

Analisa penerapan outsourcing rekrutmen dan pelatihan pegawai pada PT. Bank BNI

Nurul Eti Nurbaeti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=107944&lokasi=lokal>

Abstrak

Pelaksanaan outsourcing di Indonesia sebenarnya telah lama dilakukan, meskipun kerap kali perusahaan kurang menyadari bahwa kegiatan tersebut termasuk dalam kategori outsourcing. Di Indonesia, pada umumnya outsourcing hanya memiliki arti sempit karena terbatas pada permasalahan ketenagakerjaan. Hal ini tidak mengherankan karena memang UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai keberadaan tenaga kerja outsourcing dalam beberapa pasal di dalamnya. Padahal, secara konseptual outsourcing secara garis besar berarti menyeraikan suatu fungsi dalam perusahaan kepada pihak ketiga.

Karya akhir ini membahas mengenai outsourcing dalam hal rekrutmen dan pelatihan di Bank BNI. Topik yang dipilih penulis memang masih berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Akan tetapi yang menjadi perhatian di sini bukan masalah tenaga kerjanya melainkan adanya sebagian kegiatan dalam merekrut dan mendidik pegawai yang tidak dilakukan sendiri oleh Bank BNI. Dalam hal ini, pihak ketiga ikut terlibat dan memberikan andil dalam membantu Bank BNI untuk mendapatkan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Oleh karena telah dilakukan penerapan outsourcing maka karya akhir ini akan membahas permasalahan yang ada dan mencoba memberikan peluang perbaikan jika masih terdapat kekurangan dalam penerapannya.

Meskipun ide dasar outsourcing berasal dari konsep make or buy decision namun apa yang diperoleh dari penelitian pada karya akhir ini, pertimbangan akan penghematan biaya, tidak selamanya menjadi prioritas yang utama. Memang sebagian besar outsourcing yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk cost efficiency. Akan tetapi ternyata masih banyak hal-hal lain yang menjadi alasan mendasar dilakukannya outsourcing.

Temuan dari penelitian karya akhir ini merupakan salah satu bukti nyata yang ada di lapangan. Dengan melaksanakan penelitian pada Divisi SDM, dapat disimpulkan bahwa Bank BNI melaksanakan outsourcing rekrutmen sebagai upaya untuk menjaga obyektifitas pada penerimaan pegawai termasuk menghindari terjadinya KKN dan intervensi pihak lain. Hal ini juga dilandasi dengan kesadaran akan peran dan fungsi human resources yang semakin strategis dengan memilih service provider yang qualified. Proyek Pelatihan dan Pengembangan SDM yang bertanggung jawab atas pelatihan pegawai, melakukan outsourcing dengan maksud untuk menambah wawasan serta memperoleh keunggulan kemampuan yang berasal dari instruktur ekstern selama ini. Sebenarnya telah ada instruktur intern, namun materi yang diberikan hanya terbatas pada internal skills saja.

Salah satu saran kepada Bank BNI adalah mengantisipasi risiko loss of confidentiality. Pelaksanaan outsourcing tidak saja memiliki keuntungan tetapi juga memiliki risiko yang dapat menyebabkan bocornya

rahasia perusahaan kepada pesaing. Mengingat service provider juga melayani pihak/bank lain, maka kemungkinan tersebut di atas harus diantisipasi sejak awal. Di lain pihak, Bank BNI sebenarnya bisa memanfaatkan informasi dari service provider untuk dijadikan benchmark dalam memutuskan pelatihan yang sebaiknya diseenggarakan di masa mendatang.

Outsourcing activities in Indonesia has been done for a long time, although companies usually unaware that the activities are integrated in outsourcing category. In Indonesia the term outsourcing has a narrow definition which only related to employment problems. This is happening because in the Employment Regulation No. 1312003 there are some articles concerning the availability of outsourcing labors. In broader definition outsourcing means giving up a function in a company to the third party.

The thesis is discussing about outsourcing in recruitment and training activities at Bank BNI. The chosen topic is still related to employment problems. The main focus is not on the labor itself but on a part of employees' recruitment and training activities that is not done internally by Bank BNI. In this case, the third party is involved and responsible in helping Bank BNI to recruit competent employees. Since the outsourcing activity has been done by the bank, this thesis will discuss the problems that occur and try to give some improvement possibilities if there are still some insufficiencies on the implementation.

The basic idea of outsourcing comes from the concept of making or buying decision but in this research cost saving consideration is not always the main priority. Many outsourcing activities done by companies are intended to achieve cost efficiency. As a matter of fact there are a lot of other things turn out to be the basic reasons to do outsourcing. Findings from this research are one of actual evidences exist in reality.

By doing the research in Human Resource Division, it can be concluded that Bank BNI does outsourcing in recruitment activity as an effort to maintain objectivity in employment also to avoid corruption, collusion, nepotism, and interference from other parties. Another reason is based on the awareness of human resource's role and function which are becoming more strategic in choosing qualified service provider. Outsourcing activity done in The Human Resource Training and Development Project is aimed to broaden knowledge and to achieve talent advantage obtained from external instructors. Internal instructors are available to provide topics on internal skills only.

A suggestion for Bank BNI is to anticipate the risk of losing confidentiality. Outsourcing execution is not only having some advantages but also some risks that can outburst the company's secret to the competitors. Concerning that the service provider also offering services to other parties/ banks therefore the risks should be anticipated earlier. On the other side, Bank BNI can actually use information from the service provider to make it as a benchmark in deciding suitable training in the future.