika memilih seseorang yang tepat memiliki dampak besar untuk perusahaan, karena proses rekrutmen dan seleksi ini menyita waktu, biaya perusahaan dan tenaga, dan ketika menerima seseorang yang tidak sesuai dengan paa yang dibutuhkan maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan.

Seleksi adalah proses yang dilakukan untuk menentukan calon kandidat yang dinilai memenuhi kriteria untuk mengisi jabatan yang ditentutakan yang telah tersedia di perusahaan. Proses seleksi tentunya dilakukan dengan berbagai pertimbangan dan

perhitungan. Proses seleksi tentu juga memiliki kendala yaitu apabila jumlah persyaratan tidak memenuhi harapan, tentu proses seleksi akan berbeda dengan apa yang telah diperhitungkan sebelumnya, sehingga dapat diketahui bahwa proses seleksi ini sangat bergantung dengan hasil rekrutmen. Berikut adalah beberapa pengertian seleksi menurut para ahli yaitu menurut Veithzal Rivai (2008, 170), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan, sedangkan menurut Agus Sunyoto (2008, 48) proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan penilaian tertentu oleh perusahaan. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli yaitu menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Wibowo (2010 : 7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Perusahaan tentunya akan sangat membutuhkan informasi tentang kinerja karyawan, hal ini digunakan perusahaan untuk menentukan seberapa besar gaji yang akan diberikan, dan bonus-bonus yang akan di berikan, serta perusahaan dapat melakukan pengendalian jika karyawan tersebut melakukan penyimpangan dalam melakukan pekerjaannya. Kriteria yang digunakan untuk pengukuran kinerja oleh Maier (As'ad, 1999) antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Karyawan outourcing adalah karyawan yang didatangkan dari luar perusahaan yang telah disediakan oleh perusahaan penyedia jasa yang dikontrak oleh perusahaan berdasarkan perjanjian yang dilakukan dengan perusahaan penyedia jasa tersebut.

PEMBAHASAN

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh recruitment dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing. Berikut adalah pembahasan berdasarkan penelitian beberapa jurnal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ines Rengganis dari Universitas Komputer Indonesia yang melakukan penelitian di PT Personel Alih Daya Area Bandung menjelaskan bahwa melalui koefisien jalur rekrutmen memberikan pengaruh besar daripada seleksi dan berdasarkan nilai koefisien determinasi rekrutmen memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan outsourcing. Hasil yang sangat signifikan ini di dapati pada hasil pengujian koefisien jalur bersama-sama, menurut hasil pengujian koefisien jalur bersama-sama proses rekrutmen dan seleksi ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Setelah di lakukan pengujian koefisien jalur bersama, maka untuk melihat lebih jelas variable mana saja yang sangat berpengaruh signifikan maka dilakukanlah pengujian koefisien melalui jalur parsial, dan kesimpulan yang di dapat ialah semakin tinggi rekrutmen dan seleksi maka tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya pembahasan dari penelitian jurnal lainnya yaitu ditulis oleh Nurul Badriyah dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan penelitian ini dilakukan di PT Alumad Artha Prima dan menjelaskan bahwa sistem rekrutmen pada PT Alumad Artha Prima ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Sistem rekrutmen dan seleksi yang ada pada PT Alumad Artha Prima ini dibuktikan telah memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan melalui uji hipotesis secara parsial dan mendapat kesimpulan bahwa sistem rekrutmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana menyatakan bahwa apabila sistem rekrutmen dinaikkan 1 unit maka akan menambah akan menambah sistem kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi agar kinerja karyawan semakin meningkat, dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan dapat menghadapi persaingan dalam kemajuan globalisasi saat ini.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yunila Sari dari Universitas Sumatra Utara, penelitian yang melakukan penelitian di PT Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut. menjelaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan outsourcing pada di PT Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut. Hasil hipotesis menyatakan bahwa pengaruh rekrutmen dan seleksi memiliki R Square sebesar 59%, dan 41% kinerja karyawannya dipengaruhi oleh factor lain. Proses rekrutmen dan seleksi ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan jika perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan benar, oleh sebab itu perusahaan perlu mengidentifikasi lebih lanjut persiapan-persiapan dan info-info yang dibutuhkan ketika membuat rekrutmen dan seleksi.

Setelah itu pembahasan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Made Yulita Sari, dkk dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom.yang melakukan penelitian di PT Jasa Marga (Persero) TBK, Cabang Jakarta-Cikampek menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis kinerja karyawan outsourcing di PT Jasa Marga ini didasarkan pada sistem kinerja rekrutmen dan seleksi yang baik sehingga sistem rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Pengaruh sistem rekrutmen dan seleksi yang sangat signifikan dapat dibuktikan melalui pengujian secara parsial, dan hasil yang diperoleh ialah variable seleksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Jasa Marga (Persero). Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan di dapati bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 19,499 yang berarti bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif pada kinerja karyawan outsourcing di PT Jasa Marga. Dalam hal ini perusahaan perlu mempertahankan proses rekrutmen dan seleksi yang baik, karena dilihat dari hasil penelitian perusahaan ini mempunyai hubungan baik antara proses rekrutmen seleksi dengan kinerja karyawan. Proses seleksi dan rekrutmen yang baik tentu akan mempengaruhi perusahaan mencapai tujuan yang akan diinginkan, karena proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lalu selanjutnya adalah pembahasan dari penelitian yang ditulis oleh Mochamad Syibli dari Kampus ITS Surabaya yang melakukan penelitian di PT TELKOM menjelaskan bahwa dari keempat variable factor-faktor rekrutmen dan seleksi, didapati 2 variable yang tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variable ini adalah variable kepribadian dan motivasi, kesimpulan ini dapat di buktikan dari hasil penelitian menggunakan metode Structural Equation Modelling Outsourcing hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu motivasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -0.320 dan nilai P-value sebesar 0.315 (lebih besar dari 0.05) koefisien ini menunjukkan bahwa ada tidaknya motivasi di dalam proses rekrutmen dan seleksi ini tidak menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Untuk variable kepribadian nilai koefisien regresi sebesar 0.017 dan P-Value sebesar 0.305 (tidak lebih dari 0.05) hal ini menunjukkan bahwa ada tidaknya kepribadian di dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak menyebabkan adanya peningkatan kinerja terhadap karyawan outsourcing di perusahaan ini. selanjutnya adalah variable factor-faktor rekrutmen dan seleksi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, variable tersebut ialah variable kemampuan dan komitmen. Hasil dari variable kemampuan yaitu mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.551 dan nilai P-value sebesar 0.002 (kurang dari 0.005) yang berarti bahwa kemampuan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini. untuk variable komitmen di ketahui bahwa nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.655 dan nilai P-value sebesar 0.003 (kurang dari 0.005) dari hasil tersebut diketahui bahwa komitmen ini memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini. Proses rekrutmen dan seleksi dalam perusahaan ini dinilai cukup baik karena tidak semua factor-faktor rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini perusahaan tentu harus memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi dalam perusahaan agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat, meningkatnya kinerja karyawan tentu akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan di era globalisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dalam beberapa jurnal terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya peningkatan rekrutmen dan seleksi maka kinerja karyawan outsourcing pun juga akan bertambah, jika kinerja karyawan bertambah, maka perusahaan pun juga akan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemajuan teknologi berpengaruh pada persaingan dalam perusahaan untuk menghadapinya maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan outsourcing dengan cara meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan outsourcing tentu berbeda dengan proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan biasa, hal yang membedakan proses perekrutan karyawan outsourcing ini dilakukan oleh pihak penyedia jasa outsourcing, bukan pihak perusahaan yang membutuhkan jasa karyawan outsourcing.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Ayu Made Yulita Sari, Nindya. 2012. *Pengaruh Sistem Perekrutan Internal dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Jasa Marga (Persero)) TBK., Cabang Jakarta-Cikampek*. Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Telkom.
- Fitri Yunila Sari, 2010. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurul Badriyah, 2015. Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi* Vol. 13 No. 1
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN. Yogyakarta.
- Sirait Justine, 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press. Jakarta.