

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini tingkat persaingan kerja semakin ketat karena setiap tahunnya banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun sarjana. Banyaknya jumlah lulusan dan pencari kerja tiap tahun tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Selain itu proses penyaringan dan penerimaan calon pekerja sangat selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan tentu hanya ingin menerima karyawan yang berkualitas sebagai sumber daya manusia perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan. Karena pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud jika tenaga kerja-tenaga kerja yang ada dalam perusahaan adalah manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang tinggi. Namun dewasa ini terdapat beberapa masalah dengan tenaga kerja. Menurut Koeshartono (2005:7) susunan dan jumlah angkatan kerja selalu bertambah dari tahun ke tahun sejalan dengan laju pertumbuhan penduduk yang terjadi. Cepatnya tingkat pertumbuhan penduduk menimbulkan masalah karena belum mampunya pembangunan nasional menciptakan lapangan kerja yang sesuai, dengan kata lain menambah jumlah pengangguran. Untuk mengatasinya dibutuhkan lapangan kerja yang memadai yang dapat menampung sejumlah angkatan kerja yang ada. Semakin besar penduduk usia kerja dan semakin besar Tingkat Partisipasi Angkatan Kerjanya, maka semakin besar juga jumlah angkatan kerjanya.

Jadi tinggi rendahnya angkatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Tingkat pendidikan dan keterampilan penduduk
- 2) Peluang lapangan kerja yang tersedia
- 3) Kesehatan jasmani dan rohani penduduk
- 4) Kelincahan pencari kerja dalam memanfaatkan setiap peluang (Koeshartono, 2005:9).

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

Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, peninjauan tingkat pendidikan. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis dan Jackson, 2001:273). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*The Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang

diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi dilakukan, hal penting lainnya yang perlu dilakukan adalah penempatan karyawan. Karyawan harus dikelola dengan baik dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Semboyan *the right man in the right place* harus diterapkan dengan baik agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja karena sesuai dengan kemampuannya. Penempatan yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas.

Karyawan yang berkualitas diharapkan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan biasa dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis.

PT. Bangun Persada Transportation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja, yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo. Bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan *outsourcing*, sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penunjang untuk keunggulan bersaing perusahaan, sehingga pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan yang perlu dilakukan secara konsisten dan terus menerus, dalam rangka pencapaian tujuan

perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Dalam penelitian ini, penulis mengkhususkan meneliti tentang kinerja karyawan *outsourcing*. Seperti diketahui bahwa kedudukan karyawan *outsourcing* dalam perusahaan adalah karyawan kontrak, oleh karena itu seringkali muncul masalah dalam penanganannya. Maraknya demonstrasi tentang penghapusan sistem *outsourcing* adalah salah satu bentuk protes karyawan mengenai lemahnya kedudukan karyawan kontrak. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan segala sesuatunya mengenai karyawan *outsourcing* tersebut sehingga kinerja mereka bisa meningkat. Salah satu upaya awal yang dilakukan adalah dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja karyawan. Selain itu perlu ditinjau dari tingkat pendidikan karyawan agar memperoleh kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bangun Persada Transportation”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bangun Persada Transportation?
2. Apakah rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bangun Persada Transportation?
3. Diantara rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan tingkat pendidikan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bangun Persada Transportation?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bangun Persada Transportation.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bangun Persada Transportation.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah faktor antara rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan tingkat pendidikan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bangun Persada Transportation.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini merupakan aplikasi dari teori-teori yang telah penulis peroleh selama masa studi dan menerapkannya pada dunia kerja yang sesungguhnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a) Manfaat bagi peneliti

Yaitu sebagai bahan ujian skripsi menempuh gelar S1, serta diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

#### b) Manfaat bagi pembaca/masyarakat

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pustaka dan wacana dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

#### c) Manfaat bagi perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai kebijakan yang berhubungan dengan karyawan di perusahaan, sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah *outsourcing*.