

**ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN,
SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI
PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI**



Diajukan Oleh:

TEGUH NATA PRASETYO ADJI

NPM. 17.01.11.0513

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TEGUH NATA PRASETYO ADJI
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0513
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM
REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI
PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :
Tanggal 15 / 09 Pembimbing I :


Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201


Tanggal 15 / 09 Pembimbing II :


Nur Effen, S.E., M.M.
NIDN : 0202076102

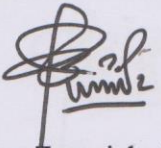


Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 20 SEPTEMBER 2021


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 20 SEPTEMBER 2021



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

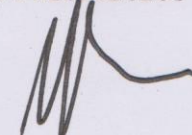
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : TEGUH NATA PRASETYO ADJI
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0513
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG


Pembimbing Skripsi :
Tanggal ... 06/10/21... Ketua Penguji :


Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201

Tanggal ... 06/10/21... Penguji I :


Nur Effen, S.E., M.M.
NIDN : 0202076102

Tanggal ... 06/10/21... Penguji II :

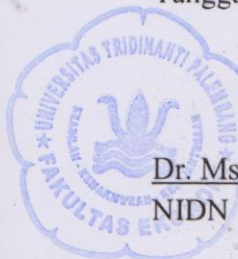

Rudy Chairuddin, S.E., M.P.
NIDN : 0202026201

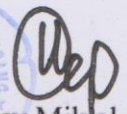


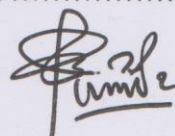
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 06 Oktober 2021

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 06 Oktober 2021




Dr. Msy Mikhal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Motto:

“Ujilah dirimu sendiri, apakah kamu tetap tegak di dalam iman. Selidikilah dirimu! Apakah kamu tidak yakin akan dirimu? Sebab jika tidak demikian, kamu tidak tahan uji.

(II Korintus 13:5)

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Tuhan Yesus Kristus
- ❖ Papa dan Mama Tercinta
- ❖ Pacar dan Saudara – saudaraku
- ❖ Dosen Universitas Tridinanti
- ❖ Almamaterku

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Teguh Nata Prasetyo Adji
Nomor Pokok : 17.01.11.0513
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi dan
Penempatan Kerja Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi
Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 06 September 2021



Teguh Nata Prasetyo adji

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Tuhan Yesus Kristus, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-NYA, sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul “ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG”. Proposal Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana ekonomi program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Saya menyadari dalam penyusunan dan penulisan Proposal skripsi ini. masih banyak kekurangan tetapi saya tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Proposal skripsi ini dapat terselesaikan tidaklah terlepas dari bantuan, bimbingan, pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini saya menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj.Nyimas Manisah, M.P. Selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak.CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Ima Andriyani,SE.M.Si. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. Selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan.
6. Ibu Nur Effen, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian proposal skripsi.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama ini

8. Bapak/Ibu Pimpinan dan Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Palembang yang telah bersedia memberikan data.
9. Kedua orang tua saya Papa dan Mama, Kedua Saudara saya dan Pacar saya Ruth Simorangkir, yang tiada henti memberikan support agar bisa menyelesaikan proposal skripsi ini
10. Serta semua teman-teman saya yang membantu dalam pembuatan proposal ini sampai selesai.

Sebagai penutup semoga Tuhan Yesus Kristus melimpahkan rahmat dan karunianya kepada orang-orang yang telah membantu saya dalam penulisan dan penyelesaian proposal skripsi ini dan semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Palembang , 06 September 2021

(Teguh Nata Prasetyo Adji)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO & PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Rekrutmen.....	15
2.1.2 Seleksi.....	25
2.1.3 Penempatan Kerja.....	31
2.2 Penelitian Yang Relevan	39
2.3 Kerangka Berpikir.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.3 Populasi	45
3.3.1 Sampel.....	46

3.3.2 Sampling.....	46
3.4 Instrumen Penelitian.....	47
3.5 Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	52
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan dan uraian tugas	52
4.1.4 Peraturan dan Tata Tertib Perusahaan.....	57
4.1.5 Transportasi dan Distribusi.....	58
4.1.6 Kebijakan Mutu Perusahaan.....	47
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	61
4.2.1 Analisis Identitas Responden	61
4.2.2 Analisis Hasil Jawaban Responden.....	66
4.2.3 Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. TABEL 2.2 : RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU DAN PERBEDAAN PENELITIAN.....	39
2. TABEL 3.1 : WAKTU PENELITIAN.....	44
3. TABEL 3.3 : DATA KARYAWAN PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG BERDASARKAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TAHUN 2015 – 2019	46
4. TABEL 4.2 : PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	61
5. TABEL 4.3 : PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	62
6. TABEL 4.4 : PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR	62
7. TABEL 4.5 : PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN....	63
8. TABEL 4.6 : PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA.....	64
9. TABEL 4.7 : PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KARYAWAN	65
10. TABEL 4.8 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PERUSAHAAN MEMBERIKAN INFORMASI URAIAN PEKERJAAN DENGAN JELAS”	66
11. TABEL 4.9 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PERSYARATAN LAMARAN PEKERJAAN SUDAH SESUAI DENGAN KUALITAS MINIMUM YANG DIBUTUHKAN PERUSAHAAN”.....	67
12. TABEL 4.10 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH LOWONGAN PEKERJAAN DILAKUKAN HANYA MELALUI PROMOSI JABATAN”	68

13. TABEL 4.11 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PEMBUKAAN LOWONGAN PEKERJAAN DILAKUKAN MELALUI PEMANFAATAN AGEN PENYALUR TENAGA KERJA”.....	69
14. TABEL 4.12 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PELAKSANAAN REKRUTMEN DILAKUKAN SECARA TERBUKA DAN TANPA DISKRIMINASI”.....	70
15. TABEL 4.13 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH METODE REKRUTMEN TELAH DILAKUKAN SECARA EFEKTIF DAN EFISIEN”.....	71
16. TABEL 4.14 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH LATAR PENDIDIKAN SARJANA DIJADIKAN SYARAT UTAMA DALAM SELEKSI PERUSAHAAN”.....	72
17. TABEL 4.15 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH POSISI YANG DIDAPATKAN KARENA ADANYA SURAT REKOMENDASI”.....	73
18. TABEL 4.16 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PENGALAM KERJA SANGAT PENTING DALAM SELEKSI KARYAWAN”.....	74
19. TABEL 4.17 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAA ”APAKAH PERUSAHAAN MELAKUKAN PEMERIKSAAN KLINIS SEBELUM MENEMPATKAN POSISI KARYAWAN SETIAP CALON KARYAWAN”.....	75
20. TABEL 4.18 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH TES TERTULIS SANGAT PENTING UNTUK DIIKUTI SETIAP CALON KARYAWAN”.....	76

21. TABEL 4.19 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH TES WAWANCARA HARUS BERHUBUNGAN DENGAN KEBUTUHAN DALAM PEKERJAAN”.....	77
22. TABEL 4.20 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH POSISI PEKERJAAN SUDAH SESUAI DENGAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN YANG DIMILIKI”.....	78
23. TABEL 4.21 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PERUSAHAAN MELIHAT LATAR BELAKANG AKADEMIS DAHULU SEBELUM KARYAWAN DITEMPATKAN”.....	79
24. TABEL 4.22 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH KEMAMPUAN DAN KETERAMPILAN KERJA SANGAT MENENTUKAN PENEMPATAN POSISI DIDALAM PERUSAHAAN”.....	80
25. TABEL 4.23 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH KARYAWAN YANG DITEMPATKAN MEMILIKI KETERAMPILAN YANG SESUAI DENGAN KEBUTUHAN PERUSAHAAN”.....	81
26. TABEL 4.24 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH PENEMPATAN KARYAWAN HARUS SESUAI DENGAN PENGALAMAN KERJA YANG DIMILIKI”.....	82
27. TABEL 4.25 : HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK PERTANYAAN ”APAKAH KARYAWAN YANG MENDUDUKI JABATANNYA HARUS SESUAI DENGAN PENGALAMAN YANG DIMILIKI”.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. KERANGKA BERPIKIR (GAMBAR 2.3).....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. KUESIONER PENELITIAN.....	95

ABSTRAK

TEGUH NATA PRASETYO ADJI, Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. dan Ibu Nur Effen, S.E., M.M.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Palembang dapat berjalan dengan baik sesuai dengan peraturan undang-undang ketenagakerjaan maupun untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang sangat kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 28 orang karyawan di PT. Pinus Merah Abadi Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa : (1) Rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kebutuhan akan tenaga kerja bagi perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan yang akan diisi. (2) Seleksi yang dilakukan perusahaan dijalankan dengan baik dengan memilih tenaga kerja yang berkompeten dan memiliki keahlian serta pengalaman kerja yang luas. (3) Penempatan Kerja Karyawan berperan penting dalam menyesuaikan pekerjaan dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki calon tenaga kerja baru yang akan mengisi jabatan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja

RIWAYAT HIDUP

Teguh Nata Prasetyo Adji, dilahirkan di Kota Banyuwangi pada tanggal 25 Desember 1997 dari ayah Iman Toko Samuel dan Ibu Waginten. Ia anak ke tiga dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 03 Bengkayang Kalimantan Barat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Mardi Wacana Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMK Perhotelan Mardi Wacana Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2018 ia mulai bekerja di CV. Pesona Musi Palembang sebagai Staff Purchasing (Logistik).

BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Seiring berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman sekarang ini membuat dunia kerja dan karir juga mengalami perkembangan maupun perubahan yang sesuai dengan kebutuhan. Antara pemberi kerja dan pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan, dimana pemberi kerja membutuhkan para tenaga kerja untuk membantu menjalankan perusahaannya demi mencapai hasil. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang penting karena melalui sumber daya manusia, sumber daya lainnya seperti bahan baku dan mesin dapat berfungsi atau dijalankan dengan sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Setiap perusahaan, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi penempatan sebuah posisi. Pengisian kekosongan di dalam suatu perusahaan disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawannya. Hal tersebut memerlukan pencarian orang – orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Maka pimpinan perusahaan dituntut untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang – orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, seperti melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan.

Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja, dikarenakan awal tercipta dan terbentuknya karyawan yang berkompeten dalam perusahaan yaitu dari sistem rekrutmen yang benar dan tepat. Jika sistem rekrutmen benar dan tepat maka proses seleksi yang dilakukan pun dilaksanakan sesuai dengan metode yang digunakan perusahaan dalam menjaring calon karyawan yang berkompeten.

Mardianto (2014:8) menyatakan bahwa rekrutmen sebagai salah satu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Samsudin (Bernedetta Cristiavela 2019:2) bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut akan dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Menurut Hasibuan (2002:47), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang atau jabatan. Untuk memperoleh peluang atau jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Akan tetapi setiap perusahaan berbeda dalam menentukan langkah – langkah dalam kegiatan seleksi, tergantung dengan kondisi keuangan dan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Hasibuan (2002:57) menjelaskan langkah – langkah seleksi karyawan dimulai dari seleksi surat – surat lamaran, pengisian blangko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes *psikologi*, tes kesehatan, wawancara akhir atasan langsung, dan diakhiri dengan keputusan diterima atau ditolak. Setelah karyawan lulus dalam proses seleksi, langkah yang harus dilakukan adalah penempatan karyawan. Melayu S.P. Hasibuan (2008:32), mengemukakan bahwa “penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.

Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara *efektif* dan *efisien*.

PT. Pinus Merah Abadi adalah perusahaan nasional yang bergerak cepat dalam bidang penjualan dan distribusi yang meliputi jaringan tradisional dan modern. Perusahaan ini memiliki cabang untuk melayani secara langsung *outlet* yang terdaftar diseluruh Indonesia. Mempunyai agen (cabang perusahaan) yang tersebar dari Bandung (bagian produksi) hingga ke Palembang (Seberang Ulu) yang khusus hanya untuk mendistribusikan makanan ringan (nabati) dan minuman kepasar domestik.

Dalam kegiatannya, PT. Pinus Merah Abadi Palembang (Seberang Ulu) mempekerjakan 28 orang karyawan yang bekerja pada bagian distribusi PT. Pinus Merah Abadi Palembang dalam merekrut karyawan tentu bukanlah tugas yang mudah, banyak tantangan yang sering dihadapi seorang perekrut dalam merekrut karyawan baru seperti : biaya iklan lowongan kerja yang terlalu mahal, kualitas pelamar tidak sesuai kriteria yang dicari, kandidat terbaik mundur pada menit terakhir.

Pelaksanaan rekrutmen pada PT. Pinus Merah Abadi memang lebih mengutamakan dari calon yang sudah memiliki pengalaman, namun tidak menutup kemungkinan terhadap tenaga kerja baru yang memang mempunyai kompetensi yang unggul untuk mendaftar. Prosesnya dimulai dari pelamar datang ke kantor pusat untuk menyerahkan lamaran kerja yang telah dilengkapi dengan persyaratan yang telah diumumkan sebelumnya, kemudian jika berkas lamaran tersebut diserahkan ke kantor cabang maka sebelum dikirim ke kantor pusat untuk diseleksi, *supervisor* berkewajiban untuk menyeleksi persyaratan pelamar secara administratif dari berkas pelamar yang masuk sebelum dikirim ke pusat. Jika sudah memenuhi persyaratan maka berkas lamaran akan dikirim ke kantor pusat untuk kemudian dilakukan proses seleksi terhadap pelamar. Untuk pelaksanaannya dapat dilakukan dikantor pusat maupun dikantor cabang yang dilaksanakan setiap 3 bulan sekali.

Adapun metode yang diterapkan pada proses rekrutmen dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

a) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas.

b) Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik semakin sulit.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber – sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) perusahaan atau dari dalam (internal) perusahaan.

- a. Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.
- b. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan.

Setelah lolos pada tahap rekrutmen, selanjutnya masuk pada tahap seleksi dimana pelaksanaan seleksi karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi dilakukan dalam berbagai tahap dan juga metode, seleksi karyawan yang dilakukan dengan menggunakan metode seleksi secara tertulis seperti tes kepribadian, tes

kecerdasan, tes bakat, tes minat dan juga menggunakan metode tidak tertulis seperti wawancara dan praktek.

Untuk pelaksanaan dalam penempatan karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi dilaksanakan atas kebutuhan perusahaan baik di tempatkan dalam divisi yang membutuhkan tenaga kerja dan ditugaskan di dalam/luar daerah jika memang ada calon karyawan yang berkompetensi maka ia akan ditempatkan sesuai dengan keahliannya, namun jika keahlian yang dimilikinya tidak memenuhi kebutuhan dari perusahaan maka calon tersebut akan dipertimbangkan. Sebab jika kondisi *urgent* perusahaan dapat mempertimbangkan calon tersebut dibagian tertentu dengan pelatihan yang diberikan untuk menjadikannya lebih mempunyai kapabilitas dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang diembannya. Begitu juga dengan penugasan kerja di kantor pusat yang berpedoman pada kebutuhan kantor cabang, harus disesuaikan dengan kebutuhannya dan juga kualitas yang dimiliki masing – masing karyawan.

Seleksi merupakan langkah kedua setelah rekrutmen karyawan dan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam perusahaan. Tujuan dari seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal.

Proses seleksi karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi dilakukan dengan cara memasang iklan pada media massa lokal tertentu. Pengumuman melalui

media massa ini dilakukan apabila perusahaan memerlukan jumlah tenaga kerja dalam jumlah yang banyak. Disamping itu proses penerimaan karyawan dilakukan dari lingkungan sekitar perusahaan. Apabila karyawan tersebut tertarik dengan pengumuman dari media massa maupun teman maka karyawan tersebut bisa langsung datang ke perusahaan tersebut atau dengan menitipkan surat lamaran kepada karyawan (teman atau saudara) yang bekerja di perusahaan tersebut atau dengan membawa surat lamaran dan diberikan kepada karyawan perusahaan.

Setelah surat lamaran masuk dan diterima oleh personalia pimpinan perusahaan untuk menentukan karyawan yang mana yang akan dipilih dan diseleksi untuk dijadikan karyawan yang tepat untuk menduduki posisi jabatan yang ada di perusahaan tersebut. Dengan demikian keputusan yang telah diputuskan oleh pimpinan perusahaan dalam memilih karyawan tersebut harus melalui proses seleksi terlebih dahulu, setelah diseleksi karyawan tersebut dipanggil ke perusahaan untuk dites. Apabila karyawan tersebut lulus pada saat tes maka karyawan tersebut akan dipanggil ke perusahaan untuk diterima sebagai karyawan baru, tetapi perusahaan memberikan proses *training* terlebih dahulu selama 3 bulan untuk proses penyesuaian pada bidang pekerjaan yang akan dijalannya. Setelah melewati proses *training* 3 bulan maka karyawan tersebut dapat dinilai layak atau tidaknya untuk bekerja di perusahaan tersebut, jika layak maka karyawan tersebut akan diterima dan dikontrak selama 3 bulan terlebih dahulu, apabila karyawan tersebut akan diterima dan diperpanjang sistem kontraknya untuk dijadikan karyawan yang tetap di perusahaan tersebut.

Sistem rekrutmen dan penempatan dalam hal ini berarti penambahan karyawan oleh perusahaan tersebut didasari oleh adanya jabatan yang kosong yang ingin diisi di perusahaan dan juga kurangnya tenaga kerja. Oleh karena itu prosedur yang dilakukan perusahaan dalam menerima karyawan sangat sederhana karena tidak melalui seleksi yang ketat dan tidak dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku.

Kesalahan dalam penempatan dapat menimbulkan banyak pekerjaan yang keliru dilakukan, sehingga apa yang seharusnya dikerjakan tidak sesuai dengan standar apa dan harapan perusahaan dan dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Kebutuhan tenaga kerja yang terpenuhi secara wajar dengan sendirinya akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan bagi suatu perusahaan, apabila memiliki jumlah yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu masalah tenaga kerja harus dikelola dan mendapatkan perhatian yang optimal dari pihak perusahaan.

Fenomena – fenomena yang terjadi di PT. Pinus Merah Abadi Palembang merupakan pemahaman tentang penyebab dan masalah yang timbul di lingkungan perusahaan. Proses rekrutmen pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang dilakukan dari internal perusahaan yang berupa penarikan tenaga kerja melalui penunjukkan pegawai-pegawai lama dengan mendapat referensi-referensi dari tenaga kerja terdahulu (berpengalaman) sehingga kesempatan untuk pencarian tenaga kerja baru tersebut sangat sedikit, hal tersebut dikarenakan susah mencari calon tenaga kerja baru yang berbakat dan berkompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam proses seleksi PT. Pinus Merah Abadi Palembang menerapkan metode seleksi tenaga kerja baru dengan menentukan kualifikasi berupa tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, latar belakang kehidupan, kondisi kesehatan, wawancara dan juga tes tertulis sesuai dengan posisi jabatan yang akan diisi oleh calon tenaga kerja baru.

Dalam proses penempatan kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Palembang yang menjadi pertimbangan dalam menempatkan karyawan adalah tentang pekerjaan apa yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut atau dicocokkan dengan kemampuan dari karyawan tersebut, namun hasil yang didapatkan dari wawancara dan tes pada proses seleksi kebanyakan calon tenaga kerja baru tidak cocok dengan penempatan kerja tersebut, dikarenakan calon tenaga kerja memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu sarjana S1 yang ditempatkan sebagai admin gudang hal tersebut membuat calon tenaga kerja baru tidak memiliki kualitas kerja yang baik dikarenakan tingkat pendidikannya yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di tempatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian masalah diatas dan kepentingan dari perusahaan maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul **“ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN DI PT. PINUS MERAH ABADI PALEMBANG”**

a. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program rekrutmen karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang?
2. Bagaimana pelaksanaan program seleksi karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang?
3. Bagaimana pelaksanaan program penempatan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang?

b. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program rekrutmen karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan program seleksi karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang.
3. Untuk mengetahui pelaksanaan program penempatan kerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Palembang.

c. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Pinus Merah Abadi Palembang

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan masukan informasi mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Palembang sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan.

2. Bagi Akademisi

Merupakan tambahan informasi dan referensi bacaan khususnya bagi mahasiswa yang akan menyusun tugas akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Irfan, 2016, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmurn TBK Cabang Makassar*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Amalia, Nika Rizki, 2017, “*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada BMT Alfa Dinar Kantor Pusat Karanganyar*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. IAIN Salatiga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 1993, Edisi 2, Cet. Keenam.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Ibrahim, Muhammad Zakki dkk, 2014, “Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Likeas Tekstil Lawang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 14, No 1, September 2014.
- Mardianto, Adi. 2014. *Optimizing Recruitment Strategy: Recruitment Management*. Jakarta: PT. Pinasthika. , www.google.com, diunduh pada tanggal 29 April 2021, pukul 22.00.
- Masriah, 2015, “*Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS Damar Semarang*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negri Walisongo Semarang.
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan, penerbit: Salemba Empat, Jakarta.

Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan keempat, penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Nurhuda, Erwin dkk, 2014, “Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 9, No 1, April 2014.

Prawesti, Intan, 2018, “*Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT Permata JATIM*”. Fakultas Bisnis dan Ekonomi Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Samsudin, www.google.com, diunduh pada tanggal 29 April 2021, Pukul 23.31

Sundari, Sari, 2018, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan di Meikarta)”. Fakultas Bisnis. President University.

Teguh, Ambar (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Website Universitas Tridinanti Palembang, www.univ-tridinanti.ac.id

Wulandari, Ristiana, 2016, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 4:1 – 16

Website PT. Pinus Merah Abadi, pinusmerahabadi.co.id

Yullyanti, Ellyta, 2009, ”Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol 16, No 3, September – Desember 2009.