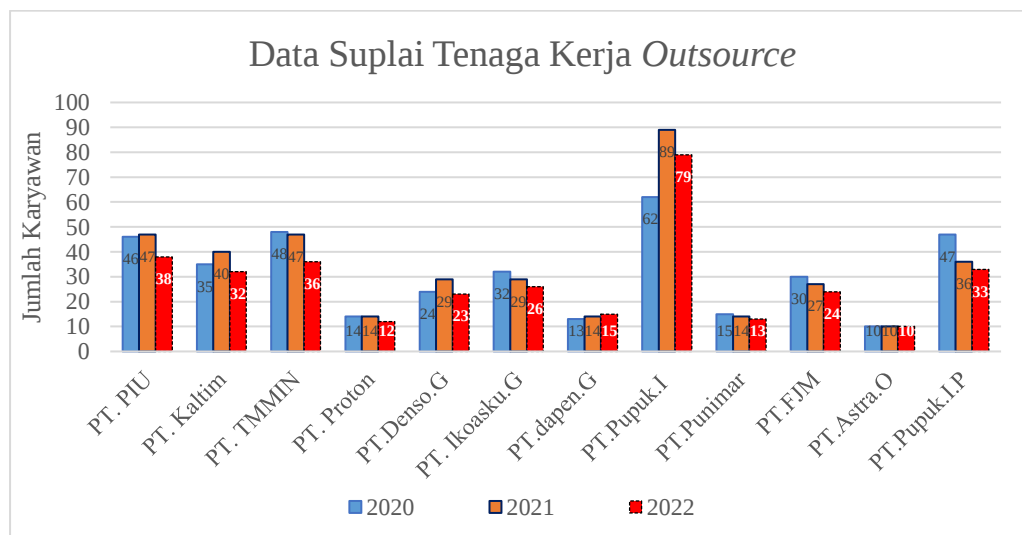


BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kehadiran perusahaan *outsourcing* masih menjadi isu menarik, yang mana pertentangan antara dukungan dan penolakan masih terjadi (Nawawi, 2013). Bagi pekerja kehadirannya kurang menguntungkan (Husin, 2021 ; Triyono, 2011), sedangkan bagi perusahaan pengguna sebaliknya (Kakabadse, 2000). Terlepas dari hal tersebut sistem *outsourcing* meningkatkan minat perusahaan asing/multinasional untuk berinvestasi (Saefuloh, 2011). Penggunaan dan permintaan tenaga kerja *outsourcing* meningkat dan tumbuh setiap tahunnya (Izzati, 2017 ; Triyono, 2011), namun hal tersebut berbanding terbalik dengan kondisi PT. KNE. Jakarta yang saat ini menunjukkan kinerja yang rendah. Kegagalan dalam memenuhi target kerja mengindikasikan bahwa perusahaan mengalami masalah yang harus diidentifikasi oleh pihak internal.



Gambar I.1. Grafik Penyaluran Tenaga Kerja PT KNE Jakarta

Berdasarkan grafik gambar I.1, diketahui bahwa terjadi penurunan suplai tenaga kerja pada tahun 2022 pada hampir seluruh perusahaan rekanan KNE Jakarta. Hanya pada dua perusahaan yaitu PT Dapen Group dan Astra Otopart yang mengalami stabilitas suplai tenaga kerja. Kemudian dengan menggunakan data

tabel I.1 di bawah ini diketahui bahwa pertumbuhan rata – rata suplai tenaga kerja PT KNE Jakarta sebesar -10,9 % atau rata – rata menurun 39 orang karyawan setiap tahunnya, nilai tersebut jauh dari target minimum pertumbuhan yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 20%, seperti yang terlihat pada tabel I.1 berikut ini.

Tabel I.1. Tren Pertumbuhan Suplai Tenaga *Outsource*

No	Perusahaan	% Pertumbuhan			Rata-Rata	Target Minimum Pertumbuhan	Hasil
		2020	2021	2022			
1	PT. PIU	2,2%	-19,1%	-28,9%	-15,3%	20%	Tidak tercapai
2	PT. Kaltim	14,3%	-20,0%	-56,3%	-20,7%	20%	Tidak tercapai
3	PT. TMMIN	-2,1%	-23,4%	-16,7%	-14,1%	20%	Tidak tercapai
4	PT. Proton	0,0%	-14,3%	-16,7%	-10,3%	20%	Tidak tercapai
5	PT.Denso.G	20,8%	-20,7%	-4,3%	-1,4%	20%	Tidak tercapai
6	PT. Ikoasku.G	-9,4%	-10,3%	0,0%	-6,6%	20%	Tidak tercapai
7	PT.dapen.G	7,7%	7,1%	0,0%	4,9%	20%	Tidak tercapai
8	PT.Pupuk.I	43,5%	-11,2%	-30,4%	0,6%	20%	Tidak tercapai
9	PT.Punimar	-6,7%	-7,1%	0,0%	-4,6%	20%	Tidak tercapai
10	PT.FJM	-10,0%	-11,1%	-29,2%	-16,8%	20%	Tidak tercapai
11	PT.Astra.O	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20%	Tidak tercapai
12	PT.Pupuk.I. P	-23,4%	-8,3%	-39,4%	-23,7%	20%	Tidak tercapai
	Total	5,3%	-13,9%	-24,0%	-10,9%	20%	Tidak tercapai

Sumber: Ikhtisar Laporan Internal KNE Komaruddin (2023)

Perusahaan belum mampu memenuhi target pertumbuhan minimum dalam penyaluran tenaga kerja, bahkan pada tahun 2022 terjadi penurunan suplai tenaga kerja yang signifikan yaitu sebesar -24% atau sebanyak 82 orang pekerja, yang mana mayoritas penurunan permintaan terjadi pada PT Pupuk Kaltim dan PT Pupuk Indonesia, bahkan pada perusahaan PT Pupuk Indonesia Pangan kontrak kerjasama penyediaan tenaga kerja dihentikan untuk program tahun 2023. Jika tidak segera ditangani oleh pihak internal, maka sulit bagi perusahaan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan.

Data lain menunjukkan bahwa secara rata – rata terjadi tingkat rekrutmen ulang atau penggantian tenaga kerja sebesar 19,1% atau sebanyak 70 orang tenaga kerja berdasarkan periode waktu rekrutmen tahun 2020 hingga 2022 (tiga tahun terakhir) seperti yang terlihat pada tabel I.2 berikut ini.

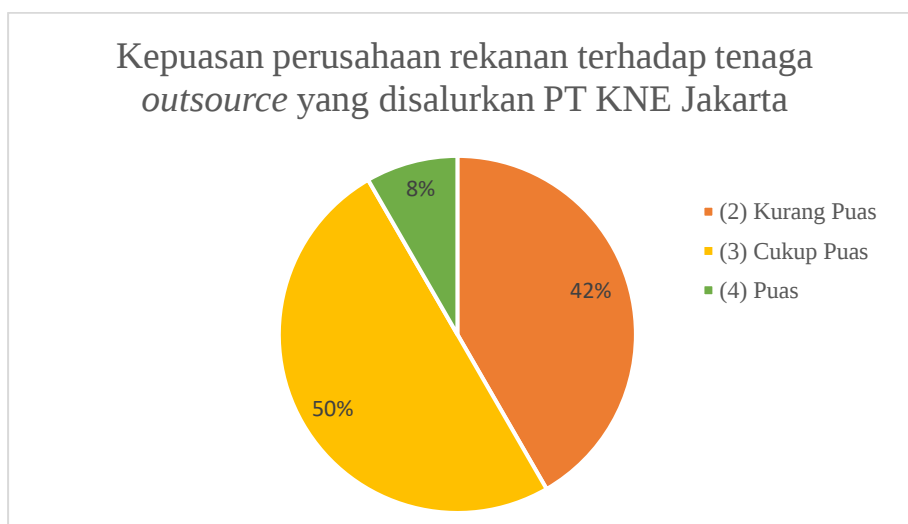
Tabel I.2. Rekrutmen Ulang Tenaga *Outsource*

NO	PERUSAHAAN	2020			2021			2022			Rata -Rata Karyawan Dikembalikan/ Rekrutmen Ulang	
		Total Suplai	Karyawan Dikembalikan/ Rekrutmen Ulang	%	Total Suplai	Karyawan Dikembalikan/ Rekrutmen Ulang	%	Total Suplai	Karyawan Dikembalikan/ Rekrutmen Ulang	%	Total	%
1	PT. PIU	46	4	8,7%	47	8	17,0%	38	6	15,8%	6	13,8%
2	PT. PUPUK KALTIM	35	7	20,0%	40	9	22,5%	32	14	43,8%	10	28,8%
3	PT. TMMIN	48	7	14,6%	47	6	12,8%	36	9	25,0%	7	17,4%
4	PT. PROTON	14	3	21,4%	14	2	14,3%	12	4	33,3%	3	23,0%
5	PT.DENSO GROUP	24	7	29,2%	29	8	27,6%	23	9	39,1%	8	32,0%
6	PT. INKOASKU GROUP	32	2	6,3%	29	3	10,3%	26	8	30,8%	4	15,8%
7	DAPEN GROUP PKT	13	4	30,8%	14	5	35,7%	15	4	26,7%	4	31,1%
8	PT.PUPUK INDONESIA	62	7	11,3%	89	9	10,1%	79	15	19,0%	10	13,5%
9	PT.PUNINAR	15	3	20,0%	14	0	0,0%	13	6	46,2%	3	22,1%
10	PT.FOKUS JASA MITRA	30	4	13,3%	27	7	25,9%	24	4	16,7%	5	18,6%
11	PT.ASTRA OTOPARTS	10	1	10,0%	10	1	10,0%	10	2	20,0%	1	13,3%
12	PT.PUPUK INDONESIA PANGAN	47	4	8,5%	36	8	22,2%	33	9	27,3%	7	19,3%
	TOTAL	376	53	14,1%	396	66	16,7%	341	90	26,4%	70	19,1%

Sumber: Data internal HRD 2023

Tahun 2020 terjadi rekrutmen ulang atau penggantian tenaga kerja akibat tenaga kerja yang keluar sebelum kontrak sebanyak 53 atau 14,1% dari total tenaga kerja yang disalurkan, kemudian tahun 2021 meningkat menjadi sebanyak 66 atau 16,7%, dan tahun 2022 meningkat sebanyak 90 atau 26,4% dari total tenaga kerja yang disalurkan. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja perusahaan belum menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui bantuan divisi kepegawaian PT. KNE Jakarta, diketahui bahwa tingkat kepuasan perusahaan terhadap karyawan yang disalurkan tidak terlalu tinggi. Menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 5 (tidak puas - sangat puas) diperoleh hasil seperti yang terlihat pada gambar I.2 berikut ini



Gambar I.2. *Pie Chart* Kepuasan Pengguna Tenaga *Outsource* PT KNE Jakarta

Mayoritas perusahaan atau sebesar 50% (6 perusahaan) hanya menjawab cukup puas terhadap tenaga kerja yang disalurkan, 42% (5 perusahaan) menjawab kurang puas terhadap karyawan yang disalurkan, sedangkan sisanya 8% atau hanya satu perusahaan yang merasa puas terhadap tenaga kerja *outsorce* yang disalurkan. Maka berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa tingkat kepuasan perusahaan terhadap karyawan yang disalurkan PT KNE Jakarta masih belum mencapai titik maksimum (puas – sangat puas).

Informasi lain mengenai umpan balik perusahaan rekanan terhadap tenaga kerja *outsourc* dari PT KNE Jakarta menunjukkan ketidakpuasan terhadap kompetensi karyawan yang disalurkan (data terlampir dalam lampiran). Beberapa perusahaan rekanan seperti PT. PIU, PT. Kaltim, PT. TMMIN, PT. Proton, PT.Fokus Jasa Mitra dan PT.Pupuk Indonesia Pangan merasa tidak puas terhadap sebagian staf yang disalurkan karena kurangnya kompetensi komitmen kerja, kurangnya kemampuan beradaptasi dengan budaya, sistem kerja dan aturan perusahaan, manajemen waktu kurang baik, kurang menguasai posisi kerjanya, berkonflik dengan rekan, serta beberapa tidak jujur. Sedangkan pada posisi driver dan *office boy*, sebagian perusahaan rekanan kurang puas karena kurang memiliki integritas atau tidak berada ditempat ketika dibutuhkan, kurangnya pemahaman beretika, kurang responsif, membawa kendaraan kurang aman, dan beberapa driver tidak jujur mengenai biaya pengeluaran operasional, seperti yang dapat diketahui berdasarkan tabel I.3 berikut ini

Tabel I.3. Umpan Balik Perusahaan Rekanan

No	Perusahaan Rekanan	Umpan Balik	Bagian Yang Di Outsourcingan
1	PT. PIU	Perlu peningkatan kompetensi tanggung jawab, kejujuran dan keterbukaan pada driver, serta peningkatan kedisiplinan dan manajemen konflik pada karyawan level staf yang disalurkan.	Driver, Adm, Staf
2	PT. Pupuk Kaltim	Perlunya peningkatan kemampuan adaptasi, dan sinergi karyawan baru, serta kemampuan untuk mehamami mekanisme kerja berdasarkan posisi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.	Driver, Staf Admin, Sekertaris
3	PT. TMMIN	Diperlukan karyawan yang lebih memiliki disiplin, dedikasi dan komitmen untuk patuh padada aturan perusahaan.	CS dan Staf
4	PT. Proton	Kemampuan karyawan untuk melakukan manajemen waktu perlu lebih ditingkatkan pada karyawan yang disalurkan.	Admin
5	PT.Denso Group	Pertahankan kinerja karyawan yang saat ini telah disalurkan.	Driver
6	PT. Inkoasku Group	Perlunya peningkatan karyawan dengan karakter dan kepribadian yang baik dan beretika, serta disiplin dan berintegritas terhadap pekerjaannya.	Driver

Tabel I.3. Umpan Balik Perusahaan Rekanan (Lanjutan)

No	Perusahaan Rekanan	Umpan Balik	Bagian Yang Di Outsourcingkan
7	PT. Dapen Group PKT	Cukup mampu menyelesaikan deadline data yang dibutuhkan perusahaan. Sudah baik	Admin
8	PT.Pupuk Indonesia	Perlunya <i>driver</i> yang lebih proaktif, dan <i>office boy</i> yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan memahami fungsi kerjanya.	Driver, OB, Keamanan.
9	PT.Puninar	Perlunya karyawan yang memiliki kompetensi dan pemahaman bahwa kemandirian merupakan prioritas yang harus diutamakan.	Driver
10	PT.Fokus Jasa Mitra	Sebagian besar driver telah memenuhi kriteria namun sebagian staf yang disalurkan perlu lebih ditingkatkan kemampuan manajemen waktunya.	Driver, Staf
11	PT.Astra Otoparts	Driver dapat menyesuaikan diri dengan baik	Driver
12	PT.Pupuk Indonesia Pangan	Perlunya kompetensi manajemen waktu yang sangat baik, berintegritas, jujur dan disiplin pada karyawan yang disalurkan.	Driver, Staf

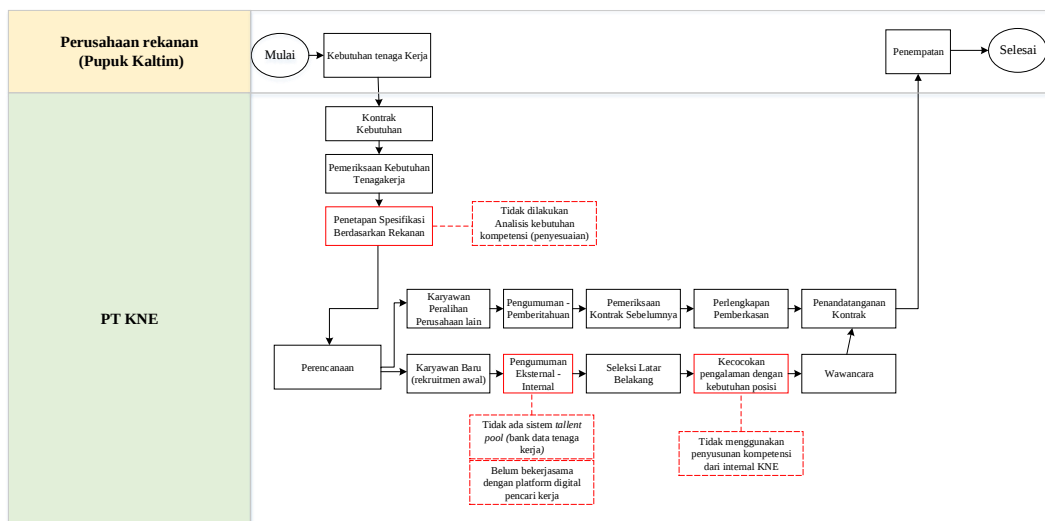
Sumber: Wawancara pada kepala HRD 2023

Hasil umpan balik tersebut mengindikasikan bahwa sistem rekrutmen yang dilakukan saat ini kurang efektif, karena tenaga kerja yang disalurkan tidak mampu memenuhi harapan kinerja perusahaan rekanan. Hal tersebut dapat diantisipasi jika PT. KNE Jakarta sebagai penyalur tenaga kerja mempersiapkan para tenaga kerjanya melalui proses rekrutmen yang baik, karena efektivitas dari kegiatan rekrutmen dapat berpengaruh pada kinerja suatu organisasi (Potale et al., 2016).

Karyawan yang disalurkan pada perusahaan rekanan merupakan representasi dari PT KNE sebagai perusahaan *outsourcer*, sehingga ketika karyawan yang disalurkan dianggap tidak sesuai dan kurang memuaskan maka indikasinya adalah penurunan permintaan tenaga kerja atau pemutusan kerjasama periode tahun berikutnya, dan hal tersebut tersebut dianggap sebagai bentuk kegagalan perusahaan dalam melakukan aktivitas proses rekrutmen dalam perusahaan *outsourcer* (*failure of Recruitment Outsourcing Process*) (Gilani & Jamshed, 2016). Proses rekrutmen dalam perusahaan *outsourcing* menjadi sangat penting, karena hal

tersebut sangat berkaitan erat dengan perolehan kandidat tenaga kerja berkualitas dan dapat bertahan dalam perusahaan selama masa kontrak (Prasad, 2021).

Ketidakpuasan perusahaan rekanan terhadap sebagian karyawan *outsorce* yang disalurkan salah satunya disebabkan oleh kurang baiknya sistem rekrutmen yang ada di PT. KNE Jakarta, yang mana pada prosesnya kontrak permintaan tenaga kerja berdasar pada permintaan rekanan (*recruitment process outsourcing on demand*) baik dari segi jumlah, jangka waktu dan kualifikasi/ kompetensi tanpa melakukan *review* atau penyesuaian. Maka berdasarkan data tersebut perusahaan umumnya akan mencari *talent* baru, dan tidak berdasarkan referensi *data talent*, karena tidak dibentuk *bank data talent* pada perusahaan sehingga proses ini memakan waktu cukup lama. Gambar I.3 berikut ini adalah penggambaran skema umum mengenai proses rekrutmen PT KNE Jakarta seperti yang telah dijelaskan di atas.



Gambar I.3. Skema Perekrutan Tenaga *Outsource* PT KNE Jakarta

Permasalahan yang muncul berdasarkan observasi yang dilakukan adalah ketika perusahaan telah menerima informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja dari perusahaan rekanan, hal yang selanjutnya dilakukan adalah segera merencanakan saluran informasi yang akan digunakan, sedangkan analisis kompetensi dan syarat untuk tiap tenaga kerja yang dibutuhkan tidak dilakukan dengan tujuan untuk

mempercepat proses kegiatan pencarian kandidat pekerja, yang mana hal tersebut merupakan permasalahan utama yang ditemukan dalam perusahaan KNE Jakarta.

Tidak dilakukannya analisis kesesuaian kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan jabatan tertentu dapat menyebabkan KNE memiliki kemungkinan besar untuk merekrut kandidat yang kurang tepat untuk posisi tersebut, sehingga permasalahan ini menjadi prioritas pertama yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini. Kemudian permasalahan kedua adalah tidak adanya penyimpanan data tenaga kerja pelamar periode rekrutmen sebelumnya, sehingga setiap terjadi kontrak permintaan tenaga kerja, perusahaan selalu mengulang proses pencarian, tanpa menggunakan *database*. Permasalahan ketiga adalah keterbatasan area penyebaran informasi mengenai lowongan pekerjaan.

Fokus utama identifikasi masalah pada penelitian ini mengacu pada perbaikan proses rekrutmen dan pentingnya perusahaan *outsourcing* KNE untuk menganalisa serta menterjemahkan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap unit kerja yang akan ditempatkan pada perusahaan rekanan secara terperinci, karena peran KNE tidak hanya memastikan tersedianya individu secara kuantitas, tetapi juga memastikan bahwa individu yang disalurkan memiliki kompetensi dan karakter yang sesuai untuk bidang kerjanya.

Kesalahan perencanaan rekrutmen pada tahap awal seperti tidak dipersiapkannya *checklist* kompetensi, dapat menyebabkan tidak efektifnya kegiatan rekrutmen yang dilakukan, yang mana hal tersebut dapat memunculkan masalah berantai pada proses selanjutnya, yang berakhir pada tidak tepatnya menyaring dan memilih individu yang akan dipekerjakan pada perusahaan rekanan.

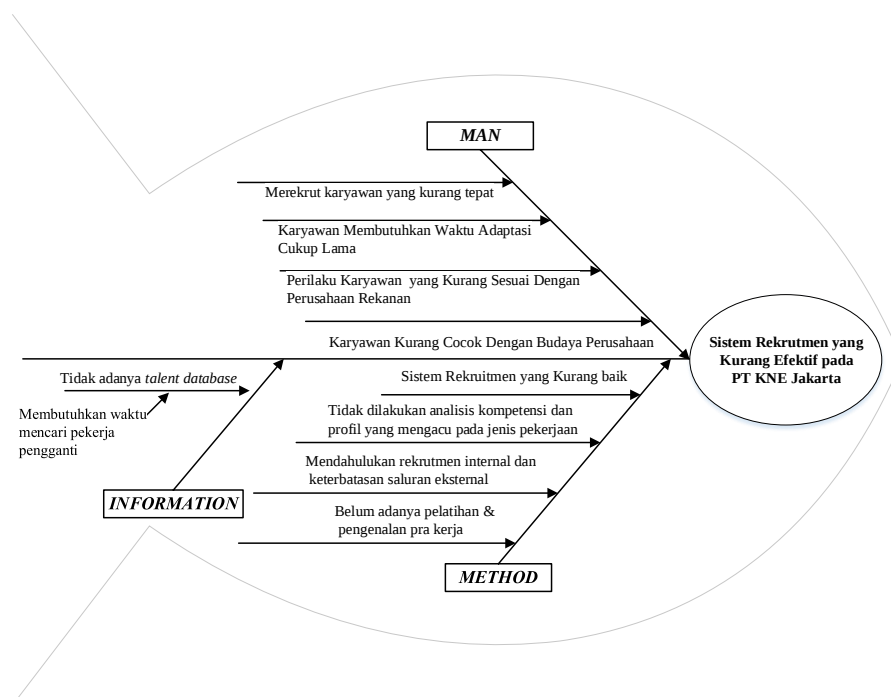
Kemudian permasalahan lain yang ditemukan pada PT KNE adalah mengenai pentingnya pembangunan *system database talent* serta perlunya perluasan saluran distribusi penyebaran informasi eksternal dalam hal informasi lowongan pekerjaan, yang mana hal ini hanya akan menjadi bahan informasi evaluasi bagi internal perusahaan KNE, dan tidak dianalisis secara mendalam pada penelitian ini.

Secara teoritis skema mengenai proses RPO (*recruitment process outsourcing*) didasarkan pada permintaan kontrak dan kebutuhan perusahaan. Prinsipal memberikan kewenangan pada perusahaan *outsourcing* untuk melakukan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja (sesuai permintaan, berdasarkan divisi, atau secara menyeluruh), yang mana kegiatan RPO perusahaan *outsourcing* dimulai dengan menganalisa kebutuhan tenaga kerja perusahaan rekanan, kemudian melakukan perencanaan perekrutan untuk pencarian kandidat tenaga kerja melalui berbagai saluran seperti *database* internal perusahaan yang telah ada, dan atau publikasi lowongan posisi pekerjaan yang dibutuhkan melalui lingkungan eksternal seperti bursa tenaga kerja yang tersedia secara *online* atau *offline* (*job fair*). Melakukan penyaringan kesesuaian calon kandidat dan menyusun *database talent* yang mungkin dapat bermanfaat di masa yang akan datang. Melakukan wawancara awal, evaluasi dan verifikasi hasil wawancara dengan *resume* kandidat, penetapan calon kandidat, melakukan tes dan seleksi, melakukan negosiasi dan penawaran *benefit* yang akan diterima, kemudian menunjukan perusahaan penempatan dan melakukan pelatihan pra - penempatan, dan yang terakhir adalah melakukan pemantauan kinerja, melakukan evaluasi dan pembuatan laporan untuk perusahaan rekanan (Nadda et al., 2017); (Annisa, 2018).

Kegiatan *recruitment process outsourcing* (RPO) dapat disesuaikan dengan sistem kerja perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya untuk membuatnya lebih efisien dan efektif, namun penyederhanaan proses yang keliru seperti tidak dilakukan analisis kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan, penyebaran informasi lowongan pada pihak eksternal tidak secara luas dan terfokus, rekrutmen diprioritaskan atas rekomendasi internal, tidak dibuatnya *base data talent*, justru membuat sistem perekrutan tidak efektif dan efisien dari segi waktu, karena tidak dilakukannya *maintenance data base talent* seperti yang dilakukan PT KNE Jakarta, justru menyebabkan perolehan *talent* membutuhkan waktu yang lebih lama, sehingga untuk memenuhi permintaan perusahaan rekanan, maka PT KNE mengandalkan rekomendasi internal yang mungkin tidak memiliki kualifikasi yang sesuai.

I.2 Alternatif Solusi

Tidak tercapainya target kinerja menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi internal. Penurunan kepercayaan perusahaan rekanan dapat membuat permintaan tenaga kerja di masa yang akan datang menurun dan bahkan terjadi pemutusan kontrak kerjasama. Perusahaan perlu berupaya untuk memperbaiki sistem internal perusahaan, yang dimulai dengan evaluasi proses rekrutmen dan memasukan agenda pelatihan pra-penempatan kerja pada proses rekrutmen, sehingga karyawan yang disalurkan tepat secara posisi dan dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan karena telah cukup mendapatkan pembekalan dari pihak KNE Jakarta sebagai penyalur, hal tersebut juga memberikan gambaran bahwa perusahaan hadir memberi dukungan penuh bagi karyawan agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya. Gambar I.4 berikut ini adalah diagram *fishbone* yang menggambarkan mengenai faktor pendorong terjadinya penurunan kinerja perusahaan.



Gambar I.4. Model *Fishbone* Faktor Penyebab Rendahnya Kinerja

Permintaan tenaga kerja pada perusahaan *outsourcing* PT. KNE Jakarta di masa yang akan datang dipengaruhi oleh kinerja karyawan alih daya di masa lalu.

Kesesuaian penempatan individu yang ditunjukan dengan kinerja baik pada perusahaan rekanan akan tercermin dari peningkatan permintaan karyawan di tahun berikutnya (masa kontrak), atau setidaknya perpanjangan masa kontrak seperti yang terjadi pada permintaan perusahaan PT. Astra Otopart dan PT Dapen yang terjadi peningkatan tiap tahunnya. Sedangkan permasalahan yang terjadi pada karyawan yang disalurkan pada mayoritas perusahaan rekanan lainnya (PT. PIU, PT. Kaltim, PT. TMMIN, PT. Proton, PT.Fokus Jasa Mitra dan PT.Pupuk Indonesia Pangaan) membuat perusahaan mengalami penurunan kinerja dan pendapatan, sehingga perlu di antisipasi oleh perusahaan. Perancangan dan perbaikan dari segi sistem perekrutan dengan memfokuskan dan meningkatkan kegiatan analisis kompetensi dan karakter yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu, perencanaan sistem *database talent* dan perluasan saluran informasi lowongan pekerjaan beserta agenda pelatihan sebelum penempatan pada perusahaan rekanan menjadi penting untuk dilakukan, mengingat hal tersebut dapat membuat perusahaan memperoleh karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat, sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat pada lingkungan kerja yang memiliki budaya kerja baru, karena telah mendapatkan pelatihan sebelum ditempatkan. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan membahas mengenai “Perbaikan Proses Rekrutmen Karyawan *Outsourcing* yang Disalurkan PT. KNE Jakarta”.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah; bagaimana merancang proses rekrutmen karyawan *outsourcing* yang akan disalurkan oleh PT. KNE Jakarta?.

I.4 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang proses rekrutasi karyawan *outsourcing* PT. KNE Jakarta.

I.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian hanya pada lingkungan PT. Kaltim Nusa Etika (KNE) Jakarta.
2. Proses perancangan dan perbaikan terbatas pada kegiatan rekrutmen yaitu mencakup proses perencanaan perekrutan hingga tahap perolehan calon kandidat (*short list talent*) dan tidak sampai pada kegiatan seleksi, negosiasi, training, dan penempatan.
3. *Selection test* dalam model observasi masalah PT KNE dimasukan sebagai simulasi untuk pengujian penyusunan analisis kompetensi dari kegiatan rekrutmen sehingga tanpa penggunaan alat ukur khusus untuk kegiatan tes seleksi.
4. Analisis perbaikan akan difokuskan pada observasi masalah yaitu tahap penyusunan kompetensi berdasarkan jenis kerja, usulan pembuatan *database talent* dan peningkatan jaringan informasi eksternal lowongan pekerjaan.
5. Analisis sistem perekrutan tenaga kerja PT. Kaltim Nusa Etika Jakarta didasarkan pada analisis permintaan tenaga kerja dari PT Pupuk Kaltim sebagai sampel perusahaan yang memiliki kinerja rendah, yang kemudian dibandingkan dengan konsep teori perekrutan perusahaan *outsourcing*.

I.6 Manfaat

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi karya ilmiah yang berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkenaan dengan langkah untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan *outsourcing* melalui peningkatan efektivitas rekrutmen.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi PT. KNE Jakarta dalam merancang strategi rekrutmen untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

I.7 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai isu, fenomena dan latar belakang dilakukannya penelitian berkenaan dengan proses perancangan dan perbaikan kegiatan rekrutmen karyawan alih daya yang disalurkan PT. KNE Jakarta, lalu menyusun alternatif solusi melalui diagram *fishbone*, menyusun rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bagian ini akan menguraikan mengenai penggunaan teori yang dianggap memiliki relevansi dengan permasalahan penelitian ini, yang mana teori yang digunakan berkenaan dengan teori *recruitment process outsourcing* untuk membentuk perancangan dan perbaikan kegiatan rekrutmen karyawan alih daya.

BAB III Metodologi Penelitian

Bagian ini akan menjelaskan mengenai tahapan dalam penelitian yang meliputi tahap rumusan masalah dalam penelitian, sistematika dan model penelitian, penyusunan instrumen, pengumpulan dan pengolahan data, hingga ditemukan simpulan sementara.

BAB IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bagian ini akan menguraikan mengenai data yang digunakan dan proses pengolahan data yang dilakukan.

BAB V Analisis

Bagian ini menjelaskan mengenai hasil dari pengolahan data yang di verifikasi dan divalidasi hasilnya oleh pihak perusahaan.

BAB VI Kesimpulan Dan Saran

Menjelaskan mengenai kesimpulan hasil penelitian secara umum dan rekomendasi saran baik secara praktis dan juga akademis berdasarkan pada hasil penelitian.