

---

## **ANALISIS STRATEGI PERUSAHAAN JASA OUTSOURCING DALAM MENINGKATKAN MUTU KINERJA TENAGA KERJA PADA PT. UNIMAS MITRA SOLUSINDO DI MEDAN**

Laksamana Prima<sup>1</sup>, M. Asnawi<sup>2</sup>, Al Firah<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa, Indonesia

[alfirah41@dharmawangsa.ac.id](mailto:alfirah41@dharmawangsa.ac.id)

---

### **Article History:**

Received: 02 November 2024

Revised: 08 November 2024

Accepted: 16 November 2024

**Keywords:** Strategi Jasa,  
Outsourcing, Mutu Kinerja,  
Tenaga Kerja

**Abstract:** Jenis data yang digunakan data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara beberapa informan karyawan. Teknik analisis data menggunakan penelitian kualitatif. PT. Unimas Mitra Solusindo melakukan langkah – langkah konkrit dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kerja yang akan ditawarkan pada perusahaan rekanan, melaksanakan strategi agar memperoleh SDM tenaga kerja yang dapat dipercaya dan meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja melalui prekrutan tenaga kerja, memberikan pelatihan, pengarahan, memberikan pengawasan setelah diterima dan memberikan sanksi indipliner jika tenaga kerja melakukan kesalahan. Kendala PT Unimas Mitra Solusindo dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja meliputi adanya masalah prekrutan tenaga kerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan rekanan, tenaga kerja yang sudah dilatih dan dibina sering mengundurkan diri dengan alasan gaji lebih kecil, pengawasan yang kurang dan tenaga kerja akan lengah dalam tugasnya, dan adanya tenaga kerja tidak terima jika diberi surat peringatan dan sanksi administratif. Solusi yang diberikan PT Unimas Mitra Solusindo meliputi merancang deskripsi pekerjaan yang jelas, menyaring calon dengan teliti, mengadakan wawancara yang efektif, dan memberikan tes sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pengembangan program yang relevan dan penyampaian materi dengan metode yang interaktif dan efektif, penyusunan jadwal kerja yang seimbang dan fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan membuat kebijakan yang adil, transparan, dan memberikan nilai tambah yang nyata bagi tenaga kerja.

---

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan jasa *outsourcing* sangat berperan penting dalam memberikan solusi untuk mengefisienkan biaya tenaga kerja dapat mengalihkan berbagai masalah dibidang ketenagakerjaan sehingga perusahaan dapat menghemat biaya tenaga kerja yang besar dan lebih fokus pada rangkaian proses dan aktivitas utamanya. Tenaga kerja yang dibutuhkan dari

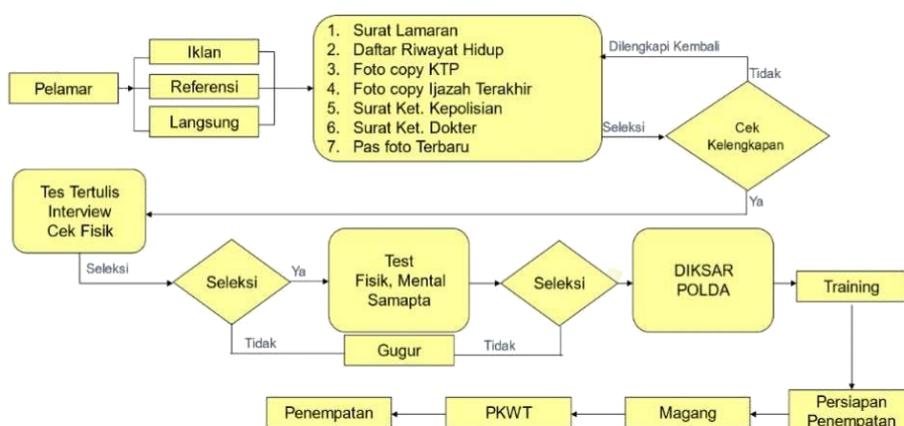
perusahaan jasa *Outsourcing* tersebut juga telah mempunyai keahlian dengan berbagai keterampilan sehingga perusahaan mendapatkan SDM yang berkualitas. *Outsourcing* memiliki *effect* jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam seluruh kegiatan dibidang tenaga kerja, organisasi dan segala benefit lainnya.

PT. Unimas Mitra Solusindo adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) yang berbadan hukum, PT. Unimas Mitra Solusindo bekerjasama dengan perusahaan rekanan untuk menyediakan tenaga kerja. Melatih, membina, dan mengawasi tenaga kerja tersebut agar dapat bekerja sesuai SOP perusahaan dari awal masuk kerja sampai berakhir kontrak kerja atau diakhiri dengan alasan tertentu.

Dengan bekerjasama dengan Perusahaan Jasa Di bidang *Outsourcing* maka semua persoalan tenaga kerja, mulai perekrutan tenaga kerja, pelatihan, pengawasan, penggajian, bantuan uang makan dan *transport*, THR, Jamsostek, pakaian dinas, cuti tahunan, kompensasi tunjangan lain, urusan pelaporan kepolisian dan Disnaker, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan menjadi tanggung jawab perusahaan tersebut, sehingga perusahaan pemakai tidak terbebani lagi dengan berbagai macam persoalan tersebut dan lebih berkonsentrasi pada bidang produktivitas perusahaan. Namun, untuk memastikan bahwa *outsourcing* benar-benar memberikan nilai tambah dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja, perlu dilakukan analisis menyeluruh terkait strategi yang diterapkan oleh perusahaan jasa *outsourcing*.

PT. Unimas Mitra Solusindo memulai strategi dari sejak tenaga kerja melamar pekerjaan di perusahaan tersebut, dijelaskan sesuai gambar berikut :

**Gambar Seleksi Penerimaan Tenaga Kerja**



Sumber : PT. Unimas Mitra Solusindo (2024)

---

Permasalahan yang sering muncul dari perusahaan rekanan adalah sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai, *profesionalisme* dan mampu melaksanakan SOP perusahaan dan tidak melakukan tindakan *indisipliner*. Karena banya tenaga kerja yang pada awalnya saat *interview* dan pelatihan berjalan dengan baik dan disiplin tapi seiring dengan berjalannya waktu maka tenaga kerja tersebut yang direkrut sendiri oleh perusahaan rekanan mulai tidak disiplin misalnya sering izin tidak masuk kerja, *indisiplener* dll. Jika ditegur atau dikenakan sanksi sampai kepada pemberhentian tenaga kerja menimbulkan masalah yang besar bagi perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan rekanan membutuhkan jasa perusahaan jasa *outsourcing* untuk bekerja sama dalam hal penyediaan jasa tenaga kerja *outsourcing*.

Perusahaan PT.Unimas Mitra Solusindo mengumumkan lowongan kerja pada para pelamar melalui iklan, referensi atau secara langsung. Saat ini dengan aplikasi online lebih menjangkau semua profesional kerja. Pelamar diminta melengkapi berkas lamaran kerja seperti Surat Lamaran Kerja, Daftar Riwayat Hidup, Foto Copy KTP, Foto Copy Ijazah Terakhir, Surat Keterangan Kepolisian, Surat Keterangan Dokter, Pas Foto Terbaru.

Berkas tenaga kerja yang masuk, diseleksi jika belum lengkap diminta untuk dilengkapi kembali, jika berkas pelamar telah lengkap maka langkah selanjutnya adalah melakukan test tertulis interview dan cek fisik, kemudian dari beberapa orang pelamar tersebut dilakukan test fisik, test mental dan semapta, dari hasil test ini akan diketahui pelamar dapat melewati test dengan nilai baik atau gugur.

Kemudian dilakukan pemeriksaan ulang apakah para pelamar tersebut telah mendapatkan pendidikan dasar POLDA untuk satpam kualifikasi gada pratama atau gada madia tergantung kebutuhan. Untuk bagian admisnistrasi dan OB tanpa Diksar Polda tapi tetap melengkapi berkas lamaran pada umumnya.

Pelamar yang telah lulus kelengkapan berkas cek fisik dan cek mental selanjutnya melaksanakan training, baru dilaksanakan persiapan penempatan kerja, dilaksanakan magang dan terikat dalam kontrak kerja perjanjian kerja tertentu (PKWT), setelah tenaga kerja membaca, memahami isi dari kontrak kerja PKWT tersebut kemudian menandatangani baru kemudian dilaksanakan penempatan kerja.

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sulitnya menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, minimnya pelatihan dan pembinaan tenaga kerja

---

sehingga tenaga kerja kurang disiplin, dan adanya kendala dan solusi berupa keterbatasan waktu dan biaya kunjungan tenaga kerja yang di lakukan oleh pengawas.

Suryana (2006: 129–130), 5P yang identik dengan strategi dan terdiri dari :

1. Perencanaan adalah strategi (*Planning*). Komponen perencanaan dan ide pemasaran saling terkait erat. Pedoman atau model tindakan yang akan diambil organisasi untuk mencapai suatu tujuan di masa depan. Namun, teknik perencanaan untuk masa depan tidak selalu dipraktikkan. Segala sesuatu yang telah dilakukan di masa lalu juga masuk dalam strategi, seperti pola perilaku perusahaan sebelumnya.
2. Strategi adalah pola (*Patern*) suatu rencana terencana yang telah dilaksanakan oleh organisasi dan disebut sebagai strategi yang terealisasi, atau suatu pola strategi yang belum dilaksanakan dan terfokus pada masa depan.
3. Strategi adalah posisi (*Position*) yang menempatkan produk tertentu pada pasar sasaran tertentu. Pendekatan ini cenderung melihat ke luar, memeriksa beberapa aspek dunia luar, dan memandang ke bawah, khususnya pada satu titik sasaran di mana produk tertentu bertemu dengan klien.
4. Strategi adalah perspektif (*Perspektive*). Dalam teknik ini, fokusnya lebih ke dalam, pada organisasi.
5. Strategi adalah sebuah permainan (*Play*). Strategi adalah taktik khusus yang digunakan untuk menipu lawan atau saingan. Daya saing pasar mempengaruhi kinerja pemasaran suatu perusahaan.

Endang Sugiarti (2023: 11), *Levels of Strategy* perusahaan menggunakan tiga lapisan strategi manajemen, yaitu :

1. Strategi korporat, juga dikenal sebagai strategi perusahaan, menentukan manajemen di tingkat tertinggi suatu organisasi dan memandu arah operasi bisnis dan penggunaan sumber daya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Tujuan jangka panjang dari strategi perusahaan biasanya melibatkan bisnis secara keseluruhan dan komitmen keuangan langsung.
2. Strategi Tingkat Bisnis, setiap unit bisnis strategis memilih strategi ini, yang biasanya dirancang oleh manajer tingkat bisnis dengan memberikan penawaran yang kuat kepada manajer perusahaan dan berkonsentrasi pada cara bersaing di dunia bisnis. Untuk melaksanakan strategi bisnis, strategi perusahaan harus diperoleh dan didukung.
3. Strategi Tingkat Fungsional, terdapat lebih sedikit ruang untuk strategi fungsional

---

dibandingkan dengan strategi korporasi dan bisnis. Aktivitas suatu perusahaan, termasuk sumber daya manusia, penelitian, keuangan, manufaktur, pemasaran, dan pengembangan, semuanya terkait dengan strategi tingkat fungsional. Konsep dan strategi bisnis harus difokuskan pada strategi fungsional; kuncinya adalah mengetahui cara mempraktikkannya sehingga hasilnya akan menentukan responsnya.

Dian Sudiantini (2022:3), langkah-langkah dalam mengembangkan strategi, yaitu :

1. Tentukan masalahnya, diharapkan sudah dapat mengenali permasalahannya dan sulitnya mengenali gejala yang ada saat ini.
2. Pengelompokan masalah, kita seharusnya sudah dapat mengklasifikasikan permasalahan berdasarkan karakteristiknya untuk memudahkan penyelesaiannya.
3. Tata cara abstraksi, harus dapat menilai permasalahan dengan menentukan penyebabnya sehingga harus lebih berhati-hati saat mengembangkan strategi solusi.
4. Memilih pendekatan atau strategi penyelesaian dengan mengidentifikasi tindakan terbaik untuk menyelesaikan masalah ini pada saat ini.
5. Membuat persiapan untuk eksekusi dengan menggunakan prosedur yang telah ditetapkan.

Izziyana Wafda Vivid (2018: 25), karena outsourcing diartikan sebagai perjanjian kerja sementara sehubungan dengan kontrak kerja antara Perusahaan Pemakai (Asosiasi/Rekan) dengan Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja dan Alih Daya Antara, maka hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari Perjanjian Kerja. Pengusaha menawarkan tenaga kerja *outsourcing* kepada pekerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dimana para pihak terikat pada perjanjian kerja bersama dalam jangka waktu tertentu.

*Outsourcing* diterjemahkan sebagai outsourcing dalam bahasa Indonesia. Dalam prakteknya, *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan/atau wewenang kepada orang lain untuk mendukung strategi pengguna jasa *outsourcing*, baik perorangan, perusahaan, divisi dalam perusahaan, atau departemen. Pentingnya outsourcing berbeda-beda bagi pengguna layanan outsourcing yang berbeda, bergantung pada strategi masing-masing pengguna.

Izziyana Wafda Vivid (2018:71), bagi dunia usaha untuk menunjang jalannya produksi, *outsourcing* sangatlah penting. Pengalihdayaan biasanya digunakan untuk tugas-tugas non-produksi seperti pekerjaan kontrak, pembersihan kantor, dan tugas serupa serta untuk meningkatkan keterampilan dan keunggulan kompetitif mereka agar dapat bertahan dan

berkembang. Ini adalah tujuan strategis dari outsourcing. Dalam hal ini, outsourcing memiliki tujuan jangka panjang dan strategis.

Kemampuan untuk mempertahankan pangsa pasar diperlukan untuk kelangsungan hidup, sementara memperluas pangsa pasar diperlukan untuk pembangunan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan kepada pihak-pihak bukan sekadar diserahkan kepada pihak ketiga yang lebih berkualifikasi dan berpengalaman dibandingkan perusahaan itu sendiri dalam menyelesaikan jenis pekerjaan yang diserahkan.

Strategi *outsourcing* tenaga kerja ini membantu bisnis memproduksi dengan lebih efisien dan praktis sekaligus membebaskan mereka untuk lebih berkonsentrasi pada kompetensi inti mereka. Kegiatan atau tugas yang tidak berhubungan langsung dengan kompetensi inti dapat dilimpahkan kepada pekerja kontrak untuk diselesaikan. Hal ini memungkinkan Anda untuk mengerjakan karier utama dan proyek sampingan Anda secara bersamaan.

Setiawan (2017:12). Alasan utama penerapan sistem *outsourcing* yaitu :

1. Mampu mengintensifkan konsentrasi perusahaan karena tugas-tugas tambahan atau insidental telah dilimpahkan kepada pihak ketiga.
2. Memperoleh kewajiban perusahaan jika terjadi masalah operasional, karena pemasok tenaga kerja memikul tanggung jawab atas masalah tersebut.
3. Karyawan tetap bekerja di perusahaan dan bersedia menerima pekerjaan tambahan.
4. Merampingkan dan mengoptimalkan cara bisnis membelanjakan uang untuk biaya operasional.
5. Memanfaatkan tenaga kerja aktif, berasal dari bisnis yang menawarkan layanan tenaga kerja outsourcing dan karyawannya merupakan tenaga ahli di bidangnya masing-masing.
6. Proses pengawasan menjadi lebih sederhana dan efisien.

Lalu Husni (2016 : 186), beberapa tipe – tipe *Outsourcing* yaitu :

1. Membuat kontrak adalah metode paling dasar dan tradisional dalam memberikan akses kepada pihak ketiga terhadap operasional perusahaan yang mengacu pada tugas-tugas dasar atau layanan tingkat rendah seperti perawatan taman dan halaman serta pembersihan kantor. Tindakan jangka pendek dengan nilai taktis terbatas yang hanya mencari pendekatan praktis, misalnya mengambil posisi di pasar bukanlah bagian dari tujuan perusahaan dengan maksud menghindari kerepotan dan komplikasi yang tidak perlu sekaligus menghemat uang dan energi. Memilih penyedia layanan bukanlah masalah besar karena pekerjaannya sangat

---

sederhana, hampir semua orang atau organisasi manapun yang berpengalaman dapat menanganinya. Jumlah tersebut tidak dapat mencakup sebagian besar pengeluaran perusahaan secara keseluruhan.

2. *Outsourcing*, tindakan penyedia layanan yang menugaskan operasional bisnis kepada pihak ketiga untuk memperoleh kinerja yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi ketika mereka didukung oleh kontrol yang sesuai, sebagai langkah strategis bagi bisnis karena mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tumbuh, bertahan, dan sejahtera.
3. *Inourcing*, kebalikan dari *outsourcing*. *Inourcing* adalah perusahaan yang mengambil pekerjaan dari perusahaan lain yang memiliki tujuan berbeda, dibandingkan memberikan tugas kepada pihak yang dianggap lebih berkualitas. *Inourcing* mempertahankan tingkat produktivitas dan pemanfaatan aset yang optimal sangat penting untuk menurunkan biaya per unit, sehingga dapat meningkatkan pendapatan bisnis. Hal ini menyebabkan perusahaan lain memanfaatkan keterampilan utama perusahaan secara tidak seimbang, selain perusahaan yang menggunakannya, misalnya terdapat kapasitas idle dan kapasitas produktif yang belum dimanfaatkan secara maksimal.
4. *Co-sourcing*, sejenis kemitraan kerja dan aktivitas dimana perusahaan dan mitra mempunyai hubungan yang lebih erat dibandingkan dengan pengaturan outsourcing pada umumnya. Hal ini dapat terjadi, misalnya ketika tenaga ahli suatu perusahaan diperbantukan ke mitra penyedia jasa karena kurangnya kompetensi yang diperlukan atau karena perusahaan tidak ingin meninggalkan tenaga ahli tersebut sehingga setiap orang berbagi tanggung jawab atas keberhasilan pekerjaan, termasuk risiko kegagalan.
5. *Benefit-based-relationship*, pengaturan outsourcing dimana kedua belah pihak berkontribusi pada awalnya dengan menyediakan tugas-tugas tertentu, kedua belah pihak sangat membantu satu sama lain sekaligus bergantung satu sama lain. Bagi hasil diberikan kepada kedua belah pihak sesuai rumusan yang telah disepakati.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap bisnis guna meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Efektivitas operasi suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh hasil kerja tenaga kerjanya. Kinerja suatu perusahaan berkorelasi langsung dengan kualitas tenaga kerjanya. Priansa (2018:270), kinerja adalah hasil tugas pekerjaan tertentu atau aktivitas kerja tertentu yang dilakukan dalam

---

jangka waktu yang telah ditentukan. Kemampuan, ketrampilan, dan cita-cita yang dicapai merupakan hasil kerja keras ini.

Anne Heareny (2021 : 31), adapun faktor penting dalam penilaian kinerja yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan

Mempertimbangkan seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan secara efektif dan efisien, kuantitas pekerjaan dapat digunakan untuk mengukur kinerja pekerja. Karyawan harus menetapkan tujuan yang harus dicapai untuk mengukur produktivitas sebagai sumber daya manusia, karena akan menunjukkan berapa banyak nilai atau tenaga kerja yang dapat mereka hasilkan.

2. Kualitas Kerja

Seiring dengan besarnya tujuan kerja yang ingin dicapai dan kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, salah satu metrik penting dalam mengevaluasi kinerja adalah kualitas pekerjaan. Cara seorang karyawan menyelesaikan tugasnya secara langsung mempengaruhi kualitas pekerjaan tersebut, ketika memberikan tugas kepada anggota staf, manajer harus memberikan instruksi yang tepat atau mengikuti pedoman dan aturan yang ditetapkan.

3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Karena pengetahuan dan keterampilan terkait langsung dengan efektivitas karyawan di tempat kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan informasi yang diberikan organisasi melalui pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawannya. Pemimpin juga memastikan pekerja ditempatkan pada tempat yang paling sesuai dengan bakatnya. Hal ini terjadi pada keterampilan karyawan.

4. Perencanaan Kegiatan

Karyawan dan eksekutif bisnis perlu memiliki standar sebagai perencanaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini penting karena akan menjadi tantangan bagi manajer dan staf untuk mengukur volume pekerjaan.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2016:10), beberapa alasan mengapa penilaian kinerja pegawai bermanfaat, yaitu :

1. Sebagai landasan pilihan mengenai kompensasi, kinerja, dan pemberhentian.
2. Menentukan seberapa mampu seorang pekerja mengerjakan tugasnya.
3. Sebagai landasan untuk menilai efektivitas setiap aktivitas yang dilakukan oleh dunia usaha.
4. Sebagai landasan untuk menilai inisiatif pelatihan serta efisiensi jadwal kerja, prosedur,

desain organisasi, gaya manajemen, dan pengendalian lingkungan.

5. Sebagai alat ukur untuk memastikan apakah anggota staf tertentu di perusahaan memerlukan pelatihan.
6. Sebagai sarana meningkatkan motivasi pekerja untuk menjamin kinerja yang tinggi.
7. Pemilihan dan penempatan personel sebagai faktor penentu.
8. Sebagai teknik untuk mengidentifikasi kekurangan atau kekurangan dan meningkatkan kemampuan staf di masa depan.
9. Sebagai sarana peningkatan atau perluasan kompetensi pegawai.
10. Sebagai titik awal pembuatan atau penyempurnaan uraian tugas

### **METODE**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Unimas Mitra Solusindo di Jalan Kapten Jumhana No. 28 Kel. Sukaramai II Kec. Medan Area di Medan 20216 – Provinsi Sumatra Utara. Jenis data : data primer dan sekunder yang bersumber dari PT. Unimas Mitra Solusindo yang dapat mendukung data penelitian. Teknik pengumpulan data : observasi dan wawancara beberapa informan pada PT. Unimas Mitra Solusindo. Teknik analisis data : penelitian kualitatif mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Strategi PT. Unimas Mitra Solusindo untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja**

Dalam perkembangannya PT. Unimas Mitra Solusindo mempunyai beberapa permasalahan, misalnya naik turunnya permintaan pasar akan SDM tenaga kerja yang siap pakai dan berkeahlian. PT. Unimas Mitra Solusindo melakukan langkah – langkah konkrit dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kerja yang akan ditawarkan pada perusahaan rekanan (perusahaan pemakai jasa tenaga kerja *outsourcing* tersebut), melaksanakan strategi agar memperoleh SDM tenaga kerja yang dapat dipercaya dan meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja melalui prekrutan tenaga kerja, memberikan pelatihan, pengarahan, memberikan pengawasan setelah diterima dan memberikan sanksi indipliner jika tenaga kerja melakukan kesalahan.

Awalnya PT. Unimas Mitra Solusindo melakukan prekutan tenaga kerja dimana tenaga kerja tersebut akan diinterview sesuai bidang pekerjaan yang dilamar. Setelah itu, tenaga kerja

akan melakukan test kompetensi untuk melihat kemampuan tenaga kerja seperti test komputer untuk administrasi, test fisik dan PBB bagi security, untuk OB dilakukan test cleaning service (kebersihan).

Lalu tenaga kerja akan diberikan pelatihan dan pengawasan sebelum ditempatkan untuk meningkatkan keterampilan, memahami tugas dengan lebih baik, dan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan dapat mencakup pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan spesifik yang diperlukan dalam pekerjaan, pelatihan soft skills seperti komunikasi dan kepemimpinan, dan pelatihan manajemen untuk tenaga kerja yang berpotensi menjadi pemimpin di masa depan.

Tenaga kerja yang ditempatkan di perusahaan rekanan maka PT. Unimas Mitra Solusindo akan melakukan pengawasan sesuai SOP yang telah ditentukan dan memahami sejauh mana tenaga kerja telah mencapai tujuan yang telah ditentukan, seberapa baik mereka telah melaksanakan tugasnya dapat membantu mengidentifikasi tenaga kerja yang berprestasi tinggi dan dapat memberikan penghargaan yang pantas. Jika tenaga kerja melakukan tindak kesalahan maka akan diberikan surat peringatan atau SP kepada tenaga tersebut untuk memperbaiki kinerjanya.

Selanjutnya tenaga kerja tetap diinterview berdasarkan sikap dan perilaku terutama dalam bidang pelayanan. Tenaga kerja dilatih dan dibina untuk menjadi satpam yang smart, tanggap dan peduli pada lingkungan kerjanya. Sikap layanan paling utama adalah Senyum, Sapa, Salam atau (3S) sehingga pengunjung, karyawan staff dan pimpinan merasa aman nyaman dan terkendali sesuai SOP yang telah ditentukan. Kami juga selalu dikunjungi pengawas atau koordinator lapangan (korlap) untuk memastikan kami bekerja sesuai alur yang telah ditentukan.

### **Strategi PT. Unimas Mitra Solusindo untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja**

Fungsi utama strategi untuk mendapatkan SDM yang terampil, profesional dan tenaga kerja yang siap pakai sehingga permintaan dari perusahaan pemakai dapat terpenuhi secara otomatis dan ini terikat pada visi dan misi melalui proses pelaksanaan perekrutan dan pelatihan tenaga kerja.

### **Kendala PT Unimas Mitra Solusindo dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja**

1. Masalah perekrutan tenaga kerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan rekanan

2. Tenaga kerja yang sudah dilatih dan dibina sering mengundurkan diri dengan alasan gaji lebih kecil.
3. Pengawasan yang kurang dan tenaga kerja akan lengah dalam tugasnya
4. Tenaga kerja tidak terima jika diberi surat peringatan dan sanksi administratif.

**Solusi yang diberikan PT. Unimas Mitra Solusindo**

1. Merancang deskripsi pekerjaan yang jelas, menyaring calon dengan teliti, mengadakan wawancara yang efektif, dan memberikan tes sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Pengembangan program yang relevan dan penyampaian materi dengan metode yang interaktif dan efektif.
3. Penyusunan jadwal kerja yang seimbang dan fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja.
4. Membuat kebijakan yang adil, transparan, dan memberikan nilai tambah yang nyata bagi tenaga kerja.

**Upaya peningkatan mutu kinerja PT. Unimas Mita Solusindo secara berkelanjutan**

Dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja secara berkelanjutan membutuhkan serangkaian upaya secara berkelanjutan, tersistem dan terencana, seperti rutin melakukan pengawasan pada tenaga kerja di perusahaan yang telah di tempatkan dan tetap melakukan rekrutmen tenaga kerja untuk mencari kandidat yang sesuai di inginkan perusahaan.

**Faktor – Faktor peningkatan kinerja**

Menurut PT. Unimas Mitra Solusindo ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu:

1. Jam kerja, jika bekerja melaksanakan pekerjaannya sesuai jam kerja yang telah di tentukan dan ada masa istirahatnya sehingga tenaga kerja akan nyaman bekerja.
2. Upah. Jika tenaga kerja mendapatkan upah yang sesuai seperti saat ini upah pekerja ditentukan oleh pemerintah berdasarkan upah minimum kota (UMK).
3. Masa istirahat sesuai dengan Undang Undang yang berlaku (40 jam per minggu). Jika >40 jam per minggu maka di hitung lembur.

**KESIMPULAN**

1. PT. Unimas Mitra Solusindo melakukan langkah – langkah konkrit dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kerja yang akan ditawarkan pada perusahaan rekanan (perusahaan pemakai jasa tenaga kerja *outsourcing* tersebut), melaksanakan strategi agar memperoleh SDM tenaga kerja yang dapat dipercaya dan meningkatkan mutu kinerja

tenaga kerja melalui prekrutan tenaga kerja, memberikan pelatihan, pengarahan, memberikan pengawasan setelah diterima dan memberikan sanksi indipliner jika tenaga kerja melakukan kesalahan.

2. Kendala PT Unimas Mitra Solusindo dalam meningkatkan mutu kinerja tenaga kerja meliputi adanya masalah prekrutan tenaga kerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan rekanan, tenaga kerja yang sudah dilatih dan dibina sering mengundurkan diri dengan alasan gaji lebih kecil, pengawasan yang kurang dan tenaga kerja akan lengah dalam tugasnya, dan adanya tenaga kerja tidak terima jika diberi surat peringatan dan sanksi administratif.
3. Solusi yang diberikan PT Unimas Mitra Solusindo meliputi merancang deskripsi pekerjaan yang jelas, menyaring calon dengan teliti, mengadakan wawancara yang efektif, dan memberikan tes sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pengembangan program yang relevan dan penyampaian materi dengan metode yang interaktif dan efektif, penyusunan jadwal kerja yang seimbang dan fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, dan membuat kebijakan yang adil, transparan, dan memberikan nilai tambah yang nyata bagi tenaga kerja.

### DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Andre Setiawan 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan. Agora Vol. 5, No. 3
- Izziyana, Wafda Vivid, 2018, Hukum Outsourcing di Indonesia, Unmuh Ponorogo Press, Ponorogo.
- Lalu Husni. 2016. pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. - Ed. Revisi Cet.14 . Jakarta : Rajawali Pers.
- Priansa, Doni Juni, "*Perencanaan Dan Pengembangan SDM*", CV Alfabeta, Bandung, 2018.
- Sudiantini, Dian. Manajemen Strategi, Purwokerto: CV Pena Persada, 2022.
- Sugiarti, Endang. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Dewangga Energi Internasional. Bekasi
- Suryana. 2006. Kewirausahaan. PT. Salemba Empat Patria. Jakarta