

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
SIKAP CALON KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA
PT. SHIELD ON SERVICE (SOS) INDONESIA
CABANG PEKANBARU**

NAMA : BUDY KURNIAWAN

DOSEN PEMBIMBING I: DEWITA SURYATI NINGSIH

DOSEN PEMBIMBING II: RESTU

E-MAIL : kurniawanbudy85@yahoo.com

NO HP : 085278544455

ABSTRAC

The development of business created an alternative practicum recruitment method for new employees in many companies. This method is known as out coursing which is mean give a half of job done by the other victory, from the job till to the workers. The problem is almost of the candidate workers considering that being an outcousing worker is not good decision to give satisfaction like being permanent worker at government policy and foundation. This research is aimed to know the effect of applying recruitment principal and election to the out coursing applicant behavior at P.T. shield on service (SOS) Indonesia, branch of Pekanbaru.

The objective of the research at P.T. shield on service is to analyze the effect of recruitment and election to the out coursing applicant behavior. The population of this research is 128 people which from the registries waiting list applicants in 2010. The sampling technique of this research is slovin method which gains 56 respondents. The data analysis method applied is bifilar regression analysis. The result of this research showed that simulation recruitment and election has significant effect on applicant behavior. In a partial manner, recruitment and election also has positive significant effect to the applicant behavior where the election is the strongest factor which influences applicant behavior. The applicant behavior is 81, 1% which influenced by the variation in recruitment and election variable.

The recommendation given is the management should fix the system of recruitment and election based on the juridical principal, transpiration, easy of and high accuracy in order to get a perfect applicant for the perfect position which is needed by the client.

Keywords: Recruitment, Selection, and Behavior.

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha melahirkan sebuah praktek alternatif dalam metode pengadaan karyawan baru di banyak perusahaan. Metode tersebut dikenal dengan istilah *outsourcing*, yang berarti menyerahkan sebagian tugas untuk dilakukan oleh perusahaan lain, baik dalam bentuk pekerjaan maupun tenaga kerja (Damanik, 2006:2). Dengan metode ini, banyak perusahaan merasa diuntungkan sebab terjadi pengalihan tanggung jawab pemeliharaan tenaga kerja kepada pihak lain yang menjadi penyedia jasa *outsourcing*.

Adanya praktek *outsourcing* tentu saja memunculkan banyak perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang menjadi penyuplai tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan karyawan. Salah satunya adalah PT *Shield on Service* atau yang lebih sering disebut dengan SOS Indonesia, yang juga membuka cabang operasionalnya di kota Pekanbaru.

Keuntungan yang bisa diperoleh perusahaan *outsourcing* adalah dari selisih gaji yang dibayarkan perusahaan klien (pemakai jasa) dengan gaji yang dibayarkan kepada karyawan *outsourcing*. Semakin banyak tenaga *outsourcing* yang dapat disalurkan kepada klien, maka akan semakin besar keuntungan yang bisa diperoleh oleh perusahaan jasa *outsourcing*. Oleh karena itu, perusahaan berusaha untuk melakukan upaya-upaya yang dapat memikat calon-calon pelamar di kota Pekanbaru agar mau bergabung untuk kemudian disalurkan kembali ke banyak perusahaan yang membutuhkan jasa karyawan-karyawan *outsourcing*, seperti bank, pusat perbelanjaan, perusahaan pembiayaan, dan lain sebagainya.

Permasalahannya adalah, kebanyakan calon tenaga kerja beranggapan bahwa pilihan menjadi karyawan *outsourcing* merupakan pilihan yang kurang memberikan kepuasan layaknya menjadi karyawan tetap baik di perusahaan swasta maupun pemerintahan. Untuk membuktikannya, penulis melakukan studi pendahuluan dengan melakukan survey sederhana untuk mengetahui bagaimana sikap mereka terhadap pekerjaan *outsourcing*. Survey awal ini penulis lakukan secara acak terhadap 20 orang pelamar yang penulis temui berada di lokasi SOS Indonesia cabang Pekanbaru pada tanggal 20 Oktober 2011. Hasil survey menunjukkan bahwa hanya 35% pelamar yang menjadikan *outsourcing* sebagai pilihan utama ketika melamar pekerjaan, sedangkan 65% lainnya memiliki kesan terpaksa melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan terdapat sikap yang kurang positif dari sebagian pelamar kerja terhadap keberadaan pekerjaan yang sifatnya *outsourcing*.

Meskipun mayoritas pelamar dari studi awal ini menunjukkan sikap yang kurang positif namun pada kenyataannya jumlah pelamar yang mengajukan berkas ke SOS Indonesia cabang Pekanbaru, justru terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Dari wawancara awal yang penulis lakukan, diperoleh informasi bahwa banyak angkatan kerja sekarang mengalami kesulitan untuk melamar sebagai karyawan tetap di sebuah perusahaan, karena rata-rata perusahaan sekarang banyak yang menerapkan praktek *outsourcing* untuk rekrutmen karyawan baru.

Dari data yang penulis peroleh, berikut ini akan disajikan perkembangan jumlah pelamar yang berhasil ditarik oleh SOS Indonesia Pekanbaru dalam lima tahun terakhir, yaitu:

Tabel 1.1. : Perkembangan Jumlah Pelamar di SOS Pekanbaru

Tahun	Jumlah (org)	Hasil Penyeleksian (jumlah orang)			Rasio Pelamar & Penempatan
		Ditolak	Daftar Tunggu	Ditempatkan	
2006	275	141	77	57	5 : 1
2007	313	130	112	71	4 : 1
2008	365	211	89	65	6 : 1
2009	402	173	134	95	4 : 1
2010	433	211	128	94	5 : 1
Total	1788	866	540	382	5 : 1
%	100.0	48.4	30.2	21.4	

Sumber: SOS Indonesia Cabang Pekanbaru, Oktober 2011

Jumlah pelamar mengalami peningkatan setiap tahunnya sehingga mencapai total 1788 orang pelamar hingga akhir tahun 2010. Sedangkan jumlah penempatan yang bisa dilakukan sendiri mengalami fluktuasi setiap tahun. Secara rata-rata, dari seluruh pelamar di setiap tahun, hanya 21,4% saja yang bisa ditempatkan, 48,4% ditolak lamarannya, dan 30,2% dari pelamar tersebut bisa diterima namun masih menunggu permintaan (*waiting list*) untuk bisa mendapatkan penempatan posisi di berbagai perusahaan yang membutuhkan tambahan tenaga kerja.

Jika dilihat dari rata-rata rasio jumlah pelamar dengan jumlah yang berhasil ditempatkan di perusahaan-perusahaan klien, maka dapat dikatakan bahwa, untuk setiap lima orang pelamar akan diperoleh satu orang pelamar yang bisa ditempatkan ke perusahaan klien. Rasio penempatan tersebut dapat dikatakan cukup bagus jika dibandingkan dengan rasio penerimaan PNS yang bisa mencapai ratusan orang pelamar hanya untuk mendapatkan satu formasi PNS. Namun bisa juga terjadi karena memang pelamar yang berminat untuk menjadi tenaga *outsourcing* juga sedikit, sehingga SOS Indonesia kurang memiliki banyak pilihan. Akibatnya perusahaan bisa jadi sedikit memaksakan proses seleksi para pelamar tersebut untuk dijadikan karyawan yang siap ditempatkan di perusahaan klien. Resikonya adalah, perusahaan klien akan merasa tidak puas dengan mutu karyawan yang diberikan oleh SOS Indonesia.

Bukti terjadinya permasalahan mutu karyawan *outsourcing* di SOS Indonesia Pekanbaru dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan yang dikembalikan dan yang tidak diperpanjang kontraknya oleh perusahaan klien sebagai berikut:

Tabel 1.2. : Jumlah Karyawan Dikembalikan dan Tidak Diperpanjang

Tahun	Penempatan (org)	Dikembalikan (org)		Tidak Diperpanjang (Org)	
		Jmlh	%		%
2006	57	8	14.0	25	43.9
2007	71	14	19.7	27	38.0
2008	65	6	9.2	20	30.8
2009	95	13	13.7	42	44.2
2010	94	17	18.1	39	41.5
Persentase rata-rata			15.0		39.7

Sumber: PT SOS Indonesia Cabang Pekanbaru, Oktober 2011

Dari tabel 1.2. tersebut dapat dilihat terjadi fluktuasi pada jumlah karyawan *outsourcing* yang dikembalikan dan juga yang tidak diperpanjang kontraknya oleh perusahaan klien. Rata-rata karyawan yang dikembalikan, dalam arti dimintakan pengganti yang lebih memenuhi kualifikasi kebutuhan klien, adalah 15% dalam lima tahun terakhir. Sedangkan karyawan yang tidak diperpanjang masa kontraknya di perusahaan klien mencapai 39,7% dalam kurun waktu yang sama.

Data tersebut menunjukkan bahwa kemungkinan terjadi ketidakpuasan klien terhadap mutu karyawan yang diberikan oleh PT SOS Indonesia cabang Pekanbaru. Penyebabnya bisa jadi karena ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan kualifikasi yang diminta oleh klien untuk setiap jabatan yang di*outsourcing*kan. Telah disinggung sebelumnya bahwa kurangnya peminat barangkali menjadi faktor yang menyebabkan PT SOS Indonesia tidak memiliki banyak pilihan, sehingga cenderung memaksakan kondisi yang ada. Namun bisa jadi hal ini terjadi karena disebabkan ketidakcakapan petugas rekrutmen dan seleksi di perusahaan sendiri yang tidak efektif menjalankan proses sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, sehingga mutu yang dihasilkan pun menjadi kurang optimal.

Perusahaan sendiri sesungguhnya telah memiliki sejumlah kriteria persyaratan pelamar sesuai dengan kualifikasi yang diminta oleh perusahaan klien. Misalnya saja tingkat pendidikan minimum (biasanya setingkat dengan sekolah menengah atas atau kejuruan), keahlian khusus, status perkawinan, pengalaman kerja, penampilan, dan lain sebagainya. Namun beberapa pelamar mengatakan bahwa mereka mengetahui ada calon yang kurang memenuhi persyaratan tetap bisa diterima lamarannya dan bahkan langsung ditempatkan ke perusahaan klien. Mungkin saja praktek seperti ini yang menyebabkan kurang handalnya tenaga-tenaga *outsourcing* tersebut.

Untuk bisa mendapatkan tenaga-tenaga handal yang memenuhi persyaratan dibutuhkan konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip efektif dalam proses rekrutmen dan seleksi. Kejelasan, perencanaan, aspek hukum, keakuratan, keadilan, kejujuran, dan keyakinan menjadi prinsip-prinsip yang hendaknya diimplementasikan dalam proses rekrutmen dan seleksi, sehingga hasil yang diperoleh mampu mendekati kualifikasi secara ideal.

Penelitian yang terpublikasi tentang penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi terhadap pembentukan sikap calon-calon karyawan *outsourcing* masih belum dapat penulis temukan dari sumber-sumber pustaka maupun *online*. Padahal dewasa ini praktek kerja *outsourcing* sudah demikian membudaya dan banyak sekali diterapkan oleh banyak perusahaan sebagai alternatif pemenuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Yullyanti (2009), Syibli (2010) dan Sahati (2008) misalnya, hanya memfokuskan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Sementara Darsono (2002) dan Rahmiati (2007) lebih menyoroti bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi proses transformasi organisasi dan kesesuaian individu dengan organisasi. Hal ini menyebabkan terjadi *research gap* (kesenjangan riset) yang menyebabkan penulis tertarik untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan penelitian yang spesifik menyoroti penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi serta mengukur pengaruhnya terhadap pembentukan sikap pelamar calon karyawan *outsourcing*.

Maka dari itu, penulis bermaksud meneliti bagaimana penerapan prinsip-prinsip rekrutmen dan seleksi di PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia, dan bagaimana dampaknya terhadap sikap para pelamar. Untuk keperluan tersebut maka penulis memberi judul penelitian sebagai berikut: Pengaruh Penerapan Prinsip Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Sikap Calon Karyawan *Outsourcing* Pada PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan pemahaman di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : *Pertama*; . Bagaimana pengaruh penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi, baik secara simultan maupun parsial, terhadap sikap calon karyawan *outsourcing* pada PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia cabang Pekanbaru?. , *Kedua* ; Variabel mana yang paling kuat pengaruhnya terhadap sikap calon karyawan *outsourcing* pada PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia cabang Pekanbaru?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi, baik secara simultan maupun parsial, terhadap sikap calon karyawan *outsourcing* pada PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia cabang Pekanbaru.
2. Mengetahui variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap sikap calon karyawan *outsourcing* pada PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia cabang Pekanbaru.

C. Tinjauan Teori

Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan (positif) maupun yang tidak menyenangkan (negatif), terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu (Robbins & Judge, 2008:92). Sementara menurut Winardi (2009:211), sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasikan menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulkan pengaruh khusus, atau reaksi seseorang terhadap orang lain, objek, atau situasi dimana ia berhubungan.

Pada umumnya, banyak peneliti menyimpulkan bahwa individu akan mencari konsistensi di antara sikap mereka dengan perilakunya. Ini berarti bahwa individu berusaha untuk menetapkan sikap yang berbeda serta meluruskan sikap dan perilakunya sehingga terlihat rasional dan konsisten. Ketika terdapat inkonsistensi, timbulah dorongan untuk menyeimbangkan antara sikap dengan perilaku sehingga akan kembali terlihat konsisten. Hal ini bisa dilakukan dengan cara mengubah sikap atau perilaku, atau mengkombinasikan perubahan pada keduanya (Robbins & Judge, 2008:94).

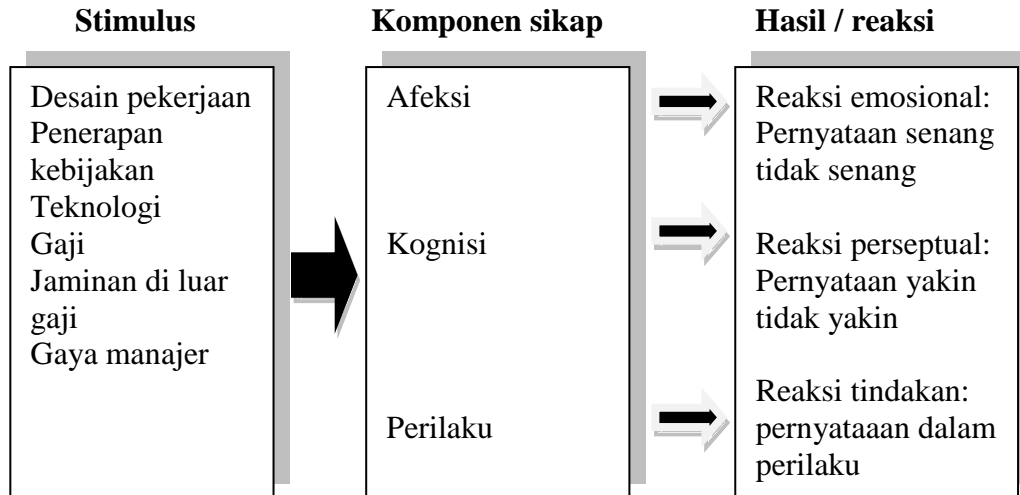
Konsepsi dari Robbins tersebut juga memiliki kesamaan dengan konsep yang dinyatakan oleh Winardi (2009:212), dimana ia mengatakan bahwa manusia berupaya untuk mencari suatu keselarasan antara keyakinan mereka dan perasaan mereka terhadap objek-objek yang dihadapinya. Maka perubahan sikap bergantung pada upaya mengubah perasaan atau keyakinan.

Perubahan sikap dapat dilakukan pada tiga komponen yang terdapat di dalam sikap, yaitu (Robbins, 2008:93):

- 1) Kognitif, yaitu pernyataan opini atau keyakinan dari sikap seseorang. Winardi (2009:213) menyebutkan bahwa reaksi dari komponen kognitif adalah munculnya reaksi emosional berupa pernyataan/opini tentang hal yang disenangi atau yang tidak disenangi.
- 2) Afektif, yaitu bagian emosional atau perasaan dari sikap. Winardi (2009:213) menyatakan bahwa hasil reaksi dari afektif adalah reaksi perseptual yang memuat tentang keyakinan seseorang.

3) Perilaku (konatif), adalah niat untuk berperilaku (bertindak) dalam cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Hasil yang timbul menurut Winardi (2009:213) adalah reaksi tindakan.

Winardi (2009:213) menggambarkan tiga komponen sikap dan faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut:



Sumber : Winardi (2009:213)

Afeksi merupakan komponen emosional atau perasaan. Komponen kognisi terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan seseorang terhadap suatu fenomena. Kognisi berhubungan dengan proses pemikiran dimana penekanan terjadi pada persoalan rasionalitas dan logika. Perilaku merupakan sebuah sikap berhubungan dengan kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atau sesuatu. Ketiga bentuk sikap tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mengelilingi individu yang bersangkutan dimana ia berinteraksi. Faktor-faktor stimulus tersebut akan mempengaruhi perubahan sikap seseorang, yang kemudian menyebabkan timbulnya reaksi tertentu (Winardi, 2009:214).

Survei terhadap sikap individu maupun karyawan secara umum adalah dengan memberikan kepada individu serangkaian pernyataan atau pertanyaan dengan suatu skala penilaian yang menunjukkan tingkat kecocokan. Penggunaan survei sikap secara teratur akan memberi manajer umpan balik (*feedback*) yang berharga mengenai bagaimana karyawan menilai kondisi kerja yang mereka hadapi, sebab selalu terdapat kemungkinan karyawan tidak menyukai kondisi yang dihadapinya.

Kebanyakan sikap telah terstruktur/terbentuk sejak lama dan cenderung sulit untuk diubah. Apabila sikap individu tidak sejalan dengan tujuan perusahaan, maka hal ini akan menyulitkan karena berpotensi menimbulkan konflik dari perbedaan sikap individu dengan tujuan organisasi. Tiga faktor utama yang perlu diselaraskan dalam mengubah sikap menurut Winardi (2009:215) adalah:

- a. Kepercayaan pada pihak yang mengirimkan pesan/gagasan/ide
- b. Isi pesan/gagasan/ide itu sendiri
- c. Situasi yang dihadapi

Apabila individu tidak mempercayai pengirim/pencetus pesan atau berita, maka isi pesan tersebut tidak akan dapat diterima, atau hal tersebut tidak akan dapat mengubah sikap mereka sesuai dengan yang diinginkan. Begitu pula apabila pesan yang disampaikan tidak meyakinkan atau banyak terjadi distorsi (gangguan) atau penyimpangan, maka individu tidak akan

termotivasi untuk mengubah sikapnya. Oleh karena itu dibutuhkan adanya nilai yang terinternalisasi dalam suatu pesan dan penerapannya. Di dalam nilai ini terkandung prasangka, ukuran rasionalitas, ukuran kebajikan atau keburukan, dan lain-lain yang akan mempengaruhi pembentukan persepsi dan sikap individu (Winardi, 2009:215).

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmennya.

Hasibuan (2007:40) mendefinisikan rekrutmen sebagai:

Usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

Definisi yang serupa juga dikemukakan oleh Nurmansyah (2011:71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu (Nurmansyah, 2011:71):

- 1) Adanya karyawan yang dipindahkan
- 2) Berhenti atas kemauan sendiri
- 3) Berhenti atas keputusan perusahaan
- 4) Pensiun
- 5) Meninggal dunia
- 6) Perluasan usaha
- 7) Penyesuaian organisasi

Sementara Simamora (2004:170) mendefinisikan rekrutmen:

Serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2009:148). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer SDM untuk memikirkan beberapa alternatif rekrutmen yang bisa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternatif ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset *interview*, pembayaran *fee* agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru.

Disamping itu, para karyawan yang diproses dalam rekrutmen, kemudian diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan, nantinya akan sulit untuk dikeluarkan (diberhentikan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan tersebut telah dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Biaya PHK di Indonesia tidak murah, dan sering

menjadi keluhan banyak investor asing. Oleh karena itu, alternatif, harus dipertimbangkan dengan hati-hati dan bijaksana sebelum memutuskan rekrutmen.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Rivai, 2009:150). Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan, khususnya deskripsi dan spesifikasi pekerjaan. Sebagai bagian dari penerapan kebijakan perusahaan, maka penerapan prinsip rekrutmen dan seleksi menjadi faktor stimulus (pendorong) yang dapat mempengaruhi perubahan

Dinamika dunia bisnis melahirkan suatu metode rekrutmen alternatif yang memberikan keuntungan bagi perusahaan secara finansial maupun dalam hal tanggung jawab. Metode tersebut dikenal dengan nama *outsourcing*. Praktek *outsourcing* secara bisnis adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak lain (Damanik, 2006:2). Metode ini dikenal pula dengan istilah *sub contracting*. Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada pihak lain. Praktek seperti ini biasanya dilakukan pada sebagian operasi pendukung yang bukan merupakan bisnis inti dari perusahaan.

Di bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja (Damanik, 2006:3). Contoh praktek seperti ini dapat dilihat pada banyaknya tenaga-tenaga kebersihan (*cleaning service* atau *office boy*) yang dipekerjakan di banyak perusahaan oleh PT ISS Indonesia. Dalam praktek *outsourcing* karyawan berarti ada dua perusahaan terlibat, yakni perusahaan yang khusus merekrut, menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja, serta perusahaan yang memanfaatkan jasa dari tenaga kerja tersebut atau yang biasa disebut sebagai klien. Dengan demikian, perusahaan kedua tidak memiliki hubungan langsung dengan tenaga kerja yang bersangkutan.

Dasar hukum pelaksanaan praktek *outsourcing* adalah pada UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 64 yang menyebutkan:

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Meskipun dilindungi dengan payung hukum namun pada kenyataannya praktek seperti ini seringkali menimbulkan dampak merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri, misalnya:

- 1) Tenaga kerja tidak memiliki hubungan langsung dengan perusahaan dimana ia ditempatkan. Hubungan tenaga kerja hanya kepada perusahaan penyedia jasa dimana awalnya ia direkrut dan diseleksi.
- 2) Segala pengupahan dan hak-hak pekerja dilakukan oleh perusahaan perekrut dan bukan oleh perusahaan tempat bekerja. Jadi meskipun seseorang bekerja di bank sangat bergengsi, namun ia tidak akan mendapatkan hak-hak dan fasilitas kesejahteraan yang biasanya diterima oleh karyawan yang merupakan organik (karyawan tetap) dari bank tersebut.
- 3) Adanya ketidakpastian hubungan kerja akibat model masa kerja berbasis kontrak yang memiliki jangka waktu terbatas. Karyawan *outsourcing* tidak mendapatkan pesangon yang dihitung berdasarkan masa kerjanya, sebab masa kerja karyawan

outsourcing hanya dihitung ketika kontrak ada, dan ketika ia sedang tidak dikontrak maka masa kerja dan upah akan dianggap nol.

- 4) Bagi karyawan *outsourcing* sangat langka untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan berupa peningkatan karir dari perusahaan tempatnya bekerja karena ia bukan merupakan bagian organik perusahaan sehingga program pengembangan karir tidak berlaku untuk karyawan-karyawan *outsourcing*.

Dengan banyaknya kelemahan yang berdampak negatif bagi karyawan, maka wajar jika kemudian dewasa ini marak aksi-aksi buruh yang menuntut dihapuskannya praktek *outsourcing* dari sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

Metodelogi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT *Shield on Service* (SOS) Indonesia cabang Pekanbaru, yang beralamat di Jalan Teuku Umar No. 28 Pekanbaru. Yang menjadi populasi penelitian adalah pelamar calon karyawan *outsourcing* yang telah diterima namun masih masuk dalam daftar tunggu di SOS Indonesia Cabang Pekanbaru. Jumlah calon karyawan yang penulis jadikan populasi adalah jumlah calon karyawan yang masuk daftar tunggu pada tahun 2010 yang berjumlah sebanyak 128 orang calon karyawan. Metode yang dipergunakan adalah mempergunakan instrumen angket atau kuesioner yang akan dibagikan kepada sampel terpilih. Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai maka digunakanlah teknik analisis Deskriptif dan analisis regresi berganda.

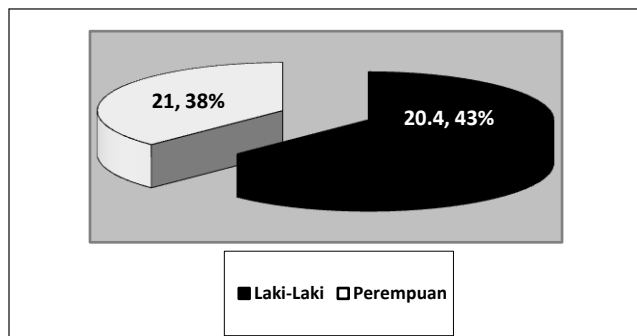
Pembahasan

A. Latar Belakang Responden

Responden terdiri dari para pelamar kerja di SOS Indonesia cabang Pekanbaru yang berasal dari berbagai latar belakang. Perbedaan latar belakang ini memiliki arti penting bagi pembentukan sikap masing-masing karyawan berdasarkan persepsinya terhadap aspek rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan. Dengan demikian maka perlu untuk memahami pemetaan latar belakang responden yang ada.

1. Jenis Kelamin Responden

Pelamar kerja yang mendaftarkan dirinya di SOS Indonesia cabang Pekanbaru terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan komposisi berikut ini:



Sumber : Data olahan dari lampiran 2

Dari gambar tersebut terlihat bahwa mayoritas pelamar merupakan laki-laki sebesar 43% berbanding dengan pelamar perempuan sebesar 38%. Mayoritas pelamar laki-laki memilih untuk menjadi tenaga pengamanan, *cleaning service*, ataupun staf *frontliners* di perusahaan swasta. Sedangkan para pelamar wanita kebanyakan memilih lowongan pekerjaan sebagai tenaga *frontliners*, *cleaning service*, dan tenaga-tenaga administrasi di perusahaan swasta.

2. Usia responden

Pemetaan rentang usia responden terbagi dalam lima kategori yang masing-masingnya memiliki populasi sebagai berikut:

Tabel 5.1. : Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Kurang dari 25	22	39.3
25 - 35	22	39.3
36 - 45	8	14.3
46 - 55	4	7.1
Lebih dari 55	0	0.0
TOTAL	56	100.0

Sumber: Data olahan dari lampiran 2

Berdasarkan tabel 5.1. tersebut diketahui bahwa kelompok usia pelamar mayoritas adalah antara kurang dari 25 hingga 35 tahun. Rentang usia ini dapat dikatakan merupakan masa-masa kematangan mental yang biasanya disertai dengan produktivitas yang tinggi. Energi yang dimiliki oleh kelompok pelamar dalam rentang usia demikian masih sangat tinggi, dan harapan-harapannya akan tantangan kerja juga masih sangat besar.

3. Status perkawinan responden

Sebagian pelamar telah berkeluarga, baik dengan adanya anak maupun yang belum, serta ada yang belum menikah dan yang sudah menyandang status janda/duda dengan komposisi sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 5.2. : Responden Berdasarkan Usia

Status Perkawinan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Menikah dan memiliki anak	24	42.9
Menikah tanpa anak	6	10.7
Janda/Duda	6	10.7
Belum menikah	20	35.7
TOTAL	56	100.0

Sumber: Data olahan dari lampiran 2

Mayoritas dari tabel 5.2. tersebut menunjukkan dominasi pelamar yang telah berkeluarga dan memiliki anak dibandingkan kelompok pelamar lainnya. Namun demikian banyak juga di antaranya yang belum memiliki keluarga. Tentu motivasi pelamar akan berbeda dengan adanya status ini dimana kelompok yang sudah memiliki tanggungan akan lebih termotivasi untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat dan lebih baik.

SOS Indonesia cabang Pekanbaru sendiri tidak membatasi status perkawinan para pelamar karena semuanya tergantung dari kebijakan perusahaan klien yang akan menampung para pelamar tersebut nantinya. Ada beberapa perusahaan klien yang memang menuntut status

bujangan pada calon karyawannya, misalnya untuk posisi *teller* bank, *customer service*, atau tenaga *marketing officer*, namun untuk posisi-posisi tertentu status tidak menjadi terlalu prioritas misalnya pada posisi *cleaning service*, tenaga keamanan, atau pengemudi.

4. Tingkat Pendidikan Responden

Para pelamar juga memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari setingkat sekolah menengah hingga pascasarjana. Hasil penelitian menunjukkan komposisi tingkat pendidikan pelamar sebagai berikut:

Tabel 5.3. : Responden Berdasarkan Pendidikan

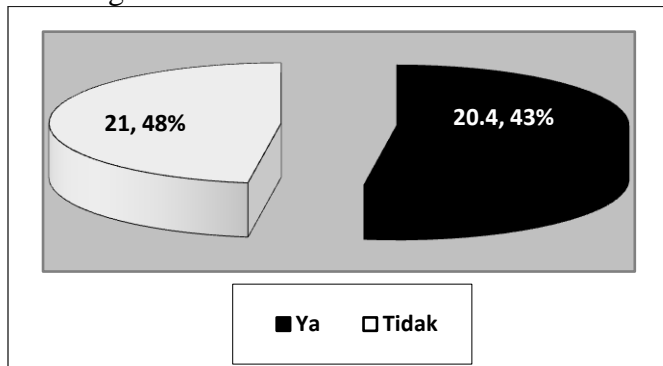
Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Setara S3	0	0.0
Setara S2	0	0.0
Setara S1	12	21.4
Setara D3	9	16.1
Setara SMA	35	62.5
Setara SMP	0	0.0
TOTAL	56	100

Sumber: Data olahan

Tabel 5.3. tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pelamar berasal dari tamatan setingkat dengan SMA atau SMK berbagai jurusan. Kebanyakan posisi lowongan yang tersedia memang merupakan jenis pekerjaan non staf seperti keamanan, kebersihan, dan transportasi sehingga syarat minimum tingkat pendidikan yang dibutuhkan juga minimal SMA/SMK. Untuk posisi staf dan manajerial baru dibutuhkan pelamar dengan kualifikasi tingkat pendidikan di atas Diploma dan Sarjana sesuai dengan kebutuhan dan tingkat kesulitan kerjanya.

5. Kepemilikan Pengalaman Kerja Responden

Sebagian pelamar ada yang telah memiliki pengalaman kerja dan ada yang belum dengan komposisi sebagai berikut:



Sumber : Data olahan dari lampiran 2

Gambar 5.2. : Kepemilikan Pengalaman Kerja

Jika melihat komposisi antara pelamar yang sudah pernah bekerja dengan yang belum pernah bekerja sebenarnya tidak terlalu signifikan perbedaannya, namun memang pelamar yang belum pernah memiliki pengalaman kerja sedikit lebih banyak populasinya dibandingkan yang

sudah memiliki pengalaman kerja. Kebanyakan yang belum pernah bekerja adalah mereka yang belum berkeluarga dan juga dari pelamar wanita yang sudah berkeluarga yang ingin ikut mencari nafkah membantu penghasilan suaminya.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui seberapa baik para responden dalam menilai efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh SOS Indonesia cabang Pekanbaru, serta bagaimana kecenderungan sikap para pelamar yang menjadi responden terhadap hal tersebut. Untuk menentukan kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dibutuhkan suatu acuan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5-1)}{5}$$

$$RS = 0,8$$

Dari formulasi rentang skala tersebut diperoleh nilai interval setiap kategori adalah 0,8 sehingga dapat disusun sebuah tabel acuan untuk menentukan kecenderungan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 5.4. : Rentang Skala

Rentang Skor	Tingkat Kecenderungan Tanggapan Responden		
	Rekrutmen	Seleksi	Sikap
4.2 - 5.0	Sangat efektif	Sangat efektif	Sangat positif
3.4 - 4.1	Efektif	Efektif	Positif
2.6 - 3.3	Cukup efektif	Cukup efektif	Cukup positif
1.8 - 2.5	Kurang efektif	Kurang efektif	Negatif
1,0 - 1.7	Tidak efektif	Tidak efektif	Sangat negatif

Sumber: Dirancang untuk kebutuhan penelitian

C. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Sikap

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap pelamar. Proses rekrutmen apabila dilakukan secara efektif maka memberi dampak munculnya sikap pelamar yang positif terhadap perusahaan penyelenggara rekrutmen. Sebaliknya jika proses rekrutmen yang dilakukan dipersepsikan penuh ketidakadilan, ketidakkonsistenan pada kualifikasi sehingga memberikan kerugian pada pelamar yang satu sementara ada pelamar lain yang diuntungkan, maka sikap yang muncul dari para pelamar bisa cenderung negatif.

Implikasi bagi perusahaan adalah, agar senantiasa menyelenggarakan proses rekrutmen yang berlandaskan kepada kepatuhan pada kualifikasi, efisiensi biaya bagi pelamar, fleksibilitas proses, serta aturan-aturan yang berlaku sehingga para pelamar yang ingin mencari pekerjaan bisa memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan, serta menjadikan SOS Indonesia menjadi pilihan utama untuk mencari pekerjaan.

Pada penelitian ini memang tidak ditemukan referensi empiris yang menguji pengaruh rekrutmen dalam membentuk sikap pelamar, karena sepanjang penelusuran penulis memang

belum menemukan penelitian yang serupa. Namun demikian, jika rekrutmen yang efektif dapat dihubungkan dengan hasil positif bagi perusahaan maka hasil dari penelitian penulis cukup selaras dengan riset yang dilakukan Rahmiati (2007) dimana ia menyimpulkan bahwa kesesuaian individu dengan organisasi bisa dicapai apabila proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara efektif. Sybli *et.al.*, (2010) dalam hasil risetnya juga menyatakan bahwa jika rekrutmen dilakukan dengan efektif yang menghasilkan individu yang tepat untuk melakukan pekerjaan, maka kinerja juga akan dapat ditingkatkan.

D. Pengaruh Seleksi Terhadap Sikap

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap pelamar. Proses seleksi apabila dilakukan secara efektif maka memberi dampak munculnya sikap pelamar yang positif terhadap perusahaan penyelenggara. Sebaliknya jika proses seleksi yang dilakukan dipersepsikan penuh ketidakadilan dan tidak dilakukan sesuai dengan metode yang benar dan transparan sehingga memberikan kerugian pada pelamar yang satu sementara ada pelamar lain yang diuntungkan, maka sikap yang muncul dari para pelamar bisa cenderung negatif.

Implikasi bagi perusahaan adalah, agar senantiasa menyelenggarakan proses seleksi yang berlandaskan kepada keakuratan memprediksi dan memetakan kompetensi pelamar, bertindak adil dan efektif sehingga para pelamar yang ingin mencari pekerjaan bisa memiliki sikap yang positif terhadap perusahaan. Jika hal ini dapat dilakukan dan disempurnakan, maka posisi SOS Indonesia sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja bisa mendapat tempat yang lebih baik di benak para pencari kerja di Indonesia.

Pada penelitian ini memang tidak ditemukan referensi empiris yang menguji pengaruh seleksi dalam membentuk sikap pelamar, karena sepanjang penelusuran penulis memang belum menemukan penelitian yang serupa. Namun demikian, jika seleksi yang efektif dapat dihubungkan dengan hasil positif bagi perusahaan maka hasil dari penelitian penulis cukup selaras dengan riset yang dilakukan Yullyanti (2009) dimana ia menyimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh proses seleksi yang dilakukan untuk memilih karyawan yang paling tepat untuk melakukan suatu pekerjaan. Pentingnya seleksi menurut hasil penelitian Nuryanta (2008), adalah dalam rangka memilih pelamar yang benar-benar cocok dengan kebutuhan kerja serta memenuhi kualifikasi secara ideal.

Mengingat bahwa pada tahapan seleksi yang berperan sangat penting dalam penentuan siapa pelamar yang akan terpilih dan siapa yang akan ditolak, maka hal ini bisa menjadi argumentasi yang cukup tepat untuk membenarkan kesimpulan hasil penelitian bahwa dibandingkan dengan proses rekrutmen maka proses seleksi lebih memiliki dampak yang signifikan dan lebih kuat dalam mempengaruhi sikap para pelamar pekerjaan.

E. Kesimpulan

Dari temuan-temuan hasil penelitian berikut pembahasannya diketahui beberapa hal yang bisa disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Secara simultan variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap calon karyawan *outsourcing*.
- 2) Secara parsial variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap calon karyawan *outsourcing*.
- 3) Secara parsial variabel seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap calon karyawan *outsourcing*.
- 4) Persepsi calon karyawan *outsourcing* pada proses seleksi lebih kuat mempengaruhi pembentukan sikap dibandingkan pengaruh yang timbul dari proses rekrutmen.
- 5) Sikap pelamar atau calon karyawan *outsourcing* sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variasi yang terjadi pada rekrutmen dan seleksi.

F. Saran

Dari temuan-temuan hasil penelitian berikut pembahasannya diketahui bahwa masih terdapat sejumlah kendala proses rekrutmen dan seleksi di SOS Indonesia cabang Pekanbaru, di antaranya adalah:

- 1) Disarankan agar perusahaan benar-benar menerima berkas lamaran hanya yang sesuai dengan kualifikasi yang diminta untuk setiap posisi yang tersedia. Dengan begitu maka formasi yang ada bisa menjadi efisien dalam sisi jumlah berkas yang masuk.
- 2) Proses rekrutmen *online* agar bisa digegas pelaksanaannya di Pekanbaru sehingga di masa yang akan datang proses bisa berlangsung dengan lebih mudah, murah dan lebih cepat.
- 3) Sebaiknya perusahaan tidak fleksibel dalam hal menerima kekurangan-kekurangan persyaratan berkas lamaran yang diajukan oleh para pelamar, sebab kelonggaran seperti itu bisa mengakibatkan ketidakkonsistenan pada aturan yang ada. Jika ini dilakukan maka bisa menjadi preseden buruk dan menjadi celah untuk terjadinya kecurangan-kecurangan dalam proses rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Sehat, 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. DSS Publishing, Jakarta
- Darsono, Liden Indahwati, 2002. *Transformasi Organisasional dan MSDM: Hambatan dan Implikasinya Pada Rekrutmen dan Seleksi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 4, No. 2, hal. 77-90, September 2002
- Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Istijanto, 2008. *Aplikasi Praktis Riset SDM*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kuncoro, Haryo, 2008. *Statistika Deskriptif untuk Manager*. LPFE UI, Jakarta
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Nuryanta, Nanang, 2008. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. Jurnal El-Tarbawi, No. 1, vol. 1 tahun 2008
- Rahmiati, 2007. *Person-Organization Fit: Model Rekrutmen dan Seleksi Pada Organisasi Tanpa Batas*. Jurnal Fokus Ekonomi, Vol. 6, No. 1, hal. 66-78, April 2007
- Riduwan, 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Dan Peneliti Pemula*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veitzhal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan-Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Sahati, Rosa Dwi, 2008. *Upaya Perbaikan Proses Rekrutmen, Seleksi dan Orientasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Trainee*. Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan, Vol. 6, No. 2, hal. 119-125, Mei-Agustus 2008
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Syahza, Almasdi, 2009. *Metodologi Penelitian*. Unri Press, Pekanbaru
- Syibli, M., I. Sudarso, dan U. Ciptomulyono, 2010. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT Telkom Dengan Pendekatan SEM*
- Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Winardi, 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Penerbit Kencana, Jakarta
- Yamin, S, dan H. Kurniawan, 2009. *SPSS Complete: Teknis Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*, Penerbit Salemba Infotek, Jakarta
- Yullyanti, Ellyta, 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol. 16, No. 3, hal. 131-139, September-Desember 2009