

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kesuksesan peningkatan bisnis pertanian yang sangat agresif, membutuhkan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kuantitas serta kualitas yang layak, siap guna dan cakap. Sehingga dapat dideskripsikan bahwa untuk mencapai target organisasi, PT. BISI Internasional Tbk membutuhkan karyawan *outsourcing* sekitar 200 sumber daya manusia (SDM). Dengan begitu, terbuka peluang bagi *fresh graduate* untuk bekerja di industri pertanian. Dengan tujuan guna menduduki jabatan yang membutuhkan keahlian pada bidang yang tersedia di PT. BISI Internasional Tbk. Saat ini organisasi sedang fokus untuk memperkuat barisan sumber daya manusia yang kompeten.

Pada fase awal perkembangan industri saat ini organisasi memfokuskan perencanaan bisnisnya pada unsur penopang pengembangan usaha yang agresif, guna merealisasikan rencana tersebut, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang memadai, siap guna dan cakap. Akan tetapi, terbatasnya sumber daya dari dalam (internal) terutama pada bagian yang membutuhkan tenaga kerja yang kompeten guna ditempatkan pada posisi yang tersedia di perusahaan, mendesak perusahaan agar menciptakan program penanganan berkelanjutan melalui perusahaan *outsourcing*.

Melakukan rekrutmen pada banyak tenaga kerja yang handal dapat menyebabkan banyaknya kebutuhan bantuan teknis yang memakan cukup

banyak biaya, baik dari segi proses rekrutmen, penilaian, pelatihan, manajemen kinerja, pengadaan dan administrasi penggajiannya. Akan tetapi, belum pasti hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan yang diinginkan.

Guna menyikapi kekurangan sumber daya manusia yang terdapat pada pasaran tenaga kerja di masa sekarang, maka dibutuhkan sebuah konsep baru dalam hal menciptakan calon tenaga kerja yang cepat, efektif dan efisien, misalnya dengan memakai dengan beralih pada sistem *outsourcing*, dengan begitu proses seleksi dan perekrutan serta pemeliharaan tenaga kerja dapat di percayakan pada perusahaan *outsourcing* yang dilihat kompeten dalam merekrut, menciptakan serta membimbing para calon tenaga kerja.

Seluruh proses manajemen sumber daya manusia tidak perlu dipikul lagi dan menjadi beban serta tanggung jawab perusahaan sendiri, sebab semua hal tersebut dilakukan melalui sebuah perusahaan *outsourcing*. Salah satu perusahaan *outsourcing* yang ada di Kabupaten Kediri adalah PT. Lancar Sejahtera Mandiri.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus dikelola secara profesional guna mewujudkan stabilitas antara kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan serta kapasitas organisasi.¹ Stabilitas menjadi faktor utama perusahaan agar terus berkembang secara produktif dan layak. Pertumbuhan bisnis dan perusahaan sangat bergantung pada daya produksi pekerja yang ada didalamnya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah modal terpenting bagi perusahaan. Manajemen industri pertanian sadar dan peduli dalam

¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 1.

memastikan keberlangsungan bisnisnya. Salah satu yang menjadi kunci utama agar tercapainya visi perusahaan yaitu karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia ialah keseluruhan penentuan dan pelaksana dari beberapa aktivitas, strategi dan program yang bertujuan guna memperoleh tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan terhadap peningkatan efektivitas perusahaan dengan cara yang baik. Pada dasarnya sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi merupakan penggerak, pemikir dan perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Agar tujuan organisasi dapat mencapai pertumbuhan dan keuntungan yang berkelanjutan serta menjadi perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitas kinerja, PT. Lancar Sejahtera Mandiri sebagai perusahaan *outsourcing* menyalurkan tenaga kerja yang profesional serta sepenuhnya faham mengenai operasional perusahaan. Sebagai perusahaan *outsourcing*, PT. Lancar Sejahtera Mandiri berusaha agar menghasilkan tenaga kerja yang produktif. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka memerlukan sebuah strategi peningkatan SDM.

Strategi peningkatan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan sebuah langkah yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab dengan penerapan strategi pertumbuhan yang tepat, maka perusahaan dapat maju dan berkembang. Strategi peningkatan sumber daya manusia atau tenaga kerja dibuat agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta meningkatkan prestasi kerja.

Maksud dari peningkatan sumber daya manusia yaitu peningkatan dari segi perencanaan tenaga kerja agar lebih mampu bertanggung jawab terhadap keahlian dan kesanggupannya yang sangat berkaitan erat dengan tenaga kerja yang memerlukan kemampuan secara psikologis, serta pengetahuan. Dengan begitu, peningkatan sumber daya dapat terpusatkan pada penciptaan kebutuhan jangka lama. Sehingga, hal ini dapat mewujudkan adanya peningkatan keahlian serta pemahaman yang dipraktikkan dalam wujud konkret, misalnya yaitu dengan memberikan pelatihan, pertemuan dan *training*. Pengembangan keterampilan dapat memberikan gambaran bahwa setiap tenaga kerja yang pelatihannya telah terselesaikan berada ditingkat lebih tinggi dari pada karyawan yang belum menyelesaikan pelatihan.²

Dalam sistem rekrutmen tenaga kerja pada perusahaan *outsourcing* mempunyai standar kriteria yang perusahaan pengguna tenaga *outsourcing* butuhkan. Kualitas dari calon tenaga kerja kerap kali menjadi tuntutan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Mengamati dari beberapa faktor kondisi perusahaan diantaranya yaitu tingkat efisiensi serta biaya operasional yang dikeluarkan, maka dari itu *outsourcing* dapat menjadi salah satu alternatif perusahaan.

Setiap orang mempunyai keahlian dan berkemampuan serta daya cipta yang tidak sama atau berbeda dengan orang lain, keahlian tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal, apabila tanpa adanya keseimbangan dalam hal peningkatan. Peningkatan sumber daya ialah suatu hal yang perlu dilakukan, sebab dapat menjadi peluang eksistensi bagi perusahaan atau organisasi. Hal

² Veithzal Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), 6.

ini dapat diwujudkan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yaitu dengan dengan memberikan pelatihan, mengadakan pertemuan dan juga *training*. Kemampuan setiap tenaga kerja perlu dilakukan identifikasi oleh perusahaan. Dengan begitu, saat melakukan program peningkatan sesuai dengan kemampuan dari karyawan tersebut. Sehingga, ketika akan memberikan pengarahan dapat menciptakan daya produksi yang maksimal.³

Melihat kemampuan tenaga kerja sangatlah penting dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta satu prinsip yang digunakan ialah prinsip kompetensi yang menjadi prinsip pokok dalam hal meningkatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Kompetensi dalam hal ini merupakan keahlian atau kemampuan yang ada dalam diri seseorang terhadap sebuah proses kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan. Kompetensi bisa berbentuk kompetensi kognitif yaitu pengetahuan dan kemampuan analisis, serta kompetensi sikap atau perilaku, misalnya sikap berani, jujur, disiplin dan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁴

Peningkatan kualitas kerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Lancar Sejahtera Mandiri dengan menggunakan metode *training* dan *concelling*. Metode *training* yaitu dilakukan dengan memberikan pelatihan secara langsung dilapangan, tujuannya guna memperkenalkan serta menciptakan keahlian karyawan melalui hubungan secara mendalam antara tenaga kerja dengan program kerja yang ada di perusahaan. Sedangkan metode *concelling*

³ Ibid., 307.

⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 77.

membimbing tenaga kerja agar bekerja berdasarkan dengan pembagian kerja dan bimbingan dari sebuah perusahaan atau organisasi.

Adapun data perbandingan dari tiga perusahaan *outsourcing* yang ada di Kediri, yaitu PT. Lancar Sejahtera Mandiri, PT. Husnan Putra Mandiri, dan PT. Pratama Makmur Sejahtera. Sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perbandingan Perusahaan *Outsourcing* di Kediri

No.	Pembeda	PT. Lancar Sejahtera Mandiri	PT. Husnan Putra Mandiri	PT. Pratama Makmur Sejahtera
1	Tahun Berdiri	Desember 2011	Mei 2014	Februari 2020
2	Bergerak di bidang	Penyedia layanan tenaga kerja dibidang bisnis pertanian	Penyedia layanan pekerjaan	Multi jasa usaha dan pemborongan pekerjaan
3	Jabatan tenaga kerja <i>Outsourcing</i>	1. Operator Mesin <i>Packing</i> 2. Sertifikasi Lapang 3. <i>Engineering</i> (eng) 4. Penjaga Gudang 5. <i>Driver Canvasser</i> 6. Assisten Laboratorium (Aslab) 7. Administrasi	1. Satpam 2. Sopir 3. Operator Produksi 4. <i>Driver Forklip</i> 5. Karyawan Harian/ borongan 6. <i>Cleaning service</i> 7. <i>Customer Service</i>	1. Satpam 2. Sopir 3. Divisi AC 4. Divisi ATM 5. Kelola parkir 6. <i>Labour supply</i> 7. Cuci sofa
4	Lama masa kontrak	3 – 6 Bulan	1 Tahun	1 Tahun
5	Pendidikan Minimal	SMA/ SMK/S1	SMA/SMK/S1	SMA/S1

6	Kriteria Pekerja	Sehat, Kuat, Tidak Buta Warna, Jujur, Disiplin, Tanggung Jawab	Jujur, Terampil, Terlatih, Berkemampuan, dan Berdedikasi Tinggi	Komunikatif, Kerja Keras, Loyal, Disiplin, Tanggung Jawab
---	---------------------	---	---	--

Sumber: Hasil observasi peneliti 2024

Berdasarkan pada tabel 1.1 peneliti telah melakukan observasi bahwa di Kediri terdapat sekitar 10 perusahaan *outsourcing*, namun dalam penelitian ini peneliti mengambil 3 (tiga) perusahaan *outsourcing* yang setara, perusahaan tersebut bergerak pada bidang yang sama. Peneliti mengambil objek penelitian di PT. Lancar Sejahtera Mandiri karena bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi bagaimana strategi dan peran *outsourcing* dalam memenuhi kebutuhan SDM yang berkualitas di perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*. Adapun keunikan yang dimiliki oleh PT. Lancar Sejahtera Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang hanya bekerja sama dengan satu perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*, serta menjadi satu-satunya penyedia sumber daya manusia bagi perusahaan yang bergerak dibidang pertanian yaitu PT. BISI Internasional Tbk.

PT. Lancar Sejahtera Mandiri merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* yaitu sebagai jembatan antara pencari kerja dengan perusahaan, yang beralamatkan di Ruko Surya Kediri Blok D-1 Jl. PK. Bangsa, desa Tulungrejo, Kecamatan Pare, Kabupaten Kediri. Perusahaan ini telah bekerja sama dengan mitra kerjanya (PT. BISI Internasional Tbk) pada tahun 2011 hingga sekarang. PT. Lancar Sejahtera Mandiri memiliki prosedur dari sistem kerja *outsourcing* yang telah

ditetapkan, yang mana karyawan kontrak bekerja dalam jangka waktu 3-6 bulan. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi seberapa jauh kesanggupan karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh PT. BISI Internasional Tbk. Selanjutnya, apabila pekerja kontrak itu memiliki kinerja yang baik ketika bekerja di perusahaan pemberi kerja, bisa jadi pekerja kontrak tersebut akan diangkat sebagai karyawan tetap.

Dalam setiap periode yaitu 6 (enam) bulan sekali pada jumlah karyawan yang melanjutkan kontrak kerja, putus kontrak kerja, serta rekrutmen tenaga kerja baru memperlihatkan jumlah yang berbeda-beda. Akan tetapi jumlah karyawan kontrak akhir di setiap periode tetap sama yaitu sekitar 200 orang karyawan. Diketahui pada tahun 2021 periode bulan Januari-Juni karyawan yang melanjutkan kontrak sebanyak 160 orang, putus kontrak sebanyak 40 orang dan tenaga kerja baru sebanyak 40 orang, tahun 2021 periode bulan Juli-Desember karyawan yang melanjutkan kontrak sebanyak 165 orang, putus kontrak sebanyak 35 orang dan tenaga kerja baru sebanyak 35 orang, tahun 2022 periode bulan Januari-Juni karyawan yang melanjutkan kontrak sebanyak 155 orang, putus kontrak sebanyak 45 orang dan tenaga kerja baru sebanyak 45 orang, tahun 2022 periode bulan Juli-Desember karyawan yang melanjutkan kontrak sebanyak 170 orang, putus kontrak sebanyak 30 orang dan tenaga kerja baru sebanyak 30 orang, tahun 2023 periode bulan Januari-Juni karyawan yang melanjutkan kontrak sebanyak 167 orang, putus kontrak sebanyak 33 orang dan tenaga kerja baru sebanyak 33 orang, dan pada tahun 2021 periode bulan Januari-Juni karyawan yang melanjutkan kontrak sebanyak 175 orang, putus kontrak sebanyak 25

orang dan tenaga kerja baru sebanyak 25 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2021 hingga tahun 2023, pada setiap tenaga kerja yang telah putus kontrak dengan rekrutmen tenaga kerja baru jumlahnya tetap sama disetiap periode. Hal tersebut membutuhkan strategi dan peran manajemen SDM agar terstruktur dan berjalan dengan baik. PT. Lancar Sejahtera Mandiri berusaha dalam memantau dan menilai pertumbuhan terhadap kualitas kerja pada setiap karyawannya dan berusaha dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia yang diperlukan sehingga tenaga kerjanya menjadi profesional, cakap, kompeten dan disiplin sesuai dengan yang perusahaan pengguna *outsourcing* inginkan yaitu PT. BISI Internasional Tbk.

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Strategi dan Peran *Outsourcing* PT. Lancar Sejahtera Mandiri Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Pada PT. BISI Internasional Tbk”**.

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana strategi *outsourcing* PT. Lancar Sejahtera Mandiri dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. BISI Internasional Tbk?
2. Bagaimana peran *outsourcing* PT. Lancar Sejahtera Mandiri dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. BISI Internasional Tbk?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis strategi *outsourcing* PT. Lancar Sejahtera Mandiri dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. BISI Internasional Tbk.
2. Untuk menganalisis peran *outsourcing* PT. Lancar Sejahtera Mandiri dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas pada PT. BISI Internasional Tbk.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berhubungan dengan strategi dan peran *outsourcing*.

b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Lancar Sejahtera Mandiri Kediri dalam menentukan langkah yang tepat terhadap sistem rekrutmen pada perusahaan *outsourcing* sehingga dapat menjadi perbaikan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

Memberikan ide-ide serta bahan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang mengenai *outsourcing* sebagai referensi bacaan.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembanding antara teori dan fakta yang terjadi dilapangan dan sebagai

salah satu bahan masukan dalam bidang penelitian yang sama dan pengembangan penelitian lebih lanjut.

E. PENELITIAN TERDAHULU

1. Yovi Rizki Rahmat Fauzi, "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri*".⁵ Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang ada di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk memiliki peran yang penting terhadap peningkatan loyalitas karyawan, hal tersebut sudah dibuktikan pada bagian MSDM yang mengatur tentang perlindungan atau jaminan seperti BPJS bidang kesehatan dan ketenagakerjaan, adanya kompensasi/penghargaan yang diberikan pada karyawan yang bekerja dengan baik, berkualitas dan berprestasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdapat dalam metode yang dipakai yaitu metode deskriptif kualitatif. Perbedaannya berada pada objek penelitian, peneliti sebelumnya di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk. Sedangkan peneliti di PT. Lancar Sejahtera Mandiri.

2. Tiwi Hartanti, "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*".⁶ Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran MSDM terbukti berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja

⁵ Yovi Rizki Rahmat Fauzi, *Skripsi: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempertahankan Loyalitas Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk Kediri*, (Institut Agama Islam Negeri Kediri, 2023).

⁶ Tiwi Hartanti, *Skripsi: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*, (Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020).

karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya kenaikan jumlah nasabah setiap tahunnya dan penerapan manajemen di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung, seperti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta kompensasi yang diberikan terhadap karyawan, serta penerapan nilai Islami dalam MSDM nya.

Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, peneliti sebelumnya di BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung. Sedangkan peneliti di PT. Lancar Sejahtera Mandiri.

3. Yuniarti Sarah, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh”*.⁷

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Mita Mulia telah berjalan dengan baik. Memberikan sambutan yang ramah pada setiap tamu yang datang dan memberikan pelayanan yang baik. Manajer memberikan arahan dan nmotivasi diwaktu luang, dan para karyawan bekerja sama dengan baik dalam membantu dibidang pekerjaan yang lainnya.

Adapun persamaan penelitian ini dengan skripsi diatas yaitu metode yang digunakan yaitu penelitian kualitatif. Perbandingannya terletak pada objek penelitian, peneliti sebelumnya di Hotel Mita Mulia Banda Aceh. Sedangkan peneliti di PT. Lancar Sejahtera Mandiri.

⁷ Yuniarti Sarah, Skripsi: *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hotel Mita Mulia Banda Aceh*, (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021).

4. Khusnul Khatimah, "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai*".⁸ Hasil penelitian yaitu peran MSDM memiliki peran sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan meningkatnya jumlah nasabah setiap tahunnya.

Adapun persamaannya yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan Perbedaannya terletak pada objek penelitian, peneliti sebelumnya di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai. Sedangkan peneliti di PT. Lancar Sejahtera Mandiri.

5. Tri Merdawati, "*Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Produk Ekonomi Kreatif di Era Digital Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*".⁹ Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : peran manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan produk ekonomi kreatif dapat dikatakan berhasil, yang telah dibuktikan dengan berkembangnya produk hasil produksi yang digunakan oleh kalangan instansi pemerintah serta masyarakat menengah atas, dengan begitu sumber daya manusia mempunyai kreativitas dalam mengembangkan produk di era digital dengan memanfaatkan platform sosial media.

Persamaan dari penelitian ini yaitu metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, peneliti sebelumnya di UMKM Assyafa Batik Tulis Lampung

⁸ Khusnul Khatimah, *Skripsi: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai*, (Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, 2021).

⁹ Tri Merdawati, *Skripsi: Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Produk Ekonomi Kreatif di Era Digital Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022).

Kelurahan Pinang Jaya, Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

Sedangkan peneliti di PT. Lancar Sejahtera Mandiri.