

TUGAS AKHIR

PROSEDUR REKRUTMEN KARYAWAN PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION

**Disusun untuk diajukan sebagai salah satu syarat
Menyelesaikan Tugas Akademik dan Memperoleh
Gelar (A.Md)**

Oleh:

**ADE EKA PUTRA
01072103591**



**JURUSAN MANAJEMEN PERUSAHAAN DIII
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini. Shalawat serta salam penulis sampaikan ke baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa serta menuntun umatnya menuju keselamatan dunia dan akhirat.

Alhamdulillah akhirnya selesailah tugas akhir (TA) ini dengan judul “Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak Inhu guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Diploma III Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU.

Dalam menyusun, tugas akhir (TA) ini penulis mengalami beberapa kesulitan dalam mengumpulkan data dan menganalisis data yang diperoleh, namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dapat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih ke semua pihak yang telah memberikan motivasi atau dorongan ke penulis dalam menyelesaikan laporan ini terutama ke :

1. Ke ayah tersayang Zainudin, dan ibu Rusmaniar yang telah memberikan kasih sayang, pengertian, dan selalu mendo'akan ke penulis.
2. Rektor UIN SUSKA RIAU, Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, Mahendra Romous

4. Ketua jurusan Diploma III Manajemen Perusahaan bapak Riki Hanri Malau SE.MM. serta Sekretaris jurusan Ibu Ratna Dewi S.Sos.
5. Qomariah Lahamid SE. selaku pembimbing Proposal
6. Ibu Tasriani. S.Ag, M.Ag. selaku Dosen pembimbing Tugas Akhir.
7. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terutama Diploma III Manajemen Perusahaan UIN SUSKA RIAU yang telah mengajarkan dan membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik dan benar.
8. Seluruh staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama dibangku perkuliahan.
9. Ke karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation Pariadi yang telah membantu penuh dalam mencan informasi
10. Teman-teman sepejuangan M. Sodiqin khususnya dan sesama Mahasiswa UIN SUSKA RIAU terutama Mahasiswa Manajemen Perusahaan Diploma III yang tidak dapat penulis cantumkan namanya satu persatu.
11. Masrianto sebagai teman kos yang selalu memberi motifasi dan semangat dalam mengerjakan Tugas Akhir

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih banyak kekurangan baik dari segi tata bahasa maupun data-data dan metodologinya, hal ini disebabkan keterbatasan ilmu pengetahuan yang penulis miliki, oleh karena itu dengan tulus dan ikhlas penulis mengharapkan kritikan dan saran-saran yang sifatnya

membangun untuk mendapatkan karya yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Wassalam

Pekanbaru,2013

Ade Eka Putra

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan	6
1.4 Metode Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
1.6 Jenis dan Sumber Data	7
1.7 Metode Penulisan	8
1.8 Analisa data	8
1.9 Sistematika Penulisan	8
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
2.1 Sejarah Singkat Perusahaan	10
2.2 Struktur Organisasi Perusahaan	21
BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK	22
3.1 Pengertian Rekrutmen	22
3.2 Sumber-Sumber Rekrutmen	25
3.3 Rencana Pembahasan Bagi Peneliti	39
3.4 Landasan Syariah	40
3.5 Tinjauan Praktek	41
BAB IV PENUTUP	54
4.1 Kesimpulan.....	54
4.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting dalam suatu organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya ataupun motor penggerak dan semua kegiatan penisahaan, jadi tanpa kehadiran sumber daya manusia kegiatan dalam sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan walaupun tersedia sumber daya alam yang berlimpah.

Sumber daya manusia memberikan pemikiran yang selalu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang memiliki motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang di anut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerja mereka.

Dalam pekerjaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan tenaga kerja. Sumber daya manusia diorganiser dan di arahkan dalam usaha mencapai tujuan perusahaan pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah sate upaya yang tepat untuk menghadapi dan merespon segala tantangan yang berkaitan dengan lingkungan yang strategis. Dengan adanya konsenkuensi bahwa setiap organisasi dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan batik kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional.

Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, yang utama sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik

terarah dan terencana, sehingga perusahaanpun dapat bersaing secara sehat dengan pemsahaan lain, mengingat persaingan perusahaan kedepannya, dimana persaingan akan semakin ketat. Dengan adanya kebijakan dan konsenkuensi perusahaan harus memiliki SDM yang memenuhi syaratsyarat, tujuannya untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, yakni karyawan yang pintar, terampil dan kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan bermoralitas yang tinggi, maka dari itu diadakanlah penarikan karyawan atau rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). dasarnya perusahaan pasti memiliki tujuan agar usaha yang di jalani terus mengalami kemajuan dan perkembangan maka dari itu, usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu pemsahaan dalam hal bagai mana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Penarikan tenaga kerja merupakan salah satu alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kega perusahaan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pension, maupun keluar mengisi posisi jabatan yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang baru yang terampil yang mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan

karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan, perekrutan karyawan.

Ada dua sumber perekrutan karyawan antara lain yaitu;

1. Dari sumber internal perusahaan

Yakni SDM yang ditarik (diterima) Malah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu, untuk mengisi jabatan yang kosong di karenakan adanya karyawan yang dipindahkan atau ada yang meninggal dunia.

2. Dari sumber eksternal

Yakm SDM yang ditarik atau (diterima) berasal dari luar perusahaan atau tidak dari lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di luar lingkungan. Dalam kaitannya seperti lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang mengkan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja dan Organisasi-organisasi profesi/keahlian yang terdiri dari kumpulan tenaga-tenaga professional, seperti insinyur, akuntan, pelatih, konsultan dan professional lainnya juga perlu diperhatikan kualitas dan kuantitasnya sehingga bisa menghasilkan karyawan yang professional dan betul-betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

Dalam mengembangkan usahanya, melalui rekrutmen memerlukan beberapa karyawan bare sesuai dengan kebutuhan. Dari jumlah karyawan pada

PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek dari tahun 2009-2013 dapat dilihat dari table berikut:

Tabel I.1
Data perkembangan jumlah karyawan yang di rekrut
PT. Tunggal Perkasa Plantation dari Tahun 2009-2013

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	2008	32	14	46
2	2009	4	8	12
3	2010	25	28	53
4	2011	17	31	48
5	2012	32	26	58

Sumber : PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek

Berdasarkan data di atas dapat kita lihat bahwa perkembangan karyawan dari tahun ke tahun bisa di katakan meningkat baik itu dari pria maupun wanita umumnya pelamar pekerjaan ini banyak di dominssi oleh pria.

Adapun prosedur rekrutmen karyawan yang telah dilaksanakan perusahaan pada umumnya adalah dengan melakukan penyeleksian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Setelah melakukan seleksi dan penarikan karyawan yang telah terpilih dan sebelum melakukan suatu tugas, perlu di rencanakan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan, tugas dan dalam penerimaan dan penempatan karyawan harus di dasarkan pada prosedur jabatan (*job anlisis*) perusahaan yang telah dilakukan oleh manajemen personalia. Prosedur jabatan menghasilkan deskripsi jabatan (*job decription*) dan spekasi jabatan (*job*

spesifikastion). Deskripsi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan dalam arti tugas dan tanggung jawab, Sedangkan spesifikasi jabatan merupakan pernyataan faktual yang berkaitan dengan kualitas minimum syarat-syarat yang harus dipenuhi individu untuk menjalankan pekerjaan tertentu.

Dalam hal tersebut, PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Dalam melakukan penempatan karyawannya yang berkualitas sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja demi untuk kelangsungan keberadaan perusahaan. Dalam melakukan penarikan karyawan, PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek menggunakan sumber *internal* dan *eksternal*. Sumber *internal* pihak PT. Tunggal Perkasa. Plantation Air Molek memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber *eksternal* dengan memanfaatkan lembaga pendidikan seperti lembaga pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) khususnya di bidang pertanian, sekolah menengah atas (SMA) dan sekolah- sekolah sederajat lainnya dimana siswa dan siswi yang magang di PT.Tunggal Perkasa Plantation ini dan memiliki kinerja yang dianggap dalam kategori baik maka akan ditawarkan sebagai karyawan, akan tetapi sebelum itu para siswa atau siswi harus mengikuti tes terlebih dahulu dan masa *tranning*.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik membuat penulisan lebih lanjut dengan judul : **“Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah disajikan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan masalah dalam penelitian ini yaitu: Bagaimana Prosedur Rekrutmen Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak Kabupaten Indra Girl Hulu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen karyawan pada PT.Tunggal Perkasa Plantation Air Molek.
2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam merekrut karyawan pada PT.Tunggal Perkasa Plantation Air Molek

1.4. Manfaat Penulisan

1. Untuk memperdalam ilmu tentang rekrutmen
2. Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan mendapatkan pengalaman secara insentif (menambah ilmu).
3. Sebagai pengembangan ilmu bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah dituntut selama kuliah.
4. Diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam perekrutan karyawan
5. Sebagai bahan pedoman atau referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

1.5. Tempat dan Waktu Penulisan

1. Lokasi penelitian

Dalam melakukan penelitian ini dalam mengelola data penulisan tugas akhir, penulis melakukan penelitian PT. Tunggal Perkasa Plantation, Air Molek Kecamatan Pasar Sungai lalak Indra Giri Hulu

2. Waktu

Penulisan ini di susun selama melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di intansi yaitu, tanggal 02 Juli samapai dengan 26 September 2012

1.6. Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan mfonnasi yang diberikan dalam penulisan ini, penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan dari manajer ataupun karyawan PT, Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak Inhu. Adapun sumber data yang dikumpulkan berkaitan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang belum diolah yang langsung diperoleh penulis, yaitu berupa dokumen maupun keterangan-keterangan yang diperoleh dari hasil wawan cara dengan manajer maupun karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantation Air molek Kecamatan Pasar Sungai lalak Indra Giri Hulu.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data berupa publikasi-publikasi penulis dapatkan dari PT. Tunggal Perkasa Plantation Air molek Kecamatan Pasar

Sungai lakak Indra Giri Hulu berupa data jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, keadaan ikhm dan tanah, keadaan tanaman, struktur organisasi penzahaan dan pekerjaan, visi dan misi perusahaan.

1.7. Metode Penulisan

1. Wawancara

Wawancara adalah metode, pengumpulan data yang dilakukan dengan dialog dan Tanya jawab secara langsung dengan karayawan perusahaan yang bersangkutan.

2. Observasi

Yaitu penulis melakukan pengamatan selama penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Pasar Sungai Lalak Inhu, dimana observasi ini ber dalam melakukan penulisan yang dijalani saat ini.

1.8. Analisa Data

Dalam melakukan penulisan ini, metode yang dikan oleh penulis adalah metode deskriptif, yaitu menguraikan data-data yang berhasil diperoleh dari perusahaan kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang relevan dengan pelaporan dan kemudian disimpulkan.

1.9. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulis laporan penelitian terdiri dari 4 (Empat) bab, membahas masalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode laporan serta sistematika penulisan

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, keadaan Wim dan tanah, keadaan tanaman struktur organisasi perusahaan dan pekerjaan, visi dan misi perusahaan.

BAB III TINJAUAN TEORI PRAKTEK DI PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan dijelaskan yang berkaitan dengan teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang meliputi prosedur rekrutmen, serta hasil penelitian dalam pembahasan bagai mana prosedur rekrutmen karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air molek Kecamatan Pasar Sungai lalak Indra. Giri Hulu

BAB IV PENUTUP

Dalam bab ini penulis menjelaskan yang berkaitan dengan kesimpulan, saran yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai lalak Indra Giri Hulu

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tunggal Perkasa Plantations adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang berpusat dikawasan Industri Pulo Gadung Jakarta yang merupakan satu perusahaan yang bergerak dibidang Agro Industri yang menginduk pada PT. Astra International. Salah satu perusahaan terkemuka di Dunia. PT. Tunggal Perkasa Plantations adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di propinsi Riau Kabupaten Indragiri Hulu, terletak diantara tiga kecamatan yaitu, Kecamatan Pasir Penyu, Kec. Lirik dan Kecamatan Sei Lala. Produksi utama perusahaan ini adalah industri CPO (Crude Palm Oil) dan KERNEL (Inti Sawit). Luas HGU perusahaan ini adalah 14.935,40 Ha dengan areal tertanam seluas 14.153,56 Ha, memiliki pabrik pengolahan CPO dan KERNEL dengan kapasitas 60 Ton/Jam.

Adapun sejarah berdirinya perusahaan ini adalah sebagai berikut; Awalnya pada tahun 1911 sampai dengan tahun 1963, di Air Molek ada tiga perkebunan milik Swasta Asing dengan luas areal 28.000 Ha yang bergerak dalam komoditi tanaman karet yaitu ada Tiga perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dengan luas lahan sebesar 28 000 ha yang berada di Air Molek, Riau. Perusahaan tersebut adalah NV Cultur Maatachappij Indragiri milik Swiss, Indragiri Rubber Limited (IRL), dan Klawat Syndicate yang merupakan *joint venture* antara perusahaan Inggris dengan Strut Company

Malaysia. Ketiga perusahaan tersebut dinasionalisasikan oleh pemerintah Republik Indonesia (RI), tahun 1963 dan pengelolaannya diserahkan ke PT Perkebunan Indragiri (PT PI) yang kemudian dilikuidasi kembali oleh pemerintah RI dan diserahkan ke PT Kulit Aceh Raya Kapten Markam (PT Karkam). tahun 1964 PT Karkam diserahkan ke, Pemerintah Daerah. Setelah itu, pada tahun 1966 - 1968 perkebunan tersebut diserahkan ke PT Aslam Karkam II (PT Askar 11) dan tahun 1968 - 1969 perkebunan tersebut disemhkan kembali ke PT Perkebunan Indragiri. Tahun 1969 - 1971 perkebunan ini dilikuidasi kembali oleh Pemerintah RI dan diserahkan ke PT Berdikari Jakarta dengan status Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tahun 1971, PT Berdikari diserahkan ke, pemilik lama yaitu IRL – CMI (PT Plantagen) yang berpusat di Zurich, Swiss Berta Kelawat Cyndicate dan diubah namanya menjadi PT Indragiri Raya. tahun 1973 masa kontrak PT Indragiri Raya telah habis sehingga PT Indragiri Raya dinasionalisasikan oleh pemerintah Indonesia melalui Departemen Pertanian pada tahun 1973, dan luas arealnya dibagi menjadi:

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 1. PTP IV | 11 228 ha |
| 2. NES II 2 | 063 ha |
| 3. Perluasan desa | 604 ha |
| 4. PT Tunggal Investment | 9 799 ha |

Pada tahun 1975 PT Tunggal Investmen mulai beroperasi dengan komoditi olah berupa karet dan kelapa, sawit tahun 1979 nama PT Tunggal Investmen diubah menjadi PT Tunggal Perkasa, Plantations (PT TPP), bulan

17 September 1983, Astra, Group masuk dalam PT TPP, dan sejak saat itu PT TPP hanya memfokuskan perusahaan pada pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas produksi 60 ton/hari. Sadang Mas yang merupakan *joint venture* antara Salim Mas, Group dan Sinar Mas Group juga ikut ambil bagian dalam PT TPP dan kapasitas, pabrik ditingkatkan menjadi 60 ton/jam. Lalu . bulan Juni 1991, Astra Group melalui PT Astra. Agro Niaga, membeli 100 % saham- sehingga. sekarang PT TPP resmi dimiliki secara total oleh Astra Agro Niaga tahun 1998, PT Astra Agro Niaga, sebagai *Holder PT Tunggal Perkasa Plantations* mencatatkan sahamnya, . Bursa Efek Jakarta dan namanya diubah menjadi PT Astra. Agro Lestari

1. Tabun 1963 : PT.Perkebunan Indragiri (PT. PI)
2. Tabun 1964 : PT.KARKAM
3. Tahun 1966-1968 : PT.ASKAR R (PT. ASLAM KARKAM 11)
4. Tahun 1968-1969 : PT. Perkebunan Indragiri (PT.PI)
5. Tabun 1969-1973 : PT.BERDIKARI
6. Tahun 1975 : PT.Tunggal Investment
7. Tabun 1979 : PT.Tunggal Perkasa Plantations (PETPI?)
8. Tabun 1983 : ASTRA GROUP Masuk kerjalam PT.TPP
9. Tabun 1985 : PT. Sandang Mas (kerja sama SALIM GROUP dan SINAR MAS GROUP)\
10. Tabun 1991 : ASTRA GROUP melalui PT. Astra Agro Niaga
11. Tabun 1992 : PT. Astra Agro Niaga sebagai Induk Perusabaan

PT. Tunggal Perkasa Plantations berganti nama menjadi PT. Astra Agro Lestari Tbk. Sampai sekarang ini anak perusahaan PT. ASTRA AGRO Profit Perusahaan.

PT Tunggal Perkasa Plantations (PT TPP) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit yang berada di bawah naungan PT Astra Agro Lestari Tbk. Produk utama yang dihasilkan oleh PT TPP adalah minyak kelapa sawit mentah (CPO) dan inti sawit (kernel). PT TPP terletak AAA terletak di Kecamatan Pasir Penyau, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. PT TPP memiliki areal kebun kelapa sawit dengan luas hak guna usaha (HGU) sebesar 14 935.40 ha dengan areal tanam seluas 14 153.56 ha dan memiliki pabrik pengolahan *crude plain oil (CPO)* dan kernel dengan kapasitas olah 60 ton/jam.

Jumlah Pegawai dan karyawan :

Tabel II.2
Jumlah Pegawai dan Karyawan

No	Tingkat	Karyawan									
		Staff		Bulanan		Harian				Musiman /Borongan	
		J. Kelamin		J. Kelamin		Tetap		Lepas		J. Kelamin	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Kantor Direksi										
2	Kebun										
	- Kantor	3		26	33	3	6		1		
	- Lapangan	41		304		930	82	982	445		
3	Pabrik										
	- Administrasi			5	1						
	- Lapangan	6		113		24		11			
	Jumlah	50		448	34	957	88	993	446		

Sumber: *PT. Tunggal Perkasa plantation Posisi dan jumlah karyawan Desember 2009*

Keterangan L = Laki-laki
P = Perempuan

Tabel di atas menjelaskan jumlah karyawan dan tempat kerja baik pekrja dilapangan, kantor, harian lepas, harian tetap serta jenis kelamin PT TPP adalah 3.016 orang yang terdiri atas 50 orang staf, 482 orang karyawan bulanan, 1.045 karyawan harian tetap, dan 1 439 karyawan harian lepas. Sehingga diketahui indeks tenaga kerja (ITK) PT Tunggal Perkasa Plantations sebesar 0.202. Kebun Sei LaIa terletak di Kecamatan. Sungai Lala dengan luas areal sebesar 3.377.48 ha. Jumlah karyawan Kebun Sei Lala adalah 823 orang, yang terdiri atas 6 orang staf, 52 orang karyawan bulanan, 273 orang serikat karyawan utama (SKU), dan 492 orang buruh harian lepas (BHL). ITK Kebun Sei Lala sebesar 0.24.

1. Letak Geografis

PT. Tunggal Perkasa. Plantations, terletak di antara 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Lirik, Kecamatan. Pasir Penyu dan Kecamatan Sei Lala. Batas-batas wilayah perusahaan ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Barat : Bebatasan dengan Desa, Sei Lala dan Jati Rejo Kecamatan. Sei Lala.
- 2) Sebelah Timor : Berbatasan dengan desa. Sei Sagu, Desa Sei Karas Desa. Japura Kecamatan Lirik, Desa Kongsu Empat Kecamatan Pasir Penyu,
- 3) Sebelah Utara : Berbatasan dengan desa Redang Seko, desa. Banjar Balam Kecamatan Lirik.
- 4) Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kembang Harum, Desa. Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak.

PT.Tunggal Perkasa, Plantations memiliki temperatur udara rata-rata curah hujan sekitar 2.250 – 2.500 mm per tahun dengan tipe tanah merah kuning yang 50% bertipe *areal rolling* (berbukit – bukit)



Gambar 1. Peta Lokasi PT. Tunggal Perkasa Plantations

2. Keadaan Iklim dan Tanah

PT Tunggal Perkasa. Plantations mempunyai dua musim, yaitu musim hujan dan musim kemarau. Puncak musim hujan terjadi bulan Oktober dan November, sedangkan puncak musim kemarau terjadi bulan Juni dan Juli. Temperatur udara rata-rata antara 28 - 31 °C. Rata-rata curah hujan selama 10 tahun terakhir (2000 – 2009) adalah 2 763.5 mm/tahun dengan rata-rata hari hujan adalah 135 hari/tahun. Rata-rata bulan kering 1.9 bulan/tahun dan rata-rata bulan basah 9.2 bulan/tahun. Menurut klasifikasi *Schimidth-Ferguson*, iklim di PT TPP termasuk tipe iklim B (basah). Keadaan curah hujan bulanan di PT Tunggal Perkasa Plantation dapat dilihat Lampiran 1. Jenis tanah PT TPP terdiri atas dua

ordo, yang menurunkan lima subgroup, yaitu *Inceptisol (Fluvaquepts, Aquic Dystrudepts)* dan *Ultisols (Typic, Hapludults, Typic Kanhapludults, Typic kandiudults)* dengan fisiografi pada sebagian areal berbentuk *flat, rolling*, dan rendahan.

Sifat-sifat tanah lapisan atas dari kebun kelapa sawit PT TPP semuanya bereaksi sangat masam dengan pH-H₂O (1:5) < 4.5-. Keadaan tanah yang sangat masam tersebut juga disertai dengan kandungan kation-kation basa (Ca, Mg, K, dan Na) yang sangat rendah, sehingga kapasitas tukar kation (KTK) dan kejenuhan basanya (KB) juga rendah atau sangat rendah. Kemampuan tanah yang rendah dalam pertukaran kation tersebut diperburuk oleh adanya tekstur tanah yang kasar, yaitu tanah pasir (*sand*) atau tanah berpasir (*sandy*). Kandungan fosfor (P) dan kalium (K) potensial tanah ekstrak HCl 25 % semua contoh tanah termasuk sangat rendah. Sedangkan P tersedia ekstrak Bray 1 dan K dapat ditukar bervariasi dari sangat rendah sampai sedang atau tinggi, walaupun demikian sebagian besar termasuk sangat rendah. K

3. Keadaan Tanaman

Tanaman kelapa sawit yang diusahakan di PT. Tunggal Perkasa. Plantations adalah varietal Tenera yang dihasilkan oleh Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) dan PT. Socfindo Tenera Gathering and Tour. Jarak tanam yang dikani adalah 9 m x 9 m x 9 m dengan jarak antar barisan 7.79 m dan jarak dalam barisan 9 m sehingga populasi tanaman perhektarnya 143 pokok. Akan tetapi di lapangan menunjukkan bahwa populasi tanaman rata-rata lebih rendah dari populasi yang seharusnya, yaitu 117

pokok. Hal tersebut disebabkan oleh adanya tanaman yang mati karena terserang hama dan penyakit, kemiringan tempat, yang tidak mungkin ditanami.

4. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi

Menjadi perusahaan agribisnis yang paling produktif dan paling inovatif di dunia.

b) Misi

Menjadi panutan dan berkontribusi pembann dan kesejahteraan bangsa

5. Struktur Organisasi Perusahaan dan Perkerjaan

Perkebunan Kelapa sawit PT Tunggal Perkasa. Plantations merupakan salah satu unit usaha dari PT Astra Agro Lestari Tbk (PT AAL). Struktur organisasi PT AAL berdasarkan susunan garis dan staf dengan kekuasaan tertinggi dipegang 21 oleh presiden komisaris, sedangkan operasional perusahaan dipegang oleh presiden direksi, direktur area, dan administrator. PT Tunggal Perkasa Plantations dipimpin oleh seorang administrator yang bertanggung jawab ke dewan direksi. Administrator dibantu oleh seorang deputy administrator, kepala tats usaha (KTU), kepala pabrik, kepala kebun, kepala teknik, dan staf administrator. Struktur organisasi PT Tunggal Perkasa Plantations dapat dilihat Lampiran 4. Administrator bertugas sebagai penjamin kesinambungan pertumbuhan perusahaan melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi

kebun dan pabrik, menjamm operasionalisasi kebun dan pabrik agar ber alan efektif dan efisien guna mencapai target yang ditetapkan dengan menerapkan aturan yang berlaku, baik internal maupun eksternal perusahaan atau pemerintah, menjamin keselarasan operasional kebun dan pabrik dengan lingkungan di sekitarnya termasuk mwalah territorial dan *community development*, serta menjamin ketersediaan kader pimpinan di unit organisasinya. Kepala kebun berperan untuk menjamin kualitas dan kuantitas panen yang disesuaikan dengan target yang ditetapkan, menjamin aplikasi perawatan, menjamin terjadinya peningkatan produktivitas tanaman, menjamin operasional kebun agar bedalan efektif, efisien, dan mengikuti kaidah sistem manajemen yang berlaku, serta menjamin ketersediaan kader pimpinan dan sumberdaya manusia di unit organisasinya.

Dalam, menjalankan tugasnya, kepala kebun dibantu oleh kepala afdeling yang bertugas menjamin tereapainya target minimal produksi kebun sesuai dengan kualitas yang ditetapkan, menjamin produksi yang dihasilkan terangkut ke pabrik, menjamin tercapainya kondisi perawatan standar kebun dan tanaman bebas hams dan penyakit, menjamin tersedianya tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan produksi serta menjamin produktivitas tenaga kerja, menjamin keamanan unit kerja, serta menjamin perencanaan dan pemakaian biaya sesuai dengan kebutuhan atau perencanaan.

Kepala afdeling bertugas dan bertanggung jawab untuk mengelola

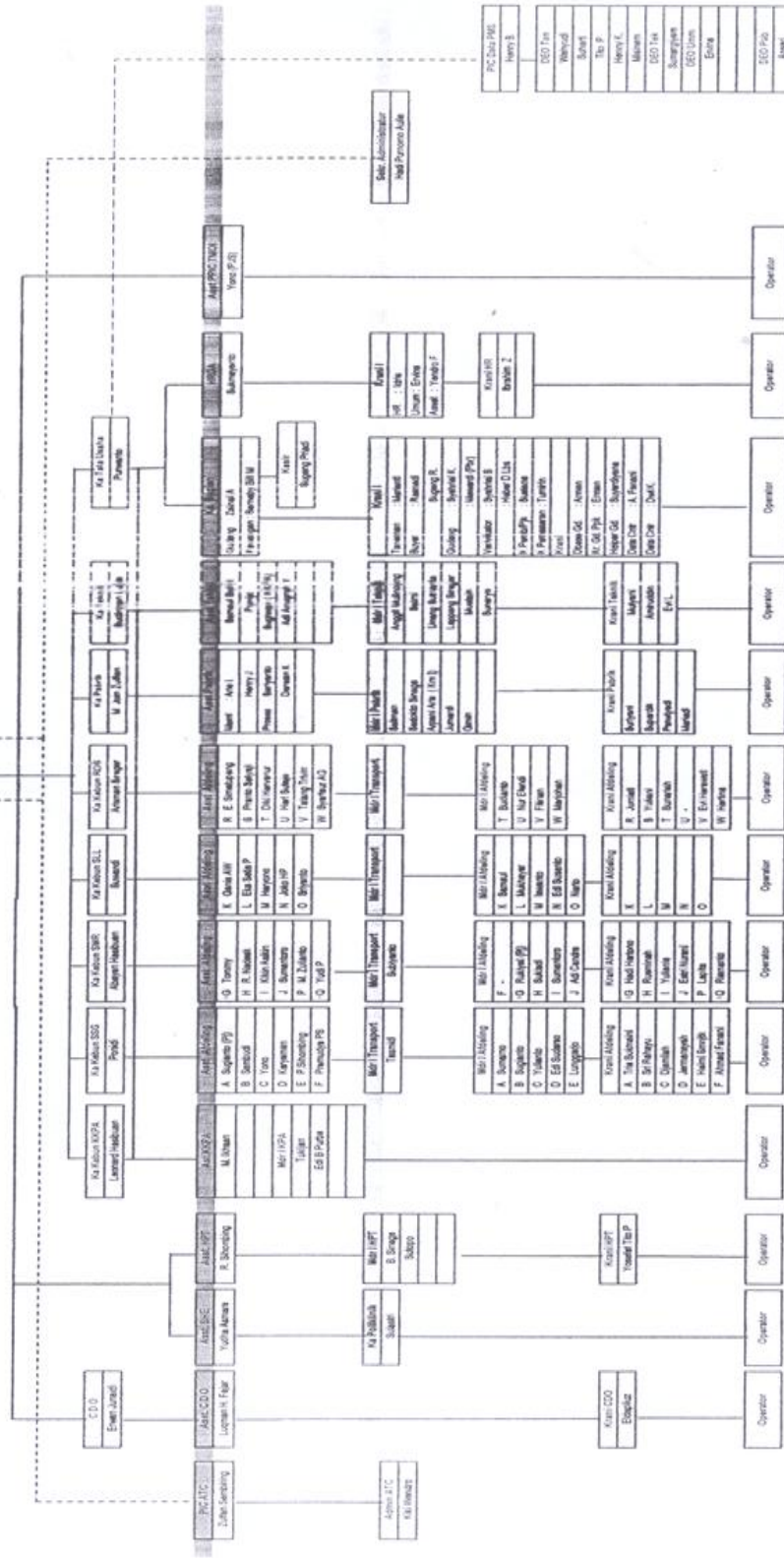
afdeling secara menyeluruh, baik dalam hal teknis maupun administrasi afdeling. Pengelolaan teknis meliputi pengarahan dan instruksi kerja kerani afdeling, mandor satu, mandor, dan pekerja, melakukan pengawasan dan pengontrolan pelaksanaan pekerjaan serta mengevaluasi hasil kerja lapangan. Pengelolaan administrasi yang dilakukan oleh asisten divisi meliputi pembuatan rencana kerja harian, bulanan, dan tahunan, memeriksa dan mengevaluasi laporan kerja mandor, laporan manajemen dan laporan lainnya, serta membuat bon penmmtaan dan pengeluaran barang (BPPB). Dalam melaksanakan tugasnya asisten afdeling dibantu oleh mandor satu, mandor panen, dan mandor rawat untuk mengkoordinasikan seluruh kegiatan yang ada dilapangan serta kerani afdeling yang bertugas menangani dan mencatat seluruh kegiatan administrasi dan keuangan afdeling. Setiap mandor panen memiliki satu orang keram panen yang bertugas untuk mencatat seluruh produksi bush matang dan jumlah janjangan yang didapat oleh setiap pemanen. Status pegawai di PT Tunggal Perkasa Plantation terdiri atas staf, karyawan bulanan, serikat karyawan utama (SKU), dan buruh harian lepas (BHL). Jumlah karyawan staf dan non staf Kebun Sei Lala, PT Tunggal Perkasa Plantations dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan jumlah karyawan (Tabel 2), maka dapat diketahui indeks tenaga kerja (ITK) dari Kebun Sei Lala dan PT TPP tersebut, yaitu hasil pembagian antara jumlah karyawan dengan luas areal.

Hari kerja karyawan dalam seminggu adalah 6 hari dengan lama

jam kerja 7 jam/hari kecuali hari Sabtu yaitu 5 jam/hari. Buruh harian lepas bekerja sesuai dengan ada tidaknya pekerjaan atau bergantung pada rotasi kerja suatu kegiatan, 23.

Bila pekerjaan telah selesai BHL diliburkan dan akan mulai bekerja kembali pada rotasi baru. PT Tunggal Perkasa Plantations dalam menunjang kesejahteraan karyawannya menyediakan perumahan yang dilengkapi sarana air bersih dan listrik tempat peribadatan klinik kesehatan, lapangan olahraga, koperasi, dan sarana pendidikan. Koperasi yang berada dalam lingkungan perusahaan menyediakan kebutuhan sehari-hari bagi karyawan. Keberadaan koperasi diharapkan dapat membantu karyawan dalam memperoleh barang-barang kebutuhan pokok. Sarana pendidikan yang berada dalam lingkungan perusahaan adalah taman kanak-kanak dan sekolah dasar. Perusahaan juga menyediakan kendaraan antar jemput bagi anak-anak karyawan yang berada pada jenjang sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SW), dan sekolah menengah atas (SMA).

STRUKTUR ORGANISASI PT. TUNGGAL PEGASANA PLANTATIONS



BAB III

LANDASAN TEORI

3.1 Pengertian Rekrutmen

Secara umum pengertian rekrutmen adalah proses pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Pada dasarnya perusahaan pasti memiliki tujuan agar usaha yang di jalani terus mengalami kemajuan dan perkembangan maka dari itu, usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Menurut kamus **Ensiklopedi** rekrutmen (pencarian calon pegawai) atau suatu proses dalam pengadaan pegawai. Rekrutmen adalah suatu cara untuk memperoleh pelamar pekerjaan sebanyak mungkin dan mendapatkan calon-calon yang cakap serta tepat guna menduduki suatu jabatan.

Rekrutmen menurut **Mathis dan Jackson (2003:161)** adalah rencana atau kegiatan yang di inginkan dan juga kebutuhan khusus yang ditentukan oleh para perusahaan, maka berdasarkan analisis pekerjaan dan permintaan para manajer yang membutuhkan itulah para rekruter akan mengidentifikasi lowongan pekerjaan.

Rekrutmen menurut **Veithzal Rivai (2009:147)** adalah serangkaian yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan kerja sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *kualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada,

yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasil dari proses tersebut adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu pekerja atau jabatan dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen menurut Moekijat (2004:17) adalah suatu proses untuk menemukan dan menentukan sumber-sumber tenaga kerja yang berpotensi yang diperlukan perusahaan dan mencari calon karyawan dari sumbernya.

Rekrutmen menurut **Malaya Hasibuan (2009:40)** penarikan (*Recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamaran-lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Rekrutmen menurut **Henry Simamora (2010:28)** Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen menurut **Sondang Siagian (2009:102)** adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang tepat untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Rekrutmen menurut **Faustino Cardoso Gomes (2003:105)** adalah merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di peker akan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang di anegap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Rekrutmen menurut **Veithzal Rivai (2006:158)** merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini di mulai ketika para pelamar di cari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau di kumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar atau calon karyawan untuk di seleksi dan di pilih.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di ambil pengertian bahwa rekrutmen yaitu penarikan yang berdasarkan suatu proses atau tindakan yang di lakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Teori rekrutmen menurut Henry Simamora (2003:43) yaitu:

1. Rekrutmen sexing di berlakukan seolah-olah sebagai suatu proses satu arah (one-way process) yaitu sesuatu yang di lakukan perusahaan untuk

mencari karyawan, pendekatan ini di sebut teori rekrutmen "pencarian" (*prospecting theorinof recruitment*).

2. Calon karyawan dan manajer meneari organisasi bagaimana halnya organisasi mencari mereka, pandangan ini di sebut dengan teori rekrutmen "pasangan " (*matching theori of recruitment*).

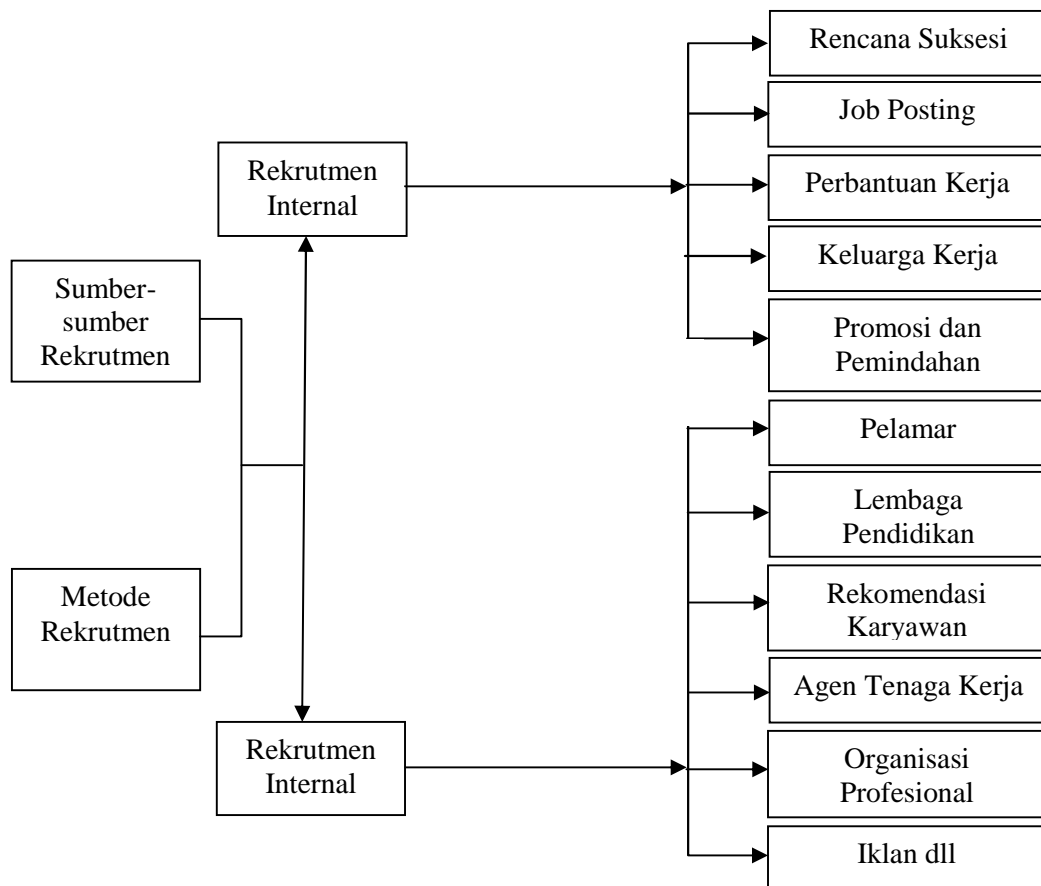
Keberhasilan rekrutmen dan keberhasilan pencarian pekerja (dari perspektif talon karyawan) secara kritis tergantung waktunya. Manakala terdapat kecocokan antara uopaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kndisinya dalam keadaan matang untuk bertemu.

3.2 Sumber-Sumber Rekrutmen

Agar para pencari tenaga kerja baru dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, ekonomis dan efektif, mereka perlu mengetahui atau mengenali berbagai sumber rekrutmen yang mungkin di garap, meskipun benar bahwa mungkin saja tidak semua sumber tersebut perlu selalu di garap. Perlu tidaknya menggarap sumber-sumber tertentu tergantung antara lain jenis dan jumlah tenaga kerja baru yang hendak di rekrut.

Akan tetapi apakah semua sumber yang ada perlu di garap atau tidak merupakan hal yang dapat di pertimbangkan kemudian. Artinya, pengetahuan yang mendalam tentang eksistensi berbagai sumber itu sangat penting kama dengan pengetahuan itu dengan mudah di tentukan sumber mana yang wajar di garap dan sumber mana pula yang suatu ketika tertentu dapat diabaikan karena misalnya, sejak semula tidak di ketahui bahwa tenaga kerja baru yang

di cari tidak terdapat pada sumber tertentu. unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam organisasi adalah keputusan di mana mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan.



Gambar 2
Skala perekrutan dari 2 (dua) sumber yaitu internal dan eksternal

Menurut **Ike Kusdyah (2008: 80)** setelah di ketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang di butuhkan, maka perusahaan harus menentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan itu perekrutan tenaga kerja dapat di lakukan dari dua cara internal dan eksternal.

1. Sumber Internal

Sumber internal yaitu sumber yang berasal dari dalam perusahaan merupakan pemberian kesempatan pertama ke tenaga kerja yang sudah ada dalam perusahaan dengan hal sebagai berikut yaitu

- a. Kebijakan ini memberi rasa aman untuk masa depan tenaga kerja.
- b. Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lebih.
- c. Tenaga kerja tersebut lebih mudah untuk di ajak kerja sama.
- d. Tenaga kerja tersebut telah mempunyai pengalaman serta pengetahuan akan kegiatan perusahaan, sehingga inisiatif lebih mudah di dapat.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2004:34)** Upaya penarikan pegawai juga dapat di lakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja yang ada di perusahaan. Pelaksanaan internal rekrutmen ini biasanya di laksanakan dengan tiga cara:

1. Promosi jabatan

Yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

2. Transfer atau rotasi

Adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai ke bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.

3. Demosi jabatan

Adalah penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya, atau

akibat tedadinya penyederhanaan struktur organisasi.

Menurut tekniknya rekrutmen dilakukan melalui beberapa cara yaitu :

1. Job postings

Salah satu tehnik rekrutmen dan dalam adalah *job postings*, dimana organisasi mengumumkan posisi jabatan yang kosong dalam organisasi sehingga memberikan peluang ke semua pegawai untuk bersaing secara sehat dengan mengajuka lamaran secara formal.

Kelebihan tekhnik ini adalah memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi calon dan organisasi pun akan mempunyai lebih banyak calon untuk di pilih. Adapun kelemahan cara ini adalah waktu yang di butuhkan lebih lama.

2. Referensi manajemen

Dalam cara ini, perekrutan dilakukan melalui referensi dari karyawan lain dalam organisasi karena telah mengetahui potensi dan keahlian karyawan yang di rekomendsikan pada manajemen untuk pekerjaan yang di maksud.

Kelebihannya, karyawan sudah mengenal karakter dan keterampilan kandidat, lebih cepat, serta dari segi biaya lebih murah. Kelemahannya, manajemen tidak mengenal orang-orang selain pegawai dalam organisasi yang mungkin mempunyai keahlian yang lebih bervariasi dibandingkan dengan hanya merekrut berdasarkan referensi karyawan sendiri, juga kemungkiaan adanva diskrimasi, sebab karyawan akan cenderung mereferensikn teman-temannya

sendiri yang memiliki sikap, sifat, dan latar belakang yang hampir sama.

Dalam pelaksanaan mutasi maka persyaratan harus mengusahakan sedemikian rupa, sehingga mutasi tersebut tidak dirasakan sebagai hukuman oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Serikat buruh

Teknik ini masih sangat jarang di pakai, terutama di negara berkembang seperti di Indonesia. Tetapi metode ini sudah cukup sering di terapkan di negara maju, dimana organisasi serikat buruh (*union*) memiliki kekuatan yang solid dan mempunyai hak serta kedudukan yang sama dengan manajemen. Untuk itu pihak manajemen dan organisasi buruh hendaknya mempunyai visi yang sama dalam mencapai sasaran organisasi.

Menurut **Marihot (2006:65)** perekrutan secara internal, bagi perusahaan besar perekrutan dari dalam perusahaan perlu mendapatkan pertimbangan yang rasional, karena banyak berpengaruh kebijakan penentuan sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan.

Menurut **Sastrohadiwiryo (2003:98)** sumber tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian utama, adalah pemanfaatan tenaga kerja yang ada, dan tenaga kerja yang ada perlu dibina dan di kembangkan, baik dari tenaga kerja itu sendiri maupun oleh perusahaan.

Menurut **Nawawi (2010:70)** untuk melakukan rekrutmen internal. kegiatan yang populer dan banyak digunakan di antaranya adalah yaitu:

a) Rencana suksesi

Rencana suksesi merupakan kegiatan yang di fokuskan usaha memepersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif umumnya diselenggarakan secara, informal. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi terhadap para pekerja untuk mendapatkan yang memiliki potent tinggi dalam bidang bisms. Pekerja diberi kesempatan memperoleh pengalaman setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung.

b) Penawaran terbuka

Penawaran untuk suatu jabatan merupakan sistem mencari tenaga pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan semua pekerja yang berminat. Hal ini diumumkan melalui media internet, buletin perusahaan, papan pengumuman, saran telepon atau sistem komputer. Cara baik untuk mengisi kekososngan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.

c) Perbantuan pekerja

Melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit pekerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang sudah mengenal secara baik perusahaan tempatnya bekerja.

4. Kelompok pekerja sementara

Sejumlah tenaga kerja yang di pekerjakan dan di upah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hasil kerja. Yang banyak yaitu dengan sistem kontrak yang akan di akhiri jika masa kontrak selesai.

5. Promosi dan pemindahan

Promosi untuk mengisi kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang di ambil dari pekerja yang lebih rendah. Kegiatan lain yaitu memindahkan pekerja dari suatu jabatan ke jabatan lain yang sama jenjangnya.

Kebaikan dan keburukan atas kebijakan penentu tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain yaitu:

- a. Kenaikan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kuantitas kualitas kerja.
- b. Pemindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam suatu angkatan dapat menghindarkan kejenuhan dan kebosanan terhadap pekerjaan lama yang sifatnya itu-itu saja.
- c. Promosi dan mutasi menimbulkan semangat dan kegairahan kerja yang lebih tinggi bagi tenaga kerja.
- d. Alokasi dana dalam promosi dan mutasi dapat lebih rendah dari pada usaha pencarian tenaga kerja dari luar perusahaan.
- e. Alokasi waktu relatif singkat sehingga kekosongan jabatan dapat segera di duduki oleh tenaga kerja dalam perusahaan.

- f. Karakteristik pribadi dan kecakapan tenaga kerja dari dalam perusahaan yang akan menduduki suatu jabatan telah di ketahui dengan nyata, sedangkan tenaga kerja dari luar perusahaan belum jelas.

Hal-hal negatif atas penentuan tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain yaitu:

1. Serangkaian promosi dan mutasi mungkin akan mengakibatkan keadaan tidak stabil.
2. Promosi dan mutasi umumnya mengakibatkan kekosongan jabatan yang di isi dari luar perusahaan
3. Penentuan seorang calon untuk promosi diantara tenaga kerja yang sederajat dapat menimbulkan rasa iri atau tidak puas di antara sesama karyawan.
4. Promosi jabatan dari dalam perusahaan membatasi opini dan input yang datang dari luar perusahaan.
5. Pengisian kekosongan pekerjaan dari dalam perusahaan cenderung mengabadikan atau mengekalkan status.

Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan

1. Tidak terlalu mahal
2. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para karyawan perusahaan

Sudan terbiasa dengan suasana perusahaan sendiri Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting programs*)

Rekrutmen terbuka ini menwakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada semua karyawan yang berminat. Semua karyawan yang berminat untuk mengisi jabatan itu menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern.

2. Perbantuan pekerja (*departing employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada) Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya, apabila pekerja yang di perbantukan tersebut merupakan calon yang tepat, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan kosong tersebut.

Menurut Manulang (2006:24) sumber internal mempunyai kelebihan yaitu : lebih cepat, murah, waktu orientasi lebih singkat, meningkatkan motivasi kerja dan memungkinkan penilaian kemampuan kerja lebih cepat dan kekurangan antara lain membatasi masuknya pemikiran-pemikiran baru, dapat mendorong pertentangan antara pegawai, memperkecil kelompok pelamar potensial, dan menghambat usaha untuk keanekaragaman tenaga kerja.

Sumber tenaga kerja sebenarnya tidak perlu selalu dari luar, pemanfaatan tenaga kerja dari dalam perusahaan pun

dapat kita tempuh. Alasan lain mengapa perhatian khusus lebih di tujukan ke pegawai perusahaan karena dengan ini moral pegawai dapat di pertinggi hal yang demikdan sering di istilahkan dengan *promotion from whitin*.

Pengisian lowongan kerja dengan mengkan sumber internal, selain dengan jalan *promotion from whitin* dapat juga di lakukan dengan memindahkan seseorang karyawan ke jabatan lain yang setingkat. Dan sering kali untuk mengisi jabatan yang seperti ini di arahkan perhatian ke "asas senioritas". Sungguh penilaian yang kurang objektif, tentunya tidak semua yang memiliki pengalaman yang larna akan cakap pada posisi ini dan itu. Bisa saja karyawan yang baru beberapa tahun bekerja yang kita tempatkan ke posisi tersebut.

3. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah SDM yang ditarik atau (diterima) berasal dari luar perusahaan atau tidak dari lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di luar lingkungan. Dalam kaitannya lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan SDM yang berkualitas dan siap kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:35) upaya penarikan pegawai dari luar perusahaan dengan beberapa cara yaitu:

1. Pengiklanan (surat kabar, majalah, televise, radio dan media lainnya).

Pengiklanan sebagai suatu metode efektif yang cukup untuk penarikan. Ada dua jenis penarikan, yaitu *pertama*, menguraikan pekerjaan dan keuntungan, mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar (*wants ads*). Jenis ini adalah bentuk Man penarikan yang paling umum, baik di pasang pada majalah-majalah professional ataupun koran-koran lokal dan nasional. (*Wants ads*) ini mempunyai keterbatasan, di antaranya akan menyebabkan perusahaan banjir pelamar atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak menarik. Sedangkan yang *kedua* adalah kebalikan dari (*Wants ads*), yaitu pelamar yang berminat di minta untuk mengirimkan lamaran mereka ke PO. Box dengan nomor tertentu pada kantor pos atau pada e-mail atau pada perusahaan surat kabar. Bentuk Man menjaga kerahasiaan, mencegah telepon yang berlebihan, dan menghindari masalah-masalah hubungan masyarakat yang tidak perlu. Pengiklanan untuk penarikan melalui media-media lain, seperti papan pengumuman, televisi dan radio jarang digunakan karena hasil-hasilnya kurang memuaskan dibandingkan dengan pengeluaran-pengeluarannya.

2. Lembaga. pendidikan

Perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari

pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Calon pegawai yang rekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan pada umumnya merupakan calon pegawai yang mempunyai prestasi akademik yang tinggi dan mempunyai kepribadian yang di nilai baik selama mereka menempuh pendidikan di lembaga, pendidikan tersebut.

3. Depnaker

Perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departemen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.

4. Lamaran Kerja yang Sudah Masuk di Perusahaan.

Lamaran kerja yang sudah masuk di perusahaan perlu di pertimbangkan sebagai sumber penarikan pegawai. Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

5. *Walk-ins*, dan *Write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri)

Walk-ins yaitu seseorang datang ke departemen SDM untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan

Write-ins yaitu melamar menulis blanko pertanyaan yang di sediakan perusahaan.

4. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama yang ingin dicapai dari rekrutmen adalah menyediakan bagi organisasi sekelompok pelamar yang qualified. Menurut kamus Ensiklopedi tujuan rekrutmen yaitu mendapatkan tenaga kerja yang cakap dan tepat guna menduduki jabatan.

Tujuan rekrutmen menurut **Veithzal Rivai (2006:160)** adalah serangkaian kegiatan yang dinilai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memedukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapadm calon karyawan yang di mgmkan/ *kualifiet* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan teijaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Tujuan rekrutmen menurut **Ike Kusdyah Rachmawati (2008:75)** yaitu untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang di anggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Tujuan secara spesifik adalah

- a. Mengevaluasi keefektifan tehnik dan lokasi rekrutmen untuk semua jenis pelamar pekerjaan.

- b. Meningkatkan keefektifan individu dan organisasi dalam jangka panjang dan jangka pendek.
- c. Menurunkan kemungkinan keluarnya pelamar setelah bekerja selama jangka waktu yang relatif singkat.
- d. Membantu meningkatkan tingkat keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi jumlah mereka yang sudah jelas *wtaer* dan *overqualyhas*.
- e. Meningkatkan jumlah pelamar yang *qualified* dengan biaya yang serendah mungkin
- f. Menentukan kebutuhan rekrutmen sekarang dan masa yang akan datang dalam hubungannya dengan perencanaan sumber daya manusia dengan prosedur pekerjaan

5. Seleksi Karyawan

Menurut Melayu Hasibuan (2009:99) Seleksi adalah sebagai suatu kegiatan pemilihan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan ke spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan. Melalui kegiatan seleksi personil, organisasi membuat keputusan siapa-siapa saja yang di terima. Seleksi diawali dengan mengidentifikasi kandidat melalui rekrutmen dan menempatkan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pekerjaan yang tersedia dan diakhiri dengan seleksi individu yang ditempatkan pekerjaannya dalam organisasi. Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain dan pekerjaan satu dengan yang lain. Proses ini di lakukan setelah pelamar yang memenuhi syarat terkumpul.

Seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang di inginkan. Seleksi merupakan proses dua arah di mana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kopensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang di tawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar menawar pada pelamar. Namun, apabila terjadi kelangkaan tenaga kerja maka tenaga kerja akan mempunyai lebih banyak pilihan dalam memilih pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus menawarkan tawaran yang lebih menarik dan memberikan insentif atau peransang pada pelamar.

3.3 Rencana Pembahasan Bagi Peneliti

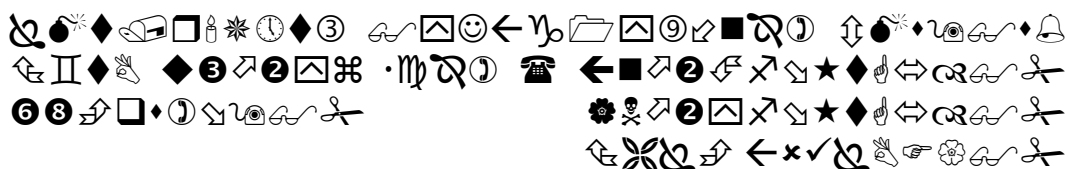
Dalam proses penarikan karyawan (*rekrutmen*) pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak Kabupaten Indra Giri Hulu sama halnya dengan PT lainnya yaitu melalui beberapa tahapan dan ini adalah salah satu rencana pembahasan bagi peneliti.

- a) Tata cara pelamaran kerja yang baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan
- b) Syarat-syarat permohonan lamaran kerja pada perusahaan
- c) Sumber dari mana saja yang bisa di rekrut oleh perusahaan
- d) Cara penyeleksian bagi para, calon karyawan
- e) penentuan penempatan kerja bagi calon karyawan

3.4 Landasan Syariah

Agama Islam adalah agama serba lengkap, yang di dalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual maupun kehidupan material termasuk di dalamnya mengatur masalah Etos kerja. Islam menempatkan bagai mana prosedur rekrutmen karyawan bukan hanya sekedar perintah sambil lalu, akan tetapi menempatkannya sebagai salah satu tema dalam pembann umat. Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, standar untuk taat dan tidak taat ke pimpinan. jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nila-nilai syariah maka seorang karyawan tidak harus melaksanakannya.

Yang menjadi dasar hukum rekrutmen dan seleksi dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 26 sebagai berikut :



Artinya : *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah is sebagai orang yang bekerja (kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya "*.

Di dalam Al-Qur'an telah menjelaskan tentang seperti apa orang yang dapat direkrut untuk dipeker akan yaitu orang yang kuat dan lagi dapat dipercaya dengan cara yang diridhai Allah SWT. Hal ini sangat penting sekali dibahas, mengingat minim nya pengetahuan umat muslim tentang petunjuk dan melupakan al-Quran sebagai pedoman, maka dari itu marilah kita sebagai umat muslim yang perpegang teguh pada kitap suci al-Quran senantiasa mengikut sertakannya. Dalam segala hal atau tindakan yang sesuai dengan

syariat- syariat yang telah Allah rhidoi.

3.5 Tinjauan Praktek

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis peroleh dari beberapa karyawan di bagian personalia pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Kecamatan Pasar Sungai Lalak Air Molek, secara umum PT. Tunggal Perkasa Plantation merekrut karyawan tidak jauh beda dengan perusahaan lainya dengan dua cara yaitu:

1. Internal

Yakni SDM yang rekrut (diterima) adalah berasal dari dalam perusahaan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada didalam lingkungan sendiri untuk di tempatkan pada posisi tertentu, adapun kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut yaitu:

- a. Penawaran terbuka untuk semua jabatan (*job posting programs*). Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang, berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan pada karyawan yang berminat. Semua karyawan yang ada dalam perusahaan dan berminat untuk mengisi jabatan itu maka harus menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi secara formal.
- b. Perbantuan pekerja, (*departing employees*). Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang sudah ada). Kemudian setelah selang beberapa, calon yang tepat, maka dapat di angkat untuk mengisi

jabatan yang kosong tersebut.

2. Ekternal

Yakni SDM yang direkrut atau diterima berasal dari luar organisasi perusahaan/diluar lembaga itu sendiri. Untuk perekrutan ini khususnya pihak dari PT. Tunggal Perkasa Plantation bekerja sama dengan pihak pendidikan seperti sekolah menengah kejuruan (SMK) yang ada di wilayah Air Molek untuk mencari bibit-bibit SDM yang baik dan berpotensi, adapun cara lain yang mereka lakukan untuk perekrutan karyawan dengan cara sebagai berikut:

1. Iklan

Iklan adalah informasi yang mereka sebar melalui media-media seperti Surat kabar, radio, dan media lain nya. Pengiklan sebagai suatu metode efektif yang cukup baik untuk perekrutan dengan cara menguraikan pekerjaan dan keuntungap, mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar metode ini adalah metode yang selalu dipakai dalam perekrutan karyawan. Baik melalui media cetak seperti Koran-koran lokal dan nasional.

2. Lembaga pendidikan

Lembaga pendidikan adalah salah satu pihak yang bekerja sama dengan perusahaan dalam rangka mendidik dan mengembangkan ilmu atau potensi yang mereka pelajari di sekolah seperti sekolah menengah kejuruan (SMK) yang ada di Air Molek Inhu, dimana siswa dan siswi yang pernah magang dalam rangka praktek kerja lapangan

yang di perintah oleh pihak sekolah dan dengan adanya hubungan kerja sama ini, apabila siswa dan siswi melakukan tugasnya dengan baik dan dianggap dalam kategori yang sesuai standar perusahaan, maka perusahaan akan menawarkan kepihak sekolah untuk dapat bekerja sama dengan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Ilustrasi perekrutan karyawan melalui metode eksternal

1. Perusahaan menyebarkan iklan melalui media-media tertentu seperti Koran, baleho, radio dan lain-lain yang berisikan tentang syarat- syarat tertentu yang harus dipenuhi calon pelamar
2. Setelah terkumpulnya surat lamaran para calon pegawai perusahaan memanggil untuk melakukan tes seperti wawancara dan tes tertulis
3. Perusahaan menveleksi para calon karyawan dari hasil tes yang telah dilakukan
4. Perusahaan mengumumkan hasil tes dengan menempei daftar nama-nama. calon karyawan yang terpilih dari penyelksian yang telah perusahaan lakukan.

Langkah-langkah prosedur perekrutan karyawan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti hal-hal sebagai berikut :

Sebelum merekrut SDM sebagai tenaga kerja, perlu diketahui dulu beberapa hal berikut :

Proses rekrutmen pada PT. Tunggal Perkasa Plantations

Proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Di bawah ini adalah langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi oleh PT. Tunggul Perkasan Plantations:

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan.

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidnag pkerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dari beberapa hal tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

2. Mencari informasi jabatan melalui analisa jabatan

Untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job spessification*) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui kekaburan-kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya.

3. Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari.

Dua alternative untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan (internal) atau dari luar perusahaan(eksternal). Jika diambil

dari dalam, apabila kebutuhan staf untuk masa yang akan datang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira karyawan yang ada saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat harus dicari dari luar perusahaan maka perlu dipertimbangan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, *baleho*, *walk-ins & write-ins*, Depnaker, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan lain sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, tergantung situasi dan kondisi yang terjadi saat itu.

5. Memanggil kandidat-kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

Mengumpulkan berkas-berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi

6. Menyaring / menyeleksi kandidat.

Prosedur seleksi perlu dilakukan jika:

- a. Pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang;
- b. Ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Ada banyak teknik atau metode seleksi yang dapat digunakan oleh perusahaan. Hal terpenting untuk diperhatikan adalah bahwa masing-masing teknik seleksi mengukur karakteristik tertentu,

sehingga akan memberi informasi yang berbeda-beda mengenai kandidat. Pemilihan suatu teknik/metode sebagai prosedur seleksi sangat tergantung pada: ciri-ciri pekerjaan, validitas dan reliabilitas metode, persentase calon yang terseleksi, dan biaya penggunaan teknik tertentu. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadian, test fisik/fisiologis

7. Membuat penawaran kerja.

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu dipersiapkan penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. Hal terpenting dalam tahap ini adalah petugas rekrutmen harus menyiapkan kandidat cadangan untuk berjaga-jaga kalau kandidat pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal tak terduga.

8. Mulai bekerja.

Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama. Pegawai yang bersangkutan harus dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini petugas rekrutmen perlu mengkaji

ulang cara-cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi pegawai, hal ini sangat penting demi mencegah masalah-masalah yang mungkin timbul setelah pegawai diterima bekerja, ada pun masalah lain yang perlu di perhatikan sebagai berikut

- a. Tenaga kerja yang dibutuhkan. (produksi, keuangan, pemasaran, pimpinan, kepegawaian, dll)
- b. Berapa jumlah yang diperlukan.
- c. Tentukan persyaratan minimum

Kendala-kendala dalam Perekrutan kartawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantations sebagai berikut

Agar proses perekrutan berhasil maka perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari “organisasi, pelaksana perekrutan dan lingkungan eksternal”.

Kendala-kendala yang dihadapi setiap perusahaan tidak sama, tetapi pada umumnya kendala-kendala itu adalah:

- 1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama atas berhasil atau tidaknya perekrutan calon pegawai.

- 2) Kebijakan Kompensasi dan Kesejahteraan.

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil maka pelamar yang serius akan semakin banyak, tetapi sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar menjadi sedikit.

3) Kebijakan Promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak, tetapi sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan, karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

4) Kebijakan Status Karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap/full-time maka pelamar semakin banyak, tetapi jika status karyawannya honorer/harian/part-time maka pelamar akan semakin sedikit.

5) Kebijakan Sumber Tenaga Kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar yang serius akan sedikit, tetapi sebaliknya bila tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh Nusantara, maka pelamar akan semakin banyak.

6) Persyaratan-persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan menjadi sedikit, sebaliknya jika jumlah persyaratannya sedikit maka pelamarnya akan semakin banyak.

7) Metode pelaksanaan perekrutan

Semakin terbuka perekrutan maka pelamarnya akan semakin banyak, sebaliknya apabila perekrutannya semakin tertutup maka pelamarnya semakin sedikit.

8) Soliditas perusahaan

Soliditas perusahaan dapat diartikan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misal; besarnya perusahaan tersebut. Jika soliditas perusahaan besar maka pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya jika soliditas perusahaan rendah maka pelamarnya akan semakin sedikit.

1. Syarat syarat

- a. Keahlian; pendidikan formal; kursus, pengalaman kerja, dll
- b. Umur maksimal tujuh belas tahun keatas
- c. Jenis kelamin
- d. Fisik dan kesehatan
- e. Mental dan kejujuran

2. Sistem perekrutan sumber daya manusia

a. Sistem perekrutan langsung yaitu

Perekrutan karyawan yang langsung di tunjuk atau diputuskan langsung oleh pihak manajemen kepada seseorang atau seseberapa karyawan untuk mengisi jabatan yang kosong

b. Sistem perekrutan tidak langsung yaitu seperti

Melalui perantara pegawai yang sudah ada di dalam perusahaan, melalui Iklan, rekan-rekan.

3. Seleksi calon tenaga kerja

1. Tidak berdasar ilmu pengetahuan, dengan prosedur:

- a. Surat lamaran pekerjaan
 - b. Ijazah
 - c. Pengalaman kerja/CV
 - d. Wawancara langsung
 - e. Rekomendasi pihak ketiga
2. Berdasar ilmu pengetahuan; metode ini dapat dipertanggungjawabkan karena sesuai dengan prosedur rekrutmen yang benar:
- a. Surat lamaran, ijazah, cv, kelakuan baik, dll
 - b. Wawancara : wawancara awal dan akhir
 - c. Tes Intelegensi, minat, bakat, dll
4. Prosedur merekrut SDM oleh PT. Tunggal Perkasa Plantations
- a. Mengisi formulir
 - b. Wawancara pendahuluan : untuk mengetahui kesan tentang calon tenaga kerja
 - c. Wawancara lanjutan : untuk menggali informasi lebih dari data lamaran dan lampiran
 - d. Testing: untuk mendapatkan kemampuan ilmu pengetahuan
 - e. Penelitian pengalaman dan surat-surat keterangan
 - f. Pemeriksaan kesehatan
 - g. Rekomendasi: diajukan ke bidang yang memerlukan sdm baru
 - h. Wawancara akhir dilakukan oleh bagian yang memerlukan SDM baru
 - i. Penempatan calon tenaga, kerja: sebelum diangkat SDM tetap, ada masa percobaan tergantung kebijakan dari perusahaan.

j. Pengangkatan tenaga, keria.

5. Jenis Tes

a. *Achievement test* : untuk mengukur kesanggupan melaksanakan tugas

b. *Aptitude test* : untuk mengetahui bakat

c. *Intelligence test* : untuk mengetahui kecerdasan

d. *Personality tes* : untuk mengetahui kepribadian

Contoh salah satu soal dari beberapa soal yang penulis ambil dari PT. Tunggal Perkasa Plantations adalah sebagai berikut

Pihak penguji atau pihak yang mengetes calon karyawan baru pada perusahaan PT. Tunggal Perkasa Plantations akan memberikan satu kertas kosong atau lembar jawaban dan memberikan salah satu pertanyaan atau gambar satu titik (.) dan pihak penguji menyuruh semua calon kandidat yang mengikuti tes untuk membuat apa saja dari satu titik (.) tersebut. Dan setelah para calon karyawan sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing maka pihak penguji akan menjelaskan tentang apa tujuan dan maksud dari pertanyaan tersebut.

Adapun Lamanya Proses Rekrutmen Karyawan Pada PT. Tunggal Perkasa Plantations Adalah Tiga (3) Bulan Termasuk Masa Trening

Tabel 3.1

Data jumlah karyawan yang keluar pada PT. Tunggal Perkasa Plantation dari Tahun 2009-2013

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	2008	33	16	49
2	2009	62	24	86
3	2010	27	24	51
4	2011	19	11	30

5	2012	5	18	23
---	------	---	----	----

Sumber : PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek

Dari table di atas jumlah karyawan yang paling banyak keluar adalah pada tahun 2009 baik dari karyawan pria ataupun wanita, karna pada tahun 2009 sebagian lahan sawit PT. Tunggal Perkasa Plantations mengalami berkurangnya ataupun jauh menurun hasil produksi dan pengolahan buah sawit disebabkan oleh umur pohon sawit yang sudah tua akibatnya buah yang di hasilkanpun sangat sedikit. Selain itu akibatnya pun terjadi untuk karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantations yaitu berupa beberapa orang karyawan harus di dikeluarkan karena dampak dari kurang nya hasil produksi.

Macam-macam latihan dan pendidikan dalam perusahaan yang dikelola, oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Inhu dalam rangka peningkatan sumber daya manusia:

- a. Latihan Industri (*industrial training*) Latihan ini bertujuan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien
- b. Latihan Tugas (*Job training*) Latihan ini untuk memberikan instruksi ke karyawan melaksanakan tugas-tugas tertentu di dalam perusahaan
- c. Latihan Pengawasan (*supervisor training*) Latihan ini untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana memeriksa dan mengawasi kegiatan pekerjaan dalam perusahaan
- d. Latihan Manajemen (*Management training*) Latihan untuk melatih karyawan yang memangku suatu jabatan tertentu di dalam

perusahaan.

- e. Latihan Pengembangan Pimpinan, Latihan yang bertujuan untuk pengembangan pimpinan perusahaan agar memperoleh kemampuan memimpin anak buahnya dalam rangka pengembangan usaha atau bisnisnya

Khusus untuk perekrutan karyawan yang pendidikannya sarjana (S1) untuk bagian manajer dan staf manajer pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek, yang saya ketahui bisa dengan cara melalui pendaftaran langsung bisa secara online dan mengirim surat lamaran ke Email perusahaan yang pendaftarannya di buka dalam kurun waktu setahun sekali, sedangkan untuk tes dan pelatihan dilaksanakan di kantor pusat yaitu di Jakarta. Untuk perekrutan karyawan yang pendidikannya sekolah menengah atas (SMA) sederajat dan diploma tiga (D3) bisa langsung mengantar surat lamaran ke kantor cabang PT. Tunggal Perkasa Plantation dengan syarat-syarat yang telah di tentukan dan proses pelaksanaan tes di tangani oleh manajer personalia beserta jajaran-jajarannya.

BAB IV

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak Inhu merupakan salah satu cabang perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Inhu. Dalam Penelitian ini penulis lebih mernfokuskan pada bagian personalia tentang prosedur rekrutmen seleksi serta penempatan karyawan sepenuhnya ditangani oleh bagian personalia. Dari hasil pembahasan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek mempunyai 2 (DUA) cara dalam perekrutan karyawan yaitu:

- a. Internal, perekrutan ini dilaksanakan dengan cara merekrut karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut atau SDM yang ada dalam organisasi perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang ada
- b. Ektemal, perekrutan karyawan dari luar organisasi atau bukan dari dalam perusahaan itu sendiri untuk dipeker akan dalam perusahaan tersebut.

Kebijakan yang dilakukan oleh PT. Tunggal Perkasa Plantation dalam merekrut karyawan yaitu:

- a. Dalam pelaksanaan perekrutan karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Inhu manajemen personalia dituntut oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat diketahui melalui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja dilakukan oleh bagian personalia.

- b. Seleksi tenaga kerja bertujuan untuk membantu perusahaan dalam membuat keputusan tentang calon karyawan yang tepat untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dalam hal ini PT. Tunggal Perkasa Plantatio melaksanakan proses seleksi dengan melalui proses tes tertulis dan tes interview serta penilaian.

Pengetahuan umum untuk para calon pelamar kerja pada PT. Tunggal Perkasa Plantation bahwa untuk perekrutan karyawan pendidikan sarjana (S1) dan lainnya tidak dapat melamar pekerjaan ke kantor cabang PT. Tunggal perkasa Plantation yang berada di Air Molek Inhu, melainkan pelamar pekerjaan langsung melamar ke kantor pusat PT. Tunggal Perkasa Plantation yang berada di Jakarta baik itu dengan mendaftarkan diri secara online atau mengmm E-mail pada perusahaan. Sedangkan untuk pelamar pekerjaan yang pendidikannya seperti sekolah menengah atas (SMA) sederajat lainnya dan pendidikan diploma tiga (D3) Bisa langsung melamar pekerjaan pada kantor cabang PT. Tunggal Perkasa Plantation yang berada di Air Molek Inhu.

1.2 Saran

1. Saat melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi diharapkan PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Inhu benar-benar harus memperhatikan kriteria calon karyawan agar tidak ter adu kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerja dan perusahaan.
2. Agar pelaksanaan penempatan karyawan sesuai dengan pendidikan pelamar, maka perusahaan harus menetapkan spesifikasi jabatan yang benar-benar baik sehingga karyawan yang akan ditempatkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya.

3. Perlunya penambahan tenaga kerja pada bagian personalia, mengingat tugas dan tanggung jawab bagian ini cukup banyak agar dalam melaksanakan fungsinya bagian ini lebih efektif.

LEMBAR PERSETUJUAN LAPORAN TUGAS AKHIR

Nama : ADE EKA PUTRA
NIM : 01072103591
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Program Studi : DIII Manajemen Perusahaan
Judul : **Prosedur Rekrutmen Karyawan pada PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek Kecamatan Pasar Sungai Lalak Inhu**

Setelah kami teliti dan memberikan bimbingan sebagaimana mestinya, maka berpendapat bahwa laporan ini sudah dapat disetujui :

Pekanbaru, 23 Mei 2013

Disetujui :

Pembimbing

Tasriani, SAg., M.Ag
Nip. 19700217200712 029

Mengetahui,

**Dekan Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial**

**Ketua Program Studi DIII
Manajemen Perusahaan**

Dr. Mahendra Romus, SP,M.Ec
NIP. 19711119 200510 1 004

Riki Henri Malauna, SE,MM
NIP. 19710124 200701 1 020

DAFTAR PUSTAKA

- Cordaro Gomes Faustino, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasibuan Malaya, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moekijat, 2003. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)* Bandung: Alumni
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Noto atmodjo Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Rivai Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- _____2003.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Uniuk Perusahaan*, Jakarta Rajawali
- Siagian Sondang, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE