BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu pencapaian laba yang maksimum. Agar tujuan tersebut tercapai, maka setiap perusahaan memerlukan strategi yang tepat. Strategi-strategi yang ditetapkan tersebut, selanjutnya digunakan untuk menetapkan program operasi yang terinci untuk semua fase operasi dan menyusun anggaran. Penyusunan strategi, program dan anggaran merupakan tahap perencanaan. Tahap perencanaan ini penting bagi perusahaan agar mempunyai arah yang jelas dalam upaya mencapai tujuan. Salah satu rencana pengembangan yang dipilih adalah rencana peningkatan pelayanan.

Insourcing adalah penyelenggaraan aktivitas yang dalam hal ini penambahan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara mandiri. Penambahan tenaga kerja, akan dihadapkan dengan masalah *recruitmen, training*, jaminan sosial, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, pemberhentian, pesangon, dan tunjangan – tunjangan lainnya sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Kegiatan ini akan mengakibatkan adanya penambahan aktivitas selain aktivitas inti dari perusahaan yang berorientasi kepada pengembangan bisnis inti perusahaan.

Outsourcing adalah penyerahan aktivitas terhadap pihak luar perusahaan yang mempunyai keahlian untuk melakukan aktivitas tersebut (dalam hal ini rekruitmen tenaga kerja), sehingga perusahaan dapat berkonsentrasi pada bisnis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

intinya. Melihat perkembangan kondisi di Indonesia untuk masalah tenaga kerja atau perburuhan pada khususnya, membuat banyak perusahaan beralih menggunakan metode alternatif dengan mengalihkan salah satu fungsi manajemennya kepada tim profesional di luar perusahaan (eksternal).

Adanya kegiatan penambahan tenaga kerja melalui metode insourcing dan outsourcing tersebut tentunya akan menimbulkan perbandingan. Perbandingan ini biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk menilai mana yang lebih efektif untuk dilaksanakan secara berkelanjutan. Penilaian yang dilakukan adalah melihat dari segi biaya yang ditimbulkan (Biaya SDM) dan kemampuan karyawan yang direkrut (performance).

Biaya SDM adalah biaya yang timbul sebagai akibat pengelolaan sumber daya manusia sebagai upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan tersebut, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan saja hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia dan biaya yang ditimbulkan akibat adanya aktivitas ini disebut biaya sumber daya manusia.

Performance karyawan adalah kemampuan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi