

**ANALISIS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN
PADA PT. TIFFA MITRA SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen**



Oleh

**Nama : Dwina Qonita Salsabila Sinaga
NPM : 1405160411
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 18 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MENGUTUSKAN

Nama : DWINA QONITA SALSABILA SINAGA
NPM : 1405160411
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN
PADA PT. TIFFA MITRA SEJAHTERA

Dinyatakan (S/A) lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

JASMIN SMARIFUDIN HSB, S.E., M.Si

Penguji II

M. TAUFIK IZMANA, S.P., M.M.

Pembimbing

Dr. HAJMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DWINA QONITA SALSABILA SINAGA

N.P.M : 1405160411

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : ANALISIS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KARYAWAN PADA PT. TIFFA MITRA SEJAHTERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si


H. JANURI, SE, M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Dwina Ranta Salsabila Sinaga*
NPM : *40160911*
Konsentrasi : *ASDM*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Dwina Ranta Salsabila

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DWINA QONITA SALSABILA SINAGA
N.P.M : 1405160411
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN
PADA PT. TIFFA MITRA SEJAHTERA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15-09-2018	Ditkuni awal		
	⊙ Perbaikan Penulisan		
	⊙ Mencari jurnal		
	⊙ Mencari Sumber Referensi		
	- Pengantar pembantu paper		
	⊙ Bagaimana membuat Bab II		
	⊙ Bagaimana membuat Bab III		
	⊙ Bagaimana membuat Kerangka Konseptual yang benar.		
19-09-2018	Perbaiki		
	- Perbaikan penulisan		
	- Perbaikan Daftar isi		
	- Perbaikan Daftar Pustaka		
	- Perbaikan Kerangka konseptual		

Pembimbing Skripsi

Dr. HAZMANAN KHAIR PSB, SE, MBA

Medan, Oktober 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

ABSTRAK

Dwina Qonita Salsabila Sinaga, NPM. 1405160411. Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera. Skripsi 2018.

Karyawan merupakan asset bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya agar tercapai apa yang dicita-citakan, untuk itu peranan karyawan adalah suatu sumber daya manusia yang penting. Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen dan penempatan guna merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta penempatan posisi yang sesuai. Pelaksanaan proses rekrutmen, dan penempatan karyawan jika dilakukan dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif maka dapat dipastikan perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis proses pelaksanaan rekrutmen, dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dalam penelitian ini menganalisa tentang bagaimana proses rekrutmen, dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera untuk mendapatkan calon karyawannya. Oleh karena itu, penelitian kualitatif lebih tepat digunakan agar lebih mendalam analisa dari kegiatan yang terjadi. Hasil penelitian mengenai proses pelaksanaan rekrutmen, dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera secara garis besar kedua proses tersebut sudah diterapkan dengan baik oleh pihak perusahaan, apa yang ada diteoripun banyak yang diterapkan sehingga tidak banyak kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen, dan penempatan karyawan.

Kata Kunci: Rekrutment, Penempatan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alikum warahmatullahi wabarakaatuh

Alhamdulillahirrabbi'l'alamin. Puji dan Syukur kepada Allah Subhanahuwa Ta'ala atas kebesarannya serta Shalawat dan beriring Salam senantiasa kita ucapkan kepada junjungan kita Rasulullah Shallahu Alaihi Wa sallam yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Analisis Rekrutmen dan Penempatan Karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda Chandra Syuhada Sinaga SE, MM yang selalu memberikan motivasi dan semangat dari kecil hingga sekarang, yang selalu mengingatkan

tidak boleh menyerah dalam hal apapun, dan yang selalu menjadi kebanggan saya.

2. Kepada Ayahanda Hadi Khairul Azhar Sinaga, dan Ibunda Des Atika Kiprayana serta adik saya Rezkita yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair Psb, SE, MBA selaku Dosen Pembimbing penulis yang sangat ramah dan juga bersedia memberikan waktu luangnya kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara.

9. Kepada para sahabat saya Rizka, Putri, Ivan, Gusti, Husain, Rahmat dan Rico serta teman-teman lainnya yang telah memberikan motivasi dan persahabatan yang hangat kepada penulis.

Akhirnya, penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca. Semoga Allah subhanahu Wa Ta'ala selalu melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat, Aamiin.

Medan, Oktober 2018

Penulis

DWINA QONITA SALSABILA SINAGA
1405160411

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritas.....	7
1. Rekrutmen.....	7
a. Pengertian Rekrutmen.....	7
b. Metode Rekrutmen.....	8
c. Pentingnya Rekrutmen.....	9
d. Prosedur Rekrutmen.....	11

2.	Penempatan Karyawan.....	12
a.	Pengertian Penempatan Karyawan.....	12
b.	Faktor-Faktor Penempatan.....	13
c.	Syarat Penempatan.....	15
d.	Prosedur Penempatan.....	16
B.	Kerangka Konseptual.....	17
1.	Rekrutmen.....	17
2.	Penempatan.....	19
BAB III.	METODE PENELITIAN.....	22
A.	Pendekatan Penelitian.....	22
B.	Defenisi Operasional.....	22
C.	Tempat Dan Waktu.....	22
D.	Metode Pengumpulan Data.....	22
E.	Jenis Dan Sumber Data.....	23
F.	Tehnik Pengumpulan Data.....	23
G.	Tehnik Pengumpulan Data.....	24
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
A.	Hasil Penelitian.....	29
1.	Sejarah Singkat PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	29
2.	Kualifikasi Yang Diperlukan PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	30
3.	Bidang-bidang Kegiatan Perusahaan.....	34

4. Perjanjian Dalam Outsourcing.....	36
B. Pembahasan.....	40
1. Analisis Rekrutmen Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	40
2. Analisis Penempatan karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	51
3. Kendala Yang Dihadapi Dalam Perekrutan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	55
4. Kendala Yang Dihadapi Dalam Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	57
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
II-1 Gambar Analisis Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.....	21
IV-1 Gambar Prosedur/Tatacara Rekrutmen.....	41
IV-2 Gambar Komunikasi Darurat.....	50
IV-3 Gambar Penanggung Jawab.....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
III-1 Tabel Jadwal Penelitian.....	23

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan suatu aset yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga perusahaan harus berusaha mencari karyawan yang sesuai dengan keinginan dan tuntutan organisasi atau perusahaan. Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi perusahaan, manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya manusia tersebut mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi.

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas maka diperlukan satu cara yang mampu memperoleh karyawan sesuai dengan background pendidikan, keahlian, dan tuntutan pekerjaan di perusahaan tersebut, salah satunya adalah dengan membuat metode pengadaan atau perekrutan SDM yang tepat. Menurut Rafi'i dan Andri (2015) Rekrutment merupakan proses menentukan dan penarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih. Namun untuk memperoleh karyawan yang tepat harus disesuaikan dengan karakteristik dari perusahaan.

Perusahaan *manufacture* mempunyai tujuan menghasilkan produk yang berkualitas agar mampu mencapai target penjualan yang maksimal. Sedangkan

perusahaan berorientasi jasa atau pelayanan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal sehingga mampu meningkatkan keuntungan. Dengan demikian, perusahaan tersebut harus bisa mencari dan memilih karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Berbeda pula halnya dengan perusahaan penyalur tenaga kerja (*outsourcing*). Perusahaan ini harus mencari tenaga kerja yang disesuaikan dengan permintaan perusahaan yang berperan sebagai mitra kerjanya sebagai penerima tenaga kerja. Dengan kata lain bahwa metode yang digunakan harus disesuaikan dengan karakteristik perusahaan.

Menurut Setiani (dalam Amalia, 2017) alasan sebuah perusahaan melakukan proses rekrutmen karena berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun dan adanya pekerja yang meninggal dunia.

Selain metode perekrutan, metode penempatan tenaga kerja juga harus dipertimbangkan suatu perusahaan. Menurut Rivai (dalam Sari dan Dudija, 2012) Penempatan kerja merupakan hal yang penting untuk mengalokasikan pegawai secara tepat. Penempatan merupakan pengalokasian para karyawan pada posisi kerja tertentu. Penempatan pegawai tidak hanya sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu.

Ardana (dalam sari dan Dudija, 2012) menjelaskan bahwa penempatan sumber daya pada posisi yang tepat, dapat meningkatkan efektifitas dimana sumber daya manusia dapat bermanfaat dan mempunyai nilai tambah perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik melalui kinerja bagi kepentingan perusahaan.

Dengan demikian menempatkan sumber daya manusia yang tepat, dapat menguntungkan dua belah pihak, yaitu perusahaan dan pekerja. Penempatan yang tepat dapat menguntungkan perusahaan, dimana perusahaan dapat memperoleh ide-ide baru dalam pengembangan perusahaan dan terdapat suasana yang harmonis, karena para pekerja bekerja sesuai dengan bidangnya. Pada sisi karyawan keuntungan yang didapat adalah meningkatnya semangat kerja dan loyalitas akibat dari pekerjaan yang dikerjakan, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Demikian pula halnya dengan PT. Tiffa Mitra Sejahtera yang berada di JL Setia Budi Komplek NCC No 14C Medan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan tenaga kerja (*outsourcing*) yaitu melalui rekrutmen serta mengurus hak dan kewajiban para tenaga kerja. PT Tiffa Mitra Sejahtera ini sudah sering menyalurkan karyawan untuk perusahaan yang berperan sebagai mitranya. Namun, berdasarkan survei yang sudah penulis lakukan didapati beberapa kendala dalam proses perekrutan dan penempatan karyawan di beberapa perusahaan yang berperan sebagai Mitra PT. Tiffa Mitra Sejahtera diantaranya adanya keluhan dari mitra yang mengatakan bahwa karyawan yang disalurkan PT. Tiffa Mitra Sejahtera tidak sesuai dengan keinginan mereka, adanya skill karyawan yang ditempatkan tidak mampu memuaskan prestasi pimpinan perusahaan, adanya

karyawan yang masih lalai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan sehingga tugas tersebut tidak selesai pada waktu yang tepat.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana proses perekrutan dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera. Dengan judul “**Analisis Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan rekrutmen dan penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Skill karyawan yang ditempatkan tidak mampu memuaskan prestasi pimpinan perusahaan penerima tenaga kerja.
2. Masih ada karyawan yang disalurkan PT. Tiffa Mitra Sejahtera tidak sesuai dengan keinginan mitra kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar masalah penelitian lebih terfokus dan juga spesifik serta menghindari penalaran diluar inti dari masalah, maka penelitian ini terfokus kepada analisis rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana proses perekrutan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera?
- b. Bagaimana proses penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera?
- c. Apa saja kendala yang dihadapi dalam perekrutan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera?
- d. Apa saja kendala yang dihadapi dalam penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mira Sejahtera?

A. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk melihat bagaimana proses perekrutan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera
- 2) Untuk melihat bagaimana proses penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.
- 3) Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam proses perekrutan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.
- 4) Untuk mengetahui apa saja kendala-kendala yang dihadapi dalam proses penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

2. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dasar yang berhubungan dengan analisis rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis rekrutmen dan penempatan karyawan yang diberikan PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu sumber informasi pengetahuan dan bahan perbandingan bagi pembaca yang berminat mempelajarinya dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pengembangan penelitian selanjutnya tentang analisis rekrutmen dan penempatan karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritas

1. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Nurhuda dkk (2014) Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. Merekrut karyawan yang bagus adalah peluang untuk menunjukkan kepiawaian dari perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkompeten.

Menurut Siagian (dalam Bellionardi dan Pujiarti, 2013) Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Menurut Potale dkk (2016) Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

b. Metode Rekrutmen

Menurut Kasmir (dalam Potale dkk, 2016) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak

pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.

3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

c. Pentingnya Rekrutmen

Menurut Handoko (dalam Putra, 2015) rekrutment merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaannya untuk mendapatkan karyawan terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dan para pelamar yang ada.

Menurut Sinn dan Ibrahim (dalam Fauziah, 2015) rekrutmen dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan (Vacancy) dengan beraneka ragam, antara lain:ju

- a. Berdirinya organisasi baru.
- b. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru.
- c. Adanya pekerja yang pindah ke organisasi lain.
- d. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan terhormat maupun tidak terhormat sebagai tindakan.
- e. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- f. Adanya pekerja yang meninggal dunia

Karena alasan-alasan itulah sebuah organisasi membutuhkan

penyegaran berupa merekrut kembali pekerja yang telah meninggalkan jabatannya baik direkrut secara internal maupun eksternal. Islam sendiri mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Selain itu rekrutmen karyawan harus didasarkan pada prinsip apa baru siapa. Apa artinya kita harus terlebih dahulu menetapkan pekerjaan-pekerjaannya berdasarkan uraian pekerjaan (job description). Siapa artinya kita harus mencari orang-orang yang tepat untuk menjabat jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi pekerjaan (Job

Spesification). Perekrutan karyawan yang berdasarkan Siapa baru Apa akan menimbulkan mismanajemen dalam penempatannya. Penempatan karyawan yang jauh di bawah kemampuannya ataupun diluar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan itu rendah. Jadi harus menugaskan seorang karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan pekerjaan yang disenanginya. Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bagaimana pentingnya suatu perekrutan karyawan.

d. Prosedur Rekrutmen

Menurut Samsudin (dalam Bellionardi, 2013), langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen antara lain:

1. Mengidentifikasi jabatan yang lowong
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
3. Menentukan calon yang tepat
4. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
6. Menyaring atau menyeleksi kandidat
5. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
7. Membuat penawaran kerja
8. Mulai bekerja

Menurut Siagian (dalam Bellionardi, 2013) proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat

dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

2. Penempatan Karyawan

a. Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut Veithzal (dalam Sunaryo, 2016) penempatan adalah penugasan atau penugasan seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini. Biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan dimasa yang akan datang.

Menurut Ardana (dalam Pratama dkk, 2017) penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan.

Menurut Badriyah (2015) Penempatan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk

dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Menurut Pratama, dkk (2017) Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Jadi penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain modal kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang.

b. Faktor-Faktor Penempatan

Menurut Suwatno (dalam Agustriyana, 2015) dikatakan tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka

ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan bahan pertimbangan.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan karyawan, apalagi jika seseorang karyawan tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan. Karyawan wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya

ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.

5. Faktor Usia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika karyawan sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk karyawan yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

c. Syarat Penempatan

Menurut Wahyudi (dalam Agustriyana, 2015) syarat-syarat penempatan karyawan antara lain:

1. Pendidikan
2. Keahlian
3. Karakter/kepribadian
4. Perkerjaan itu sendiri
5. Kondisi fisik
6. Kemampuan
7. Kondisi ruangan
8. Prosedur kerja
9. Kualitas kerja
10. Peralatan kerja.

Syarat-syarat tersebut diatas penting dan setiap karyawan yang akan ditempatkan harus memenuhi syarat-syarat tersebut dan hendaknya menjamin kestabilan perusahaan dan mampu meningkatkan moral kerja dari karyawannya. Syarat-syarat tersebut harus tegas dan jelas supaya dapat dijadikan pedoman untuk karyawan, sehingga hal-hal negatif yang akan timbul bisa diatasi oleh karyawan.

d. Prosedur Penempatan

Prosedur penempatan kerja berkaitan erat dengan sistem dan proses yang di gunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan kerja untuk para pegawai, menurut Suwatno (dalam Dewi, 2015) mengemukakan bahwa harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan kerja.

Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi beberapa persyaratan sehingga akan mampu menghasilkan kinerja yang positif dan produktif :

1. Harus ada wewenang menganalisa calon tenaga kerja sehingga penempatan kerja menjadi lebih tepat.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan di seleksi untuk di tempatkan.

B. Kerangka Konseptual

Sebagaimana telah dibahas sebelumnya mengenai sistem rekrutmen dan penempatan karyawan dimana suatu perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas, maka pimpinan perusahaan harus mampu menganalisa karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan dibidang personalia.

Guna mendapatkan sosok karyawan yang lebih berkualitas khususnya pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera, maka dibutuhkan suatu sistem atau mekanisme kerja yang handal dalam perekrutan dan penempatan karyawan. Sehingga perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1. Rekrutmen

Menurut Utami (2012) penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Erawati (2009), yg menjelaskan proses rekrutmen disini, melakukan penelitian yang berjudul hubungan proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pengajar freelance pada bimbingan belajar bintang pelajar. Kesimpulan penelitian ini adalah, berdasarkan persepsi pengajar freelance, bahwa pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di Bintang Pelajar sudah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa semua faktor yang disyaratkan dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi telah direalisasikan pengajar didalam pekerjaannya, faktor tersebut meliputi pengalaman kerja, kecakapan pengajar, kemampuan

penyampaian materi, uraian pekerjaan, pendidikan formal dan penampilan fisik, dimana semuanya itu dianggap sudah menjadi bagian dalam kehidupan kerja pengajar freelance 10 sehari-hari. Faktor yang memiliki nilai terbesar yaitu penampilan fisik, sedangkan nilai terkecil diperoleh pendidikan formal.

Adapun proses rekrutmen sebagai berikut:

a. Seleksi Berkas

Seleksi berkas yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta perusahaan, antara lain: surat lamaran, ijazah, umur, status, pengalaman kerja, domisili, sertifikat keahlian, pas foto, fotokopi identitas, surat kesehatan dari dokter, dan akte kelahiran.

b. Seleksi Tulisan

Seleksi tulisan adalah salah satu bentuk test tertulis yang diberikan kepada calon pegawai untuk mengetahui calon pegawai yang terbaik untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Tujuan seleksi tulisan adalah untuk mengetahui luasnya wawasan yang dimiliki oleh calon peserta, baik yang menyangkut pekerjaan maupun yang lainnya, untuk mengetahui kecepatan calon pegawai memutuskan sesuatu dan untuk mengetahui kecepatan calon pegawai menghitung atau menganalisa.

c. Seleksi Fisik/Kesehatan

Hampir semua perusahaan menstratakan kepada pelamar untuk memiliki kesehatan prima agar mereka mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Penempatan

Menurt Darmawati (2017) Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oggy yuliawan Kristanu (2013) dengan judul analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Nyonya Meneer di Semarang. Penelitian ini menyimpulkan dalam melakukan penempatan setiap karyawan disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki dan karyawan juga merasa nyaman dan cocok untuk bekerja di perusahaan. Penempatan karyawan tersebut berupa transfer dan promosi.

Adapun proses penempatan karyawan sebagai berikut:

a. Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan

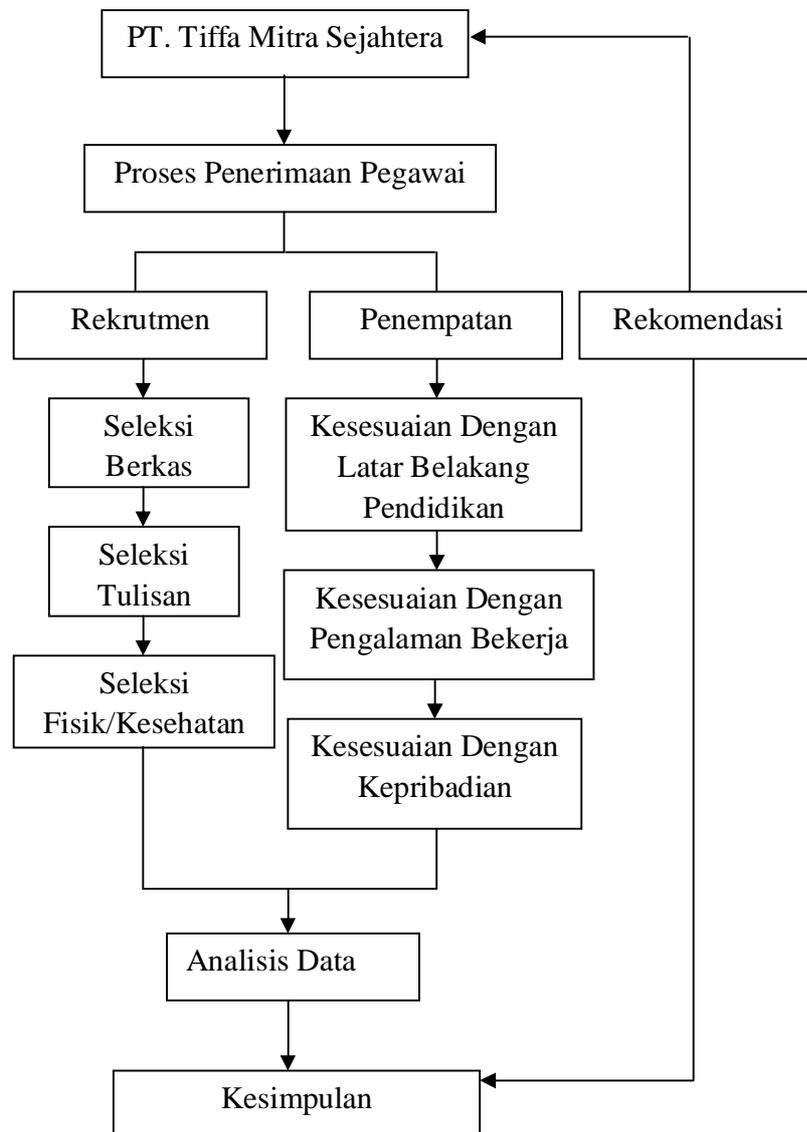
Menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian *marketing* maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar

b. Kesesuaian dengan pengalaman bekerja

Pengalaman para karyawan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan. Pengalaman bekerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.

c. Kesesuaian dengan kepribadian

Dalam penempatan karyawan faktor kepribadian hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer sumberdaya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.



Gambar II-1

Kerangka Konsep Proses Analisis Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui sistem rekrutmen dan penetapan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

B. Defenisi Operasional

1. Pengertian Rekrutmen Menurut Gomes (dalam Puspita dkk, 2014)
rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.
 - a. Proses perekrutan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera adalah *walk in interview*, psiko test, panthoir, test narkoba, dan wawancara.
2. Pengertian Penempatan menurut Nawawi (dalam Nurhuda, 2014)
mengemukakan bahwa penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong, agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.
 - a. Proses Penempatan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera adalah test psikolog dan magang (training)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera di Jln Setia Budi Komplek. NCC No. 4/C Medan 20122.

2. Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Agustus 2018 sampai dengan Oktober 2018.

Tabel III-1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Agus2018				Sept 2018				Okt 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■										
2	Pra Riset	■											
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
4	Seminar Proposal						■						
5	Pengumpulan Data							■					
6	Pengolahan Data								■	■			
7	Penyusunan Skripsi									■	■	■	
8	Sidang Skripsi											■	

D. Metode Pengumpulan Data

Data-data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif. Analisis tersebut mendeskripsikan hasil penelitian berdasarkan temuan dan hasil penelitian yang didapatkan di lapangan dan selanjutnya diberi penafsiran dan kesimpulan. Data yang dianalisis secara kualitatif ini diuraikan dengan menggunakan kalimat secara logis, kemudian merelevansikan, dan menginterpretasikannya ke dalam bentuk narasi dengan menggunakan teori yang mendukung.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka.

- b. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi, baik berupa lisan maupun tulisan yang berhubungan dengan tulisan.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian ini, baik melalui wawancara, pengamatan, kuesioner dan dokumentasi.
- b. Data sekunder, merupakan hasil dari telaah rujukan yang diperoleh dari membaca berbagai artikel-artikel lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi sebagai bahan analisis dalam penyusunan proposal penelitian ini, Maka digunakan metode sebagai berikut :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan.
 - b. Wawancara, yaitu teknik yang digunakan mengumpulkan keterangan dan penjelasan langsung pimpinan ataupun dari karyawan pada perusahaan.

Menurut Sugiyono (2006. Hal. 138-140). Wawancara merupakan alat *re-checking* atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan seorang peneliti saat mewawancarai responden adalah intonasi suara, kecepatan berbicara, sensitifitas pertanyaan, kontak mata, dan kepekaan nonverbal. Dalam mencari informasi, peneliti melakukan dua jenis wawancara, yaitu *autoanamnesa* (wawancara yang dilakukan dengan subjek atau responden). Beberapa tips saat melakukan wawancara adalah mulai dengan pertanyaan yang mudah, mulai dengan informasi fakta, hindari pertanyaan multiple, jangan menanyakan pertanyaan pribadi sebelum building rapport, ulang kembali jawaban untuk klarifikasi, berikan kesan positif, dan kontrol emosi negatif. Selanjutnya

wawancara dapat dilakukan secara *terstruktur* dan *tidak terstruktur*, dan dapat dilakukan dengan tatap muka (*face to face*) maupun menggunakan telepon.

- c. Dokumentasi, yaitu tehnik pengumpulan data melalui suatu tehnik mengamati, mempelajari literature yang ada, laporan-laporan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Kata 'dokumen' berasal dari bahasa latin yaitu *docere*, yang berarti mengajar. Pengertian kata 'dokumen' ini menurut Gottschalk (dalam Nilamsari, 2014) seringkali digunakan para ahli dalam dua pengertian. Pertama, berarti sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, artefak, peninggalan-peninggalan terlukis, dan petilasan-petilasan arkeologis. Pengertian kedua diperuntukkan bagi surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undangundang, hibah, konsesi, dan lainnya. Gottschalk juga menyatakan bahwa dokumen (dokumentasi) dalam pengertian yang lebih luas berupa setiap proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apapun, baik yang bersifat tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.

Menurut Bungin (dalam Nilamsari, 2014) bahan dokumen berbeda secara gradual dengan literatur. Literatur

merupakan bahan-bahan yang diterbitkan sedangkan dokumenter adalah informasi yang disimpan atau didokumentasikan sebagai bahan dokumenter. Mengenai bahan-bahan dokumen tersebut.

Bungin (dalam Nilamsari, 2014) menyebutkan berbagai bahan seperti otobiografi, surat pribadi, catatan harian, momorial, kliping, dokumen pemerintah dan swasta, cerita roman/ rakyat, foto, tape, mikrofilm, disc, compact disk, data di server/ lashdisk, data yang tersimpan di web site, dan lainnya.

Dari bahan-bahan dokumenter di atas, para ahli mengelompokkan dokumen ke dalam beberapa jenis diantaranya;

- 1) Dokumen pribadi adalah catatan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Berupa buku harian, surat pribadi, dan otobiografi.
- 2) Dokumen Resmi terbagi
 - a) Intern: memo, pengumuman, instruksi, aturan lembaga untuk kalangan sendiri, laporan rapat, keputusan pimpinan, konvensi
 - b) Ekstern: majalah, buletin, berita yang disiarkan ke mass media, pemberitahuan.

2. Penelitian kepustakaan yaitu tehnik pengumpulan data dengan membaca buku-buku dan literature-literatur yang berhubungan erat dengan masalah yang diteliti. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini berbentuk data kualitatif dan data kuantitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Tiffa Mitra Sejahtera

Sejak 2005 PT Tiffa Mitra Sejahtera telah eksis dan *survive* menjalankan perusahaan dengan *core* bisnis di bidang jasa *outsourcing* melalui konsep HRD *Integrating Service* yang meliputi : *Consulting, Re & New Hiring, Recruitment, Assessment, Training, Outbound, Event Organizer & Independent Agency* baik bersifat *Reguler* maupun *Base on Event* untuk semua jenis pekerjaan, *Skill, Semi Skill* maupun *Non Skill*, seperti *Teller, Sekretaris, Administration, Customer Service, Receptionist, Tele Marketing, Security, Teknisi, Sales Promotion Girl, Marketing, Driver, Worker, Operator, Helper dll.*

Alasan didirikannya perusahaan ini selain mendapatkan laba adalah untuk mempermudah dan membantu perusahaan lain sebagai mitra kerja dalam menyediakan serta mengelola sumber daya manusia atau tenaga kerja. PT Tiffa Mitra Sejahtera membantu dalam penyediaan tenaga kerja yang berkualitas yang dibutuhkan oleh mitra kerja serta membantu dalam pengelolaan hak maupun kewajiban dari tenaga kerja.

Kami berharap dapat memberikan **pelayanan yang terbaik (Service Excellence)** bagi setiap *Customer* yang menggunakan jasa kami. Filosofi kami adalah 3-as : Bekerja Cerdas, Bekerja Keras, dan Bekerja Tuntas.

PT. Tiffa Mitra Sejahtera sadar dan yakin SDM yang dibutuhkan oleh *users* baik BUMN, Swasta Nasional maupun PMA adalah SDM yang mampu memnuhi 5 paradigma baru dalam management Modern (*Customer Value, Continuous Improvement, Opportunity, Cross Functional dan Employee Empowerment*). Karenanya Kami menyediakan tenaga kerja yang siap pakai & telah membekali karyawannya dengan pengetahuan serta berbagai keterampilan khusus.

2. Kualifikasi Yang Diperlukan PT. Tiffa Mitra Sejahtera

a. Security (Keamanan)

Security kami dibekali dengan pelatiha *Service Excellent*, Anti Teror dan Bom, Pengamana Gedung, Teknik Interogasi, Pelatihan Standart Security, Beladiri Praktis, Pengamanan TKP, Prosedur Sterilisasi, Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran, Teknik Evakuasi dll. Dengan dibimbing Oleh Instruktur dari personil- personil AURI dan Bina Mitra Polda Daerah setempat serta praktisi dan pemerhati kepuasan pelanggan, Kami yakin *Security* Kami akan menjadi *Front Liner* yang handal dan di andalkan.

b. *Sekretaris, Teknisi, Teller, Operator, Telemarketing, dan Administrasi*

Untuk ini kami menyiapkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan administrasi, trampil, komunikatif, negosiasi, sistem pencatatan yang rapi dan berpenampilan yang menarik

c. *Sales Promotion Girl/ Man*

Kami menyediakan *Sales Promotion Girl* (SPG/B) yang siap pakai & berpenampilan menarik, tinggi badan minimal 158 cm dan berat badan proporsional. SPG/B kami bekerja dengan sangat profesional, karena kami telah memberikan training-training seperti : *Selling Skill, Communication Skill, Negotiation Skill, Customer Satisfaction dll*

d. *Driver*

Pelatihan yang Kami berikan kepada pekerja driver meliputi : *Service Excellent, Pengetahuan Berlalu lintas, Perawatan Mobil dll*

e. *Worker, Operator dan Helper*

Kami juga menyediakan tenaga kerja untuk ditempatkan sebagai worker, Operator, Helper, Clerk, Operator Mesin, Office Boy dll. Terlatih dan siap pakai serta memahami work place management.

Sebagai penyedia jasa Outsourcing, Kami melakukan serangkaian training untuk memenuhi standart kualifikasi tenaga kerja kami seperti:

- 1) Beauty Class
- 2) Attitude Training
- 3) Selling Skill
- 4) Comunication Skill
- 5) Heart Power Training
- 6) Outboant Training
- 7) Service Exellent
- 8) Traffic Training
- 9) Costomer Satisfaction

Adapun berbagai perusahaan telah menjadi mitra kerja dari PT Tiffa Mitra Sejahtera yaitu :

- 1) PT. GARUDA INDONESIA AIRWAYS
- 2) PT. KIMIA FARMA (PERSERO)
- 3) PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN
- 4) INDOFOOD SUKSES MAKMUR
- 5) CITIFINANCIAL, CITIBANK, NA
- 6) PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk
- 7) PT. BANK CIMB NIAGA, Tbk
- 8) PT. BANK INTERNASIONAL INDONESIA

- 9) NOBU BANK
- 10) PT. BANK OCBC NISP
- 11) PT. ASTRA GRAPHIA Tbk
- 12) PT. JASA MARGA (PERSERO)
- 13) PT. KAO INDONESIA
- 14) PT. LOTTE
- 15) PT. KARYA CIPTA PESONA (ARYADUTA HOTEL)
- 16) RS. GLENEAGLES
- 17) PT. ADIRA INSURANCE
- 18) PT. MAYORA INDAH Tbk
- 19) BEA CUKAI
- 20) PT. ASKRINDO (PERSERO)
- 21) PT. SUCOFINDO (PERSERO)
- 22) PT. V V F INDONESIA
- 23) PT. SARDANA BERLIAN MOTORS
- 24) PT. SARI MAKMUR (OPAL COFFE)
- 25) POLITEKNIK NEGERI MEDAN
- 26) PT. HEXINDO ADIPERKASA Tbk
- 27) PT. DOW AGROSCIENCES
- 28) PT. CAPELA DAIHATSU MEDAN
- 29) PT. FAS BIRU
- 30) PT. RECAPITA LIFE
- 31) PT. ASIA CEMARA EKABUANA

- 32) PT. RODA MAS
- 33) GRAND ANGKASA HOTEL
- 34) BALAI GRAFIKA MEDAN
- 35) PEMKAB TAPSEL
- 36) SEKRETARIAT DPRD TAPSEL
- 37) SOGO DEPARTEMENT STORE
- 38) PT. ASIA SAKTI WAHID FOOD MANUFACTURING
- 39) BULETIN APPLAUS
- 40) PT. GUNUNG SENTOSA
- 41) PT. KOTA MAS PERMAI (SILVER QUEEN)
- 42) PT. LAFARGE SEMEN ANDALAS
- 43) PT. PERMATA NIAGA
- 44) PT. DJABESDEPO FORTUNA MEDAN
- 45) PT. SUMBER REZEKI BERSAMA
- 46) PT. ASIA SAKTI WAHID FOODS

3. Bidang-bidang Kegiatan Perusahaan

a. Outsourcing

Outsourcing (Alih Daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (outside provider), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

1) Pengaturan Outsourcing (Alih Daya) dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya outsourcing (Alih Daya) di Indonesia, membagi outsourcing (Alih Daya) menjadi dua bagian, yaitu: pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan outsourcing (Alih Daya) mengenai pemborongan pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah sub contracting pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja. Adapun PT Tiffa Mitra Sejahtera menjalankan kegiatan penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Pasal 65 memuat beberapa ketentuan diantaranya adalah: “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis (ayat 1); Pekerjaan yang diserahkan pada pihak lain, seperti yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pada (ayat 2) perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum (ayat 3); perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan (ayat 4).

4. Perjanjian dalam Outsourcing

Hubungan kerjasama antara Perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam outsourcing (Alih Daya) dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam pasal 1320 KUH Perdata, yaitu:

- a. Sepakat, bagi para pihak;
- b. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan;

- c. Suatu hal tertentu;
- d. Sebab yang halal.

Perjanjian dalam outsourcing (Alih Daya) juga tidak semata-mata hanya mendasarkan pada asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 KUH Perdata, namun juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan, yaitu UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada 2 tahapan perjanjian yang dilalui yaitu:

- 1) Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh ; Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
 - a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
 - c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
 - d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

- 2) Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan. Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :
- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh.
 - b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak.
 - c) Perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut maka walaupun karyawan sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan namun ia tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan hak-hak karyawan seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian kerja antara karyawan dengan perusahaan outsourcing (Alih Daya) dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian

kerja antara karyawan outsourcing dengan perusahaan outsourcing biasanya mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing. Hal ini dimaksudkan apabila perusahaan pengguna jasa outsourcing hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan outsourcing, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan outsource. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam outsourcing adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa outsourcing, karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Karyawan outsourcing walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan outsourcing, namun pada saat rekrutment, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna outsourcing. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan outsourcing dengan perusahaan pengguna jasa outsourcing berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dengan karyawannya.

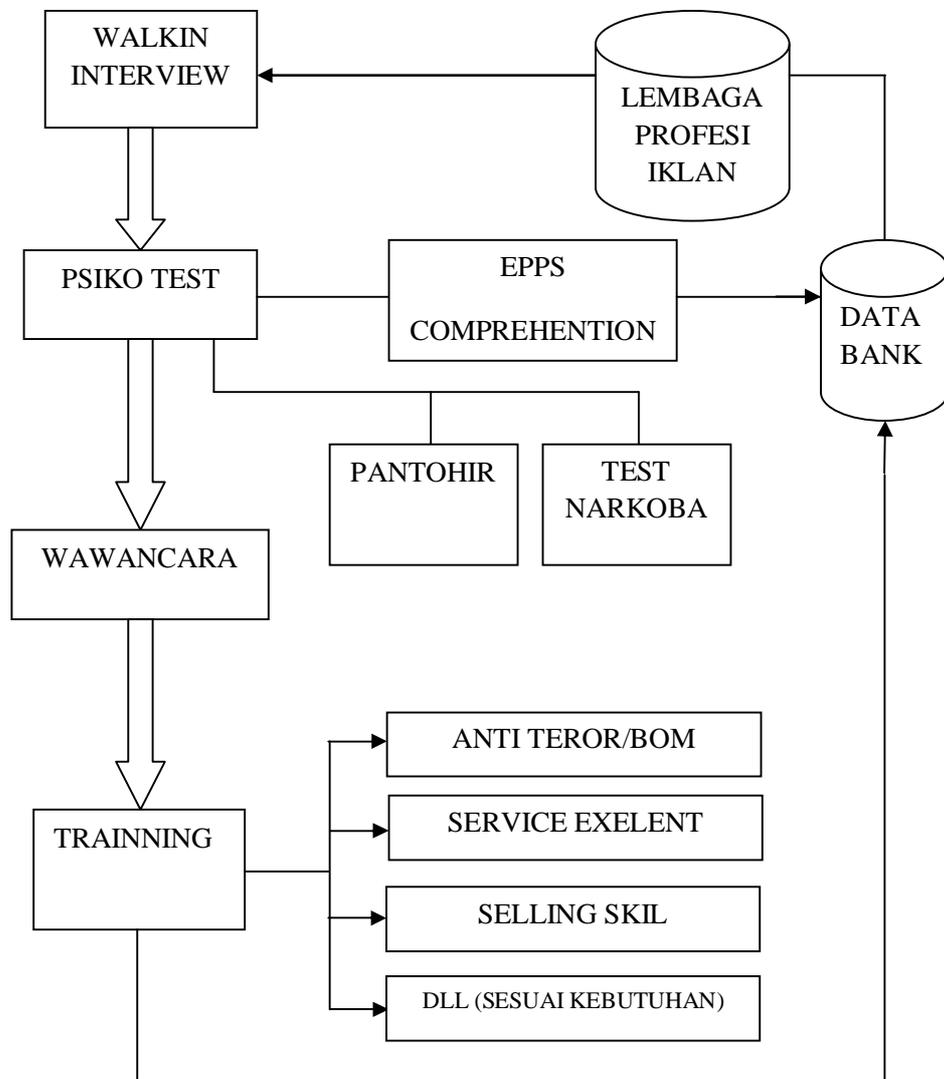
B. Pembahasan

1. Analisis Rekrutmen Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia diperusahaan atau organisasi.

Organisasi pemberi kerja profesional (*professional employer organization/PEO*) adalah perusahaan yang menyewakan para karyawan kepada perusahaan lain. Ketika diambil keputusan untuk menggunakan PEO, perusahaan melepaskan karyawannya yang kemudian dipekerjakan oleh PEO tersebut. PEO kemudian mengelola kebutuhan administratif yang berhubungan dengan para karyawan. PEO adalah pemberi kerja sah para karyawan. Perusahaan tersebut bertanggung jawab atas aktivitas perekrutan.

Prosedur/tata cara rekrutmen:



Gambar IV-I

Prosedur/Tatacara Rekrutmen

a. *Walk in Interview*

Walk in Interview dapat diartikan sebagai interview tanpa adanya proses seleksi. Pelamar hanya perlu datang dengan membawa CV dan formulir lalu akan dipanggil interview secara langsung oleh HRD.

b. Psiko Test

Psiko Test merupakan salah satu rangkaian rekrutmen yang digunakan untuk menggali kompetensi, intelegensi, serta psikis calon karyawan. Adapun jenis dari psiko test yang diberikan ada 2 yaitu test kognitif dan test kepribadian.

c. Pantohir

Pantohir merupakan penentuan akhir dari seleksi awal yang telah dijalani para calon karyawan. Walaupun merupakan penentuan akhir tetapi pada tahap selanjutnya akan ada beberapa kegiatan yang harus dilakukan para calon karyawan untuk persiapan menghadapi duni kerja yang sesungguhnya.

d. Test Narkoba

Test narkoba dilakukan dengan pemeriksaan urine dengan tujuan untuk mengetahui kondisi kesehatan calon karyawan apakah pengguna narkoba dan alkohol.

e. Wawancara

Tujuan dari dilakukannya wawancara pada saat rekrutmen adalah untuk mengetahui secara langsung pendapat calon

karyawan tentang pekerjaan yang akan dijalannya nanti. Wawancara dilakukan dengan cara bebas dalam arti pertanyaan yang akan ditanyakan tidak memiliki format tertentu.

f. Training

Training atau Pelatihan dilakukan untuk mempersiapkan calon karyawan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Adapun training pada PT Tiffa Mitra Sejahtera meliputi :

- 1) Anti Terror Bom
- 2) Service Excellen
- 3) Selling Skill
- 4) Dll (Sesuai Kebutuhan)

Secara rinci rekrutmen dapat dideskripsikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

a) Penyusunan Strategi Untuk Merekrut

Penyusunan strategi untuk merekrut tenaga kerja dilakukan tujuannya agar perusahaan mendapatkan calon pelamar sebanyak-banyaknya sehingga dapat menentukan pelamar mana yang paling tepat untuk kualifikasi perusahaan. Tentunya dengan penyusunan

strategi yang telah terorganisir maka akan lebih mudah untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Adapun bentuk penyusunan strategi untuk merekrut tenaga kerja pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera yaitu dengan mengumpulkan berkas lamaran kerja melalui tahapan membuka lowongan kerja yang kosong di perusahaan dengan cara penyebaran informasi melalui media sosial.

Hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Novrianti selaku Manajer HRD (Human Resource Development) PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyatakan bahwa : “Penyebaran informasi dalam penyusunan strategi untuk merekrut tenaga kerja pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera juga melalui media sosial, website/situs lowongan kerja, lewat perantara karyawan, dan menempel selebaran lowongan di Disnaker atau Kantor Pos. Selanjutnya dari berkas yang masuk kemudian di filter sesuai dengan kualifikasi, kemudian diadakan tes tertulis kepada para kandidat. Kandidat yang lulus tes akan diinterview oleh pimpinan cabang yang akan menentukan apakah seseorang dinyatakan diterima atau tidak.” (wawancara pada tanggal 03 oktober 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama dengan Manajer HRD (Human Resource Development) PT. Tiffa Mitra Sejahtera menunjukkan bahwa pencarian tenaga kerja sangat ketat hal ini dikarenakan banyak tes yang harus dilalui oleh pelamar agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi untuk

menduduki jabatan yang disediakan bagi pelamar yang akan lolos di semua tes.

b) Mengatasi Hambatan Dalam Rekrutmen

Dalam perekrutan tenaga kerja tentunya banyak hambatan-hambatan yang ada dan harus diselesaikan dengan cara mengatasi hambatan dalam penyusunan strategi adapun mengenai hal tersebut perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera mempunyai cara tersendiri dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut agar perusahaan mampu merekrut tenaga kerja yang lebih berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Terkait dengan cara mengatasi hambatan dalam penyusunan strategi yang diterapkan, hal tersebut diungkapkan oleh Ibu Novriyanti selaku Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyatakan bahwa : “Cara mengatasi hambatan dalam strategi yang di terapkan dengan membuka kembali lowongan kerja untuk posisi tersebut”. (wawancara pada tanggal 3 oktober 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyatakan bahwa jika pelamar tidak sesuai dengan kulifikasi yang diterapkan oleh PT. Tiffa Mitra Sejahtera maka diadakan kembali pencarian pelamar dengan cara membuka kembali lowongan kerja.

c) Penyisihan Pelamar Yang Tidak Cocok

Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang, merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyisihan atau penyaringan untuk anggota atau pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyisihkan para pelamar yang ingin melamar.

Sehubungan dengan penyisihan pelamar yang tidak cocok hal ini diungkapkan oleh Ibu Novriyanti selaku Manajer HRD (*Human Resource Development*) pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyatakan bahwa: “Penyaringan pelamar di PT. Tiffa Mitra Sejahtera dimulai pada tahap pertama yaitu *filter* berkas yang masuk, yang dinyatakan lolos berkas hanya yang berkasnya lengkap sesuai dengan kualifikasi perusahaan, kemudian ditahap tes tertulis yang dinyatakan lolos jika mendapat nilai hasil tes minimal dengan nilai C (Cukup)”. (wawancara pada tanggal 03 oktober 2017).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT. Tiffa Mitra Sejahtera menunjukkan bahwa begitu banyak tes yang harus dilalui oleh pelamar untuk menjadi karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera hal ini dikarenakan pada perusahaan tersebut ingin mencari tenaga kerja yang berkualitas dalam hal ini memiliki keterampilan terkait

dengan posisi yang dibuka pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

d) Wawancara

Tahap-tahap dalam proses wawancara pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera meliputi persiapan pewawancara, pengarahan atau penciptaan hubungan, pertukaran informasi, terminasi dan evaluasi. Setiap tahap harus dijalani agar wawancara berhasil. Kegiatan persiapan ini mencakup penentuan sasaran wawancara, pengembangan berbagai pertanyaan spesifik yang akan diajukan dalam proses wawancara, penetapan tipe wawancara dan format pertanyaan, serta pengenalan awal tentang pelamar dengan mempelajari blanko lamaran. Disamping itu, pewawancara harus mampu menjelaskan tugas-tugas pekerjaan, standar prestasi, upah dan tunjangan-tunjangan lain, dan bidang-bidang pekerjaan lainnya.

Dalam proses tes wawancara atau tanya jawab dengan maksud agar memperoleh data untuk keperluan tertentu. Tanya jawab itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yakni orang mengajukan pertanyaan-pertanyaan, dan yang diwawancara atau narasumber yakni orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan. Pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera wawancara dilakukan oleh Manajer HRD (*Human Resource Development*).

Adapun terkait dalam melakukan tes wawancara hal ini diungkapkan oleh Ibu Novriyanti selaku Manajer HRD (*Human Resource Development*) pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera, mengungkapkan bahwa: “iya melakukan tes wawancara dalam seleksi tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan tentunya agar dapat mengetahui secara langsung sampai dimana kemampuan kandidat dalam menjawab pertanyaan secara lisan”. (wawancara pada tanggal 03 oktober 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bersama dengan Manajer HRD (*Human Resource Development*) pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera, dalam proses tes wawancara dalam seleksi tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan tentunya agar dapat mengetahui secara langsung sampai dimana kemampuan kandidat dalam menjawab pertanyaan secara lisan. Hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Syawal selaku *Security* pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyatakan bahwa: “saya melakukan tes wawancara setelah lulus tes tertulis adapun isi tes wawancara meliputi pengenalan, pengalaman kerja, dan keterampilan. Dan biasanya jika pengalamannya pernah kerja maka akan ditanya mengapa pindah pekerjaan apakah ada masalah atau tidak”. (wawancara pada tanggal 03 oktober 2018).

Berdasarkan hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa tes wawancara meliputi pengenalan, pengalaman kerja, biasanya jika

pengalamannya pernah kerja maka akan ditanya mengapa pindah dari tempat kerja yang sebelumnya. Sehubungan dengan yang diungkapkan oleh Bapak Syawal hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Murni Fana selaku *Sales Promotion Girl (SPG)* pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera mengungkapkan bahwa: “Pada saat wawancara saya ditanyakan mengenai berapa upah yang diinginkan lalu jawaban tersebut akan disesuaikan dengan standart upah perusahaan. Hal ini juga sangat berpengaruh untuk tidak lolosnya kandidat”. (wawancara pada tanggal 03 oktober 2018).

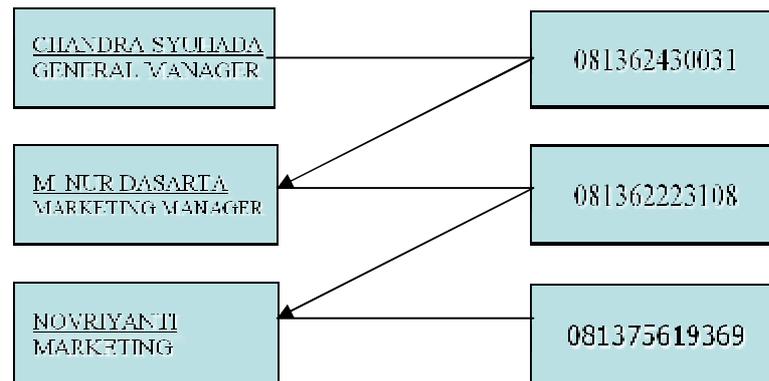
Berdasarkan hasil wawancara peneliti di atas bersama dengan tiga informan PT. Tiffa Mitra Sejahtera menunjukkan bahwa dalam tes wawancara, hal-hal yang ditanyakan meliputi berapa upah yang diinginkan oleh karyawan, pengalaman kerja, dan keterampilan. Lalu jawaban tersebut akan disesuaikan dengan standart kualifikasi perusahaan. Namun hal ini juga membutuhkan ketelitian bagi kandidat untuk menjawab setiap pertanyaan yang diberikan hal ini dikarenakan jika jawaban yang diberikan oleh kandidat tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan maka bisa berpengaruh untuk tidak lolosnya kandidat.

e) Kelangsungan Bisnis

Dalam menjalankan roda bisnis, kepentingan pelanggan adalah yang utama, karena itu PT. Tiffa Mitra Sejahtera memberikan

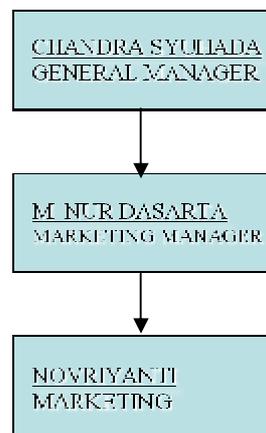
jaminan berkelanjutan akan kelangsungan bisnis ini bukan terletak pada orang melainkan kepada sistem, seperti:

Komunikasi Darurat



Gambar IV-II

Komunikasi Darurat



Gambar IV-III

Penanggung Jawab

2. Analisis Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu proses dalam menempatkan posisi kerja karyawan baru yang lolos proses rekrutmen dan seleksi di dalam suatu lembaga dengan penilaian dan pertimbangan berdasarkan kemampuan karyawan baru dengan tujuan mengoptimalkan potensi dari karyawan baru tersebut. Penempatan tenaga kerja menjadi proses akhir dari serangkaian sistem alur penerimaan calon pegawai baru dengan menempatkan karyawan baru sesuai dengan keahlian yang dimilikinya dengan harapan dapat memaksimalkan kinerja lembaga. Malayu Hasibuan telah menjelaskan bahwa dalam penempatan haruslah berdasarkan prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”).

Salah satu kriteria yang digunakan suatu lembaga dalam menempatkan tenaga kerja adalah kriteria pendidikan. Oleh karena itu, dalam menempatkan tenaga kerja di PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian *marketing* maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam melakukan penempatan tenaga kerja pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera juga menggunakan hasil tes psikologi dan wawancara. Selanjutnya pihak manajemen PT. Tiffa

Mitra Sejahtera melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan berdasarkan hasil penilaian.

Terkadang keputusan yang diberikan oleh lembaga tidak sesuai dan menimbulkan kekecewaan di hati para karyawan baru dikarenakan ada perasaan bahwa karyawan baru lebih menginginkan posisi tertentu. Akan tetapi hingga saat ini hampir semua keputusan manajemen lembaga dalam menempatkan tenaga kerja bisa dikatakan berhasil dan memuaskan disetiap bidangnya. Hal ini dikarenakan dalam proses penempatan tenaga kerja pihak manajemen PT. Tiffa Mitra Sejahtera bekerja sama dengan Psikolog melalui tes psikologi. Dengan menggunakan bantuan rekomendasi dari Psikolog tersebut dan dari hasil wawancara oleh manajer cukup menghasilkan produktivitas yang maksimal. Saat ini juga PT. Tiffa Mitra Sejahtera sudah mengalami pertumbuhan yang cukup baik dengan bertambahnya anggota. Sebelum menjadi tenaga kerja tetap para pelamar yang lolos seleksi akan terlebih dahulu harus menjalani proses magang (training) selama tiga bulan. Karyawan magang yang telah melewati masa magang dan dinilai belum mampu bekerja dengan baik, maka pihak manajemen lembaga akan menambah masa magang. sedangkan karyawan magang yang dinilai mampu bekerja dengan baik, maka diangkat menjadi karyawan kontrak dengan masa percobaan 12 (dua belas) bulan. Setelah karyawan kontrak telah melewati waktu 12 (dua belas) bulan dan dianggap mampu bekerja dengan baik dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Karyawan yang dimaksud di atas akan bekerja sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan dan bertanggung jawab secara langsung dengan pimpinan.

Konsep penempatan yang bersumber dari karyawan internal dan juga eksternal, jika bersumber dari lingkungan internal maka akan dilihat siapa karyawan yang dianggap memiliki kualifikasi dan kemampuan dengan dasar catatan penilaian yang telah dilakukan selama ini, Kasus dipakainya karyawan dari lingkungan eksternal ini dianggap ketika karyawan dari lingkungan internal tidak ada memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Sehingga untuk menempati posisi dan pekerjaan tersebut maka satu- satunya cara harus diambil orang yang berasal dari lingkungan eksternal. Hal ini yang sudah diterapkan PT. Tiffa Mitra Sejahtera kepada karyawannya. Didalam PT. Tiffa Mitra Sejahtera penempatan internal dengan rotasi karyawan diadakan setiap 6 bulan – 1 tahun, hal ini bertujuan untuk meminimalisir resiko yang mungkin terjadi. Seorang karyawan bisa merasakan bosan akan lingkungan kerjanya, hal itu juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pihak PT. Tiffa Mitra Sejahtera melakukan rotasi agar hal itu dapat dihindari. Berbeda tempat pasti akan berbeda pula lingkungan kerja dan beban kerjanya. Rotasi di dalam PT. Tiffa Mitra Sejahtera juga dapat terjadi ketika hal-hal khusus terjadi dengan contoh seorang karyawan lama yang sedang hamil dan sering merasa cepat kelelahan sebelumnya bekerja di kantor pusat yang aktivitas karyawannya padat, karena keadaan tersebut, PT. Tiffa Mitra Sejahtera merotasi karyawan tersebut untuk memudahkan

kinerja karyawannya. Kebijakan di suatu tempat dengan tempat yang lain akan sangat berbeda. Namun, di PT. Tiffa Mitra Sejahtera hal-hal yang bersifat khusus seperti contoh diatas akan diperhitungkan, karena menurut pihak PT. Tiffa Mitra Sejahtera, kepentingan karyawan juga harus diperhitungkan. Hal ini sangat baik, karena karyawan yang terlalu banyak mendapat beban di dalam pekerjaannya dapat merasa stress dan akan mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan tersebut. Untuk penempatan yang bersumber dari karyawan eksternal harus melalui beberapa alur penempatan PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

Dalam penempatan tenaga kerja baru PT. Tiffa Mitra Sejahtera juga melakukan orientasi dan induksi. Orientasi (perkenalan) dilakukan bagi setiap karyawan baru yang dimaksudkan untuk mengetahui dan pengenalan profil PT. Tiffa Mitra Sejahtera serta memperdalam wawasan dan pengetahuan mengenai seluk beluk aktivitas, tugas dan kewajiban sebagai karyawan disamping itu orientasi ini juga untuk memotivasi para karyawan yang masih baru.

Orientasi memiliki manfaat baik bagi karyawan baru maupun lembaga. Bagi karyawan baru, proses ini merupakan penyesuaian diri, baik dalam aspek psikis dan jasmani, psikologis, peranan (berhubungan dengan pekerjaan yang harus dilakukanya). Sedangkan manfaat bagi lembaga adalah melalui proses orientasi dan sosialisasi ini mempunyai patokan awal tentang apakah karyawan tersebut relatif cukup tepat atau tidak untuk ditempatkan pada unit kerja tersebut. Dengan adanya program tersebut

diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai sasaran. Sedangkan induksi dilakukan dengan tujuan supaya karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan tata tertib serta karyawan baru dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai harapan PT. Tiffa Mitra Sejahtera.

3. Kendala Yang Dihadapi Dalam Perekrutan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera

Kadangkala banyak kandidat atau pelamar tidak mampu menjawab sebagian pertanyaan yang diajukan hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman kandidat. Hal ini yang membuat calon karyawan tidak lolos karena tidak sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan pada perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Rivai (2009) menjelaskan bahwa rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera terus berusaha mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan dengan adanya jabatan atau lowongan yang kosong.

Kendala dalam proses penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan, pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera yaitu banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi sehingga perusahaan melakukan penyisihan atau penyaringan tenaga kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Simamora (1977:221) didalam proses ini memerlukan

perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat. Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera sangat menerapkan yang namanya konsisten dalam menerima karyawan, dalam hal ini penerimaan karyawan bukan hanya orang kaya atau berdasarkan agama, suku Bangsa, kecantikan dan kegantengan seorang kandidat tetapi yang dicari adalah karyawan yang betul-betul mempunyai disiplin tinggi, sopan, mampu bekerja dan mampu menyelesaikan semua tes dengan baik.

Kendala dalam tes wawancara pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera, dikarenakan kurangnya pengetahuan kandidat terkait pertanyaan-pertanyaan diberikan oleh HRD (*Human Resource Development*) PT. Tiffa Mitra Sejahtera adapun pertanyaan tersebut terkait dengan pengetahuan kerja, upah yang diinginkan oleh pelamar tidak sesuai dengan standart kualifikasi perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera. Sebagaimana telah diungkapkan oleh Mangkuprawira (2001:208) bahwa tes wawancara yang akan di berikan mengenai sifat dan kepribadian pelamar, penampilan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat. Dengan demikian hambatan dalam tes wawancara pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera yaitu banyaknya calon karyawan atau pelamar ketika diberikan hal tersebut di atas tidak semua dapat dijawab sesuai dengan standart kualifikasi perusahaan.

4. Kendala Yang Dihadapi Dalam Penempatan Karyawan Pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera

Kendala yang pertama adalah ketidakcocokan. Perbedaan antara apa yang orang antisipasikan dan apa yang dialami disebut ketidakcocokan kognitif. Jika ketidakcocokan terlalu tinggi, orang akan bertindak. Untuk tenaga kerja atau karyawan baru hal tersebut ditandai dengan keluar dari perusahaan. Hal ini sering terjadi, dikarenakan diawal penerimaan, calon karyawan menyanggupin jabatan apa saja yang akan diberikan perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera kepada calon karyawan tanpa mengetahui lebih jelasnya jabatan tersebut. Sehingga mitra atau penerima tenaga kerja mengalami kekecewaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis rekrutmen dan penempatan karyawan pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera menunjukkan bahwa:

1. Penyusunan strategi perekrutan yang dilakukan yaitu dengan penyebaran informasi melalui media sosial, *website*/situs lowongan kerja, lewat perantara karyawan, dan menempel selebaran lowongan di Disnaker atau Kantor Pos. Adapun proses penempatan Salah satu kriteria yang digunakan suatu lembaga dalam menempatkan tenaga kerja adalah kriteria pendidikan. Oleh karena itu, dalam menempatkan tenaga kerja di PT. Tiffa Mitra Sejahtera menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuan misalnya bagi pelamar yang berasal dari lulusan SMA akan ditempatkan di bagian *office boy*, pelamar yang berasal dari lulusan D3 dan S1 ditempatkan di bagian *marketing* maupun bagian lain yang sesuai dengan kemampuan pelamar. Dalam melakukan penempatan tenaga kerja pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera juga menggunakan hasil tes psikologi dan wawancara. Selanjutnya pihak manajemen PT. Tiffa Mitra Sejahtera melakukan pemilihan dan menentukan pelamar yang berkompeten dengan posisi yang dilowongkan berdasarkan hasil penilaian.

2. Hambatan dalam proses perekrutan yaitu kadangkala banyak kandidat yang tidak sesuai dengan standart kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun hambatan dalam proses penempatan terkadang keputusan yang diberikan oleh lembaga tidak sesuai dan menimbulkan kekecewaan di hati para karyawan baru dikarenakan ada perasaan bahwa karyawan baru lebih menginginkan posisi tertentu.

Cara mengatasi hambatan dalam proses perekrutan yaitu dengan membuka kembali lowongan pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Adapun cara mengatasi hambatan dalam proses penempatan karyawan dengan bekerja sama dengan Psikolog melalui tes psikologi. Dengan menggunakan bantuan rekomendasi dari Psikolog tersebut dan dari hasil wawancara oleh manajer cukup menghasilkan produktivitas yang maksimal. Dan dalam penempatan tenaga kerja baru PT. Tiffa Mitra Sejahtera juga melakukan orientasi dan induksi.

B. Saran

Berdasarkan atas temuan permasalahan dalam penelitian ini yang menjadi penyebab masih kurangnya untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan standart kualifikasi perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera, maka penulis memberikan beberapa saran agar perekrutan dan seleksi dapat terpenuhi:

1. Bagi Manajer HRD (*Human Resource Development*) PT. Tiffa Mitra Sejahtera dalam membuka lowongan kerja sebaiknya terlebih dahulu memperluas informasi mengenai persyaratan-persyaratan dalam menerima karyawan baru pada PT. Tiffa Mitra Sejahtera.
2. Bagi para pelamar pada perusahaan PT. Tiffa Mitra Sejahtera sebaiknya harus lebih banyak mencari informasi tentang perusahaan yang dituju melalui media cetak, elektronik dan media sosial terkait dengan pertanyaan-pertanyaan sebelum menghadapi tes.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana (2015) faktor-Faktor Penempatan karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, Oktober 2015*
- Badriyah (2015). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EK B I S / Vol. XIII / No. 1 / edisi Maret 2015*
- Bellionardi dan Pujiarti (2013). Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1 April 2013*
- Dewi (2015). Keseuaian Penempatan Kerja Yang Dilakukan Politeknik LP3I Jakarta Kampus Bekasi Terhadap Para Mahasiswa Jurusan *Public Relations. Jurnal Lentera Komunikasi, Vol.1 No.1, Februari 2015*
- Nilamsari (2014). Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif. *Wacana Volume XIII No.2, Juni 2014*
- Nurhuda dkk. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Pelatihan Karyawan (Studi pada Karyawan biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) / Vol. 9 No. 1 April 2014*
- Potale dkk. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Sleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016*
- Pratama dkk (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017*
- Rafi'i dan Andri (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Pekanbaru. *Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015*
- Sari dan Dudija (2012). Pengaruh Sistem Perekrutan Internal dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Jakarta-Cikampek). *Program Studi SI Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika)*
- Setiani (2013). Kajian Sumberdaya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013*

Sunaryo (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI PTPN III Medan. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 17, No. 01, April 2016*

Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Yani dkk. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol.30 No.1 Januari 2016*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Dwina Qonita Salsabila Sinaga. Lahir di Rantau Prapat pada tanggal 04 Maret 1996. Anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Hadi Khairul Azhar Sinaga dan Des Atika Kiprayana. Peneliti bersekolah di MIS Amal Shaleh Medan pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama peneliti melanjutkan pendidikan ke Pondok Pesantren Ar-Raudhatul Hasanah Medan dan tamat pada tahun 2011. Setelah tamat dari SMP peneliti melanjutkan pendidikan ke SMAIT Al-Fityan Medan dan tamat pada tahun 2014. Dan pada tahun yang sama peneliti terdaftar sebagai Mahasiswi di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen.