

**TINJAUAN PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, PELATIHAN DAN  
PENEMPATAN TENAGA KERJA OUTSOURCING  
PADA PT ANDALAN MITRA PRESTASI PADANG**

**Tugas Akhir**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Ahli Madya**

**Program Studi Administrasi Bisnis**

**Jurusan Administrasi Niaga**



**OLEH:**

**H AISRI NAVISA NENGSI EMIWATI**  
**05 076 006**

**ADMINISTRASI NIAGA  
POLITEKNIK UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG**

**2008**



No. Alumni Universitas	Haisri Navisa Nengsi Emiwati	No. Alumni Fakultas
------------------------	------------------------------	---------------------

### BIODATA

a) Tempat/Tanggal Lahir: P. Kijang/25 Mei 1986 b) Nama Orang Tua: Suasri (Alm.) dan Asnelly (Almh.) c) Fakultas: Politeknik d) Jurusan: Administrasi Niaga e) No. BP.: 05 076 006 f) Tanggal Lulus: 29 Agustus 2008 g) Predikat Lulus: h) IPK: i) Lama Studi: 3 tahun j) Alamat Orang Tua: Koto Baru, Kubang Putih Kab. Agam

### Tinjauan Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing pada PT Andalan Mitra Prestasi Padang

Tugas Akhir D III oleh: Haisri Navisa Nengsi Emiwati  
Pembimbing 1. Imelda M. Nur, S.E, MHRM 2. Fisla Wirda, S.E, M.Si

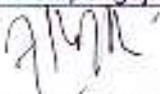
### ABSTRAK

Tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat esensial dalam pencapaian tujuan perusahaan. Proses peningkatan kualitas tenaga kerja bukanlah hal yang mudah dilakukan, karena erat kaitannya dengan konsep penyediaan tenaga kerja yang dimulai dari perekrutan, seleksi, maupun pelatihan bagi calon tenaga kerja sebelum dilakukan penempatan posisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT Andalan Mitra Prestasi (PT AMP) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* hadir untuk membantu perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja, terutama untuk posisi *security* dan *cleaning service*.

PT AMP memiliki konsep yang sedikit berbeda dalam melakukan tahapan-tahapan penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan dari perusahaan pada umumnya. Setiap tahapan yang dilalui disesuaikan dengan kebutuhan *user*. Tahapan rekrutmen terdiri dari dua bagian dalam pelaksanaannya, yaitu rekrutmen internal dan eksternal. Tahapan seleksi, terdiri dari tiga bagian seleksi yang harus dilewati sebelum masuk ke tahapan selanjutnya, yaitu seleksi administrasi, tes potensial akademik (TPA) dan wawancara dengan bagian SDM. Tahapan selanjutnya adalah pelatihan yang diberikan kepada calon tenaga *outsourcing*, khususnya untuk posisi *security*. Terkadang tahapan ini tidak dilaksanakan oleh PT AMP untuk calon tenaga kerja *outsourcing* dari proses rekrutmen eksternal, saat *user* menginginkan langsung penempatan pada calon tenaga kerja. Namun calon tenaga kerja *outsourcing* yang di rekrut untuk stok persediaan tetap mendapatkan bekal dengan metode pelatihan *on the job training*. Tahapan penempatan tenaga kerja *outsourcing* baru bisa dilaksanakan setelah kesepakatan terjalin antara *user* dan pihak PT AMP yang dilegalkan dengan penandatanganan perjanjian kerja.

Tugas Akhir ini dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 29 Agustus 2008.

Abstrak ini telah disetujui oleh penguji:

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 	4. 
Nama Terang	Fisla Wirda, S.E, M.Si	Jumyetti, S.E, M.Si	Endang Afriyeni, S.E	Varyetmi Wira, S.E

Diketahui:  
Dua Jurusan

Sarmiadi, S.E  
Nama



Penulis telah mendaftarkan ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor alumnus.

No. Alumni Fakultas:	Nama	Petugas Fakultas/Universitas Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat esensial dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena tenaga kerja sangat erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas organisasional, membantu untuk menangani kompetisi asing secara efektif, atau meningkatkan inovasi dalam organisasi. Sehingga tenaga kerja harus mampu meningkatkan kualitas yang dapat didayagunakan secara maksimal dalam perkembangan perusahaan.

Proses peningkatan kualitas tenaga kerja bukanlah hal yang mudah dilakukan, karena erat kaitannya dengan konsep penyediaan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM), yang dimulai dari perekrutan, seleksi, maupun pelatihan bagi calon tenaga kerja sebelum dilakukan penempatan posisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, atau pelatihan yang diberikan kepada bagian-bagian yang memerlukan pengembangan keahlian di bidangnya masing-masing. Hal inilah yang menjadi salah satu permasalahan yang timbul dalam peningkatan kualitas tenaga kerja di perusahaan, yang berdampak buruk terhadap produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Permasalahan peningkatan kualitas tenaga kerja di perusahaan, menjadi salah satu faktor dibentuknya perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* sebagai jasa penyedia tenaga kerja. *Outsourcing* adalah usaha untuk mendapatkan tenaga ahli yang mampu meningkatkan produktivitas, serta mengurangi beban dan

biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.

Pelaksanaan *outsourcing* itu sendiri mendapat dukungan dari pemerintah, dengan dikeluarkannya regulasi baru mengenai ketenagakerjaan yang mengacu kepada pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia, yaitu Undang-Undang No. 13 pasal 64 tahun 2003. Pasal 64 dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." *Outsourcing* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dikategorikan dalam dua kelompok adalah penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan di tempat perusahaan lain atau penyedia jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang dikerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan.

PT Andalan Mitra Prestasi adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *outsourcing* sebagai jasa penyedia tenaga kerja yang profesional di bidangnya, yang didukung dengan pemilihan tenaga kerja yang telah ditentukan sebelumnya dengan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. PT Andalan Mitra Prestasi Padang memiliki mitra 22 perusahaan yang ada di kawasan Sumatera Barat sebagai mitra kerja yang sedang berjalan, dapat dilihat pada

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi saat melamar menjadi tenaga kerja *outsourcing* PT Andalan Mitra Prestasi Padang, khususnya untuk posisi *security*, yakni: surat lamaran, ijazah minimal SMA atau sederajat, riwayat hidup, SKBB, surat keterangan kesehatan, sertifikat pendidikan dasar kepolisian, akta kelahiran, umur maksimal 40 tahun, tidak bertato, tinggi minimal 165 cm, dan jenis kelamin pria.
2. Proses pelaksanaan perekrutan terbagi atas dua, yaitu:
  - a. Perekrutan untuk stok tenaga kerja *outsourcing* PT Andalan Mitra Prestasi Padang, dengan alur pelaksanaan rekrutmen, sebagai berikut:
    - a) Analisis kebutuhan karyawan berdasarkan kebutuhan stok tenaga kerja *outsourcing*.
    - b) Pemasangan iklan.
  - b. Rekrutmen tenaga kerja *outsourcing* atas permintaan *user*, dengan alur pelaksanaan rekrutmen, sebagai berikut:
    - a) Analisis kebutuhan karyawan berdasarkan kebutuhan *user*
    - b) Pemasangan iklan

## DAFTAR PUSTAKA

- Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politenik Negeri Bandung.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Handoko, T Hani. 1995. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Swasta, Basu. 1995. *Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muda, Ahmad Ak. 2006. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*: Reality Publisher.
- Tunggal, Widjaya Amin. 2008. *Outsourcing Konsep dan Kamus*. Jakarta: Harvarindo.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Dss Publishing.
- Situs: <http://www.google.com>. tentang Sistem Rekrutmen.