

STUDI KASUS PELATIHAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING SEKURITI DAN SOPIR PADA PT LABURA ELANG MANDIRI

Ido Hilka Zirahya

Pascasarjana Ilmu Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen
STIAMI

e-mail: doi.quw.191@gmail.com

Wardoyo Wicaksono

Pascasarjana Ilmu Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen
STIAMI

e-mail: wardoyo.wicaksono@gmail.com

Hanggoro Husodo

Pascasarjana Ilmu Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen
STIAMI

e-mail: hanggoro.husodo@gmail.com

Antoni Ludfi Arifin

Pascasarjana Ilmu Administrasi Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Manajemen
STIAMI

Corresponding Author: e-mail: ludfi@stiami.ac.id

ABSTRACT

Human resource management (HR) is an aspect that can encourage employee performance improvement. Given the importance of human resources to the development and progress of the company, the company must strive to improve the performance of its human resources to achieve company goals. Training is also a way of changing employee attitudes so that they can do their jobs more effectively. This study uses an explanatory study method (explanatory research) and is supported by written reports relating to the constraints/problems of the company's outsourcing employees. This research was conducted at PT Labura Elang Mandiri in partnership with PT Sambu Fine Chemical Koin. The results of the training and development study at PT Labura Elang Mandiri show the relationship to employee performance. Where the company has conducted training and development programs to improve company performance. The purpose of this outsourcing employee training activity is not only to have an impact on the employees being trained, but also to have an indirect impact on the company's performance.

Keywords: *Training, Performance, and Outsourcing Employees*

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah aspek yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya SDM terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan juga merupakan cara mengubah sikap karyawan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Penelitian ini menggunakan metode kajian eksplanatif (penelitian penjelasan) dan didukung pelaporan tertulis yang berkaitan dengan kendala/masalah karyawan *outsourcing* perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Labura Elang Mandiri yang berpartner dengan PT Sambu Fine Chemical Koin. Hasil kajian pelatihan dan pengembangan di PT Labura Elang Mandiri memperlihatkan kaitannya terhadap kinerja karyawan. Di mana perusahaan telah melakukan program pelatihan dan pengembangan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan kegiatan pelatihan karyawan *outsourcing* ini tidak hanya berdampak pada karyawan yang dilatih, tetapi juga berdampak secara tidak langsung bagi kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Pelatihan, Kinerja, dan Karyawan *Outsourcing*

PENDAHULUAN

Di era modern dan globalisasi saat ini persaingan antarperusahaan semakin gencar dan ditunjang dengan teknologi yang maju. Dalam hal ini, sulit bagi perusahaan untuk melakukan perubahan dalam berbagai aspek manajemen perusahaan. Terutama yang ditunjang pula pergolakan ekonomi yang sangat dinamis dan perubahan yang sangat berpengaruh terhadap taraf hidup karyawan. Menghadapi perubahan dan persaingan baik domestik maupun internasional, karyawan harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau cara kerja baru di dalam perusahaan.

Situasi seperti itu berarti bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan, pelatihan, dan memiliki tingkat keahlian yang tinggi dan mampu berkonsentrasi penuh pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan. Dalam hal khusus perusahaan yang menyalurkan tenaga pekerja tentu sangat proaktif dalam penyeleksian karyawan hingga dilakukan pelatihan khusus agar dapat dilirik perusahaan *partner* yang membutuhkan tenaga kerja dengan status pekerja *outsourcing*.

Perusahaan *outsourcing* (alih daya) senantiasa menyediakan jenis pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dan tidak mempedulikan jenjang karier. Seperti jabatan/posisi operator telepon atau

call centre, supir (*driver*), petugas keamanan satpam (*security*) dan tenaga pembersih atau *cleaning service*.

Pekerja *outsourcing* bekerja melalui kesepakatan perjanjian kerja tertentu (PKWT) atau kontrak. Setiap tenaga kerja sangatlah proaktif dalam bekerja terutama karyawan yang memiliki *skill* dan keahlian tertentu. Khusus untuk tenaga keamanan (*security*), posisi ini harus memiliki sertifikat Garda dan beladiri dan keahlian lainnya yang dimiliki.

Menurut Handoko (2008:109), Prinsip-prinsip pembelajaran dalam pelatihan adalah sebagai berikut: pelatihan bersifat partisipatif, relevan, berulang dan dapat ditransfer, serta memberikan umpan balik tentang kemajuan peserta pelatihan. Secara garis besar penerapan pelatihan kerja memiliki standar dasar yang pasti diterapkan masing-masing perusahaan yang menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* tersebut. Standar mendasar dapat dilihat disurat lamaran pekerjaan bahwa calon karyawan tersebut masih *fresh graduate* (tenaga kerja baru) atau *experience employment* (tenaga berpengalaman).

Begitu untuk menunjang *skill* karyawan, maka perlu ditest dan dialukan pelatihan berkelanjutan. Hal sedada juga didukung pendapat Hariandja (2002: 169), Alasan perusahaan menerapkan pelatihan bagi karyawan adalah dikarenakan sering kali karyawan baru tidak dapat sepenuhnya memahami bagaimana melakukan pekerjaannya, perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas karyawan, serta meningkatkan adaptasi karyawan terhadap peraturan yang berlaku.

PT Labura Elang Mandiri terletak di kecamatan: Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini bermitra dengan beberapa perusahaan dan pabrik-pabrik yang beroperasi di daerah Cikarang dan Cibitung. Perusahaan ini beroperasi menyalurkan tenaga kerja *outsourcing* bidang *security* dan *driver*.

Fasilitas yang didapat dari perusahaan adalah BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, serta diberikan seragam lengkap dengan atributnya. Sedangkan, untuk benefit makan dan minum, karyawan akan dibebankan kepada perusahaan *partner* yang bekerjasama.

Secara internal PT Labura Elang Mandiri juga menyediakan koperasi bersama yang diperuntukan untuk masyarakat umum. Tetapi secara khusus diperuntukan untuk karyawan sendiri, hal ini bertujuan untuk membantu antarkaryawan agar tidak terlalu susah untuk memenuhi kebutuhan hidup rumah tangga. Dikarenakan karyawan *outsourcing* ini yang ditawarkan ke *partner* ini perlu ditingkatkan kompetensinya, melalui pelatihan agar kinerja karyawan dapat berkontribusi terhadap kinerja organisasi, maka penulis perlu melakukan studi kasus terhadap Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan Outsourcing ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian ilmu sosial dengan kajian metode penelitian menggunakan kajian eksplanatif (penelitian penjelasan) dan didukung pelaporan tertulis yang terkait kendala/masalah karyawan *outsourcing* dari perusahaan *partner*. Menurut Hasan (2009:9), penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan) yaitu jenis penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dengan fokus pada pendekatan kuantitatif, begitu pula menurut Azwar (2013:5), metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistik tahap demi tahap.

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Labura Elang Mandiri, yang beralamat di Jalan Yos Sudarso, nomer. 94B. Cikarang Utara, Bekasi dan berpartner dengan PT. Sambu Fine Chemical Koin, yang beralama di Jalan Kenari Raya, Blok G2 nomer 12 B-D, Delata Silikon 5 Cikarang, Bekasi, Jawa Barat, 17845, Indonesia.

Target Karyawan *Outsourcing*

Karyawan *outsourcing* yang akan dikaji dari PT Labura Elang Mandiri yang bekerja di pabrik PT Sambu Fine Chemical Koin terhadap 10 orang dengan rincian: 6 orang *security* dan 4 orang *drivers*.

Masing-masing karyawan memiliki *skill* yang berbeda-beda dan tingkat penguasaan ilmu pengetahuan yang berbeda pula baik dari tingkat pengalaman kerja hingga pendidikan serta pelatihan kerja.

Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan adalah 1) analisis Deskriptif. Menurut Sanusi (2011:115), Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul apa adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi yang berlaku umum. Kedua, analisis Prosentase Klaim dan keluhan *Partner* Perusahaan. 1) Memberikan peringatan baik lisan dan secara tertulis pada karyawan yang ada kasus terhadap perusahaan partner (Teguran Lisan, *Indiscipliner*, SP3, SP2, dan SP1). 2) Tidak dikaryakan lagi hingga menunggu habis masa kontrak kerja. 3) Pemecatan secara langsung (Tidak Terhormat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan SDM adalah aspek yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya SDM terhadap perkembangan dan

kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja SDM yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Mondy (2008: 210), Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi.

Karyawan perusahaan baik organik dan non organik seperti karyawan *outsourcing* disela-sela pekerjaannya perlu diberikan pelatihan dan pemahaman terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mereka memiliki keterampilan yang sesuai yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam suatu perusahaan (Bangun, 2012).

Pelatihan merupakan suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan juga merupakan cara mengubah sikap karyawan sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat akhir dalam organisasi Pekerjaan yang ada. Pelatihan memiliki orientasi pada periode saat ini dan membantu karyawan dalam mencapai kemampuan dan keahlian tertentu untuk berhasil dalam melakukan pekerjaan (Rival & Mulyadi, 2009).

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan pelatihan tersebut, karena pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Apabila pelatihan ini tidak dipenuhi, maka akan menjadi bumerang bagi perusahaan dan perusahaan harus siap kehilangan aset terbaiknya dan secara tidak langsung akan berdampak negatif pada produktivitas dan keuntungan perusahaan.

Hal demikianlah yang dapat memicu peningkatan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubies (2007:153), adalah hasil dari proses pekerjaan yang terencana sesuai dengan waktu serta tempat berdasarkan karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010:3) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006, h.3), MSDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut hasibuan (2012.21), menguraikan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis dalam mencapai tujuannya.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses pembentukan suatu organisasi dengan merancang struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang dilakukan oleh tenaga kerja yang disiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan yang mengilhami seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan bisnis, karyawan, dan sosial.
4. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh pegawai agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan rujukan untuk memastikan pegawai sesuai dengan standar perusahaan.n.
6. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan etis pekerja melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian langsung dan tidak langsung remunerasi, uang atau barang kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) khususnya kegiatan yang dimaksudkan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan kelangsungan hidup pegawai agar dapat bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan dan norma sosial.
11. Pemutusan Hubungan Karyawan (*Separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dalam perusahaan.

Pelatihan Karyawan

Menurut Dessler (2010: 280), Pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses aktif yang mengajarkan keterampilan, sikap, dan disiplin pekerja serta memberikan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan pekerja tersebut.

Sebelum memberikan pelatihan, pihak perusahaan sendiri akan menjelaskan tujuan dari pelatihan tersebut. Menurut Simamora (1999: 346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah; a) Meningkatkan kinerja; b) Memperbarui keterampilan karyawan seiring kemajuan teknologi; c) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten di tempat kerja; d) Membantu memecahkan masalah operasional; e) Membantu

kesiapan karyawan untuk promosi; f) Membantu orientasi karyawan terhadap organisasi; g) Memenuhi kebutuhan pengembangan pribadi.

Prinsip-prinsip pelatihan di sini digunakan sebagai pedoman agar proses pelatihan karyawan lebih efektif. Tujuan kegiatan pelatihan karyawan *outsourcing* tidak hanya berdampak pada karyawan yang dilatih, tetapi juga berdampak tidak langsung bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dapat berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pekerjaan dan tujuan bisnis secara keseluruhan. Menurut Swasto (2011:67) teknik-teknik pelatihan dibedakan menjadi Pelatihan dilakukan langsung di tempat kerja (*on the job training*) dan Pelatihan dilakukan di luar tempat kerja (*off the job training*).

Dalam praktiknya, masing-masing metode pelatihan memiliki cara tersendiri untuk menyampaikan materi guna mencapai tujuan dan memberikan ilmu atau keahlian tambahan bagi karyawan. Masing-masing metode memiliki tujuan umum yang relatif sama yaitu guna mempersiapkan karyawan agar memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun beberapa metode pelatihan juga memiliki tujuan khusus yang secara spesifik merupakan tujuan utama dari metode kegiatan pelatihan tersebut. Untuk lebih memaksimalkan hasil kegiatan pelatihan, tidak jarang sebuah perusahaan menggabungkan beberapa metode pelatihan untuk memenuhi kompetensi yang dibutuhkan karyawannya.

Training and Development juga harus dipersiapkan untuk pengembangan kemampuan karyawan dalam menggunakan alat kerja, pengolahan data dan kemampuan-kemampuan teknis lainnya (*skill*) yaitu *soft skill*, *hard skill*, *social skill* dan *mental skill*. Pengembangan kompetensi SDM yang bersifat *soft skill*, *hard skill*, *social skill*, maupun *mental skill*, sudah menjadi tuntutan yang tidak bisa terelelakkan bagi organisasi di era kompetisi global untuk menunjang *performance* individual maupun organisasional. (Damingun, 2017).

Soft skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. Menurut Shuayto (2012) para lulusan perguruan tinggi biasanya tidak mempunyai kemampuan untuk mentransfer pengetahuan mereka pada situasi kerja yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena mereka tidak mempunyai *soft skill* yang diharapkan perusahaan yang membuat mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Program pelatihan adalah upaya pemberi kerja untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh pekerjaan, keterampilan, sikap, dan informasi yang saling terkait. Pengembangan SDM harus selalu dinamis dan tetap diperbarui menyesuaikan dengan skenario terkini, puncak keunggulan internasional membutuhkan kombinasi terbaik dari teknologi baru dan tenaga kerja yang terampil dan berbakat. (Pricilia Natalia Torar, 2015).

Kinerja Kayawan

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Wirawan (2009:5), menerangkan kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi selama periode waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009:69), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar adalah sebagai berikut: a) *Kuantitatif (seberapa banyak)* Metrik kuantitatif adalah yang paling mudah untuk dikembangkan dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung jumlah unit keluaran kinerja yang perlu dicapai dalam periode waktu tertentu; b) *Kualitatif (seberapa baik)*. Menjelaskan sejauh mana atau sejauh mana hasil yang harus dicapai; c) *Ketetapan Waktu*.

Kriteria yang menentukan tenggat waktu untuk menghasilkan produk, menghasilkan sesuatu, atau melayani sesuatu.

Penerapan pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengukuran kinerja pegawai dapat dijadikan dasar untuk mempersiapkan pelatihan dan pengembangan yang akan dilakukan agar pegawai menjadi lebih termotivasi, memiliki visi yang lebih luas bahkan meningkatkan efisiensi kapasitasnya. Namun jika pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan tidak efektif, maka perusahaan akan mengganti metode pelatihan yang sudah diterapkan. (Steffenny & Praptiningsih, 2013).

Menurut penelitian lain, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pelatihan dan pengembangan dilakukan sedemikian rupa sehingga kinerja dapat ditingkatkan oleh karena itu pelatihan dan pengembangan yang ada harus dipertahankan dengan terus meningkatkan kinerja yang ada. (Saputri & Lorensa, 2020).

Tenaga *Outsourcing*

Jika mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, *outsourcing* disebut sebagai penyediaan layanan manusia berdasarkan Pasal 64, 65 dan 66. Di seluruh dunia, telah dicatat bahwa karyawan *outsourcing* juga dianggap sebagai karyawan kontrak. oleh penyedia layanan *outsourcing*. Perusahaan *outsourcing* menawarkan jenis pekerjaan yang tidak terkait langsung dengan bisnis inti bisnis dan tidak peduli dengan jalur karir. *Outsourcing* sistem rekrutmen tenaga kerja tidak jauh berbeda dengan sistem kepegawaian pada umumnya. Bedanya, *outsourcing* ini dipekerjakan oleh penyedia layanan, bukan oleh perusahaan yang secara langsung membutuhkan layanan mereka. Kemudian, oleh perusahaan pemasok, karyawan akan dikirim ke perusahaan lain (pelanggan) yang membutuhkan. Dalam sistem kerja ini,

penyedia layanan *outsourcing* membayar karyawan di muka. Mereka kemudian menagih (*invoice*) perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*.

Pelatihan Kerja PT. Labura Elang Mandiri

Pelatihan kerja yang dilakukan tahap awal oleh PT. Labura Elang Mandiri baik di posisi *security* maupun *driver* dengan metode *on the job training*, seperti halnya; 1) Pelatihan permainan tongkat tangan *security*. 2) Pelatihan memborgol cepat *security*. 3) Rotasi *job description* pekerjaan antar *security*. 4) Sistem *shift* yang sesuai dengan jam kerja yang di tetapkan DEPNAKER. 5) Menguasai kondisi mobil hingga mengerti keadaan mobil / truk untuk para *driver*.

Begitu pula untuk metode *off the job training*, antara lain seperti halnya :

1. Sistem pencerahan (*direct speech*) untuk pengetahuan dan informasi para anggota *security* oleh para Dan-Ru (Komanda Regu) dan *Leader Cheift*.
2. Sistem pencerahan (*direct speech*) untuk pengetahuan dan informasi para anggota *driver* oleh para *SPV Delivery* atau atasan yang menggunakan jasa *driver*.
3. Pelatihan dengan tenaga pemerintahan (anggota Polri dengan *security* serta anggota dishub dengan *driver*).
4. Studi kasus (*problem solving*) baik *security* dan *driver* masing-masing tiap jika ada masalah
5. Simulasi secara berkala tiap-tiap *skill* yang dimiliki *security* dan *driver*
6. Pelatihan profesional pada lembaga dan ahli, jika *security* harus memiliki sertifikat dan pelatihan garda serta *driver* harus memiliki lisensi profesional dari pihak Depnaker.

Kinerja Karyawan PT. Labura Elang Mandiri

Kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Labura Elang Mandiri baik di posisi *security* dan *driver* dapat dilihat sebagai berikut ini:

1. Disiplin kerja
2. Ketepatan waktu datang, pulang, dan shiftment (tugas jaga)
3. Kerjasama tim (Teamwork)
4. Kekompakan tim.



Gambar 1. Kedisiplinan bekerja



Gambar 2. Ketepatan waktu datang kerja



Gambar 3. Ketanggapan bekerja antar tim kerja



Gambar 4. Kekompakan tim kerja

Kinerja karyawan dievaluasi setiap triwulan dan setiap catatan karyawan *outsourcing* diberikan oleh perusahaan partner setiap tanda tangan kontrak per tahun.

Penurunan Kinerja Karyawan

Adanya penurunan kinerja kerja yang dilakukan karyawan *outsourcing* PT Labura Elang Mandiri di posisi *security* antara lain:

1. Dalam waktu 24 jam, hanya dibagi 2 group yang harusnya dibagi 3 atau 4 group.

2. Pembayaran gaji tidak menentu, paling akhir akhir bulan.
3. Besarnya gaji dipotong tidak sepenuhnya karena keuangan masuk Yayasan
4. PHK tidak ada uang pesangon dan dapat dilakukan cepat dan sepihak.

Dari beberapa sebab itulah ada kecenderungan kinerja karyawan *outsourcing* kurang maksimal. Terlebih lagi kerja *outsourcing* hanya sebagai batu loncatan karyawan dalam bekerja, untuk kemudian pindah ke perusahaan lainnya.

PENUTUP

Prinsip-prinsip pelatihan digunakan sebagai pedoman agar proses pelatihan karyawan lebih efektif. Tujuan kegiatan pelatihan *outsourcing* tidak hanya berdampak pada karyawan yang dilatih, tetapi juga berdampak secara tidak langsung bagi perusahaan. Adapun saran bagi peneliti lainnya adalah agar dapat dikembangkan lagi, penelitian terkait karyawan *outsourcing* dalam hal kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Edisi Keempat Belas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat. PT Indeks
- Handoko, T. Hani. Dr. 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Ketujuh Belas. Yogyakarta. BPF
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*. Edisi Keempat. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Ketiga. Jakarta. Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Mulyadi dan Rivai (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan.
- Suyanto. (2012). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UNY Press.

Jurnal

- Damingun, D. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI Damingun Dosen prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Pricilia Natalia Torar (2015). *THE EFFECT OF TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAM AND WORK CHARACTERISTICS ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN MINISTRY OF RELIGION OFFICE IN SOUTH MINAHASA DISTRICT*, 3 No.4 (March), 763-773.
- Saputri, P., & Lorensa, D. (2020). *THE INFLUENCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE*. 2020, 133-140.
- Steffenny, & Praptiningsih, M. (2013). Analisis Penerapan Human Resource Training And Development dan Efektivitasnya pada PT. Jaya Mas Mandiri Plus Surabaya. *Agora*, 1(3), 1241-1249.

- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 283-295.
- Suprayitno, H. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor*. PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG, 1(1).
- Adianto, A. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk*. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).
- Supratman, M. A., Sujono, G., & Usman, F. (2020). *Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan serta Pribadi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam), 5(2), 160-174.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). *Pelatihan dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan the St. Regis Bali Resort*. Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol. 5, NO. 2, September 2019, 102-108
- Sapitri, P. (2020). *Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banjarbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Manajemen sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Sosial dan Teknologi, 1(3), 166-174.
- Sudrajat, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama*. Jurnal Akrab Juara, 5(1), 150-159.
- Pratama, M. R. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant*. JASMARK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan, 1(1), 57-65.
- REOVANI, W. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Langgak Inti Lestari Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).